

ALERTA INFORMATIVA

LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DEL
INCREMENTO SALARIAL 2024

MAYO 2024



LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL 2024

El Gobierno Nacional Boliviano mediante el Decreto Supremo No. 5154 del 1° de mayo de 2024, dispuso diversas medidas relacionadas con los salarios en el país. Estas medidas incluyen: i) el aumento del salario mínimo nacional; ii) la determinación de la base para el incremento salarial al haber básico en el sector privado; y iii) la responsabilidad del Ministerio de Trabajo de reglamentar dicho incremento.

La reglamentación de los incrementos salariales por parte del Gobierno es una práctica común para establecer las directrices y pautas para su implementación. En el caso específico de la gestión 2024, no fue una excepción, ya que el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución Ministerial N° 521/24 el 09 de mayo de 2024. Esta resolución tiene como objetivo definir los parámetros y las condiciones específicas de aplicación de los incrementos salariales, proporcionando así, claridad y orientación a los empleadores y trabajadores en relación con estos ajustes.

1) Porcentaje de incremento salarial para la gestión 2024.

Se ratifica que, para la gestión 2024, el incremento salarial debe ser acordado mediante negociación entre el empleador y los trabajadores. Se establece como base de negociación un aumento obligatorio del 3% sobre la remuneración básica, con la posibilidad de acordar porcentajes superiores dentro del marco de la negociación colectiva y el acuerdo de partes.

2) Salario mínimo nacional

A su vez, se reafirma lo establecido en el Decreto Supremo N° 5154, en el cual se determina que el salario mínimo nacional para la gestión 2024 es de Bs. 2.500,00 (Dos mil quinientos 00/100 bolivianos). Este monto representa un aumento del 5.85% en comparación con el salario mínimo nacional establecido para la gestión 2023, y su aplicación es de carácter obligatorio.

3) Base de aplicación y retroactividad del incremento salarial.

a) Base de incremento: El porcentaje de incremento salarial de 2024 debe ser aplicado a la remuneración básica de los trabajadores, considerando como base para el incremento la remuneración básica percibida durante el 2024.

- b) Pago retroactivo: El incremento salarial y el salario mínimo nacional dispuestos para el 2024 son aplicables con carácter retroactivo al 1° de enero de 2024. El pago retroactivo, debe hacerse efectivo hasta el viernes, 31 de mayo de 2024.
- c) Pago retroactivo trabajadores que concluyeron la relación laboral entre enero y abril de 2024: El pago retroactivo del incremento salarial de 2024, también corresponde al personal retirado entre los meses de enero a abril de esta gestión, por lo que se debe realizar la reliquidación de los beneficios sociales en base al nuevo sueldo promedio indemnizable.

4) Convenio colectivo de incremento salarial 2024.

- a) Suscripción del Convenio Colectivo de Incremento Salarial: El porcentaje de incremento salarial que será aplicado en base al porcentaje de negociación del 3% establecido en el Decreto Supremo N° 5154, debiendo ser acordado y formalizado entre el empleador y el Sindicato, el Comité Sindical o por la mayoría de los trabajadores a falta de organización sindical, a través de la suscripción de un Convenio Colectivo de Incremento Salarial.
- b) Contenido mínimo del convenio: El Convenio Colectivo de Incremento Salarial debe contener mínimamente: i) la voluntad expresa de las partes ii) sus generales de ley, iii) nombre o razón social de las partes y iv) el porcentaje del incremento salarial acordado.

Esto no implica que exista algún impedimento legal para incluir en el convenio, cláusulas que aclaren a mayor detalle los lineamientos del incremento salarial que serán aplicados en la empresa, por lo que las partes podrán incluir todos los aspectos que consideren pertinentes para ser regulados en el documento.

- c) Presentación del Convenio: El Convenio debe ser presentado ante el Ministerio de Trabajo para su correspondiente registro, hasta el domingo, 30 de junio de 2024 a través de la Oficina Virtual de Trámites – OVT (www.ovt.mintrabajo.gob.bo), adjuntando los siguientes requisitos:
 - Formulario de Declaración Jurada de incremento salarial a través de la OVT, consignado los datos del depósito de Bs. 124 (para planillas hasta Bs. 100.000) o de Bs. 153 (para las planillas que superen los Bs. 100.000), mismo que debe abonarse a la cuenta fiscal del Ministerio de Trabajo N° 1-6036425 del Banco Unión S.A.
 - Planilla retroactiva de incremento salarial llenada en el formato de la OVT, retroactiva al 1° de enero de 2024.
 - Convenio colectivo de incremento salarial en formato PDF (escaneado), incluyendo las firmas de los trabajadores.

