

INCREMENTO SALARIAL - 2012 PARA EL SECTOR PRIVADO

El Órgano Ejecutivo mediante Decreto Supremo Nº 1213 de 1º de mayo de 2012, ha dispuesto que, para la presente gestión, el Incremento Salarial en el sector privado será convenido entre los sectores patronal y laboral, considerando como base de negociación el ocho por ciento (8%) del incremento establecido, cuya aplicación podrá ser inversamente proporcional (Art. 7).

Asimismo, en el Art. 8, se ha fijado el Salario Mínimo Nacional en los sectores público y privado en Bs. 1.000.- (un mil 00/100 bolivianos) que corresponde a un incremento de veintidós punto sesenta y cuatro por ciento (22.64%) con relación al establecido para la gestión 2011, siendo su aplicación obligatoria y sujetas a las acciones de control y supervisión que realice el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Para la aplicación de los incrementos salariales mencionados, el Ministerio de Trabajo mediante Resolución Ministerial No. 335/12 de 28 de mayo de 2012 ha dispuesto reglamentar lo siguiente:

1. INCREMENTO SALARIAL EN EL SECTOR PRIVADO GESTIÓN 2012.

Para la aplicación del incremento salarial se debe considerar los siguientes criterios de forma obligatoria:

- Alcance.- Se aplica a todas las trabajadoras y trabajadores sin importar la modalidad de contrato, ni la fecha de ingreso a la fuente laboral.
- Excepción.- El incremento salarial no es obligatorio para el personal que ocupe cargos
 ejecutivos, gerenciales o de dirección que tengan un nivel salarial acorde al cargo asignado.
 En todo caso, este personal podrá recibir un incremento salarial librado a la voluntad del
 empleador.
- Base de incremento.- Ocho por ciento (8%) a la remuneración básica en el sector privado, lo cual no impide que establezcan porcentajes mayores de incremento a favor de las trabajadoras y trabajadores.
- **Retroactividad.-** El incremento salarial tiene carácter retroactivo al 1º de enero de 2012 para las trabajadoras y trabajadores contratados antes del mes de 1º enero de 2012. Asimismo, la retroactividad del incremento alcanza a las trabajadoras y trabajadores contratados entre enero a abril del 2012.
- **Base de cálculo.-** Este incremento debe efectuarse al salario básico de las trabajadoras y trabajadores.



• Incremento inversamente proporcional.- De optarse el incremento salarial inversamente proporcional establecido en el Decreto Supremo 1213, éste será en beneficio de las trabajadoras y trabajadores que perciban menor remuneración básica con relación con quienes gozan de mayor remuneración básica.

Es decir, en caso de que el incremento sea superior al 8%, podrán ser fijados de forma inversamente proporcional, de tal manera que los trabajadores que tengan salarios menores reciban un mayor incremento y los trabajadores que tengan salarios mayores reciban un menor incremento. No pudiendo ser menor al 8% y manteniéndose la retroactividad al 1° de enero de 2012 o al mes de inicio de la relación laboral hasta abril del 2012.

2. INCREMENTO AL SALARIO MÍNIMO NACIONAL GESTIÓN 2012.

Para la aplicación del incremento al salario mínimo nacional se debe considerar los siguientes criterios:

- Alcance.- El salario mínimo nacional en los sectores público y privado en Bs. 1.000.- (un mil 00/100 bolivianos) que corresponde a un incremento de veintidós punto sesenta y cuatro por ciento (22.64%) con relación al establecido para la gestión 2011, siendo su aplicación obligatoria.
- Retroactividad.- El nuevo salario mínimo nacional tiene carácter retroactivo al 1º de enero
 de 2011, para los empleados contratados antes del mes de 1º enero de 2012. Asimismo, la
 retroactividad del incremento alcanza a las trabajadoras y trabajadores contratados entre
 enero a abril del 2012.
- Aplicación.- La remuneración básica inferior al salario mínimo nacional debe ser nivelada a Bs. 1.000.- (un mil 00/100 bolivianos). En los casos en los que las trabajadoras y trabajadores percibían la gestión anterior un salario superior al mínimo nacional de la gestión 2011 y menor a los Bs. 1000 determinados para esta gestión, corresponde realizar el incremento de al menos el 8% del sueldo básico que percibía y no a si una indexación al mínimo nacional 2012 y posteriormente el incremento del 8 %, porque, en ese supuesto, se estaría realizando un doble incremento.

