

CIRCULAR NRO. AJL 018-2021



La Paz, 28 de enero de 2021
Circular AJL 018- 2021

Ref.: REMITE BOLETÍN LEGAL

Estimado Señor Asociado:



Adjuntamos a la presente, el Boletín Legal de la Firma Asesores Legales CP que contiene criterios que su empresa podría aplicar para la implementación de Acuerdos de Rebaja Salarial, dichos criterios están basados en la normativa laboral vigente.

Esperando que la información le sea de utilidad nos despedimos de usted con la más alta estima.

Dr. José Romero Frías
ASESOR JURIDICO LEGAL PRINCIPAL
CAMARA NACIONAL DE COMERCIO



AMPLIACIÓN SENCILLA DE ACUERDOS DE REBAJA SALARIAL

En aplicación de la oración final del Art. 3 del [DS 3770](#) es posible consensuar por escrito rebajas salariales siempre y cuando exista una justificación:

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.

En meses pasados, muchos empleadores encaminaron dicha salida financiera como efecto del dramático empeoramiento de la economía nacional y, consecuentemente, de sus ingresos/ventas empresariales durante la primera ola de la pandemia.

En su oportunidad se puso a disposición de clientes y suscriptores modelos de Acuerdo de Rebaja salarial (el [modelo sencillo](#) y el [modelo profesional](#), sugiriéndose el uso del primero) y que en lo posible su duración sea eventual provisto que la pandemia debería tener un fin y/o se vea resultados de las medidas gubernamentales en la dinamización del mercado, además de ser cautos respecto al porcentaje de rebaja, recomendando evitar pasar un 15% que es el límite que la doctrina refiere como el monto desde

el cual la calidad de vida del trabajador (y su familia) cae irreversiblemente.

Paulatinamente, los Acuerdos encaminados según dichos criterios (hacemos especial énfasis en la temporalidad) están llegando a su fin; no obstante, el mal manejo económico de la enfermedad, la retrasada política de vacunación a comenzar en territorio nacional y sobre todo el embate de una segunda ola de contagios están obligando a muchos empleadores a considerar dicha rebaja remunerativa por un tiempo extra. ¿Se requiere un nuevo documento, dentro de una nueva negociación? No. Basta una modificación de la cláusula original del Acuerdo original. Ver un modelo [aquí](#)

De todas maneras, se mantienen los siguientes parámetros legales y de calidad:

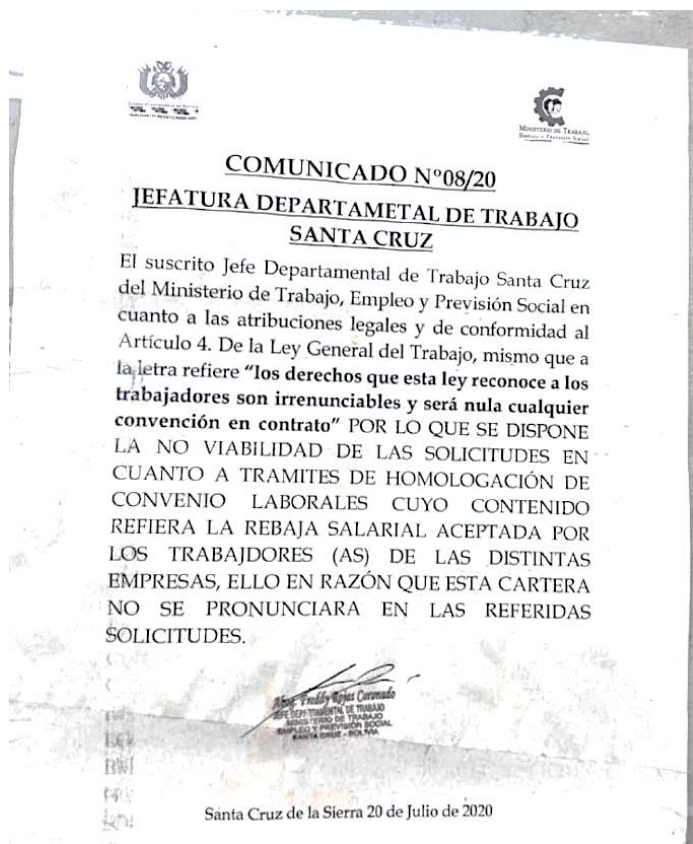
- a) Sugerimos evitar convenios colectivos provisto que la absoluta carencia de institucionalización en el Ministerio de Trabajo (y con tendencia a empeorar) podría detonar rechazo del refrendado del convenio, evitando consolidar el requisito del Art. 18 del RLG, generando nulidad de la rebaja:

Artículo 18°.- El contrato colectivo de trabajo deberá ser obligatoriamente celebrado por escrito y registrado ante el Inspector del Trabajo.

De hecho, recientemente y de manera abierta fue expuesta la negativa ministerial de cumplir la ley, como producto de la extrema ideologización política institucional por ya mas de 15 años:

Convenios individuales no requieren involucramiento ministerial. Nada impide negociar con el sindicato de la

empresa firmando un Acta y operativizando acuerdos individuales.



b) Una justificación suficiente es la pandemia como tal, en este caso en su segunda ola, mas agresiva y contagiosa, que junto al Art. 6 del DL 16998 (Obligación del Empleador de cuidar la salud de sus dependientes, adoptando para ello todas las medidas necesarias) concordante con el Art. 23.I de la CPE (todos tienen derecho a su seguridad personal)

configuran razón suficiente para adoptar medidas que permitan salvar el empleo y a la empresa misma.

c) La adopción de una estrategia de introducción de la idea. Es decir, el acercamiento a los colegas de trabajo con quienes se espera acordar la disminución salarial prorrogada. Aunque pudiera parecer difícil hacerlo, la continuidad de la rebaja es algo natural respecto de lo cual es casi seguro que los trabajadores en su conjunto se dan cuenta de la situación económica reinante en el país y la necesidad de tener un empleo u ocupación segura, estable y permanente, respecto a la decaída situación del empleador. Así, lo natural será un rápido consenso, contrariamente a lo que pudiera haber tomado conseguir el primer Acuerdo. Evidentemente esto no aplica si la

situación económica de la empresa es buena o prospectiva a futuro inmediato.

