

**UNIVERSIDAD MAYOR, REAL Y PONTIFICIA DE
SAN FRANCISCO XAVIER DE CHUQUISACA**

VICERRECTORADO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



**ANÁLISIS DE LA CREACIÓN DEL DOBLE AGUINALDO
APLICADO A LAS EMPRESAS PRIVADAS**

**TRABAJO EN OPCIÓN AL GRADO DE DIPLOMADO EN DERECHO
EMPRESARIAL VERSIÓN I**

JESENIA ALEJANDRA MENDOZA PEREIRA

SUCRE - BOLIVIA

2023

CESIÓN DE DERECHOS

Al presentar este trabajo, como uno de los requisitos previos para la obtención del Certificado del Diplomado en Derecho Empresarial Versión I, de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, autorizo al Centro de Estudios de Posgrado e Investigación o a la Biblioteca de la Universidad para que se haga de este Trabajo, un documento disponible para su lectura, según las normas de la Universidad.

Asimismo, manifiesto mi acuerdo en que se utilice como material productivo dentro del Reglamento de Ciencia y Tecnología, siempre y cuando esa utilización no suponga ganancia económica ni potencial.

También cedo a la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, los derechos de publicación de este trabajo o parte de él, manteniendo mis derechos de autor hasta un período de 30 meses posterior a su aprobación.

JESENIA ALEJANDRA MENDOZA PEREIRA

Sucre, abril de 2023

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por brindarme una familia que ha creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio.

A mis padres Jhonny y Jenny, mi hermano Marcelo, que tuvieron la oportunidad y la satisfacción de presenciar este logro en vida, gracias por todas las enseñanzas dejadas.

A la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, especialmente a la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, a mis Docentes por ser una fuente de sabiduría y compartir sus conocimientos, valores y ayudarme a formarme profesionalmente al servicio de nuestra sociedad

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía, luz que ilumina cada momento de mi vida.

A mi familia, por estar siempre conmigo en cada uno de los momentos difíciles y enseñarme el valor de la vida y ser un aporte valioso para la sociedad.

ÍNDICE GENERAL

Cesión de derechos	i
Agradecimientos	ii
Dedicatoria	iii
Índice general	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos	vii
Resumen ejecutivo.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
1. Antecedentes.....	1
2. Justificación.....	3
3. Formulación del problema.....	5
4. Objetivo de la investigación	5
4.1. Objetivo general	5
4.2. Objetivo específico	5
5. Metodología.....	6
5.1. Tipo de investigación	6
5.2. Enfoque de Investigación	6
5.3. Métodos de investigación	6
5.4. Técnicas de investigación.....	7
5.5. Instrumentos de investigación	7
5.6. Población y muestra	8
5.6.1. Población	8
5.6.2. Muestra.....	8
CAPÍTULO I	
MARCO TEÓRICO	
1.1. Marco Contextual	9
1.1.1. Constitución Política del Estado.....	9
1.1.2. Decreto Supremo 1802.....	10

1.1.3. Decreto Supremo N° 3747 Reglamentación del pago del segundo aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia” –gestión 2018.....	11
1.2. Marco Conceptual	12
1.2.1. Historia del aguinaldo.....	12
1.2.2. Aguinaldo	13
1.2.3. Doble Aguinaldo	13
1.2.4. Beneficiarios del aguinaldo	14
1.2.5. Base para el cálculo del aguinaldo	15
1.2.6. Plazo para el aguinaldo y doble aguinaldo	15
1.2.7. Inembargabilidad del aguinaldo	16
1.2.8. Empresas privadas	16
1.2.9. Clases de Empresas.	17
1.2.10. La Empresa como sujeto de derecho	18
1.2.11. La Empresa como patrimonio separado o patrimonio de afectación.	19
1.2.12. La Empresa como Universalidad.....	20
1.2.13. Datos estadísticos del doble aguinaldo.....	21

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO

2.1. Presentación de resultados de la encuesta a abogados expertos.....	23
---	----

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de resultados	34
3.2. Conclusiones.....	36
Referencias Bibliográficas.....	38

