



valor al Promedio Indemnizable de 2021. La diferencia es aproximadamente Bs. 30,000 a favor del beneficiario (el trabajador cuya vinculación laboral llegó a su fin) en caso de aplicarse la solicitud ministerial.

El caso involucra varias interrogantes tratadas en este Boletín y Conclusiones:

1. ¿Fue correcto el pago en 2010 por cinco años, cinco meses y 28 días a favor del dependiente?

El pago por 5 años, 5 meses y 28 días es perfecto porque:

Fue realizado el 28/4/2010. El cambio de normas que impiden pagar segmentos/fracciones (en el caso, 5 meses y 5 días) recién fue el 26/5/2010 (DS 522 Art. 3, párrafo II, oración final):

### **ARTÍCULO 3.- (PROCEDIMIENTO Y OBLIGATORIEDAD).**

- I. Las trabajadoras y los trabajadores que hayan cumplido cinco (5) años de trabajo de manera continua, podrán a simple solicitud escrita y sin necesidad de otro requisito, exigir al empleador el pago del o los quinquenios consolidados.
- II. El pago al que hace referencia el Parágrafo anterior, deberá efectuarse en un pago único, en un plazo de treinta (30) días calendario, computables a partir de la solicitud, **prohibiéndose su fraccionamiento.**
- III. La base de cálculo para el pago del o los quinquenios consolidados, será el promedio del total ganado de los tres (3) últimos meses anteriores a la solicitud de pago.
- IV. En caso de incumplimiento de pago dentro del plazo establecido, el empleador pagará el monto del quinquenio actualizado en base a la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda – UFV's, más una multa en beneficio de la trabajadora o trabajador consistente en el treinta por ciento (30%) del monto total a cancelarse.

Antes de esta norma, las reglas que aplicaban eran distintas:

Por el [DS 1592](#) en sus artículos 1-5 y por el [DS 7850](#) se permitía --ante la ausencia de procedimiento de entrega del dinero proveniente de Indemnización por Tiempo de Servicios a favor del trabajador— pactar la terminación de la vinculación laboral solo para efectos de dicho pago, seguido de inmediata recontractación sin pérdida de antigüedad para efectos de antigüedad, funciones (“categoría”, en terminología de esa época) y escala de vacación:

Decreto Supremo No 1592 de 19 de abril de 1949

Artículo 1.-

Se considera retiro voluntario el que tiene lugar cuando el trabajador notifica al patrono verbalmente o por escrito y con los plazos establecidos, por el artículo 12 de la Ley General del Trabajo, la rescisión del contrato individual de trabajo.

Artículo 2.-

La inobservancia de la notificación previa que se refiere al artículo precedente, no privará al trabajador del derecho a la indemnización por tiempo de servicios, pero el patrono podrá y el trabajador podrán acordar válidamente el pago de la indemnización por tiempo de servicios manteniendo en sus efectos el contrato con nuevo cómputo de servicios.

Artículo 3.-

Sin embargo de la definición contenida en el artículo 1 del presente Decreto, el patrono y el trabajador podrán acordar válidamente el pago de la indemnización por tiempo de servicios, manteniendo en sus efectos el contrato con nuevo cómputo de servicios.

DECRETOS SUPREMOS N° 07850  
RENE BARRIENTOS ORTUÑO  
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que las disposiciones contenidas en la Ley de 21 de diciembre de 1948 y su Decreto Reglamentario de 19 de abril de 1949, que instituyen el retiro voluntario, han dado lugar a confusiones que han ocasionado su errada aplicación;

Que a fin de evitar se continúe con esta, irregular y caprichosa interpretación de dichas disposiciones, es necesario ampliar su reglamentación, por lo que,

EN CONSEJO DE MINISTROS,  
DECRETA:

ARTÍCULO 1.- La recontractación a que se refiere el Art. 3º del Decreto Supremo No. 1592 de 19 de abril de 1949, es optativa para empleador y trabajador, siendo necesario el consentimiento de ambas partes para la renovación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 2.- El computo para la indemnización por tiempo de servicios en los casos en que el trabajador hubiera percibido una o más indemnizaciones por retiro voluntario con renovación del contrato de trabajo, de conformidad con el Art. 5º del mencionado Decreto Supremo, se efectuará desde la fecha de la última recontratación haya existido o no interrupción en la continuidad de los servicios entre uno y otro período de trabajo.

