



BONO VOLUNTARIO ANTI-INFLACIÓN Y SEGUNDA PRIMA: APORTES, IMPUESTOS, CUIDADOS Y RIESGOS

BONO VOLUNTARIO ANTI-INFLACIÓN Y SEGUNDA PRIMA: APORTES, IMPUESTOS, CUIDADOS Y RIESGOS

1.- ¿Por qué hablamos de esto ahora?

El país atraviesa una crisis económica sin precedentes: escasez de combustibles, dificultades severas en la importación de medicamentos, alimentos y piezas y repuestos industriales, así como una creciente depreciación del poder adquisitivo real del salario. Si bien el tipo de cambio oficial se mantiene en Bs. 6.96 por dólar estadounidense, el mercado abierto ha superado ya los Bs. 17 por unidad, distorsionando profundamente los precios internos. En este entorno, el incremento salarial obligatorio del 5% para la gestión 2025 (conforme al Decreto Supremo 5383 de 1 de mayo de 2025) ha tenido un efecto ambiguo: ha contribuido al alza inflacionaria sin incidir significativamente en la capacidad adquisitiva.

Ante esta situación, diversas empresas se plantean otorgar, por voluntad propia, bonificaciones excepcionales, vales, tickets de supermercado, giftcards o nivelaciones adicionales al incremento legal, como mecanismo paliativo. Sin embargo, tales decisiones requieren una lectura técnica precisa del marco legal vigente, a fin de evitar que las erogaciones se transformen en obligaciones laborales permanentes, consoliden derechos no intencionados o, por desconocimiento, activen cargas impositivas y previsionales adicionales.

El presente Boletín Laboral desarrolla un análisis integral de dichas figuras, así como sus implicaciones ante cada una de las

instituciones relevantes del sistema laboral, de seguridad social y tributario boliviano.

2. Modalidades de otorgación de beneficios económicos voluntarios

Existen, en lo esencial, dos modalidades jurídicas viables:

a. Nivelación incorporada al salario básico:

Consiste en incrementar el salario básico de forma permanente, con todos los efectos derivados, por lo cual será parte del nuevo salario básico, inclusive post incremento salarial. Por tanto, se generan obligaciones completas en materia de aportes patronales y aportes laborales para efecto pensiones, aportes patronales a la caja de salud respectiva, y tributos (régimen RC-IVA), además de efectos colaterales sobre aguinaldo de navidad, salario en vacación, quinquenios y anticipos de quinquenio y primas de utilidades.

El beneficio puede ser otorgado con o sin efecto retroactivo. En el primer caso, su aplicación comenzaría a partir de un periodo mensual determinado —por ejemplo, junio o julio de 2025— y tendría efectos únicamente hacia adelante. En cambio, si se opta por aplicarlo con efecto retroactivo, este podría extenderse hacia meses anteriores —como enero o febrero de 2025—, articulándose bajo una estructura que distinga claramente entre el incremento salarial dispuesto por norma para la gestión 2025 y la nivelación voluntaria adicional otorgada por decisión del empleador. Ambas partidas deben consignarse en títulos diferenciados dentro del convenio de incremento salarial, y su pago debe efectuarse mediante planillas complementarias correspondientes a los periodos pasados, comenzando en enero de 2025.

En todo caso, se recomienda su activación mediante un párrafo extra en el convenio de incremento salarial a fin de evitar interpretaciones futuras que pudieran dar lugar a la consolidación de derechos adquiridos, como si se tratase de una nivelación obligatoria de carácter anual y permanente. Se sugiere:

X.XX Nivelación Salarial Voluntaria con/sin Efecto Retroactivo¹

De manera excepcional y sin que ello implique la constitución de un derecho adquirido ni genere obligación recurrente alguna, la Empresa ha decidido otorgar, de forma voluntaria, una nivelación salarial adicional del X% sobre el salario básico de los trabajadores comprendidos en este acuerdo, con vigencia a partir del periodo mensual de [mes] de 2025, y con/sin efecto retroactivo, según lo defina expresamente el empleador en el caso concreto.

