



NUEVAS DISPOSICIONES LABORALES EMITIDAS POR EL GOBIERNO DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA EN LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE MAYO DE 2010

Complementando nuestro Boletín Especial del 1º de mayo, en este documento se analiza el contenido y aplicación de los Decretos Laborales emitidos por el Gobierno el 26 de mayo de 2010 y la reglamentación del incremento salarial gestión 2010, el citado análisis tiene comentarios sobre los aspectos positivos y negativos de las nuevas disposiciones laborales desde la perspectiva de los empleadores, asimismo, propone sugerencias para el cabal cumplimiento de la normativa laboral.

DECRETO SUPREMO Nº 0521 TERCIARIZACIÓN

CONTENIDO.-

Objeto.- El Decreto Supremo Nº 0521 tiene como objeto establecer la prohibición de toda forma de evasión a la normativa laboral, sea mediante fraude, simulación o cualquier otro medio que se produzca como consecuencia de las modalidades de subcontratación, terciarización, externalización, enganche u otras modalidades en tareas propias y permanentes del giro del establecimiento laboral.

Infracción de leyes sociales.- El Decreto establece que son consideradas como infracciones de leyes sociales además de las establecidas en la normativa vigente, las siguientes:

- a) Todo acto que mediante figuras contractuales no laborales encubra relaciones en las que concurren las características de una relación laboral.
- b) Reclutar y proporcionar fuerza de trabajo, sea manual, intelectual o mixta, con o sin fines de lucro mediante las figuras de subcontratación, terciarización enganche y externalización o cualquier forma que no cumpla con la normativa sociolaboral.

Contratación en actividades no propias del giro del establecimiento laboral.- Toda empresa que requiera contratar a otra, en actividades que no sean propias ni permanentes al giro del



establecimiento laboral, deberá incluir obligatoriamente en el contrato, una cláusula que establezca que la empresa contratada dará cumplimiento a las obligaciones sociolaborales respecto a sus trabajadores.

Relación laboral en caso de simulación.- Cuando se constituya una relación que simule una modalidad no laboral pero en la misma hayan concurrido las características de una relación de trabajo, esta se considerará como una relación laboral en todos sus efectos.

Cumplimiento de los derechos sociolaborales.- En caso de constatare la terciarización, subcontratación, externalización, enganche u otras en tareas propias y permanentes del giro del establecimiento laboral, los trabajadores y ex trabajadores en forma personal o mediante su representación sindical, podrán acudir ante las distintas instancias del Ministerio de Trabajo para exigir el cumplimiento de sus derechos sociolaborales.

Los empleadores que ocupen trabajadores a través de otras empresas, en actividades propias y permanentes al giro del establecimiento laboral, son responsables de todas las obligaciones sociolaborales así como de los aportes a la seguridad social.

Las empresas que cedan fraudulentamente en todo o en parte sus establecimientos, que estén habilitados a su nombre, a terceristas, subcontratistas, externalizadores, enganchadores y otros, son responsables del cumplimiento de obligaciones sociolaborales.

Sanción por incumplimiento.- En caso de incumplimiento de las disposiciones laborales del presente Decreto Supremo, el Ministerio de Trabajo procederá con las sanciones por infracción a de leyes sociales y dispondrá la restitución de los derechos vulnerados a favor de los trabajadores.

Disposición única.- En el caso de contratos y subcontratos autorizados de obras, bienes y servicios y de consultoría con entidades y empresas públicas en el marco de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, única y exclusivamente el contratista, proveedor o consultor asumirá la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales derivadas de los contratos con el Estado, en relación a su personal y/o terceros.