Anexos

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Conocimiento sobre doble aguinaldo	24
Tabla N° 2: Empresas privadas que fueron afectadas por el pago del doble aguinaldo	25
Tabla N° 3: Empresas privadas por tamaño las más afectadas por el pago del doble aguinaldo	26
Tabla N° 4: Problemas que tuvieron las empresas privadas para pagar el doble aguinaldo.....	27
Tabla N° 5: Efecto del doble aguinaldo en las empresas privadas	28
Tabla N° 6: Forma para que las empresas privadas paguen el doble aguinaldo.....	29
Tabla N° 7: Situación de las empresas privadas si continúan pagando el doble aguinaldo ...	30
Tabla N° 8: Consecuencias a corto plazo del doble aguinaldo en las empresas privadas	31
Tabla N° 9: Consecuencias a largo plazo del doble aguinaldo en las empresas privadas	32
Tabla N° 10: Solución al doble aguinaldo en las empresas privadas	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Conocimiento sobre doble aguinaldo.....	24
Gráfico N° 2: Empresas privadas que fueron afectadas por el pago del doble aguinaldo	25
Gráfico N° 3: Empresas privadas por tamaño las más afectadas por el pago del doble aguinaldo	26
Gráfico N° 4: Problemas que tuvieron las empresas privadas para pagar el doble aguinaldo	27
Gráfico N° 5: Efecto del doble aguinaldo en las empresas privadas	28
Gráfico N° 6: Forma para que las empresas privadas paguen el doble aguinaldo.....	29
Gráfico N° 7: Situación de las empresas privadas si continúan pagando el doble aguinaldo	30
Gráfico N° 8: Consecuencias a corto plazo del doble aguinaldo en las empresas privadas.....	31
Gráfico N° 9: Consecuencias a largo plazo del doble aguinaldo en las empresas privadas.....	32
Gráfico N° 10: Solución al doble aguinaldo en las empresas privadas	33

RESUMEN EJECUTIVO

Se lleva a cabo el presente trabajo de investigación con el objetivo de analizar sobre la aplicación del doble aguinaldo a las empresas privadas de la ciudad de Sucre, gestión 2023

Se lleva a cabo una investigación descriptiva con un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo mediante la implementación de diversos métodos y técnicas, se trabajó con una muestra de 10 abogados expertos en derecho laboral de la ciudad de Sucre.

Se muestra el análisis doctrinal donde se muestra la importancia del aguinaldo como una conquista de los trabajadores y que esta instaurado en las normas legales en vigencia, de la misma forma se presenta el doble aguinaldo que es una medida que fue instaurada mediante Decreto Supremo N° 1802 la cual determina claramente que citada gratificación será pagada siempre y cuando el crecimiento económico anual supere al 4.5% como un requisito principal.

Los resultados muestran que el doble aguinaldo fue cancelado en las gestiones 2013, 2014, 2015 y 2018 donde el crecimiento económico fue superior al 4,5% y se establecieron las normas emitidas por la Dirección de Trabajo para el pago de esta medida tanto en las instituciones públicas y empresas privadas.

Por otro lado los resultados de la encuesta a los abogados expertos, presentan datos estableciendo efectos del doble aguinaldo como: falta de ingresos económicos, pérdida de liquides lo cual ocasionan el cierre o quiebra de la misma. De la misma forma se determina consecuencias a corto plazo como: despido del personal y la elevación del costo laboral ocasionando aumento del desempleo y la informalidad. Las consecuencias a largo plazo son: inflación, el desempleo y menor inversión ocasionando inseguridad jurídica en las empresas y el temor para realizar inversiones. Se identifica que la anulación del Decreto Superno N° 1802 es una acción que se debería dar para proteger la economía de las empresas privadas.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes

El aguinaldo navideño es el derecho en virtud del cual se realiza un pago extraordinario de un sueldo al trabajador en diciembre para afrontar gastos de las fiestas navideñas. En Bolivia se estableció con la Ley de 18 de diciembre de 1944. La Ley General de Trabajo de Bolivia, en su artículo 57 menciona el aguinaldo de Navidad como el pago anual por un servicio mayor a tres meses.

Según el art. 1 del Decreto Supremo 1802 menciona que el presente Decreto Supremo tiene por objeto instituir el segundo aguinaldo denominado “Esfuerzo por Bolivia” para las servidoras y los servidores públicos, trabajadoras y trabajadores del sector Público y Privado del Estado Plurinacional que será otorgado en cada gestión fiscal, cuando el crecimiento anual del Producto Interno Bruto (PIB) supere el cuatro punto cinco por ciento (4.5%). (Decreto Supremo N° 1802, 20 de Noviembre de 2002)

El pago del doble aguinaldo se realiza siempre y cuando exista un crecimiento del 4,5% en el PIB a nivel nacional, sin embargo no se toma en cuenta el crecimiento que tiene el sector empresarial, mucho menos el crecimiento de productividad de las Pymes que está por debajo del PIB nacional.