Esta nivelación se calculará sobre el salario básico ya incrementado en un 5%, conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo 5383 y la Resolución Ministerial 512/25, constituyéndose así en un complemento económico voluntario al reajuste salarial de carácter normativo.

El monto correspondiente será incorporado en el salario básico mensual y, por tanto, estará sujeto a todos los aportes, retenciones y deducciones establecidos por la legislación vigente.

Las Partes dejan expresa constancia de que el presente beneficio no genera precedente, ni consolida derecho adquirido alguno, ni supone obligación de reiteración futura, en virtud de su naturaleza estrictamente voluntaria, temporal y excepcional. Su otorgamiento ha sido reconocido y aceptado libremente por los trabajadores beneficiarios mediante la suscripción del presente Convenio.

¹ Al momento de aplicar esta cláusula, deberá elegirse entre “con efecto retroactivo” o “sin efecto retroactivo”, dejando claramente establecido el alcance temporal del beneficio. En caso de optar por el efecto retroactivo, se recomienda especificar desde qué mes opera retroactivamente (por ejemplo, “retroactivo a enero de 2025”).

En caso de controversia, es altamente probable que el Ministerio de Trabajo, a través del inspector laboral asignado, afirme que corresponde aplicar el mismo beneficio de forma reiterada año tras año, bajo el argumento de una supuesta

consolidación de derechos adquiridos. En la práctica, muchos inspectores laborales tienden a adoptar posturas interpretativas que privilegian la posición del trabajador dependiente, aun en ausencia de norma expresa, en parte por la orientación institucional basada en la Política Nacional de redistribución del ingreso. Esta Política —aunque no siempre respaldada por marco normativo específico— se traduce operativamente en una lectura extensiva del principio de continuidad y progresividad de los derechos laborales.

b. Bonificación extraordinaria de carácter no mensual:

El carácter extraordinario del beneficio debe quedar expresamente documentado mediante [una carta de propuesta y la correspondiente aceptación por parte del trabajador](#), a fin de evitar interpretaciones que pudieran derivar en su consolidación como derecho adquirido. Se recomienda invocar el principio de voluntad bilateral en actos de disposición económica, previsto en el artículo 519 del Código Civil, así como la libertad contractual en materia laboral reconocida por la Sentencia Constitucional N° 0907/2016. Asimismo, debe dejarse constancia expresa de que el beneficio no forma parte del salario básico ni reviste naturaleza regular o recurrente. Para fines operativos, su pago debe realizarse a través de planillas complementarias de ingreso no recurrente o mediante una columna diferenciada de Total Ganado que permita su exclusión para aportes al régimen pensiones, conforme al análisis desarrollado en secciones posteriores.

En caso de otorgarse, el tratamiento aplicable deberá analizarse instituto por instituto, conforme a las disposiciones legales vigentes.

a. Caja de Salud (seguridad social de corto plazo):

El artículo 57 del Decreto Ley 13214 elevado a rango legal por la Ley 006 del año 2010, obliga al aporte patronal:

Las remuneraciones especiales pagadas por concepto de porcentaje, trabajo extraordinario, suplementario, a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, honorarios, bonos y otros que formen parte del total de ganancia del trabajador, son cotizables sin ninguna excepción.

b. Seguridad Social de Largo Plazo (Gestora Pública de Pensiones):

Conforme a la Ley 065 de Pensiones —particularmente en lo relativo a la definición de “Total Ganado” contenida en la página última de su Anexo indivisible—, así como a las aclaraciones emitidas por la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros, únicamente los ingresos mensuales, fijos y recurrentes generan obligación de aporte previsional, tanto patronal (7.21%) como laboral (12.71%), incluyendo los aportes solidarios correspondientes. En consecuencia, una bonificación otorgada de forma única o discontinua no activa tales obligaciones. Asimismo, en ausencia de un reglamento específico, tampoco corresponde el pago del Aporte Nacional Solidario:



En cuanto a la consulta 1, que plantea: “¿Están comprometidos dentro del concepto de Total Ganado para efectos de aporte que define el anexo de la Ley 065, aquellos ingresos por incentivos o bonos pagados por una periodicidad superior a la mensual que se otorga en forma trimestral, semestral, anual o en aquellos casos que se otorga de manera ocasional y/o extraordinaria? (...)”.

