



**LOS FINIQUITOS NO REQUIEREN  
REFRENDADO MINISTERIAL PARA SU VALIDEZ**

# REFRENDADO MINISTERIAL PARA SU VALIDEZ

Ante la carencia de normas específicas sobre la obligatoriedad de refrendado de finiquitos, el Ministerio de Trabajo acaba de emitir normativa ([RM 1104/2022](#)) sobre el tema. La normativa más cercana era el Convenio 95 (Convenio sobre la Protección del Salario, 1949) emanado de la Organización Internacional del Trabajo (elevada a rango de Ley boliviana por Ley 2120) y el artículo 103 de la Ley 065 de Pensiones sobre la obligatoriedad de presentar el extracto AFP junto a un finiquito. Aquella literalmente indica:

2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

Según la Resolución Ministerial citada, el formulario de finiquito es el único medio idóneo para acreditar el pago de derechos sociales, requiriendo para alcanzar eficacia y validez jurídica el refrendado ministerial:

**ARTÍCULO 2.- (DEFINICIÓN).** El Formulario Único de Finiquito es el documento físico en el cual consta el detalle de los derechos laborales que corresponde sean pagados a favor de las trabajadoras y los trabajadores, constituyéndose como único medio idóneo para acreditar el pago de los mismos, requiriendo para alcanzar la eficacia y validez jurídica, ser refrendado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.

¿Es eso cierto?

No. La Resolución contradice normas de superior jerarquía, y en específico las reglas del derecho obligacional contenidas en el Código Civil. A su vez, atenta contra el Principio de Jerarquía Normativa de la Ley 2341:

**Principio de jerarquía normativa:** La actividad y actuación administrativa y, particularmente las facultades reglamentarias atribuidas por esta Ley, observarán la jerarquía normativa establecida por la Constitución Política del Estado y las leyes;

Por su parte, la cantidad de incoherencias jurídicas es demasiado evidente, sin mencionar siquiera el sentido común (Principio de Razonabilidad) y la cantidad de errores gramaticales propios de una redacción urgente y desesperada, a saber:

RM 1104/2022	LEY APLICABLE O SOLUCION
<p>“Requiriendo [el pago de derechos laborales] para alcanzar la eficacia y validez jurídica ser refrendado por el Ministerio de Trabajo”</p>	<p>Referencialmente, en el pasado se creía que en aplicación del artículo 22 de la Ley General del Trabajo (“El contrato de trabajo requiere, para alcanzar eficacia jurídica, ser refrendado por la autoridad de trabajo...”) el contrato laboral requería el sello ministerial para ser válido. Tal y como se reporta en el Boletín Laboral 208 (pág. 3), la Corte Suprema de Justicia determinó que los únicos requisitos de Formación del Contrato son los regulados por el código civil (causa, objeto, forma y consentimiento).</p> <p>Sellos, refrendados y otras solemnidades no son exigibles para acreditar una relación laboral contractual laboral. Por tanto, no prosperaron los intentos empresariales buscando evitar pagar derechos sociales emanados de contratos sin refrendar.</p> <p>En esa misma línea, los únicos requisitos de cumplimiento de pago de obligaciones monetarias emanadas de relaciones laborales son las del código civil. Sellos, refrendados y otras solemnidades no perjudican a un pago válido de finiquitos de terminación de relación laboral, de pago de quinquenios, de pago de anticipos de quinquenio u otras. De todas maneras, la Ley 2341 regula sobre el tema: “Principio de Informalismo: La inobservancia de exigencias formales no esenciales por parte del administrado, que puedan ser cumplidas posteriormente, podrán ser</p>