De acuerdo con la publicación de la Federación de Empresarios Privados, menciona que en el grupo de empresas más afectadas, son las micro y pequeñas empresas, por la incidencia de la mano de obra en sus costos. De la misma forma menciona que este sector creció 1.3% en la gestión 2014 y 1.5% en la gestión 2015. (Federación de Empresarios Privados de Bolivia, 2015)

Actualmente las empresas privadas, luchan por sobrevivir en un mundo globalizado, en el cual las exigencias del mercado son cada vez mayores, las empresas privadas en la ciudad de Sucre no son la excepción y se han tenido que adaptar a estos cambios vertiginosos. En cuanto a las empresas privadas, tuvieron un gran desafío desde el año 2013 al año 2015 y 2018, puesto que se puso en vigencia el pago del doble aguinaldo lo cual afectó la situación económica y financiera de muchas empresas.

Charcas (2016), lleva a cabo una investigación titulada “Efectos del doble aguinaldo sobre los sectores de las MYPES y mercado laboral”. Se ha visto que los incrementos salariales han ido desconcertando al sector privado, cuando el Gobierno de Evo Morales Ayma lanzó la medida del doble aguinaldo, “Esfuerzo por Bolivia”, que dispone que todos los trabajadores deben recibir su doble aguinaldo, conmino al sector privado a obedecer la norma. Por tanto los sectores tuvieron que enfrentarse al pago tres planillas, el sueldo del mes y los dos sueldos extras; de esta forma este sector se vio forzado a tomar medidas, siendo el sector de micro y pequeña empresa los más afectados. El doble aguinaldo dispone que se debe extender este beneficio siempre y cuando el PIB real supere o sea igual a 4.5%, medida que no refleja el crecimiento equitativo de todos los sectores, originándose así sectores que son beneficiados y sectores que son poco beneficiados por el doble aguinaldo. El sector directamente no beneficiado es el sector informal, que compone el 60% de la PO (Población Ocupada), y el beneficiado es el sector formal. Así pues, se realiza un modelo de regresión por MCO (mínimos cuadrados ordinarios) , que nos permite ver en primer lugar como es que el incremento de los ingresos formales afecta a ingreso de los informales, que bajo el supuesto que se tiene son MYPES, que no supera el incremento 6,4% del ingreso de los informales. Concluimos mencionando que no se hizo un estudio equitativo, y que se recomienda medidas de política equitativas.

Maldonado (2017), realiza la investigación titulada “Doble aguinaldo e inflación en Bolivia”. El presente trabajo de investigación busca contribuir al debate de los efectos de la medida del Doble Aguinaldo implementada por el gobierno de turno en torno a la inflación en Bolivia durante los años 2013 – 2015 mediante la estimación de un modelo de inflación de Mínimos Cuadrados Ordinarios con la inclusión de una variable dicotómica que capture los meses en los que se pagó el beneficio. En una segunda etapa, se utilizará el análisis de causalidad de Granger y la estimación de un modelo de Vector de Corrección de Errores para analizar el efecto de corto y largo plazo del traspaso de los costos laborales a la inflación. Los resultados sugieren que el efecto del Doble Aguinaldo en los meses en los que se efectuó el pago no ha resultado significativa, y en el muy corto plazo no existe un efecto de traspaso de los costos laborales unitarios a los precios. Sin embargo, se encuentra que los salarios si pueden predecir el comportamiento de la inflación, y que existe una relación de largo plazo entre ambos.

Bellott (2021), Lleva cabo un estudio con el título “El doble aguinaldo en los salarios y el empleo Periodo 2015 – 2016”. El presente trabajo tiene como objetivo determinar el efecto causal de la política de doble aguinaldo, sobre los salarios y la precarización del empleo en Bolivia, tomando como base las encuestas de empleo oficiales, para el cuarto trimestre de 2015, (antes de la política) y los dos últimos trimestres de 2016 (después de la política). La preocupación principal del autor está centrada en dicha política; acompañada además del incremento del Salario Mínimo, determinaron un deterioro del empleo o una reducción de salarios, que puede provocar sin duda de manera progresiva, mayores tasas de subempleo e informalidad. Se aplicó la Metodología de Diferencia en Diferencias, ajustando la variable de resultado -ingresos o salario mensual-, por el nivel de precios y cambios en el Salario Mínimo. Se seleccionó un grupo de trabajadores que sí recibió el doble aguinaldo y otro que no, con características similares. Las categorías de empleo fueron las de empleados y obreros, para los dos grupos. Los resultados determinan que existe una relación causal, estadísticamente significativa, entre la política del Doble Aguinaldo y los salarios reales como proporción del salario mínimo, y que afecta negativamente al salario promedio (reducción) del grupo de tratamiento en un (-) 5,2%. Además, se determinó que la política tiene un efecto negativo diferenciado, en vista de que redujo el salario real como proporción del mínimo, en casi 10% en los estratos de salarios “altos”; en un 6% a los salarios en torno a la mediana; y en un 3% a los salarios de estrato o nivel “bajo”. Por último, se mostró que además esta política pudo ocasionar, en general, un deterioro de las condiciones de trabajo de grupos vulnerables: los que no cuentan con seguro médico, los que no cuentan con contrato (informales), y el grupo de mujeres trabajadoras respecto de los varones.

