



GUIA DEFINITIVA DEL INCREMENTO SALARIAL 2025

GUIA DEFINITIVA DEL INCREMENTO SALARIAL 2025

1. ¿Qué puede hacer una empresa si no puede sostener el pago del incremento salarial obligatorio?

En situaciones de dificultad económica, las empresas pueden aplicar estrategias temporales de ajuste salarial, conforme al artículo 3 del Decreto Supremo 3770, que permite acuerdos de rebajas salariales de común acuerdo. Estas medidas pueden aplicarse exclusivamente al haber básico, dado que el bono de antigüedad se incrementa automáticamente y no admite reducción (con la excepción de qué se estuviera pagando en exceso esta bonificación, aspecto no tratado en el presente documento).

A continuación, se detallan las principales opciones:

a. Incremento temporal con rebaja parcial posterior

Aplicar el incremento (por ejemplo, 5%) durante un periodo inicial (ej. enero a junio), para pactar luego una rebaja proporcional durante el segundo semestre (ej. julio a diciembre), de modo que al cierre de la gestión el haber básico se equipare al nivel de diciembre de 2024. El trabajador retendría como beneficio neto lo percibido durante el primer semestre. [Descarga un modelo referencial aquí](#)

b. Incremento temporal con rebaja compensatoria total

Aplicar el 5% de incremento por seis meses y luego pactar una rebaja del 10% por los siguientes seis meses. Esto permitiría recuperar completamente lo pagado en exceso, dejando el salario real anual igual al de diciembre de 2024. A partir de enero de 2026 se deberá nivelar el haber básico con 5% de incremento.

c. Incremento temporal con rebaja parcial menor al 5%

Se pacta una rebaja menor al 5% en el segundo semestre. En este caso, el trabajador conservaría parte del incremento durante todo el año, aunque con una reducción parcial en el segundo semestre. La empresa asume solo una parte del impacto acumulado.

Todos los detalles serían parte del convenio de incremento salarial.

Estas fórmulas solo son aplicables a salarios superiores al mínimo nacional. El uso de cifras redondas en los ejemplos es únicamente para facilitar la comprensión.

2. ¿Puede pactarse que algunos trabajadores no reciban incremento salarial este año, por ejemplo, operarios con más de 10 años de antigüedad que ganan más que ciertos mandos medios?

No se puede pactar la renuncia al incremento salarial obligatorio. El artículo 4 de la Ley General del Trabajo establece el principio de irrenunciabilidad de derechos, lo cual impide legalmente que un trabajador acepte —aunque sea por escrito— no recibir un beneficio previsto por norma, como el incremento salarial.

Sin embargo, es posible pactar una rebaja salarial posterior, con base en el artículo 3 (oración final) del Decreto Supremo 3770, que permite la reducción del haber básico mediante acuerdo entre partes, siempre que exista:

- Un documento firmado por el trabajador,
- Detalle de la rebaja,
- Y una justificación.

¿Cuál es el límite de la rebaja?

La norma no fija un porcentaje máximo. Bajo el principio de que “lo no prohibido está permitido” (art. 14 CPE), se podría pactar cualquier monto, pero siempre respetando el principio de razonabilidad en materia laboral. La doctrina sugiere que la rebaja no debe ser abusiva ni desproporcionada respecto al salario original, sugiriéndose máximo un 15%, y debe evaluarse si será:

- Temporal o permanente,
- Aplicable a futuro, o correctiva de una situación acumulada,
- Justificada por reorganización interna, equilibrio presupuestario, crisis económica institucional u otras razones legítimas.

En conclusión, no se puede evitar el incremento salarial, pero sí se puede reconducir la situación con una rebaja pactada posterior, estructurada formalmente, con respaldo jurídico y criterios de razonabilidad.

3. ¿Estoy obligado a pagar siempre un idéntico haber básico por labores o responsabilidades similares (igualdad remunerativa)?

Como principio general, sí. Conforme al artículo 4 del Decreto Supremo 28699, en armonía con el artículo 1.2 del Convenio 111 de la OIT (ambos ratificados por Bolivia), debe respetarse el principio de igual remuneración por trabajos de igual valor. Sin embargo, se permite la diferenciación salarial cuando existen razones objetivas y comprobables que justifiquen una valoración distinta del puesto o del desempeño individual, sin que ello configure discriminación.

Tal como establece el citado artículo, “Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones

exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.” En ese marco, no existe infracción si:

- El trabajador que percibe un haber básico mayor ingresó con mayores calificaciones, competencias o experiencia específica;
- si el rendimiento, responsabilidades efectivas o exigencias del puesto se encuentran debidamente documentadas como superiores respecto a colegas con cargos de aparente similitud.