	<p>excusadas y ello no interrumpirán el procedimiento administrativo”.</p> <p>Respecto a esto, el lugar de cumplimiento de obligaciones monetarias es el domicilio del trabajador en su calidad de acreedor, al momento del vencimiento (Art. 310 del código civil). La concordancia respecto a la Diligencia del Cumplimiento de las obligaciones yace en los siguientes artículos del código civil: 302 (diligencia del deudor) y 351-1 (modo de extinción de las obligaciones).</p> <p>Una salida sencilla que permita dar cumplimiento al pago de las deudas laborales en el domicilio del trabajador en su calidad de acreedor, mediante autorización de uso de su cuenta bancaria, es tratado en el <a href="#">Boletín Laboral 208</a>. Se mostraba que el tema es crítico.</p>
<p>Pago, refrendado y firma son indivisibles, y deben realizarse en un plazo perentorio bajo sanción de 30% de multa sobre el total, a favor del trabajador o extrabajador, según sea el caso.</p>	<p>Contradictoriamente:</p> <p>a) Antes de acudir al refrendado, el empleador/exempleador debe hacer un prepago:</p> <p>“Artículo 5 (de los Requisitos). I. Para efectos de refrendado del Formulario Unico de Finiquito, todo empleador, debe presentar los siguientes requisitos: I. Documentación que respalde el pago de la totalidad de los derechos laborales que corresponde a la trabajadora o el trabajador por el tiempo de servicios (comprobante contable de egreso, recibo de pago, cheque, comprobante de transferencia bancaria, otro), a nombre de la trabajadora o el trabajador, sea en original y copia”</p> <p>b) Podría ocurrir que la cuantía prepagada varíe respecto a la revisión por el inspector laboral, trayendo consigo necesidad de tener que hacer</p>

pagos adicionales o devolución de pagos en exceso.

Además, la experiencia muestra que los inspectores laborales con bajo conocimiento contable objetan temas de tal naturaleza bajo extorsión de no refrendar si no se obedece su directiva.

c) Sólo se hace refrendado en presencia de ambas partes. Como un requisito es haber hecho prepago, y la posibilidad de que el beneficiario no se presente o desaparezca (no responde llamadas ni responde mensajes), configurando riesgo de que el empleador/exempleador se quede con un prepago que no consiga la firma del beneficiario ni el sello ministerial. Por ejemplo, el sencillo caso del extrabajador quien salió de viaje porque ya tiene otra oportunidad laboral en otro sitio, que le haya llegado el dinero de su finiquito, y se siente poco atraído en colaborar para trámites burocráticos de refrendados que no le benefician en nada.

Desafortunadamente, extrabajadores suelen desaparecer bajo asesoría del propio Ministerio de Trabajo en miras a conseguir ilegítimamente 30% de multa a su favor, nuevamente contra el Principio Fundamental de la Ley 2341: El desempeño de la función pública está destinado exclusivamente a servir los intereses de la colectividad.

¿Qué pasaría si una de las partes (el extrabajador) no se presentara, en el intento de refrendado de finiquito por conclusión de la relación laboral? ¿Y si su ausencia o desaparición temporal fuera intencional para que se venza el plazo, en miras a conseguir a su favor 30% de multa sobre el total de la deuda, aplicará la autoridad laboral el instituto Culpa de la

	<p>Víctima a momento de evaluar si aplica (o no) multa de 30% sobre la deuda total a favor de quien causó el problema?</p> <p>c) El plazo de pago-firma-refrendado (como evento indivisible) es 15 días calendario; el Ministerio de Trabajo solo atiende en días hábiles. Hay incompatibilidad de sistemas.</p>
<p>“El refrendado del finiquito se realizará ante la Jefatura Departamental o Regional del Trabajo de la ciudad o localidad donde el trabajador desempeñó o desempeña funciones, o en aquella Jefatura que resulte más cercana geográficamente al lugar de trabajo correspondiente”.</p>	<p>Muchos empleadores tienen dependientes en teletrabajo, inclusive en territorio extranjero. Hay incompatibilidad de sistemas.</p> <p>Otros empleadores tienen una administración central y dependientes en provincia o en otros distritos donde no poseen personal administrativo que pueda presentarse ante la Jefatura Departamental o Regional del Trabajo, que pueda presentarse para efectos del refrendado ministerial. El tema queda agravado si se combina casuística con el punto previo de esta tabla.</p>
<p>Necesidad de presentación del extracto de aportes emanado de la AFP hasta el día de la terminación de la relación laboral, en aplicación del artículo 103 de la Ley 65 de pensiones.</p>	<p>Para trabajadores nuevos registrados directamente ante la Gestora de Pensiones, no se puede hacer pagos previos a la terminación del periodo mensual, porque la Gestora aún no tiene el módulo informático que permita este servicio. Hay incompatibilidad de sistemas.</p>
<p>“Requisitos en caso de conclusión de contratos eventuales: Fotocopia simple del contrato de trabajo debidamente refrendado por el Ministerio de Trabajo, de conformidad al artículo 22 de la Ley General del Trabajo, y el artículo 14 de su Decreto Reglamentario”.</p>	<p>No hay plazo máximo de refrendado de contratos. Al no haber plazo, no aplica exigencia de este requisito por la autoridad. “Nadie será obligado a hacer lo que la constitución y las leyes no manden” (Art. 14 NCPE)</p>
<p>“Artículo 3 (PROCEDENCIA). El empleador podrá presentar el Formulario Unico de Finiquito, para su</p>	<p>El trámite es potestativo</p>