Debido a la importancia que tienen el tema viene la necesidad de llevar a cabo el presente estudio con el fin analizar la aplicación del doble aguinaldo a las empresas privadas de la ciudad de Sucre, gestión 2023

2. Justificación

Relevancia práctica

Es un tema muy importante debido a que el doble aguinaldo es una medida económica que

afectó a muchas empresas privadas en la ciudad de Sucre porque tuvieron que cubrir los montos señalados por el Decreto Supremo N° 1802 para cumplir con la determinación y el pago del aguinaldo a los trabajadores.

De ahí la necesidad de llevar a cabo el presente estudio porque se obtendrá información mediante la revisión de diversos documentos donde se analice la implementación del doble aguinaldo a las empresas privadas de la ciudad de Sucre, de la misma forma se analizará los resultados de la encuesta a abogados expertos en derecho laboral que brinden su opinión lo cual permitirá profundizar sobre la investigación.

Relevancia social

El doble aguinaldo es una medida que afecta a las empresas privadas de la ciudad de Sucre ya que no todos están en las mismas condiciones económicas para cumplir con dicha determinación, por otro lado es un beneficio que está directamente proporcional y de mucho beneficio para los trabajadores, ocasionando cierto conflicto entre los empresarios y los trabajadores.

De esta forma, mediante el estudio se logrará establecer un análisis sobre la importancia del doble aguinaldo según las determinaciones de las normas legales emitidas por el gobierno que son de beneficio para los trabajadores, pero también es necesario analizar la postura de las empresas privadas en relación a los efectos que tienen esta medida.

Aporte teórico

Con la presente investigación es llegar al conocimiento teórico partiendo del análisis de las normas jurídicas sobre el doble aguinaldo y las ventajas que la misma ofrece y los perjuicios en el campo laboral que afectan a las empresa privadas permitiendo identificar las deficiencias con el propósito de establecer puntos de concordia que muestren posibles soluciones.

La novedad científica de la investigación

El tema es novedoso porque es necesario analizar el impacto que tienen el doble aguinaldo en las empresa privadas de la ciudad de Sucre y los efectos laborales que tienen dicha medida que

repercuten en el desarrollo de la vida misma de dichas empresas.

De esta forma se está sentando las bases jurídicas para el abordaje de una medida que pretende mejorar el desarrollo económico y premiar el esfuerzo de los trabajadores, pero también se debe tomar en cuenta los alcances de dicha medida y los efectos que trae para las empresa privadas.

3. Formulación del problema

¿De qué manera se implementa el doble aguinaldo en Bolivia aplicado a las empresas privadas?

4. Objetivo de la investigación

4.1. Objetivo general

Realizar un análisis sobre la aplicación del doble aguinaldo a las empresas privadas de la ciudad de Sucre, gestión 2023

4.2. Objetivo específico

- Identificar el sustento doctrinario referido al doble aguinaldo aplicado a las empresas privadas.
- Analizar la legislación nacional sobre el cumplimiento del doble aguinaldo en las empresas privadas.
- Establecer datos estadísticos a nivel nacional y local sobre la implementación del doble aguinaldo en las empresas privadas.
- Determinar la opinión de expertos en derecho laboral sobre el doble aguinaldo aplicado a las empresas privadas de la ciudad de Sucre

5. Metodología

5.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva ya que se estableció el análisis sobre la aplicación del doble aguinaldo a las empresas privadas de la ciudad de Sucre, gestión 2023.

5.2. Enfoque de investigación

Tiene un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo porque se presentó un análisis en base a resultados de las encuestas, también de la doctrina y legislación nacional.

5.3. Métodos de investigación

En la presente investigación se utilizaron diferentes métodos

- **Histórico - Lógico**

Estos dos métodos complementarios fueron empleados para comprender el problema que existe sobre el cumplimiento del doble aguinaldo por las empresas privadas evidenciando a lo largo del tiempo.

- **Análisis - Síntesis**

Estos dos métodos se utilizaron para llevar a cabo el análisis de las encuestas a los abogados expertos en derecho laboral y llegar a conclusiones de forma específica sobre la aplicación del doble aguinaldo a las empresas privadas de la ciudad de Sucre.

- **Inductivo – Deductivo**

Estos dos métodos se emplearon para realizar el análisis doctrinario respecto a análisis sobre la aplicación del doble aguinaldo a las empresas privadas de la ciudad de Sucre para luego llegar a aspectos específicos. De la misma forma se analizó como afecta este problema desde lo particular al caso general sobre el impacto del Decreto Supremo N° 1802 en las empresas privadas de la ciudad de Sucre.

