



## ¿COMO PUEDE PAGARSE SUELDOS EN DOLARES PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES?

## ¿COMO PUEDE PAGARSE SUELDOS EN DOLARES PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES?



Ante la pública especulación sobre devaluación del Boliviano (Bs/BOB), aquellos empleadores que traen divisas del exterior en dólar americano u otras monedas, y/o sus dependientes, se preguntan si fuera posible hacer pago salarial directo en moneda foránea. Para el desarrollo del tema su tratará el típico caso de dólar americano (US\$/USD).

1. Antes de 2006, ese mismo tipo de organizaciones (exportadores de bienes y servicios, misiones diplomáticas, organismos de cooperación internacional, ONGs nacionales e internacionales, principalmente) solían pagar salarios en dólares. Así, según las variaciones diarias del bolsín cada día el valor remunerativo subía y bajaba un poco. El valor que aparecía en la Boleta de Pago (y en la Planilla Salarial) era la del tipo de cambio del último día de mes (28, 29, 30 o 31). Por ello, el monto de Total Ganado y Líquido Pagable era distinto mes por mes.

Estos empleadores cumplían la legislación que indica que el salario tiene que ser pagado en moneda local en el entendido que en la Boleta de Pago aparecía como desembolso en Bolivianos:

Ley General del Trabajo:

**Artículo 53.** — Los períodos de tiempo para pago de salario, no podrán, exceder de 15 días, para obreros y de un mes para empleados y domésticos. Los pagos se verificarán precisamente en moneda de curso legal, en día de trabajo y en el lugar de la faena, quedando prohibido hacerlo en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, salvo en tratándose de trabajadores del establecimiento en que se haga el pago.

En esa época las cajas de salud no habían aun emprendido las espantosas fiscalizaciones que realizan hoy en su deseo de conseguir por cualquier camino recaudaciones más altas. En esa materia, la norma (y que está aún vigente) sobre salarios en moneda extranjera exigía:

### [Reglamento al Código de Seguridad Social \(1959\)](#)

Artículo 14°.-

[Concordancia](#) [Reglamentos](#) [Precedente](#)  
[Notas al artículo](#) [Jurisprudencia](#) [Doctrina](#)  
[Mis Apuntes](#)

Los trabajadores que ejecuten trabajos remunerados en moneda extranjera están incluidos en el campo de aplicación del [Código de Seguridad Social](#), debiendo ser considerado su salario hasta un límite máximo de trescientos cincuenta dólares americanos o su equivalente en otra moneda extranjera. Igualmente quedan incorporados los trabajadores que perciben una parte de sus remuneración en moneda extranjera y otra en moneda boliviana, siendo considerado su salario en moneda extranjera hasta un límite máximo tal que añadido al salario en bolivianos, ascienda al equivalente de trescientos cincuenta dólares americanos.

Posteriormente, en 1975 hubo una actualización, mediante el [Decreto Ley 13214](#):

**Artículo 57°.-**



Las cotizaciones patronales y laborales se calcularán sobre la totalidad de las remuneraciones que perciban los trabajadores en el mes vencido, cualesquiera que sea su forma, monto, moneda, denominación y modalidad de pago, exceptuando únicamente los Aguinaldos por Navidad y por Fiestas Patrias y hasta dos primas anuales.

Las remuneraciones especiales pagadas por concepto de porcentaje, trabajo extraordinario, suplementario, a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, honorarios, bonos y otros que formen parte del total de ganancia del trabajador, son cotizables sin ninguna excepción.

Finalmente, en 2009, el [Reglamento Único de Afiliación y Prestaciones del Régimen de Corto Plazo](#) indicó algo similar:

- a)** La totalidad de las remuneraciones que perciban los y las trabajadores(as) en el mes vencido, cualquiera sea su forma, monto, moneda, denominación o modalidad de pago. No están sujetos a cotización, la devolución de pasajes, refrigerios, vacaciones pagadas en finiquitos, bonos por fallas de cajas, subsidios familiares, subsidios por incapacidad temporal, el Aguinaldo de Navidad y hasta dos primas anuales.
- b)** Las remuneraciones especiales pagadas por concepto de porcentaje, trabajo extraordinario, suplementario, a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, servicios no personales, incentivos, bonos y otros que forman parte del total ganado del trabajador, son cotizables sin ninguna excepción.

En esa época, respecto al pago de salario en dólares americanos, las cajas de salud empezaron a penalizar el hallazgo de salarios inestables (es decir, que suben y bajan) en moneda local originados en el tipo de cambio variable. En su revisión preautorización de aportes, en la mesa al lado de ventanilla de pagos, o dentro de fiscalizaciones, observaban que no se permitiría la rebaja de salarios (con efectos en sus aportes) porque lo entendían como ilegal despido indirecto, entre otros argumentos.

