

# R<sub>ules</sub> & T<sub>ips</sub>

## MAGAZINE

Año 1, N°08  
02 de diciembre de 2022

AGUINALDO DE NAVIDAD

Por: Dr. Rodrigo Maidana Uría

ABOGADO LABORALISTA

Lic. en Derecho y Ciencias Jurídicas de la Universidad Mayor de San Andrés

Diplomado en Derecho Laboral y Procesal Laboral

Diplomado en Derecho Empresarial y Societario

Diplomado en Educación Superior e Interculturalidad

Experto en Resolución de Conflictos Laborales

Socio de la Firma AboCorp Legal

Responsable de Asesoramiento y Litigio en Derecho Laboral

**Contacto**

CELULAR: 77765516

SITIO WEB: [www.abocorplegal.com](http://www.abocorplegal.com)

CORREO ELECTRÓNICO: [abocorplegal@gmail.com](mailto:abocorplegal@gmail.com)

**OFICINA PRINCIPAL**

La Paz: Calle Potosí N° 1321, Edif. Max Salzmann, piso 2, of. 207, zona central.



## AGUINALDO DE NAVIDAD:

Deviene de una tradición romana, que se extendió a diversas culturas, en Bolivia fue instaurado el 18 de diciembre de 1944, a través de la [Ley del Aguinaldo](#), estableciéndose como una gratificación por parte del empleador hacia el trabajador, misma que debe realizarse de acuerdo a ciertas condiciones, que ahora detallaremos, y que se encuentran en el [D.L. 229](#) Reglamento a la Ley del Aguinaldo y el [Reglamento Permanente](#) para el pago de aguinaldos dispuesto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, así como el reciente [Instructivo 070/2022](#) que reglamenta el pago en la presente gestión. Este derecho se encuentra Constitucionalmente reconocido, es así que el Artículo 49 parágrafo II le brinda la protección a dicho derecho.

### REQUISITOS:

- 1) **Que se trate de una relación laboral**, no corresponde el aguinaldo en contratos de orden civil o comercial, para identificar si se trata de una relación laboral es necesario revisar si concurren los elementos esenciales de la relación laboral (subordinación, dependencia, trabajo por cuenta ajena y remuneración en cualquiera de sus formas), contrastando con las condiciones de contratación, en cuyo caso se tratará de una relación laboral, si no concurren los elementos de la relación laboral y esta es de carácter civil o comercial, no corresponde el aguinaldo.
- 2) **Que la relación laboral tenga tres o mas meses de duración en la gestión**, es decir que el trabajador haya cumplido por los menos tres meses de trabajo continuo en la gestión 2022.

### CASOS:

- a) **Mi trabajador estuvo desde el año pasado, y aún esta trabajando, ¿como le calculo su aguinaldo?**.- Este es el caso típico y mas usual, por lo que se debe aplicar la regla general, se toma como base cálculo el Salario Promedio (SP) de los últimos tres meses, es decir de septiembre, octubre y noviembre (suma de los tres salarios dividida entre 3), aclarando que se toma el total ganado, no así el líquido pagable por que este último tienen descuentos y retenciones de ley, una vez que tenga el SP y siendo que el trabajador cumplió funciones todo el año 2022, desde luego se espera que siga así hasta el 31 de diciembre, se le paga el importe que salió como SD.
- b) **Contraté personal a mediados de año y a la fecha siguen trabajando conmigo, ¿Cómo les calculo su aguinaldo?**.- Les corresponde aguinaldo en duodécimas, siempre y cuando hayan cumplido tres o mas meses de trabajo, la fórmula de cálculo es la siguiente:
  - Primero se debe calcular el Salario Promedio (SP): Suma de salarios de septiembre, octubre y noviembre 2022 dividida entre 3.
  - Luego calcular el tiempo de trabajo desde la fecha de inicio de la relación laboral al 31 de diciembre de 2022.
  - El SP se divide entre 12, el resultado lo multiplico por los meses de trabajo en la gestión 2022.
  - El SP se divide entre 360, el resultado lo multiplico por los días de trabajo de la gestión 2022 (que hayan quedado sueltos después del cálculo en meses).

- Y finalmente sumo el resultado del calculo para los meses y el de los días, el resultado sera el importe que debo pagar como aguinaldo 2022 en duodécimas.

**Ejemplo:** Mi trabajador inició el 14 de abril de 2022 y sigue trabajando, su salario de septiembre fue de 2.450 Bs., de octubre fue 2.250 Bs. y de noviembre fue de 2.720 Bs.

Tiempo de trabajo: del 14 de abril de 2022 al 31 de diciembre de 2022 serán 8 meses y 18 días.

S.P.:  $2.450 + 2.250 + 2.720 = 7.420$  dividido entre 3 = 2.473,33 Bs.

- 2.473,33 (SP) dividido entre 12 = 206,11 x 8 (meses) = 1.648,89 Bs.

- 2.473,33 (SP) dividido entre 360 = 6,87 x 18 (días) = 123,67 Bs.

TOTAL A PAGAR POR AGUINALDO 2022 EN DUODÉCIMAS:  $1.648,89 + 123,67 =$  1.772,56 Bs.