La Ley N°065 de 10 de diciembre de 2010 de Pensiones, en su Anexo “Glosario de Términos Previsionales del Sistema Integral de Pensiones”, define el Total Ganado, como: “(...) 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”.

En este sentido, todos los ingresos mensuales percibidos por los Asegurados con relación laboral en su institución, estarían comprendidos dentro de lo que se define como Total Ganado para efectos de las Contribuciones correspondientes al Sistema Integral de Pensiones – SIP; por lo tanto, los incentivos o bonos pagados por una periodicidad superior a la mensual, ya sea de forma trimestral, semestral, anual o en casos de pagos ocasionales y/o extraordinarios, no estarían incluidos en el concepto de Total Ganado.



En virtud a lo expuesto anteriormente se tiene que, los pagos extraordinarios con periodicidad no mensual, no forman parte del Total Ganado, por tanto no corresponde que se efectúe las Contribuciones al SIP exceptuando el correspondiente al Aporte Nacional Solidario, el cual se expone en el punto II. siguiente.

II. El anexo de la Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010, de Pensiones, establece lo siguiente:



Pág. 1 de 4

Calle Reyes Ortiz N° 73. Esq. Federico Zuazo, Torres Gundlach, Torre :
Teléfono: (591- 2) 2331212 Fax: (591-2) 2312223 Casilla Postal: 10794 La Paz - Bo.
Correo electrónico: contactenos@aps.gob.bo Página Web: www.aps.go



“Ingresos de los Aportantes Nacionales Solidarios: Para efectos de la aplicación del Aporte Nacional Solidario, se consideran como Ingresos de los Aportantes Nacionales Solidarios aquellos que se detallan a continuación:

- a. *Los honorarios y dietas de directores y síndicos de sociedades anónimas y en comandita por acciones, y los sueldos de los socios de todo otro tipo de sociedades y del único dueño de empresas unipersonales.*
- b. *Los provenientes de alquiler u otra forma de explotación de inmuebles urbanos o rurales.*
- c. *Los provenientes de alquiler u otra forma de explotación de cosas muebles, derechos y concesiones.*
- d. *Los provenientes de la colocación de capitales en el país y en el exterior, sean estos intereses, rendimientos y cualquier otro ingreso proveniente de la inversión de capitales; los dividendos, sean estos en efectivo o en acciones de sociedades anónimas o en comandita por acciones; la distribución de utilidades de sociedades de personas y empresas unipersonales; los intereses y rendimientos de otros valores de deuda.*
- e. *Los ingresos obtenidos por servicios profesionales o de consultoría, que no sean percibidos por efecto de una relación de dependencia laboral.*
- f. *Las primas, dietas y en general todo ingreso ordinario y/o extraordinario, distinta al Total Ganado, conforme a reglamento.(el subrayado es nuestro)*

Por lo descrito, todo pago a sus dependientes realizado con periodicidad no mensual, es sujeto para el Aporte Nacional Solidario, no obstante, se comunica a usted que a la fecha no se cuenta con la reglamentación del Órgano Ejecutivo sobre los Ingresos de los Aportantes Nacionales Solidarios, salvo lo establecido por el Decreto Supremo N° 0778 de 26 de enero de 2011, con relación al inciso e) anterior. En este sentido y en tanto no sea emitida la señalada reglamentación, no debe efectuar la retención por dichos conceptos.



c. Prima de Utilidades:

El [Boletín Laboral 340](#) —una pieza de análisis de los últimos 70 años de normativa laboral y contable— confirma que los tres últimos meses del año fiscal, según el rubro correspondiente, constituyen la base para el cálculo de la prima de utilidades:

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.