La solución del momento fue congelar los sueldos al tipo de cambio más alto que se había consignado en algún momento. Impusieron esa salida porque no sabían que a principios de 2006 el tipo de cambio se volvería estable e inamovible, por decisión del nuevo gobierno entrante de Evo Morales.

2. Al presente, hay riesgo que la moneda boliviana (Bs) se devalúe respecto al dólar (US\$). Así, por ejemplo:

Ahora: US\$ 100 – Bs. 696 al comprar y Bs 686 al vender. Ya se escucha de un mercado negro vendiendo US\$100 a casi Bs. 800.

El peor escenario referido por analistas económicos sería US\$ 100 – Bs. 1229. Por tanto, para estos valores:

- a) Trabajador con típicos gastos en moneda local (siendo la gran mayoría de la población):
- Si recibe su salario en moneda local le resultará inocuo, incluyendo el incremento salarial repositario de inflación, siempre y cuando este último factor no se dispare. Como un tema externo a la vinculación laboral, habrá incremento de precio de bienes cuya importación o fabricación sea dependiente de compra de dólares.
  - Si recibe su salario en dólar americano, al hacer cambio de moneda de dólar a Boliviano para el gasto diario, recibiría Bs 1229 por cada US\$100, incrementando momentáneamente su valor adquisitivo. En caso de eventualmente no favorecerle el tipo de cambio, comenzará un conflicto con su empleador para reposición de valor al tipo histórico más conveniente a sus intereses.
- b) Trabajador con típicos gastos en moneda foránea (por turismo, renovación frecuente de automotores, hijos estudiando en el exterior, tratamientos médicos en proveedores del exterior, consumidor de productos de lujo, etc.):
- Si recibe su salario en moneda local requeriría Bs 1229 para comprar US\$100, volviéndose extremadamente caro mantener su estilo de vida.
  - Si Recibe su salario en dólar americano le resultará inocuo.

### 3. Entonces, ¿Cómo pudiera un empleador pagar en dólares?

#### OPCIÓN 1

Si se pactare entre partes (empleador-trabajadores) el pago salarial en dólares, el empleador debería suscribir un [documento](#) por el cual

el dependiente es quien pide que hasta nuevo aviso la organización contratante compre los dólares con lo que su Liquido Pagable lo permita, al tipo de cambio oficial (o el que preferencialmente pudiera conseguir por algún privilegio con una entidad financiera dentro de su relación comercial) o lo pague en cuenta bancaria en dólares. Nótese el carácter de servicio adicional extraordinario del empleador a favor del dependiente. Se sugiere que el empleador pueda también revertir el servicio en cualquier momento (dado que la entidad financiera se reserva también el mismo derecho, o el dólar americano escasea o desaparece del mercado).

Es la opción más viable.

## OPCIÓN 2

Pago de salario en dólares como tal de manera directa.

En una moneda estable no debería haber más problemas, pero bajo riesgo de subidas y bajadas influenciadas por el tipo de cambio (como antes de 2006) por lo cual el Total Ganado en Bolivianos variará según el valor al día de cálculo (típicamente, el último día de mes) o una devaluación (con efectos tratados líneas arriba, según los hábitos del grupo familiar), se prevén problemas y sanciones por parte de los entes de seguridad social respecto a aportes, exigiendo congelamiento de sueldo al tipo de cambio más alto histórico (por lo cual se repetiría la historia narrada previamente). Así, habría un salario auténtico y un salario para efectos aportes para salud.

De volverse una costumbre la práctica, y de valorizarse la moneda local por tipo de cambio poco favorable al dependiente (por ejemplo, US\$ 100 – Bs. 500), éste vería su poder adquisitivo reducido generando reclamos de reposición de valor, inclusive ante tribunales de justicia.

## CONCLUSIÓN

El pago directo en moneda extranjera es riesgoso, por mucho que los documentos físicos exhiban montos en moneda local.

Fluctuaciones negativas en el Total Ganado y problemas respecto a aportes a la Seguridad Social o reclamos posteriores por parte de los (ex)dependientes si el tipo de cambio no les favorece son esperados. Los citados precedentes históricos ya han mostrado lo que puede ocurrir. La única excepción segura para un empleador es habilitar el voluntario y reversible servicio de compra de dólares. Una excepción son los trabajadores extranjeros.



### ABC del Suscriptor



- Código QR de pago directo:
- a. para digitar Bs. 199,90  
(suscripción personal)
  - b. para digitar Bs. 417,60  
(suscripción empresarial)
  - c. para digitar Bs. 2227,20  
(suscripción ilimitada)



**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