- c) **Pienso pagar los aguinaldos a mi personal el 20 de diciembre de 2022, ¿es correcto?, ¿Qué registros debo tener?.-** La fecha límite para el pago es justamente el martes 20 de diciembre de 2022, desde luego se recomienda que se pague antes, para salvaguardar cualquier circunstancia que pueda retrasar el pago. Una vez realizado el pago este debe ser consignado en una [Planilla de Pago de Aguinaldo de la Gestión 2022](#), misma que debe ser firmada por su trabajador, adicionalmente se recomienda que se haga firmar un recibo, comprobante de caja o comprobante contable, que demuestre el pago en efectivo, si se trata de pago por cheque en una copia del cheque sera suficiente la firma del trabajador, si es por depósito en cuenta bancaria o transferencia, bastará con tener el comprobante de dicha operación bancaria, en este caso se recomienda que se implemente una [nota de autorización de pago en cuenta bancaria](#).

**NOTA:** NO es recomendable el pago en cheque, siendo que cabe la posibilidad de demandas que pidan pago de la multa por pago fuera de plazo del aguinaldo, en razón de que el cheque habría sido entregado fuera de horario de funcionamiento de la institución financiera o no se habría dado permiso al trabajador para ir a cobrar el cheque, o que simplemente lo hizo después de la fecha límite, lo cual si bien no es normalmente un comportamiento atribuible al empleador, de manera objetiva, el dinero no estaba a disponibilidad del trabajador, se debe mitigar riesgos, siendo que cuando termina la relación laboral es cuando se suelen dar demandas de todo tipo y totalmente descontextualizadas.

- d) **Contraté a trabajadores por medio tiempo ¿les corresponde el aguinaldo?.-** Si cumplen con los requisitos descritos anteriormente, si les corresponde el aguinaldo, desde luego en proporción al salario asignado.
- e) **Contraté servicios en Outsourcing - Tercearización ¿debo pagar aguinaldo?.-** No, la contratación de servicios, tercearización, conocida como Outsourcing, no genera vínculo laboral con el personal que brinda ese servicio, siendo responsabilidad de la empresa contratada.
- f) **Contraté servicios profesionales, bajo contrato civil – comercial, pero deseo darles una gratificación como si fuera aguinaldo ¿Qué debo hacer?.-** Primero se debe establecer que se trate netamente de una relación diferente de la laboral, con esa seguridad se debe dar revisión a las condiciones contractuales pactadas, si no establece nada al respecto, se puede realizar el pago, pero NO denominarlo aguinaldo, pues de hacerlo se corre el serio riesgo de que la relación se interprete como laboral, por lo que bastará que se genere un comprobante de pago, que

simplemente registre el pago, el monto y en la razón o concepto se recomienda poner “pago extraordinario voluntario”, en lo posible que el monto no sea coincidente con el que corresponde al pago mensual (fee, honorario, mensualidad, etc.).

- g) **Terminó la relación laboral con mi trabajador en agosto de 2022 ¿debo pagar aguinaldo?.**- Si, pero en duodécimas, de acuerdo a la fórmula de cálculo detallada anteriormente, este pago debió haberse realizado máximo a los 15 días de terminada la relación laboral, conforme lo determinado por el Artículo 9 del Decreto Supremo 28699, a la fecha ya tendría la multa del 30%.
- h) **Mi trabajador fue contratado en 1 de octubre de 2022, ¿le corresponde aguinaldo?.**- En ese caso si le corresponde el aguinaldo 2022, pero solo en duodécimas. Si la contratación hubiera sido el 2 de octubre de 2022 o posterior, no correspondería.
- i) **Mis trabajadores son obreros, ¿son los mismos requisitos para tener derecho al aguinaldo?.**- No, en caso de obreros la diferencia es que tienen este derecho con solo haber trabajado un mes o más durante la gestión 2022, y la base de cálculo se mantiene, solo si el obrero habría cumplido funciones menos de tres meses se calcula en base al sueldo pagado por un mes cumplido, el que sea más alto el pago (aplicación de la condición más beneficiosa al trabajador).
- j) **Pagué el aguinaldo 2022, ¿debo reportar al Ministerio de Trabajo?.**- Si, se debe presentar la [declaración jurada](#) y [planillas de pago de aguinaldo](#) de la gestión 2022 hasta el viernes 30 de diciembre de 2022 mediante la [Oficina Virtual del Trabajo \(OVT\)](#), se recomienda realizar esto antes de la fecha límite, pues suele saturarse el sistema y la no presentación o presentación fuera de plazo será susceptible de multas conforme la [Resolución Ministerial 212/2018](#) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. La presentación de las planillas tiene costo conforme la [RM 462/2022](#) del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social.
- k) **Pagaré los aguinaldos 2022 a mis colaboradores, pero no cuento con ROE, ni aportes a la seguridad social ¿Qué previsiones debo tener para que el pago sea válido?.**- Se recomienda que se vaya formalizando y adecuando a la normativa vigente, pero si por cualquier motivo no se hiciera esto, se debe aplicar las mismas planillas de pago y hacerlas firmar por los colaboradores, si se realizan transferencias bancarias o depósitos en cuenta adicionar la copia de los comprobantes, si el pago es en efectivo hacer firmar también un recibo o comprobante contable, y tenerlos en sus archivos, si bien los trabajadores no pueden pedir se les vuelva a pagar, existe el riesgo de multas por parte del Ministerio de Trabajo por incumplimiento a leyes sociales.
- l) **¿puedo pagar con productos, vales de compra u otros?.**- No, el pago debe ser en dinero, está prohibido el pago en especie.
- m) **¿puedo pagar en cuotas?.**- No, el pago fraccionado o en cuotas está prohibido.
- n) **¿puedo acordar con mis trabajadores que les pagaré posteriormente?.**- No, esos acuerdos carecerían de legalidad, por lo que igual estarían en riesgo de que se les cobre la multa al 100%, y las sanciones del Ministerio de Trabajo.
- o) **Uno de mis trabajadores tiene deudas con la empresa ¿puedo descontar del aguinaldo?.**- No, el aguinaldo no es susceptible de impuestos, retenciones, descuentos ni alguna figura que se pretenda aplicar, en la legislación civil se permite la compensación, que se aplica cuando existen obligaciones recíprocas y del mismo objeto, pero en materia laboral no es aplicable, lo que se recomienda es