La normativa aplicable no distingue entre ingresos regulares y extraordinarios, razón por la cual cualquier bonificación pagada dentro de ese período se computará, salvo que exista una exclusión expresa y debidamente documentada. Un descargo idóneo para justificar su exclusión puede consistir en una declaración escrita entre las partes, en la que se precise que la bonificación no satisface el principio de proporcionalidad previsto en el artículo 52 de la Ley General del Trabajo, al no derivarse de un alza de ingresos en la carga o

cantidad de trabajo, y, por tanto, no corresponder su inclusión en el cálculo de la Prima de Utilidades. Lo mismo aplica para quinquenio y anticipo de quinquenio.

d. Régimen Complementario al IVA (RC-IVA):

Según normativa actualizada por el Decreto Supremo 5383, cuando el ingreso mensual supera los Bs. 9451, se activa una retención del 13%, salvo presentación de facturas válidas por ese valor. Todo tipo de ingreso adicional, incluso por única vez, se suma al ingreso del mes activando este impuesto.

e. Aguinaldo de Navidad:

De acuerdo con la Resolución Ministerial 712/2003 (Reglamento Unico de Pago de Aguinaldo de Navidad), solo se consideran parte del cálculo del aguinaldo los ingresos que sean permanentes, regulares y continuos. Las bonificaciones no periódicas —al no cumplir estas condiciones— quedan automáticamente fuera de la base de cálculo, siempre que la empresa documente adecuadamente su carácter no permanente:

III. DISPOSICIONES COMUNES

1. BASE DE CÁLCULO PARA EL PAGO.- El pago del Aguinaldo de Navidad se calcula mediante el cálculo del promedio del total ganado de los últimos tres meses anteriores al pago (septiembre, octubre y noviembre).

A tal efecto, se entiende por salario o sueldo, a la remuneración total en dinero que percibe el trabajador como pago por sus servicios; encontrándose comprendido dentro el mismo: el salario o sueldo básico, las comisiones, el recargo por trabajo nocturno, las horas extraordinarias de trabajo, el recargo por feriados, domingos trabajados, bono de antigüedad, bonos reconocidos mediante acuerdos bilaterales y toda remuneración aunque sea voluntaria, que tengan carácter permanente, regular y continuo, con excepción de aquellos que se otorgan

para la realización y/o ejecución del trabajo mismo, ni la ropa de trabajo.

f. Quinquenios y Anticipos de Quinquenio:

El Decreto Supremo 522, en su artículo 3, dispone que el cálculo del quinquenio —y su eventual pago de anticipo— debe basarse en el promedio del total ganado correspondiente a los tres meses previos a la solicitud escrita. Idéntico a lo previamente tratado para el instituto Prima de Utilidades, el artículo 52 de la Ley General del Trabajo establece que el salario debe guardar proporcionalidad con el trabajo efectivamente realizado, lo que habilita a excluir del cálculo aquellos pagos extraordinarios que no constituyan contraprestación directa.

Por su parte y en la misma línea, el [Boletín Laboral 319](#) recomienda expresamente no pagar anticipos de quinquenio dada la prohibición que el mismo decreto trae respecto a pagos fraccionados o anuales.

g. Salario en Vacaciones:

El Decreto Supremo 12059 del año 1974 indica que los ingresos condicionales no forman parte del salario vacacional. En este marco, cualquier bonificación no consolidada, como un bono anti-inflación, está excluida del cálculo del pago de vacaciones. Esta norma, si bien anterior al nuevo marco legal contemporáneo, mantiene su validez conceptual y operativa:

*

Cálculo del Salario, para el Pago de Vacación Anual

Decreto Supremo N° 12059 de 24 de diciembre de 1974

ARTICULO UNICO— Para el cálculo del salario a pagarse por el periodo de vacación anual, se tomará en cuenta el promedio del total ganado en los últimos 90 días trabajados con anterioridad a la fecha aniversario, que en cada año, origina el derecho a corresponde con exclusión de todo recargo por trabajo extraordinario, bono o subsidio de movilidad y gastos de representación.