Para asegurar la validez de esta diferenciación, se recomienda utilizar como soporte alguno de los siguientes mecanismos:

- a. Convenio de Incremento Salarial diferenciado, que deje constancia expresa del fundamento técnico de la diferencia.
- b. Reestructuración interna del cargo, con cambios en el organigrama que reflejen mayores responsabilidades.
- c. Modificación del nombre del puesto (ej. “Contador Senior” vs. “Contador II”), como señal organizativa visible de una jerarquía funcional. Muchas veces la subcategoría de los puestos está implícita, [lo cual pudiera ser aclarado en el convenio de incremento](#)
- d. Sistema de categorización interna, con documentación de respaldo (actas, evaluaciones, descripción de puestos), incluso si no participa formalmente el trabajador afectado.

Dada la sensibilidad del tema y el riesgo de reclamos por discriminación salarial, se recomienda un análisis legal y técnico minucioso previo a su implementación. Una vez adoptada la diferenciación, resulta difícil —y jurídicamente riesgoso— revertirla sin generar conflictos laborales o precedentes problemáticos.

4. ¿Cambiará a Bs. 2500 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](#)

5. ¿Es viable aplicar el incremento salarial únicamente al personal antiguo?

No de forma generalizada. El incremento salarial no se aplica en función de la antigüedad, sino en función del cargo ocupado. Existen dos situaciones en las que el trabajador nuevo tiene derecho al incremento en igualdad de condiciones:

Cuando existen otros trabajadores que desempeñan el mismo cargo, ya que, por principio de equidad, a igual función y responsabilidad debe corresponder igual remuneración.

Cuando el cargo estaba vacante pero ya formaba parte del organigrama, y el nuevo trabajador ha sido contratado para ocupar esa posición estructural.

En cambio, no corresponde aplicar el incremento salarial cuando se trata de un cargo de nueva creación, siempre que:

- a. No existía previamente en el organigrama,
- b. El salario fue expresamente pactado al momento del ingreso,
- c. Y el trabajador no estuvo expuesto a la inflación del año anterior (en este caso, 2024) dentro de la organización de empleadora (que es justamente la razón de fondo del ajuste salarial).

Conclusión: La estrategia de aplicar el incremento solo al “personal antiguo” no es jurídicamente sostenible en todos los casos. Requiere un análisis específico de la situación

contractual, funcional y organizativa de cada trabajador para evitar futuras reclamaciones por trato desigual.

6. ¿Cómo se aplica correctamente una rebaja salarial?

D.S. 3770

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.

La rebaja salarial, aunque legalmente posible bajo ciertas condiciones, debe gestionarse con extremo cuidado, tanto por sus implicancias jurídicas como por su impacto en el clima laboral. A continuación, se detalla el procedimiento recomendado:

a. Comunicación individual clara y anticipada

Se debe conversar de forma directa y confidencial con el trabajador afectado, explicando:

- La situación de la empresa (o la razón motivando la rebaja),
- La necesidad de la rebaja,

- Y el porcentaje propuesto (se sugiere no exceder un 15%, conforme al principio de razonabilidad en materia laboral).

En esta reunión se entrega un borrador no firmado del acuerdo para su análisis personal, invitando al trabajador a consultar con su familia y reflexionar, sin presión. [Acuerdos sencillos](#) son más efectivos.

b. Seguimiento y decisión

Pasados unos días (según el plazo ofrecido), se retoma la conversación para conocer la decisión del trabajador:

- Si **acepta**, se oficializa la rebaja mediante un acuerdo. [Acuerdos sencillos](#) son más efectivos.

Debe realizarse un finiquito por la diferencia salarial respecto a la Indemnización por Tiempo de Servicios, tomando como base el salario más alto anterior a la rebaja. Esto se fundamenta en el artículo 3 del Decreto Ley de 9 de marzo de 1937, que permanece vigente según el Decreto Supremo 3770.

- Si **no acepta**, se debe ofrecer la búsqueda de soluciones alternativas, sin comprometer resultados. En este punto es clave mantener la calma y usar fórmulas como:

“Déjenos pensar en una solución personalizada; probablemente podamos retomar el tema en un par de semanas...”

Si finalmente no se encuentra alternativa y el caso implica una inequidad interna incompatible con el principio de no discriminación (Decreto Supremo 28699, art. 4), puede ser necesario gestionar la desvinculación, aunque esta no debe mencionarse inicialmente. Se necesitará una estrategia más profunda.

c. Riesgos legales

En caso de reclamo por despido indirecto, el trabajador tiene:

- 3 meses para acudir al Ministerio de Trabajo para solicitar su restitución laboral, de acuerdo con la Ley 1468 y reglamento, o
- 2 años para demandar judicialmente (Art. 120 de la LGT).

Debido a la alta politización del Ministerio de Trabajo, no se espera una lectura favorable a los intereses del empleador. En escenarios complejos, suele optarse por una negociación directa de salida.

d. Plan B en caso de negativa

Si el trabajador rechaza la rebaja y no se desea desvincularlo, puede optarse por una categorización del cargo (conforme al Decreto Supremo 19518), elevándolo jerárquicamente:

- Cambiando el nombre del cargo (ej. de “Almacenero” a “Almacenero A”),
- Y/o asignándole funciones diferenciadoras, aunque sean menores.

