

ALERTA INFORMATIVA

REGLAMENTO PARA EL REFRENDADO DE
CONTRATOS NACIONALES Y EXTRANJEROS

FEBRERO 2024



REGLAMENTO PARA EL REFRENDADO DE CONTRATOS NACIONALES Y EXTRANJEROS

1) Antecedentes relevantes

Recientemente, el Ministerio de Trabajo aprobó mediante la **Resolución Ministerial N° 001/2024 de 02 de enero de 2024**, el Reglamento para el Refrendado del Contrato Individual de Trabajo de Trabajadores Nacionales y Extranjeros (“el Reglamento”) en donde se definen los aspectos y parámetros que deben tomarse en cuenta para los tramites de refrendado de contratos laborales.

Se debe tomar en cuenta que la Resolución Ministerial N° **001/24** deja sin efecto disposiciones anteriores conexas relacionadas con el refrendado de contratos (Artículo 13 de la R.M. N° 855/14). Asimismo, conforme con lo dispuesto por la Resolución Ministerial N° **001/24**, el Reglamento ha sido publicado en forma conjunta en un medio de prensa nacional y en la página web del Ministerio de Trabajo, por lo cual actualmente se encuentra plenamente vigente para su aplicación en las distintas Jefaturas de Trabajo a nivel nacional.

2) Objeto y alcance del Reglamento para refrendado de contratos nacionales y extranjeros

El objeto principal del reglamento es definir y regular el procedimiento para el refrendado de contratos individuales de trabajo, además de establecer los requisitos que deberán presentarse al momento de realizar la solicitud.

Del mismo modo, el Reglamento define como refrendado como el acto de verificación del contenido y cláusulas del contrato individual de trabajo efectuado por el Ministerio de Trabajo y sus distintas reparticiones. También aclara que para que un contrato de trabajo escrito alcance eficacia jurídica, deberá estar obligatoriamente refrendado por el Ministerio de Trabajo.

3) Nuevo requisito para el refrendado de contratos para personal nacional

Si bien la Resolución Ministerial N° 001/24 mantiene vigentes los requisitos de refrendado establecidos en disposiciones anteriores (R.M. N° 840/21), el nuevo reglamento incorpora como requisito adicional la presentación de la última planilla de Sueldos y Salarios declarada ante la Oficina Virtual de Trámites.

Es importante tomar en cuenta que, con este nuevo requisito, en caso de que la empresa declare su planilla mensual de sueldos y salarios disgregada por cada regional, y el trámite se ingrese en el mes siguiente de la vinculación del trabajador, no será posible gestionar el refrendado del contrato en una Jefatura de Trabajo distinta de la cual desempeña funciones el trabajador, puesto que el funcionario verificará que el trabajador se encuentre dentro de la planilla de la regional declarada.

4) Plazos para el refrendado de contratos para personal nacional

A diferencia de las disposiciones normativas anteriores que regulaban el refrendado de contratos laborales de personal nacional, las cuales no establecían un plazo definido para el refrendado de dichos contratos, el nuevo reglamento dispone que el plazo para el refrendado de estos contratos (sean indefinidos o temporales) será de 60 días calendario, computables a partir de la fecha del inicio de la relación laboral.

Asimismo, durante el procedimiento de refrendado de contratos nacionales, deben tomarse en cuenta los siguientes plazos:

- En 10 días hábiles a partir de la presentación de la documentación, el personal designado procederá a refrendar cada copia del contrato, consignando sello y código de seguridad. Posteriormente, se hará entrega de 2 copias al empleador, debiendo entregar una al trabajador de forma obligatoria.
- En 2 días hábiles desde la notificación con las observaciones, el empleador podrá subsanarlas bajo alternativa de rechazarse el trámite, siendo necesario reingresar la solicitud.
- En 10 días hábiles posteriores al refrendado, el empleador deberá remitir a la Jefatura de Trabajo correspondiente la constancia escrita de recepción del contrato de trabajo por parte del trabajador.

Ante esta nueva realidad, las empresas deberán adoptar medidas adecuadas para evitar incurrir en el incumplimiento de estas disposiciones, entendiéndose que, de acuerdo con lo dispuesto por el Reglamento, el refrendado de contratos no posee carácter regulatorio por lo cual, cualquier contrato ingresado fuera del plazo establecido será rechazado por el funcionario a cargo.