La presentación del convenio y de la planilla retroactiva, es una obligación totalmente diferente a la presentación mensual de planillas, salarios y accidentes de trabajo, portanto, esto no exime a las empresas de presentar las planillas respectivas en el plazo establecido para el efecto.

- d) Presentación del Convenio en el sector minero: Las empresas del sector minero privado, deberán presentar el Convenio Colectivo de Incremento Salarial hasta el miércoles, 31 de julio de 2024.
- e) Incumplimiento: El incumplimiento en la presentación convenio colectivo de incremento salarial o la presentación fuera de plazo, puede dar lugar a la aplicación de una sanción o multa de parte del Ministerio de Trabajo.

5) Excepciones al incremento salarial 2024

El incremento salarial 2024 corresponde a todo trabajador sujeto a cualquier modalidad de contrato de trabajo (indefinido, plazo fijo, obra u prestación de servicio laboral) o bajo relación laboral en condiciones de subordinación o dependencia, trabajo por cuenta ajena o remuneración en cualquiera de sus formas.

Si bien por regla general el incremento se aplica a todos los trabajadores, el reglamento establece que no es obligatorio para el personal que ocupe cargo de presidentes, vicepresidentes, miembros de directorios, gerentes, subgerentes, directores generales, directores y subdirectores ejecutivos que tengan un nivel salarial acorde al cargo asignado.

Si bien el incremento no es obligatorio en los casos descritos, esto no implica que en el marco de la negociación colectiva y a un acuerdo entre partes, puedan beneficiarse con el incremento o que se les pueda aplicar un porcentaje de incremento inferior al determinado para la gestión 2024. En caso de que se defina aplicarse el incremento a quienes ocupen estos cargos, este aspecto deberá señalarse expresamente en el convenio colectivo de incremento salarial.

6) Reglas aplicables al incremento salarial 2024

- a) El incremento salarial 2024 aplica a los trabajadores con relación laboral en condiciones de subordinación y dependencia, trabajo por cuenta ajena y que perciba una remuneración en cualquiera de sus formas, que se encuentren contratados bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo.
- b) En caso de que se haya aplicado un incremento salarial para la presente gestión con anterioridad a la emisión del Decreto Supremo N° 5154, dicho incremento es válido para la gestión 2024 y deberá seguir siendo aplicado, sin embargo, se deben considerar las siguientes situaciones:

- Si el incremento salarial establecido por la Empresa es inferior al porcentaje del 3% de incremento establecido por el Gobierno, necesariamente deberá nivelarse el incremento a este porcentaje.
 - Si el incremento salarial establecido por la empresa es igual o superior al 3%, dicho incremento es totalmente válido y no es necesario realizar otro incremento para la presente gestión.
 - En ambos casos, es necesario que el incremento salarial sea determinado en un convenio colectivo de incremento salarial.
- c) En caso de que el incremento salarial del 3% a la remuneración básica no alcance a cubrir el monto del salario mínimo nacional (Bs. 2.500,00), necesariamente debe nivelarse el salario hasta cubrir este monto, aunque esto implique realizar un incremento superior al 3%.
- d) En caso de que el incremento salarial del 3% a la remuneración básica implique superar el salario mínimo nacional (Bs. 2.500,00), este incremento es válido y debe respetarse el monto de la nueva remuneración básica.
- e) En caso de que los trabajadores perciban una remuneración básica superior al salario mínimo nacional (Bs. 2.500,00), corresponde el incremento salarial sobre la base del 3% dispuesto por el Gobierno, salvo las excepciones establecidas en la reglamentación y señaladas en el punto 5 de la presente alerta.

[Resolución Ministerial No.- 521/24](#)

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



Jorge Nazrala
Asociado
jnazrala@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
Piso 2

Cobija

Avenida 16 de Julio
N°149
Centro

Teléfono

(+591) 620 02 020