<p>refrendado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, cuando se presentan las siguientes causas...” (subrayado propio).</p>	
<p>“Expresado el consentimiento por la trabajadora o el trabajador, se solicitará su firma en el formulario de finiquito para proceder al refrendado del mismo”.</p>	<p>¿Cuán probable es que un trabajador despedido (despido con causa justificada, despido por pérdida de confianza, despido legal por edad máxima laboral, despido por fuerza mayor, etc.) exprese de viva voz su consentimiento?</p>
<p>“Quinquenio y Anticipo de Quinquenio: El empleador deberá presentar fotocopia simple del formulario único de finiquito pagado con anterioridad debidamente refrendado por el Ministerio de Trabajo (quinquenios y/o anticipos)”</p>	<p>No existía norma antigua obligatoria para el refrendado ministerial de pago de quinquenios o anticipos de quinquenio. De hecho, por el art. 3 del DS 522 se prohibía anticipos de quinquenio. Por lo dicho, desde finales de 2018 el Ministerio de Trabajo no refrendaba formularios de finiquito para casos de anticipo de quinquenio.</p>



**ABC del Suscriptor**



monto abierto



### CERTIFICACIÓN

**PARA** : Adalid Martínez, Jefe de Recursos Humanos  
HKI Ltda.

**DE** : Améstegui Asesores Laborales  
Christian Améstegui

**NTRA. REF.** : JOFV – H100/2022

**FECHA** : Noviembre 15,2022

**ASUNTO** : **Visado Ministerial de Finiquitos y de Contratos Laborales**

De acuerdo a solicitud hecha por el cliente con relación a Visados ministeriales tenemos a bien señalar lo siguiente:

a) **Contar con Visado de Pago de Finiquitos (por conclusión de la relación laboral, de pago de quinquenios o de pago de anticipo(s) de quinquenio) por el Ministerio de Trabajo no es obligatorio.**

- Lo que es necesario y obligatorio es el Pago dentro de plazo legal de la deuda (emanada de conclusión de la relación laboral, de pago de quinquenio(s) o de pago de anticipo(s) de quinquenio), preferentemente calculada vía Finiquito provista su estructura visual.

Para el caso concreto de conclusión de la relación laboral, el pago es concordante con el Convenio 95 de la OIT (C095 – Convenio sobre la Protección del Salario, 1949) – aprobado y elevado a rango de Ley nacional mediante Ley 2120 de 11 de septiembre de 2000:

*“Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional... El término **salario** significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada 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 por servicios que haya prestado o deba prestar”.*

- Respecto al pago de deudas, incluyendo las deudas emanadas de una relación laboral en sentido amplio, el Derecho Obligacional (contenido en el libro tercero del Código Civil) regula (citas de los aspectos relevantes):

Art. 351 (Modos de Extinción de las Obligaciones) Las obligaciones se extinguen por: 1. Su Cumplimiento.

Puedes comprar un original del [Certificado Actualizado de no Necesidad de Visado de Finiquitos](#) por Bs. 119. El envío es realizado vía courier.

Previamente, la firma legal ofrecía un [Certificado de no Necesidad de Refrendado de Finiquitos](#), por un costo de Bs. 119. El precio actual es Bs. 99. El envío es realizado vía courier.

Puedes comprar ambos por Bs. 149. El precio actual es Bs. 99. El envío es realizado vía courier.





**AMESTEGUI**  
ASESORES LABORALES

Mercado 1328  
Piso 9, Of. 904  
Tel. (+591 2) 204214 / 2201036  
e-mail: [info@aal.com.bo](mailto:info@aal.com.bo)  
[aal.com.bo/](http://aal.com.bo/)

La Paz, Bolivia