Esto permite justificar legalmente una diferencia salarial frente al resto del personal que aceptó la rebaja. No hacerlo puede abrir la puerta a futuros reclamos judiciales por trato desigual o demanda de recálculo de derechos y beneficios sociales.

E. Obligación final

Toda rebaja salarial debe ir acompañada de un finiquito por la diferencia, liquidando lo acumulado en concepto de ITS sobre el salario anterior.

7. ¿Por qué y cómo se paga un finiquito por la diferencia derivada de una rebaja salarial?

Cuando se aplica una rebaja salarial permanente, corresponde revisar el fondo de reserva destinado a la indemnización por tiempo de servicios (DS 11478). Esto se debe a que dicho fondo se calcula sobre el total ganado, y si este disminuye, la reserva constituida con anterioridad queda sobredimensionada. No ajustar ese excedente genera un doble perjuicio ("doble castigo") al trabajador:

- i) se le reduce el salario, conforme a acuerdo, y
- ii) no se le devuelve el excedente de la reserva social, pese a que ya no alcanzará ese monto en su próximo quinquenio o anticipo.

La única excepción sería que, de forma inmediata tras el acuerdo sobre rebaja, el trabajador solicite y reciba un quinquenio, calculado sobre el salario aún no rebajado. Fuera de ese escenario, corresponde pagar un finiquito por la diferencia, devolviendo el exceso retenido.

A modo ilustrativo, en el modelo siguiente se muestra cómo liquidar un finiquito por una diferencia de Bs. 420, para un trabajador con 5 años, 11 meses y 17 días de antigüedad:

RAZÓN SOCIAL O NOMBRE DE LA EMPRESA		1		2	
RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA		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				
CI	2440556 OR	FECHA DE INGRESO	1 - 5 - 2013	FECHA DE RETIRO	17-4-2019
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	DÍAS	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
	Bs 0	Bs 0	Bs 0	Bs 0
TOTAL				

III - TOTAL REMUNERACIÓN PROMEDIO INDEMNIZABLE (A + B) DIVIDIDO ENTRE 3:					Bs 420
--	--	--	--	--	--------

C) DESAHUCIO TRES MESES (EN CASO DE RETIRO FORZOSO)					
D) INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE TRABAJO:					
DE	5	AÑOS	Bs		2100
DE	11	MESES	Bs		385
DE	17	DÍAS	Bs		19.83
AGUINALDO DE NAVIDAD	DE	MESES Y	DÍAS	Bs	No aplica
VACACION	DE	MESES Y	DÍAS	Bs	No aplica
PRIMA LEGAL (SI CORRESPONDE)	DE	MESES Y	DÍAS	Bs	No aplica
OTROS				Bs	
	GESTION	DE	DÍAS	Bs	

IV - TOTAL BENEFICIOS SOCIALES: C + D					Bs 2504.83
---------------------------------------	--	--	--	--	------------

Christian A... 17/5/2019 10:43 PM
Comment [1]: El monto de la rebaja

Christian A... 17/5/2019 10:48 PM
Comment [2]: El monto de la rebaja

Este pago no está sujeto a plazo ni genera multa, ya que, conforme al Decreto Supremo 11478, el uso y disposición de reservas sociales es una facultad del empleador. Sin embargo, si la relación laboral eventualmente concluye, el finiquito de desvinculación debe incluir obligatoriamente este ajuste (si no se lo pagó antes). Para evitar observaciones por parte de un inspector laboral —quien podría no comprender el contexto técnico— se recomienda realizar el desembolso en un documento separado, y sin retenciones a la seguridad social ni a impuestos, dado que corresponde a montos de naturaleza indemnizatoria. Nótese que no es quinquenio ni anticipo de quinquenio por lo cual no amerita refrendado ministerial.

8. ¿Debe aplicarse el incremento salarial a bonificaciones fluctuantes, como un bono de ventas?

No. Las bonificaciones condicionadas al cumplimiento de metas o resultados —como el bono de ventas— no están sujetas al incremento salarial obligatorio, ya que constituyen conceptos accesorios y variables, cuya exigibilidad depende de una condición (conforme al artículo 494 y siguientes del Código Civil). Al no formar parte del haber básico permanente, no se ven directamente afectadas por el decreto de incremento salarial.

En cambio, cuando una bonificación es automática, innominada o habitual —es decir, no sujeta a condiciones específicas— puede ser considerada parte del haber básico disimulado, y por tanto, sujeta al incremento. Esta diferenciación es clave.

9. ¿Debe pagarse al menos el salario mínimo nacional incrementado cuando un trabajador reduce voluntariamente su jornada a medio tiempo, resultando en un haber básico inferior al mínimo?