ARTÍCULO 3.- El trabajador conservará su antigüedad desde la fecha de su contratación original, aún cuando hubiera percibido una o más indemnizaciones por retiro voluntario, siempre que el contrato no hubiera sido extinguido y sólo para efectos del cómputo de categorización o bono de antigüedad y del período anual de vacaciones.

ARTÍCULO 4.- Los casos anteriores en que por mala interpretación de las disposiciones relativas al retiro voluntario o por cualquier otra causal se hubiera procedido de manera diferente a la anteriormente establecida, quedarán firmes y causarán estado; pero, no constituirán precedentes para situaciones futuras en que se deberá estar estrictamente a lo que el presente Decreto dispone.

### 3. Entonces, ¿por qué el Ministerio de Trabajo no aplica estas normas?

Política Social de Redistribución del Ingreso. El Ministerio Trabajo busca obtener el mayor ingreso posible para extrabajadores, con o sin ley. La ley solo es una referencial a nivel autoridades laborales, dentro de lo que se conoce como desinstitucionalización.

### 4. Es cierto que el Ministerio de Trabajo no quiere refrendar el finiquito presente, indicando que “si el pago hubiera sido por 5 años, 0 meses 0 días” estaría bien, pero al ser “5 años, 5 meses y 5 días” corresponde tomar los 35,000 bolivianos como pago a cuenta/anticipo (en la sección Deducciones del finiquito), generando a favor del trabajador aproximadamente Bs. 30,000 adicionales?

No. Hay casos recientes en lo que se ha intentado refrendar finiquitos de conclusión de relación laboral conteniendo quinquenios previos (5 años, 0 meses y 0 días), refrendados. El Ministerio de Trabajo dijo que de todas maneras se trata de

anticipo(s) “*debido a que ninguna parte de la ley indica que un pago de quinquenio es un pago consolidado*”, lo cual no se verifica:

DS 522 (extractos)

El quinquenio es la consolidación de la indemnización por tiempo de servicios al cumplimiento de cada cinco (5) años de trabajo de manera continua.

La trabajadora o el trabajador que haya accedido al pago del quinquenio no pierde su antigüedad para efectos de sus derechos con relación al bono de antigüedad y derecho al goce de sus vacaciones.

Nótese que no se menciona nada sobre Indemnización por Tiempo de Servicios respecto a la pérdida de antigüedad.

## 5. Legalmente, ¿Se pueden hacer anticipos de quinquenio?

Ver la respuesta 1.

## 6. ¿Qué va a pasar si el empleador no logra el refrendado de este finiquito?

No hay un plazo máximo de refrendado. Tenemos a la venta un certificado que dice eso (Bs. 119) en caso de que el auditor externo quisiera observar que hay un finiquito sin sello:

- **Contar con visado de Finiquitos por el Minsiterio de Trabajo no es requisito legal**  
Lo que es obligatorio es el pago en plazo de la deuda al trabajador saliente. Ninguna Ley laboral regula visado de Finiquitos y/o un plazo para hacerlo, excepto la que pone un costo administrativo para el trámite en caso de encaminarlo. Los funcionarios ministeriales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social) cuanto los Jueces Laborales conocen sobre dicho aspecto. Su importancia en exigirlo pareciera mas ligada a recaudación de fondos o para contar con prueba extra respecto a la desvinculación para efectos internos o de seguridad social. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe (Art. 14 CPE).



Sobre todo por tradición sugerimos hacer el visado, evitando malos momentos en situación de inspección laboral donde piden este requisito como si tuviera algún asidero jurídico. El tema es defendible ante el juzgado laboral en caso de solicitud por la autoridad laboral de infracción a ley social. En una inspección, se presentará aquellos visados, sugiriéndose añadir la frase *“A pesar de presentar voluntariamente los finiquitos visados parte de los archivos de la empresa, recordamos a su autoridad que no hay ley alguna que obligue a dicho refrendado en un plazo. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe (Art. 14 CPE)”*.

Lo que importa es el pago, con o sin conocimiento ministerial.