- **Método Bibliográfico**

Mediante el cual se efectuó una selección de toda la información existente en Internet, libros, periódicos, revistas, etc. de autores tanto del interior como del exterior en forma organizada respecto a la aplicación del doble aguinaldo a las empresas privadas de la ciudad de Sucre.

- **Método Descriptivo**

Este método fue utilizado para obtener información no numérica o cuantificable para recabar información mediante la encuesta para tener una idea más clara sobre el problema de investigación.

- **Estadístico**

Este método se utilizó con el propósito de establecer información estadística sobre el doble aguinaldo en las empresas privadas de la ciudad de Sucre.

5.4. Técnicas de investigación

- **Encuesta**

Se empleó esta técnica con el fin de establecer mayor información específica sobre la aplicación del doble aguinaldo a las empresas privadas encuestando a los abogados expertos en derecho laboral de la ciudad de Sucre.

- **Revisión documental**

Es una técnica que se utilizó con el propósito de recoger y almacenar información mediante la revisión de diversos documentos como libros, revistas, periódicos, normas, internet y otros.

5.5. Instrumentos de investigación

- **Cuestionario**

Este instrumento fue diseñado en forma estructurada con preguntas cerradas que tiene opciones de respuesta, utilizado para recabar información sobre la aplicación del doble aguinaldo a las

empresas privadas de la ciudad de Sucre. Se encuestó a los abogados expertos en derecho laboral los cuales brindaron sus opiniones respecto al tema de investigación.

- **Ficha bibliográfica**

Este instrumento fue utilizado con el fin de recabar información de libros, revistas, internet y otros documentos que sirvieron para el análisis doctrinal y normativo.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población está conformada por 10 abogados expertos en derecho laboral de la ciudad de Sucre.

5.6.2. Muestra

No existe una muestra, ya que se trabajó con el total de la población de 10 abogados expertos en derecho laboral que desarrollan sus actividades en la ciudad de Sucre a los cuales se visitó para que respondan la encuesta.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Marco Contextual

1.1.1. Constitución Política del Estado

La Constitución Política del Estado en el art. 316 numeral 7 menciona que es función del Estado promover políticas de distribución equitativa de las riquezas y los recursos económicos del país con el objeto de evitar la desigualdad, la exclusión social y económica, y erradicar la pobreza en sus múltiples dimensiones. (Constitución Política del Estado, 7 de febrero de 2009)

La Constitución Política del Estado es la norma principal sobre la cual está basada el ejercicio del derecho en Bolivia, por tanto es el fundamento para el cumplimiento de todas las disposiciones que se desarrollan en función de preservar la integridad y el buen vivir de todos los habitantes.

De esta forma un principio fundamental que establece la Constitución Política del Estado es el de la distribución equitativa de las riquezas y los recursos económicos del país, de esta forma el estado Boliviano en su afán de cumplir con la Constitución Política implementa estrategias para brindar mayores beneficios económicos a la población como es el caso del doble aguinaldo que es una medida que fue implementada en respuesta al nuevo Modelo Económico que está orientado a mejorar la calidad de vida y el buen vivir de la población.

De esta forma se establece como principio legal la otorgación de un beneficio a los trabajadores por el esfuerzo llevado a cabo en forma conjunta dentro del aparato económico del estado lo cual da paso a la entrega del doble aguinaldo que si bien es una medida que ayuda a los trabajadores y es como una forma de recompensa por el índice de crecimiento en la economía, también es una medida que afecta a las empresas privadas.

Es importante tomar en cuenta que dentro de la sociedad debe existir una coordinación entre empleador y empleado con el fin de establecer las bases para una adecuada función laboral, ya que muchas medidas determinadas por el Estado si bien son Constitucionales, también se debe tener en cuenta las dificultades que puede producir en los otros actores, como es el caso de las

empresas privadas que se ven afectadas por una medida que en un principio no estaba pactada con los empleados, pero que deben cumplir porque así lo determinan las normas legales en actual vigencia siendo un perjuicio para la estabilidad financiera de las mismas.