Es posible pagar menos que un salario mínimo nacional por jornadas menores a 8 horas, según lo que determina el [Auto](#)

[Supremo 572/2015](#) sobre el tema. De ser el caso, la Seguridad Social (corto y largo plazo) deberá recibir aportes por un mínimo nacional. 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° 5383, es de Bs. 2.750.- (DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA 00/100 BOLIVIANOS), que representa un incremento del diez por ciento (10%) con relación al establecido para la gestión 2024, 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. -----

La Resolución Administrativa 38/2022 emanada de la ASUSS también tiene regulación sobre el tema:

Artículo 10°.- (Cotizaciones). Son financiados en el porcentaje del aporte del empleador, establecido en la normativa vigente, calculada sobre el total ganado en planilla por sus trabajadores, para ser administrado por los Entes Gestores de la Seguridad Social de Corto Plazo.

- a) El parámetro de la cotización para la afiliación a los Entes Gestores de la Seguridad Social de Corto Plazo por parte de los empleadores, en ningún caso debe ser inferior al salario mínimo nacional establecido por el gobierno central.
- b) Los Entes Gestores de la Seguridad Social de Corto Plazo, no podrán negar la afiliación del trabajador que perciba el salario mínimo nacional.
- c) Cuando un trabajador preste servicios a medio tiempo o carga horaria diferenciada, el empleador nivelará el aporte a la cotización sobre el salario mínimo nacional.

10.¿Existen otros conceptos que se ven afectados por el incremento salarial, además del salario mínimo nacional, el bono de antigüedad y el haber básico?

Sí.

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

Bajo el principio jurídico de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, todo concepto calculado en función del haber básico también debe ajustarse proporcionalmente cuando este sufre un incremento. Es una consecuencia natural del ajuste. La Resolución Ministerial 512/2025 de incremento 2025 se refiere al tema:

Entre los conceptos afectados se encuentran, por ejemplo:

- Recargo nocturno
- Trabajo en días feriados
- Trabajo en domingos
- Salario dominical
- Horas extraordinarias

Todos estos rubros deben recalcularse conforme al nuevo haber básico. En la práctica, muchas empresas omiten estos ajustes por falta de directrices específicas, pero su omisión podría generar observaciones en fiscalizaciones laborales o demandas posteriores.

11. ¿Es posible ahorrar dinero a la empresa si el trabajador solicita el quinquenio antes del incremento salarial, para que se calcule con montos previos al ajuste?

En términos contables, sí: mientras no se haya pagado el incremento, el quinquenio podría liquidarse sobre el total ganado anterior, lo cual implica un menor desembolso. Sin embargo, en la práctica, esta estrategia no es viable una vez emitido el Decreto Supremo, ya que el Ministerio de Trabajo no refrenda el pago de quinquenios ni de finiquitos sin considerar el incremento salarial vigente. Por tanto, si la solicitud de quinquenio se presenta después del 1 de mayo, el monto debe necesariamente incluir el efecto del incremento.

En resumen: si el trabajador hubiera solicitado el quinquenio antes del 1 de mayo, la empresa habría podido pagar una suma cerrada y no sujeta a revisión posterior. Pasado ese punto, la

liquidación debe contemplar el salario actualizado, eliminando la posibilidad de ahorro por esta vía.

12. ¿Debe volver a aplicarse el incremento salarial si ya se otorgó uno a principios de año?

No necesariamente. Si la empresa ya realizó incrementos salariales antes de la emisión del Decreto Supremo (por ejemplo, en febrero, marzo o abril), no corresponde aplicar un nuevo incremento automático, pero sí es indispensable revisar cada caso individualmente. Es decir, se debe comparar lo ya otorgado con el porcentaje obligatorio establecido. Si el aumento aplicado fue inferior, se deberá realizar un reajuste por la diferencia con efecto retroactivo desde enero. Si fue igual o superior, no se requiere ningún ajuste adicional y el incremento previo se considera válido.

Para mayor transparencia, se sugiere incluir estos casos en el convenio de incremento salarial bajo un apartado específico, mencionando expresamente a cada trabajador (ej. “Caso del Sr. Efraín Pérez”, “Caso de la Sra. Magdalena Pérez”), detallando:

- El mes en que se otorgó el incremento,
- El porcentaje aplicado,
- El resultado del análisis (si se adeuda diferencia o no),
- Y el tratamiento final que se dio al tema.

Cabe aclarar que el bono de antigüedad y el nuevo salario mínimo nacional deben actualizarse automáticamente, con o sin acuerdo, a partir de mayo 2025

13. ¿Es viable aplicar un incremento salarial por escalas (por ejemplo, no incrementar a quienes ganan más de Bs. 7000)?

En términos generales, no es jurídicamente viable establecer escalas unilaterales de incremento salarial, salvo en casos excepcionales y debidamente estructurados, como los que

operan bajo el sistema de presupuestos anuales por posición (Position Budget), aplicables especialmente a cargos estratégicos de alta responsabilidad y confianza institucional.