El señor Ministro de Estado en el Despacho de Trabajo y Desarrollo Laboral, queda encargado de la ejecución y cumplimiento del presente Decreto.

4. La Segunda Prima (artículo 57 del Decreto Ley 13214) como opción:

La Segunda Prima es una figura reconocida expresamente por el artículo 57 del Decreto Ley 13214, disposición que fue posteriormente elevada a rango legal mediante la Ley 006 de 2010. Su otorgamiento reviste carácter estrictamente voluntario, no requiere la existencia previa de utilidades y no se encuentra limitado en cuanto a su cuantía por disposición normativa expresa. En virtud del artículo 14 de la Constitución Política del Estado, cuya cláusula de libertad establece que “lo que no está prohibido está permitido” y que “nadie será obligado a hacer lo que la ley no manda, ni privado de lo que ella no prohíbe”, su implementación resulta jurídicamente válida. No obstante, su aplicación práctica exige ciertas cautelas, que deben considerarse para minimizar riesgos de interpretación adversa por parte de entes gestores de salud fiscalizadores.

Así, su aplicación práctica debe considerar los siguientes cuidados:

Cuidado 1: Algunos entes gestores de salud sostienen sin sustento que el monto de la segunda prima no debe superar el promedio del total ganado pagado para la primera, respecto de lo cual nuestro [Boletín Laboral 340](#) trae las fórmulas para pago exacto.

Cuidado 2: Se han emitido observaciones en fiscalizaciones realizadas por algunos entes gestores de salud cuando se paga Segunda Prima sin haberse pagado la primera, bajo el argumento de inexistencia de utilidad.

Cuidado 3: En todos los casos, la Segunda Prima recibirá el mismo tratamiento legal aplicable a toda bonificación de carácter no mensual: no genera aportes a la Gestora de la Seguridad Social de Largo Plazo (conforme a lo desarrollado en

secciones anteriores); puede, sin embargo, activar el régimen del RC-IVA, en función del monto mensual acumulado (según lo expuesto previamente); no debe incorporarse al cálculo de quinquenios ni de anticipos de quinquenio si su exclusión ha sido debidamente documentada (como ya se ha analizado); tampoco forma parte del salario en vacación dado su carácter de ingreso condicional a lo estrictamente pactado entre partes (aspecto detallado precedentemente en este documento) ni del aguinaldo de navidad, siempre que su naturaleza no regular, discontinua y excepcional haya sido adecuadamente formalizada en la documentación respaldatoria.

Se ha verificado que dos entes gestores de salud —siempre los mismos, conocidos por adoptar una postura recaudatoria particularmente agresiva— inician fiscalizaciones sumarias y establecen observaciones que ascienden a un aproximado de 28,5% del monto que consideran no aportado, sobre la base directa de un Informe Final de Observaciones. Emitida la correspondiente Nota de Cargo, el proceso continúa mediante demanda coactiva social, y el empleador dispone de únicamente tres días hábiles para presentar descargos, conforme al procedimiento previsto en el artículo 32 del Decreto Ley 10173.

5. Conclusión general y recomendaciones

Las empresas pueden otorgar beneficios económicos adicionales anti-inflación, ya sea mediante nivelaciones o bonificaciones extraordinarias, dentro del marco legal vigente. La Segunda Prima, correctamente implementada, representa una herramienta estratégica válida. Su utilización requiere técnica, redacción adecuada y sustento documental.

La legalidad no es suficiente en tiempos de inseguridad jurídica: lo permitido debe hacerse con precisión.



ABC del Suscriptor



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



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