- d) La falta de necesidad de pagar finiquitos por la diferencia en rebajas salariales temporales, con excepción de aquellos específicos casos en los que en medio del periodo de rebaja surgieren pagos quinquenales o terminación de la relación laboral seguida de finiquitación. La pregunta 42 del [Boletín Legal para Organizaciones y Empresas No. 205](#) proveía un modelo visual explicado sobre cómo hacer finiquitos por la diferencia. Su motivación es evitar lo que la doctrina conoce como castigo multiplicado: Además de la rebaja se le perjudica en el pago de quinquenio/finiquito, aspecto que no ocurre en rebajas temporales salvo las 2 excepciones tratadas en este párrafo.

Acuerdos de Rebaja Salarial y, dadas las circunstancias, pago de finiquitos por la diferencia no requieren intervención ministerial. Sobre los primeros, son estipulaciones internas consensuadas introduciendo una modificación al contrato verbal o escrito de trabajo. Sobre los segundos, al no haber terminación de la vinculación laboral no hay necesidad de refrendar algún tipo de finiquito de conclusión de contrato, siendo solamente: i. Un ajuste contable del monto que el empleador estuvo guardando como provisión social ([DS 11478 artículo 3](#)) e ii. Evitación de castigo multiplicado, explicado precedentemente.

- e) En aquellos casos en los que se hubiere hecho rebaja salarial verbal, es necesario firmar un Acuerdo cuyo Objeto será la formalización por escrito de lo consensuado en su momento, indicando que sus efectos son retroactivos al mes en el que el cambio tomó lugar.

VISADO DE FINIQUITOS Y CONTRATOS LABORALES

La Firma cuenta con un Certificado personalizado escrito y emitido en este sentido por la firma legal firmado por Christian Améstegui, reconocido abogado laboral a nivel nacional, a un

costo de Bs. 119.99, con derecho a remisión de éste vía Courier.



CERTIFICACIÓN

PARA : XXXXXXXX
XXXXXXXXXX

DE : Asesores Legales CP
Christian Améstegui

NTRA. REF. : JOFV - C.XX/2021

FECHA : XXXXX, 2021

ASUNTO : Visado Ministerial de Finiquitos y de Contratos Laborales

De acuerdo a solicitud hecha por el cliente con relación a Visados ministeriales tenemos a bien señalar lo siguiente:

- **Contar con visado de Finiquitos por el Ministerio de Trabajo no es requisito legal**
Lo que es obligatorio es el pago en plazo de la deuda al trabajador saliente. Ninguna Ley laboral regula visado de Finiquitos y/o un plazo para hacerlo, excepto la que pone un costo administrativo para el trámite en caso de encaminarlo. Los funcionarios ministeriales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social) cuanto los Jueces Laborales conocen sobre dicho aspecto. Su importancia en exigirlo pareciera mas ligada a recaudación de fondos o para contar con prueba extra respecto a la desvinculación para efectos internos o de seguridad social. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe (Art. 14 CPE).
- **Sobre todo por tradición sugerimos hacer el visado, evitando malos momentos en situación de inspección laboral donde piden este requisito como si tuviera algún asidero jurídico.** El tema es defendible ante el juzgado laboral en caso de solicitud por la autoridad laboral de infracción a ley social. En una inspección, se presentará aquellos visados, sugiriéndose añadir la frase "*A pesar de presentar voluntariamente los finiquitos visados parte de los archivos de la empresa, recordamos a su autoridad que no hay ley alguna que obligue a dicho refrendado en un plazo. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe (Art. 14 CPE).*"
- **No hay plazo para visar contratos laborales.**
Todo contrato escrito requiere refrendado ministerial. No obstante, no existe plazo para ello (Ver el Anexo adjunto). Se permite todo principio de prueba respecto a la existencia de una relación contractual laboral (Art. 1 del Decreto Ley 16187).

Christian Améstegui
Representante Legal
ASESORES LEGALES CP

La Paz:
Visitantes / Visitas:
C. Mercado 1328
Oficina / Suite 904
Telf.: (591 2) 2204214
Cel.: (591) 73026007
info@alcp.com.bo

El típico uso de nuestro certificado es su exhibición ante auditoría interna o externa, o tener la certeza que no visar finiquitos no es legalmente sancionable.

Sugerimos hacer el respectivo visado cuando se pueda, siendo obligatorio hacerlo en los casos en los que se pague desahucio permitiendo validar contablemente el gasto (respecto de

lo cual tampoco hay un plazo legal).



[ABC DEL SUSCRIPTOR](#)

[FORMULARIO DE SUSCRIPCIÓN/RENOVACIÓN](#)

ASESORES LEGALES CP 
En alianza con Gilbert Consulting Limited, Londres Inglaterra

Calle Mercado 1328
Edificio Mariscal Ballivián
Piso 9 Of. 904, La Paz Bolivia
T: (+591 2)2204214
Mail to: boletinlegal@alcp.com.bo



**El material anexo está diseñado para
uso digital
No lo imprimas**