Por ejemplo, un cargo como el de Vicepresidente de Finanzas, con un presupuesto salarial total anual predefinido (por ejemplo, Bs. 1'134'139.09), puede distribuirse entre salario mensual, aguinaldo, bonos y otros derechos, sin necesidad de aplicar el incremento porcentual anual, siempre que el total no exceda lo presupuestado. Este tipo de excepciones debe estar documentado, autorizado por la instancia directiva competente y compatible con la política de compensación de la organización.

Fuera de este esquema, aplicar un criterio general de exclusión basado en "escalas de ingreso" (por ejemplo, excluir a quienes superan los Bs. 7000 de haber básico) puede ser ilegal y discriminatorio, especialmente cuando:

- El cargo está estructuralmente sujeto a incremento conforme al Decreto Supremo vigente;
- Existen otros trabajadores en la misma posición que sí reciben el incremento;
- Se desconoce la diferencia entre haber básico e ingreso total, lo cual puede distorsionar los criterios de equidad salarial.

Ejemplo crítico: No sería válido excluir del incremento al mejor vendedor de la empresa quien, pese a tener un haber básico de Bs. 2200, percibe comisiones promedio de Bs. 38,000, solo por el hecho de que su ingreso total mensual supera los Bs. 7000. El incremento debe analizarse sobre el haber básico, no sobre comisiones ni ingresos extraordinarios.

Alternativa válida: Si existiera necesidad real de ajustar el peso financiero de ciertos ingresos altos (como comisiones), puede explorarse la vía legal de una rebaja salarial acordada,

conforme al artículo 3 del Decreto Supremo 3770, como se explica en otros apartados de este Boletín Laboral.

14. ¿Qué hacer si no se puede ubicar a un extrabajador para efectuar el pago de su incremento salarial o un complemento de finiquito (por ejemplo, si hubiera fallecido o residiera en el extranjero)?

Ante la imposibilidad de ubicar al extrabajador, se recomienda intentar en primera instancia el depósito del monto correspondiente en su cuenta bancaria, conforme a las orientaciones de la siguiente pregunta y el [Boletín Laboral 318](#), último que prevé dos vías alternativas en los trámites de refrendado ante el Ministerio de Trabajo cuando el pago directo no es posible.

Si dicho pago resulta irrealizable dentro del plazo establecido, se deberá:

- a) Consignar al extrabajador en las planillas retroactivas de pago, tal como corresponde.
- b) Comunicar formalmente al Ministerio de Trabajo que la persona no ha podido ser ubicada, adjuntando evidencia del intento de contacto y mencionando que el monto correspondiente (el líquido pagadero) será retenido por la empresa en calidad de depositario provisional, mientras no exista medio legal seguro para la entrega.

Cabe recordar que anteriormente era posible realizar depósitos en la cuenta de Depósitos en Custodia administrada por el Ministerio de Trabajo; aunque esta opción ya no está operativa de forma generalizada, la comunicación institucional de buena fe sigue siendo una vía válida de respaldo.

Llamados habituales a extrabajadores

En materia laboral, es común citar a extrabajadores por las siguientes razones:

- a. Pago de finiquito.
- b. Pago de prima de utilidades, una vez aprobado el balance contable (ver el [Boletín Laboral 340](#)).
- c. Pago de segundo aguinaldo, si corresponde.
- d. Pago de retroactivos por incremento salarial, si la norma tiene efecto retroactivo y el cargo estaba incluido.
- e. Entrega del certificado de trabajo, si no se entregó oportunamente.

15. ¿A quién se paga el incremento salarial si el trabajador falleció antes de percibirlo?

En caso de fallecimiento del trabajador, el incremento salarial retroactivo forma parte de los beneficios laborales que deben ser incluidos en el finiquito y entregados a sus herederos. Sin embargo, la normativa vigente impone al empleador —incluso en medio del duelo familiar y posibles conflictos sucesorios— la obligación de tramitar el pago en un plazo perentorio de 15 días calendario, exigiendo la presentación de la declaratoria de herederos y un poder específico, bajo amenaza de sanción económica del 30% sobre el monto no pagado si se incumple el plazo. Esta carga formalista ignora las complejidades humanas y jurídicas de los procesos familiares tras una pérdida, trasladando al empleador la responsabilidad de resolver una sucesión en tiempo récord.

Recomendación preventiva:

Para mitigar este riesgo, se aconseja que todo trabajador firme anticipadamente una solicitud expresa para que cualquier derecho laboral pendiente (indemnización, aguinaldo, incremento salarial, prima de utilidades, salario, vacaciones,

etc.) sea depositado en su cuenta bancaria personal, solicitud como trabajador, un día como ex trabajador o por sus herederos. Dicha declaración cumple con el principio del artículo 310 del Código Civil sobre el pago al acreedor en lugar designado por él, y permite al empleador justificar documentalmente el cumplimiento de su obligación. En caso de fallecimiento, bastará avisar que el monto fue abonado a la cuenta del titular según sus instrucciones, y que deberán seguir el procedimiento bancario correspondiente para su recuperación.