1.1.2. Decreto Supremo 1802

De acuerdo con el art. 1 del Decreto Supremo N° 1802, el Segundo Aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia” es el pago de otro aguinaldo que se otorga a las servidoras y los servidores públicos, trabajadoras y trabajadores del Sector Público y Privado del Estado Plurinacional, en cada gestión fiscal, cuando el crecimiento anual del Producto Interno Bruto (PIB), supere el cuatro punto cinco por ciento (4.5%). (Decreto Supremo N° 1802, 20 de Noviembre de 2002)

De esta forma se menciona el motivo por el cual se otorga este doble aguinaldo: será otorgado en cada gestión fiscal, cuando el crecimiento anual del producto Interno Bruto-PIB, supere el cuatro punto cinco por ciento (4.5%) siendo un medida que se emite para recompensar a los trabajadores, pero que tienen efectos dentro de las empresas privadas que muchas veces afecta su economía porque se convierte en dificultoso cumplir con dicha medida.

En el Art. 2 se describe el alcance de este decreto: El doble aguinaldo es aplicable a:

- a. Todas las servidoras y los servidores públicos de los Órganos Legislativo, Ejecutivo, Electoral, Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, Instituciones de Control, de Defensa de la Sociedad y de Defensa del Estado, Instituciones Públicas de Seguridad Social, Entidades Desconcentradas y Descentralizadas, Autárquicas, Instituciones Financieras Bancarias y No Bancarias, Entidades Territoriales Autónomas y Universidades Públicas.
- b. Personal docente y administrativo del Magisterio Fiscal, profesional y trabajador en salud de los Servicios Departamentales de Salud, de Gestión Social, miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Boliviana.
- c. Servidoras y servidores públicos que cumplan funciones en el Servicio Diplomático y Consular, y aquellos que prestan servicios fuera del país.

- d. Trabajadoras y trabajadores, servidoras y servidores públicos de las Empresas Públicas del Estado Plurinacional y de las Empresas Públicas Nacionales Estratégicas.
- e. Trabajadoras y trabajadores del sector privado. (Decreto Supremo N° 1802, 20 de Noviembre de 2002)

Actualmente las empresas, luchan por sobrevivir en un mundo globalizado, en el cual las exigencias del mercado son cada vez mayores, las empresas privadas no son la excepción y se han tenido que adaptar a estos cambios vertiginosos ya que tuvieron un gran desafío desde el año 2013 al año 2015, puesto que se puso en vigencia el pago del doble aguinaldo lo cual afectó la situación económica y financiera de muchas empresas privadas de la ciudad de Sucre.

El art. 3 indica que los beneficiarios del Segundo Aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia”, serán aquellos que hubieran prestado servicios en una misma entidad, empresa o institución por un mínimo de tres (3) meses de manera ininterrumpida durante la gestión fiscal. Cuando no se hubiese trabajado los doce meses completos de cada gestión fiscal, el pago se realizará por duodécimas en proporción al tiempo trabajado. (Decreto Supremo N° 1802, 20 de Noviembre de 2002)

De esta forma esta medida emitida en el Gobierno del presidente Evo Morales Ayma fue realizada con el fin de premiar el esfuerzo de los bolivianos, pero que tienen efectos en la economía Boliviana mayormente en las empresas privadas quienes son los que deben asignar recursos más de los prologadas para cumplir con dicha medida.

1.1.3. Decreto Supremo N° 3747 Reglamentación del pago del segundo aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia” –gestión 2018

Se establecen los lineamientos para el pago del Segundo Aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia”- gestión 2018, los mismos que fueron reglamentados por el Ministerio de Trabajo.

El art. 2 del Decreto Supremo N° 3747 indica que todas las empresas privadas, comerciales, industriales, de servicios y de cualquier otra actividad o negocio con o sin fines de lucro, que tengan trabajadores bajo el ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, se encuentra

obligadas a pagar el Segundo Aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia”-gestión 2018, únicamente a los trabajadores que tengan un total ganado que no supere los Bs. 15.000.

Para el caso de trabajadores con un total ganado superior a los Bs. 15.000, el pago de este beneficio es opcional y responderá únicamente a una decisión voluntaria y unilateral de la Empresa.(Decreto Supremo N° 3747, 12 de diciembre de 2018)

De esta forma en Bolivia se estableció en la gestión 2018 el pago del doble aguinaldo conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo 1802 determinando las bases para que se cumpla con dicho pago y en función a ello se establece un reglamento para determinar el procedimiento de forma específica.

Todas las empresas privadas están obligadas a pagar el doble aguinaldo siendo una medida que afecta a este rubro ya que no todas cuentan con los suficientes recursos económicos para cumplir con el pago del doble aguinaldo porque no tuvieron un crecimiento económico que les permita pagar un segundo aguinaldo ya que muchas veces las empresas tienen dificultades para cumplir con un solo aguinaldo y el segundo es una carga que afecta la estabilidad financiera.

1.2. Marco Conceptual

1.2.1. Historia del aguinaldo

El aguinaldo era una recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente las navideñas y de año nuevo.

