

SEMINARIO TALLER

*INCREMENTO SALARIAL EN EL
SECTOR PRIVADO – GESTIÓN*

2013

Ponente: Abog. HERNÁN CLAVEL SALAZAR

*DOCENTE DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA
U.M.S.A.*

LA PAZ - BOLIVIA

INTRODUCCIÓN

Para hablar del incremento salarial, considero necesario hacer una breve referencia a lo que significa salario y cuales son los componentes salariales.

A continuación se analizará el Decreto Supremo N° 1549 de 10 de abril de 2013 y la Resolución Ministerial N° 261/13 de 22 de abril de 2013

SALARIO

Según el Prof. Americo Plá Rodríguez, salario es el conjunto de ventajas económicas, que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo.

Por su parte el Convenio N° 95 de la OIT, señala que, el término salario significa la remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijado por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

La Ley General del Trabajo en su art. 52, señala que remuneración o salario, es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo.

El D. R. de la LGT, señala que salario “...es el que percibe el empleado o trabajador en dinero, en pago de su trabajo incluyéndose en esta denominación las comisiones y participaciones en los beneficios cuando estos invisten carácter permanente”.

Sin embargo, debe señalarse que el salario, implica el pago en dinero y también en especie, siendo el único requisito que se trate de una ventaja económica (por ejm. vivienda, alimentación, vestimenta, transporte u otros) y que se obtenga como contraprestación del trabajo realizado a favor del empleador.

Finalmente salario justo implica el percibir un monto de dinero que permita al trabajador y su familia poder cubrir y satisfacer sus necesidades básicas

QUE DICE LA CONSTITUCIÓN ?

- El Art. 46 señala: *“Toda persona tiene derecho al trabajo... con remuneración o salario justo... que le asegure para sí y su familia una existencia digna”*
- *En Bolivia el salario mínimo nacional alcanza en la actualidad a Bs. 1.200.- habría que preguntarse si este monto alcanza a un trabajador y a su familia para vivir ?*

ESTRUCTURA DEL SALARIO

El salario esta compuesto de dos partes:

a) El elemento básico; una suma fija de dinero, en función a un nivel dentro de la empresa. Ejm. las secretarias de una entidad tienen un haber básico, los mensajeros, los técnicos tienen otro haber básico

b) Los elementos marginales son los que se agregan al haber básico y están en función a que se cumpla alguna condición, como antigüedad, producción, frontera, asistencia y otros.

Dentro de este elemento, también pueden ser parte del salario el que se otorga en especie a ciertos trabajadores

COMPOSICIÓN DEL SALARIO

Dentro de este punto podemos establecer como conceptos salariales los siguientes ítems:

- Salario Mínimo Nacional.- Es el monto que fija el Gobierno cada año, por el cual ninguna trabajadora y trabajador puede percibir una suma inferior a este y actualmente asciende a Bs. 1.200, señalado por el Decreto Supremo N° 1549 de 10 de abril de 2013.

- Haber Básico.- Es el monto de dinero que se fija a favor de un trabajador y que corresponde a un nivel dentro de la organización de la empresa y sobre el cual se pueden añadir otros conceptos salariales. El haber básico no puede ser inferior al salario mínimo nacional fijado por el Gobierno

- Bono de Antigüedad.- Es el monto de dinero que se paga cuando el trabajador ha cumplido cierta antigüedad en el trabajo.
- Bono de Producción.- Es el salario adicional por un esfuerzo adicional, que se paga en función al cumplimiento de metas productivas establecidas previamente
- Bono de Frontera.- Se paga en el equivalente al 20% del total de su salario mensual al trabajador que cumpla labores dentro de los 50 Kilómetros lineales de las fronteras internacionales

- Salario Dominical.- Es el monto de dinero que se paga al trabajador del sector de la industria que en el transcurso de la semana laboral ha cumplido con la jornada completa, entendiéndose este pago como un incentivo a la asistencia y puntualidad y se calcula dividiendo el haber básico entre los días trabajados del mes cuyo resultado se multiplica por los domingos del mes.
- Pago de Horas Extras.- Cuando el trabajador cumpla labores en jornada extraordinaria tendrá derecho al pago del recargo del 100% por cada hora trabajada, el cálculo para el pago se realiza en base al haber básico.

- Recargo nocturno.- El que se paga por trabajar entre las 20:00 a las 06:00 y este pago se establece en un porcentaje adicional al haber básico
- Aguinaldo.- O sueldo anual complementario se paga a todo trabajador que durante una gestión anual (enero a diciembre) ha cumplido al menos 30 días de trabajo siendo obrero y noventa días si es empleado. Es un concepto salarial, que no está sujeto a ninguna deducción
- Prima de Utilidades.- Es el pago que realiza al trabajador cuando en una empresa o entidad ha obtenido utilidades o ganancias
- Trabajo en Domingos y Feriados.- Es el pago del doble que recibe el trabajador que cumple labores en días feriados y domingos, adicional al salario que se paga por domingo o feriado no trabajado

ANALISIS DEL D.S. 1549 DE 10 DE ABRIL DE 2013 SOBRE EL INCREMENTO SALARIAL – SECTOR PRIVADO

Este Decreto Supremo, establece tres aspectos:

- El incremento para la gestión 2013 de los trabajadores en Salud, Magisterio Fiscal, Servicio Departamental de Gestión Social, FF.AA. Policía Boliviana.

