



Indemnización por Tiempo de Servicios

44° Diálogo de la Mesa Laboral

20 de junio de 2021

Participantes:

Cristian Améstegui, Gonzalo Crespo, Rodolfo Eróstegui, María Bengolea, Daniella Barrientos, Martha Mallea y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

La indemnización laboral aparece en el Art. 13 de la Ley General del Trabajo (LGT) de 1939, sin embargo, posteriormente se realizan varias modificaciones. De acuerdo con el Decreto Supremo (DS) 110 del 1 de mayo del 2009, se define a la indemnización por tiempo de servicio como la compensación económica al desgaste físico y psíquico que genera la actividad laboral y se paga en el equivalente a un sueldo por cada año de trabajo continuo, o en forma proporcional a los meses trabajados cuando no se ha alcanzado el año.

Asimismo, por medio del DS 522 del 26 de mayo de 2010, se establece que los trabajadores que hayan cumplido cinco 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, el cual deberá efectuarse en un pago único, en un plazo de treinta días calendario, computables a partir de la solicitud, prohibiéndose su fraccionamiento.

Anteriormente al DS mencionado, el trabajador era sujeto al pago de la indemnización una vez que la relación laboral entre el trabajador y el empleador había finalizado y el mismo debía contar mínimamente con cinco años de antigüedad (DS 11478 del 16 de mayo de 1974, DS 1592 del 19 de abril de 1949 y DS 7850 del 1 de noviembre de 1966).

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

La indemnización por tiempo de servicios consiste en una compensación económica para el trabajador despedido, en retribución por el tiempo que ha prestado sus servicios a una empresa. La indemnización es parte del salario con una modalidad especial de pago, por tanto, debería ser objeto de reserva y previsión por parte de los empleadores, aunque usualmente el empleador no contempla esta situación por diferentes circunstancias. Además, de acuerdo con el Art. 3 del DS 11478, el empleador está legalmente autorizado a disponer de estos recursos para apalancar financieramente las actividades de la empresa.

Según el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, referido a la Terminación de la Relación de Trabajo de 1982, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada, tendrá derecho a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores. Dicho Convenio, no ha sido ratificado por el Estado boliviano.

Asimismo, según la LGT, en los casos de despido legal por causas imputables a los trabajadores, estos perdían no solo el derecho a percibir el desahucio, sino también el derecho a cobrar la indemnización. Sin embargo, actualmente, los quinquenios se consolidan cada cinco años y alguna eventual sanción solo puede afectar a los últimos años, pero no a los quinquenios consolidados.

El cálculo de la indemnización por tiempo de servicios en Bolivia es un procedimiento fácil de calcular. Solo se debe tener en cuenta el salario y el tiempo laborado. La base del cálculo para el pago de la indemnización por tiempo de servicios se hace promediando los últimos 3 sueldos mensuales.

En ese contexto, el Art. 3 del DS 522, establece que los trabajadores pueden requerir a sus empleadores el pago de los quinquenios consolidados dentro de los 30 días siguientes y en caso de incumplir el plazo establecido, el empleador pagará el monto del quinquenio actualizado en base a la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda (UFVs), más una multa del 30% del monto total a cancelarse.

Sin embargo, para pagar el quinquenio o finiquitos, el MTEyPS exige refrendar dicho pago en sus oficinas, a pesar que no existe norma que establezca dicho proceder. Asimismo, el pago de finiquitos a cuenta era aceptado hasta el año 2020, ahora el visado es a mucha insistencia con la advertencia que se someten a riesgo de multa si la entidad es fiscalizada. Por tal motivo, el empleador, prefiere no hacer el pago de anticipo de indemnización o pago a cuenta de quinquenio a fin de evitar multas, en desmedro de las necesidades y derechos del trabajador e incluso la propia empresa porque el pasivo va creciendo.

Por otra parte, el registro de la indemnización en la contabilidad de las entidades pública y privadas, suele ser defectuosa, porque no se realiza el ajuste contable y actualización de acuerdo al incremento salarial anual, debido a que las empresas tratan de evitar exhibir cifras bajas o saldos deficitarios, por este motivo, es recomendable que los contadores y las empresas encargadas de realizar auditorías externas, incluyan dentro de las buenas prácticas, la verificación del ajuste contable anual, a fin de garantizar la liquidez de las empresas para los pagos oportunos de todos los beneficios sociales que corresponda por ley al trabajador.

Resulta inverosímil que, en tiempos de pandemia, varios trámites del pago de finiquitos, quinquenios y otros beneficios sociales, se los deba realizar presencialmente en las oficinas regionales e incluso en algunos casos en las oficinas centrales de La Paz, cuando lo recomendable es implementar la digitalización de los trámites.

III. CONCLUSIONES

- Dado que el tema de indemnización por tiempo de servicio es un tema técnico y complejo, se requieren recursos humanos especializados y calificados en este tema en particular. Sin embargo, los servidores públicos del MTEyPS exhiben debilidades en su formación profesional, en perjuicio de los derechos de los trabajadores y garantías de los empleadores que acuden a las oficinas regionales y centrales para realizar diversos trámites.
- Los criterios vertidos por los funcionarios del MTEyPS sobre los procedimientos para la indemnización no son homogéneos, depende de la discrecionalidad de cada servidor en las ventanillas de atención o la oficina regional a la que se asiste; ello se debe a falta de capacitación técnica y cambio continuo de los funcionarios en La Paz y las regionales.
- El visado de los finiquitos no está regulado por ninguna norma, por tal motivo, hacerlo no es obligatorio y no realizarlo no está sujeto a sanción (Art. 14.4 de la CPE).
- Limitar el pago solo de los quinquenios consolidados, es vulnerar uno de los derechos fundamentales del trabajador, porque el quinquenio es un salario indirecto, es decir un derecho del trabajador.
- Los trámites en el MTEyPS deben ser más ágiles, simples, en línea, haciendo uso de la tecnología de la información y eliminando progresivamente la modalidad de los trámites presenciales, pagos en efectivo delante de un inspector laboral y unificando criterios entre los servidores públicas y las oficinas regionales respecto a los diferentes trámites y procedimientos laborales que se gestionan en dicha entidad pública.