Se origina con el catolicismo, pues la Iglesia tomó del paganismo los aguinaldos o regalos con motivo 1° de año. Estableció los aguinaldos bautismales, que eran regalos que daban los padrinos al neófito. Consistían en medallas o lámparas con emblemas o inscripciones que declaran su destino.

Con el avance de la legislación social, aquellas donaciones evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad y actualmente, son muchos los países que las incluyen en sus leyes laborales.

Los antiguos romanos llamaban strenae a los regalos que se intercambiaban los amigos en honor

de los dioses y como señal de feliz augurio. Una tradición romana atribuía el origen del aguinaldo del 1ro de enero.(Martin, 2013)

El aguinaldo es una medida que surge desde tiempos remotos como una asignación de un pago extra que se daba al trabajador recompensando el desarrollo de sus funciones, el mismo fue cambiando con el tiempo estableciendo acciones para su cumplimiento de forma obligatoria ya que es en beneficio específicamente del trabajador.

1.2.2. Aguinaldo

El aguinaldo es un pago extra especial que se le entrega a los asalariados o a quienes perciban una jubilación, convirtiéndose el mismo en un salario más que se suma a las doce mensualidades percibidas en concordancia a los doce meses laborales. (Ferrer, 2014)

Si bien las condiciones en las cuales se lo pagará dependen del país en cuestión, el mismo debe ser abonado en dinero a instancias de las empresas y de las organizaciones estatales. La modalidad de entrega se realiza respetándose especialmente los tiempos que imponga la ley de la nación en cuestión.

Entonces, el derecho al doble aguinaldo de fin de año, en la actualidad es considerado no solo por la doctrina y legislación sino por la de casi todo el mundo, como un sueldo o salario anual complementario, mismo que como remarqué líneas arriba se constituye en un derecho adquirido que toda institución pública o empresa privada ya sea unipersonal, comercial o civil, en cualquiera de sus formas societarias tienen la obligación de pagar a sus empleados y obreros hasta el 25 de diciembre.

1.2.3. Doble Aguinaldo

Es el Segundo Aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia” que se otorga a las servidoras y los servidores públicos, trabajadoras y trabajadores del Sector Público y Privado del Estado Plurinacional, que será otorgado en cada gestión fiscal, cuando el crecimiento anual del Producto Interno Bruto (PIB), supere el cuatro punto cinco por ciento (4.5%). (Decreto Supremo N° 1802, 20 de Noviembre de 2002)

Desde 2013, en Bolivia se paga dos aguinaldos según el Decreto Supremo N° 1802, uno hasta el 20 de diciembre y el otro hasta el 28 de febrero siendo una medida que inyecta recursos en la economía para que las personas puedan generar mayor gasto, sin embargo también tienen efectos perjudiciales que afectan mayormente a las empresas privadas consideradas micro y medidas quienes no pueden cumplir con dicha medida porque no cuentan con los recursos económicos suficientes.

1.2.4. Beneficiarios del aguinaldo

Todos los que mantienen relaciones laborales, es decir aquellos que trabajan por cuenta ajena y perciben una remuneración a cambio. Las formas de beneficios se distinguen de los empleados públicos y privados, pero tanto públicos como privados gozan de este derecho. Se debe contar con más de 90 días trabajados para adquirir este derecho. (Armando, 2015)

Todos los trabajadores que desempeñan funciones en instituciones públicas y privadas son acreedores al aguinaldo quienes gozan de este beneficio que está instituido dentro del ordenamiento laboral y contractual.

Toda institución, empresa pública, privada, comercial, industrial, de servicios y de cualquier otra actividad o negocio con o sin fines de lucro, cuyos trabajadores se encuentre bajo el ámbito de aplicación de la ley general del trabajo. (Matos, 2018)

Son beneficiarios del pago del aguinaldo de Navidad todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena, bajo condiciones de subordinación y dependencia, que perciban una remuneración en cualquiera de sus formas y cualquiera sea la modalidad de trabajo, sin exclusión alguna, con la única consideración de que los empleados hubiesen trabajado más de tres meses y obreros más de un mes en la gestión de enero a diciembre, ya sea mediante contrato a plazo fijo, indefinido o cualquier otra modalidad legalmente reconocida. (Santos, 2017)

En Bolivia se establece que los beneficiarios del aguinaldo y doble aguinaldo son los trabajadores de las instituciones públicas y empresas privadas de acuerdo con el Decreto Supremo 1802 que identifica los principales beneficiarios que tendrán derecho a recibir el doble aguinaldo.

El Aguinaldo al ser considerado por la doctrina y la legislación casi universal como el sueldo o complementario, constituye un derecho adquirido que no puede ser confundido con otros derechos sociales, por lo tanto no está sujeto a variables o condicionantes de ninguna clase.