que se converce con el trabajador, si el esta de acuerdo en realizar el pago, se debe generar documentos que respalden el pago del aguinaldo, y si el trabajador así lo desea puede ese momento realizar el pago de su deuda, así sea parcialmente, y se le extiende un recibo por dicho pago, es recomendable que no sea en la misma fecha, de tal manera que no se vea forzado el trabajador y sea una determinación voluntaria.

- p) **Terminó la relación laboral, pero mi ex trabajador inició proceso de reincorporación que está en trámite, ¿debo pagarle el aguinaldo?.-** Solo las duodécimas del periodo de trabajo efectivo, el saldo se debería pagar cuando termine el proceso de reincorporación y solo si así lo determina la autoridad que lo este conociendo y resolviendo, considerando que existe línea jurisprudencial que regula los salarios devengados y otros derechos en casos de reincorporación.
- q) **Terminó la relación laboral, pero mi ex trabajador denunció reincorporación, proceso que tras cuatro meses terminó y lo reincorporé, ¿como le calculo el aguinaldo?.-** Tenemos varias posibilidades: (1) Si el caso fue terminado cumpliendo la determinación del Ministerio de Trabajo, que normalmente ordena reincorporación con pago de salarios devengados y otros derechos, le deberán calcular bajo la regla general, es decir como si hubiera trabajado todo el año. (2) Si el caso fue terminado cumpliendo Auto Constitucional o Sentencia Constitucional Plurinacional, efecto de una Acción de Amparo Constitucional (en el procedimiento de la RM 868/2010), solo se debe pagar del tiempo efectivamente trabajado, siendo que las salas constitucionales y el propio Tribunal Constitucional Plurinacional no suelen calcular los salarios devengados, ni otros derechos, debiendo esto estar supeditado a determinación judicial o administrativa (si entra en el nuevo procedimiento vigente desde el 03 de noviembre de 2022). (3) Si la conminatoria de reincorporación o resolución de restitución de derechos laborales esta en face de impugnación, pero se procedió a reincorporar al trabajador, dado que esa reincorporación sería en términos de provisionalidad, se deberá pagar el aguinaldo solo en duodécimas y por el periodo efectivamente trabajado.
- r) **Quiero pagar el aguinaldo a personal desvinculado, pero ya no lo encuentro, ¿Qué opciones tengo?.-** Si esta dentro del plazo de los 15 días despues del último día de trabajo y cumple con aportes a la seguridad social, presentación de planillas de sueldos y salarios al Ministerio de Trabajo, y tiene documentos que demuestran la causal de desvinculación, puede recurrir al Ministerio de Trabajo a traves de Fondos en Custodia para realizar el depósito de los beneficios sociales y derechos laborales, entre ellos el aguinaldo. Si ya venció el plazo de los 15 días posteriores a la desvinculación, o no se cumplen con todos los requisitos de fondos en custodia se debe presentar demanda de Consignación de Beneficios sociales y derechos laborales, ante Juez de Trabajo y Seguridad Social.

*Rules & Tips Magazine, es una publicación que comparte normativa actualiada, análisis, y recomendaciones, relacionados al Derecho Laboral, Derecho Comercial y Derecho Tributario, redactados por los profesionales de la firma de abogados AboCorp Legal y profesionales invitados, tiene todos los Derechos Reservados, cualquier publicación que cite el contenido de esta publicación debe mensionar la fuente respetando el derecho de autor.*

*Si recibió este documento de manera indirecta y desea suscribirse a Rules & Tips Magazine, envíe un correo electrónico a [abocorplegal@gmail.com](mailto:abocorplegal@gmail.com) consignando su nombre completo, el correo al cual desea que se le envíe el material y la publicación, y un número de celular.*