COMENTARIOS.-



- Este Decreto Supremo, a efectos de buscar sustento jurídico maneja como sinónimos los conceptos terciarización, subcontratación, externalización y “enganche”, esté último regulado por el Art. 31 de la Ley General del Trabajo, a fin de aclarar esta situación, se debe entender que el típico “contrato de enganche” es aquel por el cual una persona (distinta al empleador) contrata a trabajadores para las zafras o cosechas en un lugar distinto al de residencia habitual de los trabajadores, como se puede observar el contrato de enganche respecto a la terciarización o subcontratación tiene abismales diferencias.
- Lamentablemente, este Decreto Supremo tiene serias deficiencias en su redacción, puesto que sus disposiciones no guardan concordancia y son contradictorias entre sí, la falta de conceptos claros permite que se puedan dar varias interpretaciones a esta norma, situación que sin lugar a duda genera inseguridad jurídica a las empresas que terciarizan o subcontratan.
- Según la interpretación del Ministerio de Trabajo el objeto de este Decreto Supremo es prohibir la terciarización, subcontratación, externalización y enganche en tareas propias y permanentes del giro del empleador y permitir la terciarización, subcontratación, externalización en actividades que no sean propias ni permanentes con la condición que en el contrato que se suscriba entre el contratante y el contratista se incorpore una cláusula que establezca que el contratista dará cumplimiento a las obligaciones sociolaborales de sus trabajadores.
- Se debe tener presente que una empresa privada según las previsiones del Código de Comercio tiene plenas facultades para definir su objeto social y las actividades que desarrollará con la única limitación de que éstas sean lícitas, por lo tanto, el criterio de que una empresa no pueda terciarizar o subcontratar en parte sus procesos es arbitraria e inconstitucional.
- Este Decreto Supremo no ha considerado aquellos casos de empresas que desde el extranjero terciarizan o subcontratan a empresas nacionales en nuestro País, en ese contexto, la mala aplicación de esta norma puede ocasionar que se pierdan muchas fuentes de trabajo, asimismo, existe el riesgo de que aquellas empresas nacionales que estaban terciarizando o subcontratando a empresas nacionales empiecen a subcontratar o terciarizar a empresas en el extranjero, situación que también ocasionaría la pérdida de fuentes de trabajo.
- Teniendo en cuenta que esta norma admite varias interpretaciones, aquellas empresas que tengan contratos de terciarización o de subcontratación deberán efectuar un análisis legal a efectos de poder establecer si las actividades terciarizadas o subcontratadas están permitidas en el marco del presente Decreto Supremo.



- Aquellas empresas que por disposición de este Decreto no puedan seguir terciarizando o subcontratando deben tomar las mejores previsiones legales para evitar conflictos o controversias con el personal de las empresas que les brindaban el servicio.
- Aquellas empresas que estén facultadas a seguir terciarizando o subcontratando deben verificar que sus proveedores estén cumpliendo a cabalidad todas las obligaciones sociolaborales con sus trabajadores e incorporar en los respectivos contratos aquellas cláusulas necesarias para ese fin.

DECRETO SUPREMO N° 0522
PAGO OBLIGATORIO DEL QUINQUENIO
A REQUERIMIENTO DEL TRABAJADOR

CONTENIDO.-

Objeto.- El Decreto Supremo N° 0522 tiene por objeto establecer el procedimiento para el pago obligatorio del quinquenio en el sector privado, a requerimiento de la trabajadora o el trabajador.

Definición.- El quinquenio es la consolidación de la indemnización por tiempo de servicios al cumplimiento de cada cinco años de trabajo de manera continua.

Procedimiento y obligatoriedad.- Los trabajadores que hayan cumplido 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.

El pago del quinquenio deberá efectuarse en un pago único, en el plazo de 30 días calendario, computables a partir de la solicitud, prohibiéndose su fraccionamiento.

La base de cálculo para el pago del quinquenio será el promedio del total ganado de los tres últimos meses anteriores a la solicitud de pago.



En caso de incumplimiento de pago dentro del plazo establecido, el empleador pagará el monto del quinquenio actualizado en base a la variación de las UFVs, más una multa en beneficio del trabajador consistente en el 30% del monto total a cancelarse.

Continuidad de la relación laboral.- El pago del quinquenio, de ninguna manera implicará interrupción en la relación laboral, quedando prohibido exigir como condición para acceder a este derecho la renuncia o retiro del trabajador.

La trabajadora o trabajador que haya accedido al pago del quinquenio no pierde su antigüedad para efectos de sus derechos con relación al bono de antigüedad y derecho al goce de vacaciones.

En caso de que se hayan producido renunciaciones o retiros bajo las condiciones señaladas en esta norma, se aplicará la retroactividad de la presente norma en base al principio de primacía de la realidad, con relación al tiempo de servicios, debiendo considerarse la antigüedad desde el primer día de nacida la relación laboral y por consiguiente restituirse sus derechos con relación al bono de antigüedad y vacaciones.