16. ¿Puede una empresa aplicar un incremento salarial superior al 5% (por ejemplo, 8%) pero solo desde marzo?

No es jurídicamente recomendable aplicar el incremento con efectos solo a partir de marzo, omitiendo los meses de enero y febrero. El Decreto Supremo que regula el incremento salarial establece su carácter retroactivo a enero, y la Ley General del Trabajo, en su artículo 4, prohíbe cualquier renuncia a derechos reconocidos, incluso si se hubiera firmado un acuerdo. Omitir el pago retroactivo puede generar conflictos con la Caja de Salud (por la falta de aporte), con la Gestora Pública de Pensiones, e incluso con el Ministerio de Trabajo, además de habilitar a los trabajadores a demandar una nivelación retroactiva por trato desigual o incumplimiento de normativa.

Ante esa realidad, si la empresa desea aplicar un porcentaje superior al obligatorio, pero no puede cubrirlo desde enero, tiene dos alternativas legales:

a) Aplicar el incremento desde enero con un porcentaje menor

Reducir ligeramente el porcentaje (por ejemplo, del 8% propuesto al 6%) para que el ajuste rija desde enero, y así cumplir con la retroactividad sin generar obligaciones adicionales ni conflictos normativos.

b) Aplicar el incremento desde enero y pactar una rebaja temporal posterior

Aplicar el 8% con efecto retroactivo desde enero, y luego, mediante acuerdo con el trabajador, pactar una **rebaja salarial temporal** (amparada en el artículo 3 del D.S. 3770), que permita equilibrar financieramente el impacto, sin vulnerar derechos ni generar contingencias legales.

17. ¿Deben recibir finiquito complementario quienes fueron desvinculados entre enero y abril de 2025 por efecto del incremento salarial?

Dado que el incremento salarial tiene carácter retroactivo, corresponde al menos considerar la posibilidad de un finiquito complementario para extrabajadores desvinculados entre enero y abril de 2025. No obstante, si se opta por este pago, debe dejarse constancia expresa de que se trata de una medida excepcional, voluntaria, de aplicación futura y sin efecto retroactivo general, a fin de evitar reclamos por trato desigual respecto a gestiones anteriores.

Asimismo, es fundamental revisar los conceptos incluidos en el recálculo, ya que ciertos rubros están sujetos a aportes a la Caja de Salud (como el haber básico, bono de producción, bonificaciones de salida y otros estipulados en el artículo 2 del D.S. 22138), aportes a la gestora de pensiones e impuesto RC-

	FINIQUITO COMPLEMENTARIO	
REPÚBLICA DE BOLIVIA MINISTERIO DE TRABAJO		DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
I.- DATOS GENERALES		
RAZÓN SOCIAL O NOMBRE DE LA EMPRESA	CUSO	1 2

IVA. Si corresponde, deberá efectuarse el aporte patronal del 10% en una planilla complementaria post-desvinculación, a fin de evitar sanciones por omisión de contribuciones.

18. ¿Cuál es la mejor práctica para contrataciones que se den entre enero y abril?

Cuando se contrate personal antes de la emisión del Decreto Supremo de incremento salarial, se recomienda pactar el haber básico reducido en un determinado porcentaje bajo la condición de devolución posterior, post 1 de mayo, ya sea mediante el incremento oficial o una nivelación voluntaria, una vez definidas las políticas salariales de la gestión. Esta práctica solo es válida para cargos nuevos no contemplados en el organigrama, ya que, conforme al artículo 4 del D.S. 28699, a igual responsabilidad debe corresponder igual remuneración.

19. ¿Cómo opera el incremento salarial en el caso de una persona que fue promovida a un puesto de alta confianza — no sujeto a incremento— a partir del 11 de marzo de 2025?

El trabajador debe recibir el incremento salarial retroactivo correspondiente al período durante el cual ocupó un cargo sujeto al ajuste. Esto incluye:

- Enero y febrero de 2025 en su totalidad, y
- Diez días de marzo de 2025, de manera prorrateada, hasta el momento en que asumió el nuevo cargo de alta confianza (por ejemplo, “Supervisor Nacional de Operaciones”), el cual no está sujeto al incremento.

El Convenio Salarial debe reflejar expresamente este tratamiento diferenciado, señalando de forma clara:

- El cargo previo,
- El período cubierto por el incremento,
- Y la exclusión del nuevo cargo jerárquico del ajuste.

Cabe aclarar que no puede considerarse que el porcentaje de incremento aplicado al cargo inferior se consolide como un derecho adquirido extensible al nuevo puesto. Las remuneraciones están ligadas a la posición y sus funciones, no a la persona que la ocupa. En este sentido, el principio de no discriminación laboral establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo 28699 exige que trabajadores con funciones equivalentes reciban una remuneración igualitaria, lo que impide introducir distorsiones por arrastre de beneficios aplicables a cargos distintos.

20. ¿Cómo opera el incremento salarial para una persona que, a partir de agosto de 2025, asumirá un cargo gerencial no sujeto a incremento (decisión ya conocida con anticipación)?