Comentarios

• La aplicación del incremento salarial y del incremento del salario mínimo nacional pueden efectuarse en la planilla de sueldo del mes de mayo de 2012 y en planilla adicional el pago retroactivo de los meses de enero abril de 2012.



- Sin embargo, sugerimos aplicar los incrementos mencionados en la planilla de sueldo correspondiente al mes de junio 2012 y en planilla adicional el pago retroactivo de los meses de enero a mayo de 2012, a fin de coincidir con las instrucciones emanadas por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs), y de esta forma unificar las gestiones contables.
- Estos incrementos afectan:
 - o al pago de salario dominical, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc., mismos que deben ser calculados en base al haber básico, y si fuera el caso, en base al salario mínimo nacional, de acuerdo a lo dispuesto por la normativa laboral.
 - o al aumento de los aportes patronales que realiza el empleador a la Caja de Salud que corresponda.
 - o al incremento de los pasivos sociales del empleador en las previsiones para el pago de beneficios sociales.
- El incremento al salario mínimo nacional modifica la base para:
 - o el cálculo de los subsidios emergentes de la seguridad social.
 - o El cálculo del pago del impuesto RC-IVA.
- Los incrementos salariales dispuestos por el Gobierno, alcanzan también las trabajadoras y trabajadores que hayan cesados funciones antes del 1º de mayo de 2012, en consecuencia, se debe actualizar sus finiquitos con el incremento a fin de evitar posibles multas.

3. CONVENIOS SALARIALES.-

El incremento salarial en la gestión 2012 debe quedar plasmado en un convenio colectivo de incremento salarial cumpliendo las siguientes instrucciones:

- Contenido.- Debe cumplir con los siguientes requisitos:
 - Partes.- Ser suscrito por el empleador consignando la denominación o razón social y la representación legal. Asimismo, debe ser suscrito por los empleados, representados por sus directivos sindicales o en caso de existir representación sindical por todos los empleados.
 - o **Objeto.-** Determinar el porcentaje del incremento salarial igual o superior al 8%.
- **Fecha de presentación.** El convenio colectivo de incremento salarial debe presentarse obligatoriamente hasta el 31 de agosto de 2012, en las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, acompañando la siguiente documentación:
 - Formulario de Declaración Jurada de incremento salarial que se encuentra en el portal del Ministerio de Trabajo – www.mintrabajo.gob.bo



- Comprobante de depósito por Bs. 35.- en la cuenta fiscal del Ministerio de Trabajo No. 1000006036425 del Banco Unión S.A.
- o Convenio colectivo de incremento salarial original, más dos copias.
- Planilla de reintegro salarial retroactivo al 1º enero de 2012, por los meses de enero,
 a abril o de enero a mayo) con el depósito bancario correspondiente.
- o Fotocopia simple de la Planilla Salarial de diciembre de 2011.

• Sanciones y procesos.-

- O El incumplimiento, de parte del empleador, a la presentación del convenio salarial dará lugar a la sanción determinada en el Decreto Supremo Nº 0498 de 9 de julio de 2008 y la Resolución Ministerial Nº 396/10 constituye infracción a ley social, sujeto a las sanciones previstas por ley.
- En caso de existir indicios de falsedad en la información consignada en el Formulario de Declaración Jurada de Incremento Salarial y en la documentación adjunta, se iniciarán acciones penales.

Miranda & Asociados, pone a su disposición el equipo de profesionales en temas laborales y corporativos para la aplicación de las normas en vigencia.

La Paz, 30 de mayo de 2012.

MIRANDA & ASOCIADOS