Derechos acumulables.- Los trabajadores que no deseen hacer exigible la cancelación del o de los quinquenios, podrán acumular los mismos pudiendo solicitar el pago en cualquier momento, de acuerdo al procedimiento y obligatoriedad establecido en el Art. 3 del presente Decreto Supremo.

Sanción.- El incumplimiento del presente Decreto Supremo constituirá infracción a leyes sociales, estableciéndose las sanciones conforme a la normativa vigente.

COMENTARIOS.-

- Este Decreto Supremo distorsiona la naturaleza jurídica de la indemnización, la cual de acuerdo a la Ley General del Trabajo es legalmente exigible por el Trabajador solo al momento que concluye la relación laboral, sea por despido o por renuncia voluntaria, razón por la cual este Decreto podría ser impugnado mediante los recursos constitucionales que prevé la ley.
- Desafortunadamente, este Decreto no establece expresamente si el pago de los quinquenios se considera como un pago definitivo o como un pago a cuenta o anticipo, teniendo en cuenta que la norma establece de forma expresa que el pago del quinquenio no implica la interrupción de la



relación laboral. La falta de claridad en esta norma sin lugar a duda generará un sinnúmero de conflictos y de demandas de re liquidación de beneficios sociales.

Nuestro criterio es que estos pagos son definitivos y que el trabajador una vez recibido el pago de su quinquenio conserva su antigüedad sólo para efectos del pago del bono de antigüedad y del cómputo de vacaciones, sin embargo, para asegurar esta situación se deben tomar los recaudos legales necesarios.

- Los empleadores deben tener presente que una vez que el trabajador ha solicitado el pago de su quinquenio tienen 30 días calendario para hacer efectivo ese pago, bajo pena de que se les imponga una multa del 30% sobre el total del quinquenio a pagar, en ese contexto, se considera que una vez vencido el plazo el trabajador adquiere el derecho a reclamar ese 30% de multa, derecho que de acuerdo a nuestra Nueva Constitución es imprescriptible y puede ser reclamado en cualquier momento, por este motivo se debe tener debidamente documentado el pago del quinquenio dentro del plazo previsto por ley.
- La nueva norma laboral no prevé excepción alguna para aquellas empresas que por distintos motivos no tienen posibilidades económicas de pagar quinquenios a todos sus trabajadores al mismo tiempo, aspecto que sin lugar a duda conflictuará a muchos empleadores.

REGLAMENTACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL - GESTIÓN 2010

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 396/10

ANTECEDENTES.-

El Gobierno Nacional el 1° de mayo de 2010 ha emitido el Decreto Supremo N° 0498 por el cual se establece la base porcentual del 5% para el incremento salarial en el sector privado en la gestión 2010, por su parte, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social el 28 de mayo de 2010 ha emitido la Resolución Ministerial 396/10 que reglamenta el incremento salarial en el sector privado para la gestión 2010.

CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 396/10.-

Av. Arce No. 2299 esq. Rosendo Gutiérrez, Edificio Multicentro, Torre B, piso 11, oficina 1104 La Paz
teléfono 2-442222, abogados@miranda-asociados.com



Todos los empleadores del sector privado de forma obligatoria deberán efectuar un incremento al salario básico de sus trabajadores sobre la base de un 5% de acuerdo a los siguientes criterios:

- **Vigencia.-** El incremento salarial del 5% debe efectuarse con carácter retroactivo a partir del 1º de enero de 2010.
- **Ámbito de aplicación.-** El incremento del 5% para la gestión 2010 es aplicable únicamente los trabajadores del sector privado. Los empleadores y trabajadores podrán acordar otros porcentajes de incremento salarial siempre y cuando no se establezcan porcentajes inferiores al 5%.
- **Excepción.-** El incremento salarial del 5% para la gestión 2010 no es obligatorio para los trabajadores que ocupen cargos ejecutivos, gerenciales y de dirección cuyo nivel salarial esté acorde con la responsabilidad asignada, en todo caso, estos trabajadores podrán recibir un incremento salarial librado a la voluntad del empleador.
- **Incremento directo.-** El incremento del 5% debe efectuarse directamente al haber básico, no al total ganado.
- **Incrementos indirectos.-** Los conceptos salariales que sean calculados en base al haber básico deberán ser incrementados proporcionalmente (salario dominical, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.).
- **Incremento de aportes patronales.-** El incremento salarial significará un incremento en los aportes patronales que realiza el empleador (aportes a la Caja de Salud).
- **Pasivos sociales.-** El incremento de los pasivos sociales del empleador (previsiones para el pago de beneficios sociales indemnizaciones y/o quinquenios).
- **Pago del RC IVA.-** Para el cálculo del pago del impuesto RC-IVA se deberá tomar en cuenta el nuevo haber básico.
- **Salario mínimo nacional igual al haber básico.-** En los casos en los que los trabajadores tengan un haber básico igual al salario mínimo nacional, el incremento al salario mínimo nacional de la gestión 2010 significa también el incremento salarial del 5% correspondiente a la gestión 2010.
- **Suscripción del convenio de incremento salarial gestión 2010.-** El porcentaje del incremento salarial deberá ser acordado entre los empleadores y los representantes de los trabajadores (sindicato o comité sindical) mediante la suscripción de un convenio de incremento salarial, en caso de que no exista organización sindical (sindicato o comité sindical) el citado convenio deberá ser firmado por todos los trabajadores del centro laboral.

CONVENIO DE INCREMENTO SALARIAL GESTIÓN 2010.-

Los convenios de incremento salarial gestión 2010 deben cumplir las siguientes formalidades:

Av. Arce No. 2299 esq. Rosendo Gutiérrez, Edificio Multicentro, Torre B, piso 11, oficina 1104 La Paz
teléfono 2-442222, abogados@miranda-asociados.com



- **Contenido.-** Establecer los siguientes aspectos: i) Nombre o razón social del empleador y de su representante legal debidamente acreditado, ii) Nombre de los representantes sindicales o del Comité Sindical y sólo en caso de inexistencia de organización sindical la nómina y firma de todos los trabajadores del centro laboral, iii) El porcentaje del incremento salarial, iv) Indicar la retroactividad del incremento al mes de enero de 2010, v) La fecha del convenio, el número de trabajadores beneficiados con el incremento salarial.
- **Fecha de presentación.-** La solicitud de homologación del convenio de incremento salarial gestión 2010 deberá presentarse hasta obligatoriamente hasta el **30 junio de 2010**, ante las Jefaturas Departamentales y Regionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- **Forma de presentación.-** El convenio de incremento salarial deberá ser presentado adjuntando al mismo:
 - i. Formulario de declaración Jurada de incremento salarial y pago retroactivo al 1º de enero de 2010, debidamente llenado (este formulario será proporcionado por el Ministerio de Trabajo).
 - ii. Comprobante de depósito por Bs. 35.- en la cuenta fiscal del Ministerio de Trabajo N° 501-5034475-3-17 del Banco de Crédito de Bolivia.
 - iii. El convenio salarial y tres copias.
 - iv. La planilla con el pago del incremento retroactivo correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo y abril.
 - v. Planillas salariales correspondientes a los meses de diciembre de 2009 y mayo de 2010.
 - vi. Poder que acredita la personería del representante legal del centro laboral.
- **Incumplimiento.-** El incumplimiento por parte de los empleadores de las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 0498 y la Resolución Ministerial N° 396/10 constituye infracción a ley social, sujeto a las sanciones previstas por ley.

COMENTARIOS.-

- En atención a que la nueva Constitución Política del Estado en su Art. 49 –II establece: “*la ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos, salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales...*”, el Decreto Supremo N° 0498 y la Resolución Ministerial 396/10 tienen un marco constitucional que les brinda legalidad, razón por la cual es inexcusable el cumplimiento a las normas que disponen el incremento salarial previsto para la gestión 2010.
- Es importante que todos los empleadores a la brevedad posible inicien las gestiones necesarias para la suscripción del convenio salarial gestión 2010.



- Miranda & Asociados sugiere a los empleadores que antes de proceder al incremento salarial se tenga suscrito el convenio salarial cumpliendo con todas las formalidades previstas en la Resolución Ministerial 396/10.

Miranda & Asociados, pone a su disposición su amplia experiencia en asesoramiento en temas laborales tanto en la aplicación de las nuevas normas laborales emitidas por el Gobierno como en las acciones preventivas a seguir antes de la vigencia de nuevas normas laborales.