En este caso, corresponde aplicar el incremento salarial retroactivo (en el porcentaje definido por normativa o política interna) únicamente por el periodo en el cual la persona ocupó un cargo sujeto al ajuste, es decir, desde enero hasta julio de 2025. A partir de agosto de 2025, el trabajador pasará a desempeñar un cargo gerencial de alta confianza, cuya remuneración ya está predefinida y no se beneficia del incremento salarial.

Este tratamiento debe quedar debidamente consignado en el Convenio Salarial, mediante un punto específico que:

- Identifique claramente la fecha de transición al nuevo cargo,
- Establezca la exclusión del nuevo puesto del régimen de incremento salarial,

- Y deje constancia de que la remuneración corresponde al cargo, no a la persona, conforme al principio de remuneración por función y no por trayectoria individual.

21. ¿Puede el Ministerio de Trabajo obligar a una empresa a aplicar el incremento salarial?

El Ministerio de Trabajo, con excepción de los casos en que emite resoluciones administrativas destinadas a la restitución de derechos laborales, actúa como ente conciliador. En ese marco, no puede imponer directamente la aplicación del incremento salarial. No obstante, puede realizar inspecciones específicas y, en caso de verificar su omisión, iniciar un proceso administrativo por infracción a la ley social, imponiendo la correspondiente sanción pecuniaria.

Sin embargo, la omisión del incremento salarial puede acarrear consecuencias en otras instancias:

- a) **Caja de Salud:** Puede exigir el pago del 10% adicional sobre el incremento salarial, lo que podría derivar en una fiscalización y, eventualmente, en un proceso coactivo social.
- b) **Gestora Pública de Pensiones:** Podría reclamar el pago de los aportes laborales, patronales, solidarios y del Aporte Nacional Solidario (ANS), calculados sobre el salario que debió haberse incrementado, también a través de un proceso coactivo social.
- c) **Acción legal del beneficiario:** El trabajador puede reclamar el incremento salarial no aplicado, ya sea durante la vigencia del contrato o con posterioridad a su desvinculación, mediante una demanda laboral por recálculo de sueldos devengados y beneficios sociales.

22. ¿Es viable sustituir el incremento salarial obligatorio por el pago de un bono?

No. No se puede sustituir incremento por bono. El incremento es obligatorio.

23. ¿Corresponde el incremento salarial a una persona contratada después del 1 de mayo?

La regla general es la siguiente:

a. Cuando el trabajador es contratado el 1 de mayo o en fecha posterior para ocupar un cargo existente en la estructura organizacional, debe percibir una remuneración equivalente a la de sus pares en la misma posición, considerando ya aplicado el incremento salarial correspondiente. Ello se funda en el principio de que el salario está vinculado al cargo y no a la persona.

b. Si el trabajador es contratado el 1 de mayo o en fecha posterior para ocupar un cargo que ya existía en el organigrama, pero se encontraba vacante, y dicho cargo era sujeto al incremento salarial conforme al Decreto Supremo respectivo, se entiende que el nuevo ocupante debe percibir la remuneración incrementada desde su incorporación.

c. En el caso de trabajadores contratados el 1 de mayo o con posterioridad para ocupar un cargo de nueva creación, se presume que la remuneración pactada ya contempla el efecto del incremento salarial por tres razones concurrentes: (i) al momento de su contratación, el Decreto Supremo de incremento ya estaba claro; (ii) el nuevo trabajador no ha experimentado prestando el servicio para este empleador, de los efectos de la inflación acumulada en la gestión 2024, causa principal del ajuste salarial; y (iii) las partes pactaron expresamente las condiciones económicas al momento de celebrar el vínculo laboral.

24. ¿Los pasantes o aprendices deben recibir incremento salarial?

No. Pasantes y aprendices no tienen relación laboral (provisto que no son trabajadores sino personas que vienen a beneficiarse de aprendizaje guiado, por lo cual, tampoco reciben aguinaldo, indemnización por tiempo de servicios, vacación, prima de utilidades, etc.); por tanto, no corresponde incremento. Ni siquiera necesitaran firmar el convenio de incremento.

25. ¿Si se pagó quinquenio antes del incremento, debe recalcularse ese pago?

No. Si el quinquenio se pagó antes del incremento, no se recalcula. Hubo carta de solicitud seguida de su pago, por lo cual su efecto es consolidativo No hay retroactividad en eso, salvo que el empleador quiera voluntariamente ajustarlo.

26. ¿Qué pasa con los trabajadores que ya ganaban más que el salario mínimo anterior?

Por ejemplo, Juan Pérez recibía Bs. 2550 de salario básico, es decir, Bs. 50 más que el salario mínimo nacional anterior (Bs. 2500). Con el reciente incremento, el nuevo salario mínimo es de Bs. 2750. ¿Debe subir su sueldo solo hasta Bs. 2750 o corresponde mantener esa diferencia adicional que ya percibía?