De todas maneras, los peores escenarios son:

- i. Que el trabajador de cuyo caso se trate, escuche (y tome como válido) del inspector laboral que hubiera algo adicional que se debe. Esta persona pudiera pedir al propio Ministerio que se involucre emitiéndose una Citación y/u origine una Inspección Laboral.
- ii. Que --concordante con el inciso precedente-- el tema pase a la justicia mediante una demanda contra el empleador, encaminada por el Ministerio de Trabajo, por infracción a ley social, en relación con el no contar con el visado de ese finiquito concreto. La defensa es sencilla: “Señor juez, no hay ley ni plazo que obligue al refrendado de finiquitos, siendo la obligación el pago”. Hasta ahora todos los temas así han salido con una sentencia dando la razón a empleadores.
- iii. Que --concordante con el inciso *i* precedente-- el tema pase a la justicia mediante una demanda por recálculo de beneficios sociales, solicitando el pago de los Bs. 30,000 del caso analizado mas 30% de multa y recalcu UFV al día del pago. El empleador deberá defenderse con los mismos argumentos mencionados líneas arriba, aunque la probabilidad de ganar un caso así es de 50%

provisto que en general la justicia boliviana es demasiado mala. Nadie tiene idea qué rumbos tomará la sentencia.

### CONCLUSIONES DEL CASO ANALIZADO:

- A pesar de contar con la ley a su favor respecto al pago en su oportunidad de Indemnización por Tiempo de Servicios por 5 años, 5 meses y 28 días, este empleador no va a conseguir contemporáneamente el refrendado de este finiquito. Hemos estado dando continuas alertas sobre problemas en el refrendado de finiquitos, quinquenios, contratos y planillas primas de utilidades.
- En 2010 el empleador ha pagado lo correcto provisto que esa época la indemnización por 5 años, 5 meses y 28 días era lo legal. Fue un pago consolidativo porque la normativa de esa época lo permitía. Sólo se prohibió anticipos desde el 26 de mayo de 2010.
- Es incorrecto llevar el pago en su oportunidad realizado por 5 años, 5 meses y 28 días a deducciones (tal y como se tratará de un anticipo). Inclusive, no se necesitaba el sello ministerial (que para el caso concreto se consiguió) en el finiquito, porque ninguna norma obliga(ba) a avisar pago de finiquitos/quinquenios/anticipos de quinquenio ante las autoridades.
- Sabiendo que haya este problema, hay que evitar el intento de refrendado de casos controvertidos en presencia del propio ex trabajador. Naturalmente, la persona pensará que el ex empleador le está hurtando dinero dando confianza a lo que se escucha de la autoridad.

- La peor salida es que el ex empleador pague a este trabajador los cerca de Bs. 30,000 extras para el caso analizado como fruto de llevar el pago por 5 años, 5 meses y 28 días a la sección “Deducciones” del finiquito, generando precedente para nuevos casos a futuro y recálculos para casos pasados.
- Presentes anticipos de quinquenio son pagos a cuenta como un efecto de la prohibición legal. Tampoco van a poder contar con un sello ministerial. Al respecto:
  - i. Evitar darlos, excepto en casos urgentes. Esto es lo legal. Si fuera el caso, suscribir [un documento](#) por el cual el solicitante pida su quinquenio cuando cumpla trabajo por al menos un quinquenio, además del anticipo, además de mencionar una urgencia personal/familiar que no pueden esperar.
  - ii. Visar ante la autoridad el finiquito exhibiendo el monto total, seguido de un reconocimiento documental firmado anexo por el cual las partes saben y entienden que el finiquito sellado sólo está reconociendo el monto total de la deuda respecto de la cual hay pagos previos con sus propios respaldos, quedando un saldo entregado en la fecha.



[ABC DEL SUSCRIPTOR](#)



**ASESORES LEGALES CP**   
In alianza con Colbert Consulting Limited, London Inglaterra

Calle Mercado 1328  
Edificio Mariscal Ballivián  
Piso 9 Of. 904, La Paz Bolivia  
T: (+591 2)2204214  
Mail to: [boletinlegal@alcp.com.bo](mailto:boletinlegal@alcp.com.bo)



**El material anexo está diseñado para  
uso digital  
No lo imprimas**