5) Nuevos requisitos para el refrendado de contratos para personal extranjero

El reglamento mantiene vigente los requisitos establecidos previamente para este trámite; sin embargo, como novedad incorpora dos nuevos requisitos a presentar para el refrendado de estos contratos:

- Nota expresa de solicitud de refrendado
- Resolución emitida por Migración que concede el estatus migratorio del trabajador

Respecto a la forma de presentación, se dispone que toda la documentación deberá ser presentada en un sobre manila, a diferencia del folder amarillo con el que anteriormente se presentaba.

6) Plazos para el refrendado de contratos para personal extranjero

Se mantiene el plazo de 30 días calendario a partir de la fecha de inicio de la relación laboral para refrendar el contrato de trabajo para personal extranjero. No obstante, se deben tomar en cuenta los siguientes plazos en el desarrollo del procedimiento para su tramitación:

Verificación

- En 10 días calendario a partir del ingreso de la documentación se deberá realizar la designación del inspector de trabajo que inspeccionará las condiciones laborales del trabajador.
- En 5 días hábiles desde la designación del inspector se deberá realizar la verificación en la empresa o establecimiento laboral donde preste funciones el trabajador extranjero.
- En 5 días hábiles posteriores a la verificación para la emisión del informe por parte del Inspector de Trabajo dirigido al Jefe Departamental del Trabajo, recomendando o rechazando el refrendado.

Refrendado

- En 5 días hábiles posteriores al informe, el Jefe Departamental de Trabajo procederá a refrendar todas las copias del contrato.
- En 2 días hábiles desde la notificación con las observaciones, el empleador podrá subsanarlas bajo alternativa de rechazarse el trámite, siendo necesario reingresar la solicitud.
- En caso de evidenciarse durante la verificación el incumplimiento a la normativa laboral vigente, el empleador será notificado con el rechazo del trámite y se remitirán los antecedentes a la judicatura laboral por infracción a ley social.

7) Sanción por incumplimiento

Es necesario hacer notar que, para el caso de contratos para personal nacional, el incumplimiento de esta obligación formal será sancionado con una multa individual, calculada de acuerdo con el número de trabajadores existentes en la empresa y conforme a la normativa aplicable.

Asimismo, para el caso de contratos para personal extranjero su incumplimiento será sancionado con una multa individual, calculada de acuerdo con el número de trabajadores extranjeros declarada en la planilla de sueldos y salarios, y conforme a la normativa aplicable.

8) Presunción de contrato verbal indefinido

Como última novedad, el Reglamento establece que para el caso de los contratos que sean presentados fuera del plazo de vigencia de este, no serán refrendados, presumiéndose que la relación laboral emerge de un contrato de trabajo verbal de carácter indefinido.

[Resolución Ministerial No.- 001/24](#)

Sobre PPO

PPO es la firma de abogados más grande de Bolivia con prácticas líderes en todos los ámbitos. Los clientes saben que pueden confiar en PPO para sus asuntos legales y empresariales más desafiantes. Los 60 abogados de PPO y más de 100 profesionales trabajan asertivamente para brindar un servicio excepcional, asesoramiento sofisticado y soluciones creativas y prácticas.

PPO es la firma de abogados con la mayor cobertura geográfica de Bolivia, con oficinas propias en cinco ciudades: La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Sucre y Cobija.

Autores



Alejandro Pemintel
Socio
apemintel@ppolegal.com



Rodrigo Montellano
Director de Práctica
rmontellano@ppolegal.com



Luis Enrique Perez
Asociado Senior
lperez@ppolegal.com



Meliza Aliaga
Asociada Senior
maliaga@ppolegal.com



Luz Marina Iriarte
Asociada Senior
liriarte@ppolegal.com

Contacto

Santa Cruz

Av. San Martín N° 155
Edf. Ambassador Business Center
Piso 18

La Paz

Av. Ballivián 555
Edif. El Dorial,
Piso 14

Cochabamba

Calle Papa Paulo N°604
Edificio Empresarial Torre 42
Piso 6

Sucre

Calle Ayacucho N° 255
Casa empresarial FEPCH,
Segundo pátio, Piso 2

Cobija

Avenida 16 de Julio
N°149
Centro

Teléfono

(+591) 620 02 020