Si aplicamos un criterio de equidad proporcional, no basta con ajustar el sueldo de Juan Pérez hasta igualar el nuevo salario mínimo. Antes ya estaba por encima del mínimo, y si queremos

conservar esa relación, su nuevo salario debería mantenerse también ligeramente superior.

En este caso, como Juan ganaba Bs. 50 más que el mínimo anterior, lo justo sería que también gane Bs. 50 más que el nuevo mínimo. Es decir, su salario debería ajustarse a Bs. 2800. Esto representa un incremento del 9.8%, mayor al 7.84% necesario solo para igualar el nuevo mínimo.

Conclusión:

Cuando un trabajador ya estaba por encima del mínimo nacional, no debería ser nivelado hacia abajo al nuevo mínimo. El aumento debe mantener la proporcionalidad previa, salvo que la empresa fundamente expresamente un nuevo criterio.

¿Debe recalcularse un anticipo de quinquenio si este fue pagado antes del incremento salarial?

Sí, pero no como un efecto directo del incremento salarial 2025. El recálculo debe realizarse por la propia naturaleza del beneficio: al momento de cumplir el quinquenio complete (cinco años, cero meses y cero días), el monto total a pagar se determinará sobre la base del total ganado promedio de los tres últimos meses a la solicitud, multiplicado por cinco, y descontando los anticipos otorgados. Dado que el salario —sea básico o bono de antigüedad— tiende a incrementarse en los años posteriores al anticipo, es natural que el cálculo final del quinquenio supere el monto anticipado, obligando a un ajuste complementario.

- **Contenidos sugeridos de un convenio de incremento salarial**

Para otorgar seguridad jurídica y transparencia al proceso de aplicación del incremento salarial, el convenio respectivo debería contemplar, al menos, los siguientes puntos.

a. Incremento del haber básico

Determinación del porcentaje de incremento aplicable al haber básico mensual junto a la lista de los beneficiarios.

b. Bono de antigüedad: Se actualizará automáticamente en función del nuevo salario mínimo nacional

c. Otros beneficios calculados sobre el haber básico también deberán ajustarse en la misma proporción (ej. Triple dominical, horas extraordinarias, recargo nocturno, etc.).

d. Casos excluidos del incremento

- **Personal de alta confianza:** Se consignará expresamente su exclusión del beneficio, conforme a lo dispuesto por normativa vigente. Se mencionará la lista de excluidos.
- **Personal recientemente contratado para cargos de nueva creación:** Al tratarse de posiciones que no existían en el organigrama institucional y cuya remuneración fue pactada ya considerando el contexto económico y normativo vigente, se presume que el haber básico acordado contempla el efecto del incremento, porque la persona no ha sufrido los embates de la inflación 2024 como principal objeto del incremento salarial, y porque así se pactó al momento de la celebración de su contrato laboral.

e. Casos especiales:

Por ejemplo, **Trabajadores que ocupan cargos preexistentes en el organigrama institucional, aunque hayan sido contratados antes o después del 1 de mayo:** Si el cargo estaba vacante y otros trabajadores desempeñan funciones equivalentes, se reconoce el derecho a percibir un haber básico igual al del resto del personal con igual responsabilidad funcional. Así,

“El trabajador Juan Pérez, quien en febrero de la presente gestión asumió funciones correspondientes a un cargo de mayor responsabilidad, fue objeto de una nivelación salarial acorde a dicho puesto. En el presente convenio se reconoce, además, la aplicación del incremento salarial general sobre ese nuevo haber básico.”

f. Nivelaciones salariales voluntarias

Se podrá contemplar una nivelación voluntaria por:

- a) Asignación de nuevas funciones o carga laboral extraordinaria;
- b) Revisión individualizada de equidad interna;
- c) Ajuste por desviaciones salariales detectadas.

Estos casos deberán estar expresamente identificados en el anexo correspondiente, con indicación del nombre del trabajador, fundamento de la nivelación y nuevo haber básico asignado, con o sin efectos retroactivo.

g. Casos especiales

Contrataciones posteriores al 1 de mayo:

- a) Si el cargo ya existía en el organigrama y el nuevo trabajador se incorpora a una posición similar a la de otros trabajadores, se aplicará el haber básico actualizado por incremento.
- b) Si se trata de un cargo de reciente creación, se deja constancia de que la remuneración pactada ya considera los efectos del incremento y no está sujeta a ajustes retroactivos. Al tratarse de posiciones que

no existían en el organigrama institucional y cuya remuneración fue pactada ya considerando el contexto económico y normativo vigente, se presume que el haber básico acordado contempla el efecto del incremento, porque la persona no ha sufrido los embates de la inflación 2024 como principal objeto del incremento salarial, y porque así se pactó al momento de la celebración de su contrato laboral.

[Descargar un convenio modelo aquí.](#)



[ABC del Suscriptor](#)



0.00 BOB VCTO. 2026-05-19
PAGO A AAL

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