-El incremento salarial para el sector privado.

-Fija el nuevo salario mínimo nacional para la gestión 2013, que sabemos es de Bs. 1.200.-

En el presente análisis obviaremos referirnos al sector público y sólo consideraremos al privado

- Incremento salarial en el sector privado.- Se conviene entre el empleador y los trabajadores tomando como base de negociación el 8%, de incremento, cuya aplicación podrá ser inversamente proporcional.

- También se establece que este incremento es retroactivo al 1º de enero de 2013 y que su aplicación será reglamentado por el Ministerio de Trabajo.

- Llama la atención que no se señale que el incremento salarial es al haber básico, ya que podría entenderse que es al total ganado

-El salario Mínimo Nacional de Bs. 1.000.- se incrementa a Bs. 1.200.- Este concepto tiene efecto directo sobre el bono de antigüedad y sobre el subsidio pre natal, de natalidad y post natal o lactancia.

-Tiene efecto sobre el bono de antigüedad porque este concepto se calcula sobre la base de 3 salarios mínimos nacionales en el sector productivo y sobre la base de 1 salario mínimo para el sector no productivo

- En el caso de los subsidios tiene efecto porque se paga en base a un salario mínimo

- Además se debe tomar en cuenta que es un concepto que se paga en forma retroactiva al mes de enero 2013.

CONSIDERACIONES DE LA R.M. 261/13 DE 22 DE ABRIL DE 2013 SOBRE EL INCREMENTO SALARIAL

La R.M. 261/13 reglamenta el D.S. 1549 sobre el incremento salarial para el sector privado y establece básicamente:

- *Que al haber establecido que el salario mínimo nacional es de Bs. 1.200.-, ningún trabajador puede percibir un salario inferior a este monto, en jornada completa*
- *Que la base de negociación en el sector privado es el 8% a la remuneración básica lo que no impide que se establezcan porcentajes e incrementos mayores*

- Que, el incremento salarial se aplica sobre la base de la remuneración de la gestión 2012 (planilla salarial diciembre/2012)
- El incremento salarial debe realizarse en un Convenio Colectivo de Incremento Salarial, a ser suscrito con el Sindicato, a falta de este con el Comité Sindical y en último caso con los trabajadores de base
- No es obligatorio el incremento para el personal que ocupe cargos de presidentes, vicepresidentes, miembros de directorios, directores ejecutivos, gerentes, subgerentes, directores generales, directores y subdirectores ejecutivos, jefes de departamentos o cargos de igual jerarquía cuyo nivel salarial este acorde al cargo asignado

- *Se puede aplicar otros porcentajes de incremento pero no inferiores al ocho por ciento (8%)*
- *El haber básico de un trabajador no puede ser inferior a Bs. 1.200.-, si el incremento del 8% no alcanza a Bs. 1.200.- debe nivelarse a este monto, porque no se puede ganar menos que el salario mínimo nacional.*
- *Si se hubieran suscrito convenios salariales anteriores al D.S. 1549 de igual manera deben considerar la base del incremento del 8%, se entiende si el acuerdo fue inferior a este porcentaje*

- De optarse por un incremento salarial inversamente proporcional, este debe ser en beneficio de los trabajadores que perciban menor remuneración básica con relación a los que tienen una mayor remuneración básica.

CONVENIO COLECTIVO SALARIAL

- El Convenio Colectivo debe contener:
- Nombre del empleador y de su representante
 - Nombre de los representantes sindicales, comité sindical o la nómina y firma de los trabajadores
- Plazo para la presentación del convenio 22 de julio de 2013

DOCUMENTOS A PRESENTAR AL MINISTERIO DE TRABAJO

- *Formulario de declaración jurada de incremento salarial*
- *Convenio colectivo de incremento salarial un original y su copia*
- *Planilla de reintegro del incremento salarial retroactivo al 01 de enero de 2013 (original y copia)*
- *Depósito por planilla de reintegro Bs. 55.- para planillas hasta Bs.100.000.- y Bs. 75.- para planillas que superen los Bs. 100.000.- a la cuenta del Banco Unión S.A. 10000006036425*
- *Planilla salarial de diciembre 2012 (Fot. simple)*

Pag. Web (www.mintrabajo.gob.bo)

SANCIONES POR LA NO PRESENTACIÓN DE CONVENIOS SALARIALES

- *Las empresas que no presenten sus convenios salariales hasta el lunes 22 de julio de 2013, serán sancionadas según determina la Resolución Ministerial N° 448/08 de 29 de julio de 2008, que establece una multa que sube por cada día de retraso, tomando en cuenta un factor que se calcula sobre el monto total establecido en la planilla*

GRACIAS