1.2.5. Base para el cálculo del aguinaldo

La base de cálculo para el pago de aguinaldo de Navidad para empleados y obreros, será el promedio del total ganado de los últimos tres meses anteriores al pago o los tres meses anteriores a la extinción de la relación laboral.

En caso de los obreros que hubieran trabajado más de un mes calendario y menos de dos durante la presente gestión, la base de cálculo se hará en virtud a la remuneración correspondiente a ese mes. (Martin, 2013)

A tal efecto, el pago del aguinaldo de Navidad se calcula mediante el cálculo del promedio del total ganado de los últimos tres meses anteriores al pago (septiembre, octubre y noviembre).

Respecto al doble aguinaldo se lleva el cálculo en función del Reglamento del Doble aguinaldo que se establece cuando el gobierno estipula que se debe pagar este beneficio y en los años que se pagó se dispuso dicho reglamento para que las bases estén claramente definidas y a quien le corresponde el beneficio.

1.2.6. Plazo para el aguinaldo y doble aguinaldo

Los plazos del aguinaldo son designados por reglamentación en función del contexto donde se implementan y en coordinación con los agentes del Ministerio de Trabajo respetando los derechos de los trabajadores. (Gregorio, 2012)

De esta forma cada legislación en cada país cuenta con normas para establecer los lineamientos del pago del aguinaldo determinando los plazos que así convengan para ambas partes tanto trabajadores como empleadores.

En el caso de Bolivia, para asumir los plazos del aguinaldo es la Ley General del Trabajo quien determina esta acción que esta normada para beneficio de los trabajadores.

En el caso del segundo aguinaldo, el pago se determina conforme a reglamentación que emite la Dirección General del Trabajo cuando así se determina el pago de esta medida y se fijan los plazos en función de la normativa que puede variar entre 1 a 2 meses.

Los plazos para el pago del aguinaldo y doble aguinaldo en Bolivia están fijados y no pueden ser sujetos a modificaciones ya que están sujetos a sanciones conforme a las leyes vigentes.

1.2.7. Inembargabilidad del aguinaldo

El aguinaldo de Navidad, en forma general tanto para los trabajadores del Estado como para los particulares, no es susceptible de embargo judicial, retención, descuento de ninguna naturaleza, compensación, renuncia ni transacción, debiendo pagarse en su integridad en la proporción fijada por ley; con excepción del pago parcial o total a favor de la cónyuge o tenido por tal, siempre y cuando hubiese sido ordenado por autoridad judicial competente. (Nuñez, 2015)

El aguinaldo es importante ya que es el pago extraordinario de un sueldo al trabajador en diciembre para afrontar gastos de las fiestas navideñas. En Bolivia se estableció con la Ley de 18 de diciembre de 1944 y desde 2013 se paga dos aguinaldos (Decreto Supremo N° 1802) uno hasta el 20 de diciembre y el otro hasta el 28 de febrero.

El aguinaldo se debe pagar al igual que el doble aguinaldo según determinan las leyes en Bolivia, de esta forma las empresas privadas están obligadas a pagar este beneficio a los trabajadores.

1.2.8. Empresas privadas

Según Morales (2013), “se muestra a la Empresa como el conjunto de cosas que sirven al comerciante para su comercio. Desde un punto de vista económico se considera a la Empresa como una organización destinada a producir bienes o servicios con independencia financiera de todo otro organismo”. (p.45)

De acuerdo a lo establecido por Rodríguez (2012), “la Empresa es una institución organizada para efectuar negocios comerciales, es una institución económicamente rentable con una organización de personas que aportan capitales para las operaciones comerciales, buscando el

lucro o la utilidad Correspondiente”. (p.193).

De esta forma se puede mencionar que la empresa es un conjunto de elementos materiales y valores incorpóreos cuya existencia y coordinación constituye la universalidad característica por medio de la cual se ejerce un comercio o una industria.

El Artículo 39 de la Ley de Reforma Tributaria en Bolivia N° 843 señala que se entenderá por Empresa a toda unidad económica, inclusive las de carácter unipersonal, que coordine factores de la producción en la realización de actividades industriales y comerciales, el ejercicio de profesiones liberales y oficios sujetos a reglamentación, prestaciones de servicios de cualquier naturaleza, alquiler y arrendamiento de bienes muebles u obras y cualquier otra prestación que tenga por objeto el ejercicio de actividades que reúnan los requisitos establecidos en dicho artículo. (Ley de Reforma Tributaria en Bolivia N° 843, 31 de diciembre de 2012)

La Empresa debe entenderse como la organización de capital y trabajo o de bienes y personas para la producción o intercambio de bienes y servicios en la que el Empresario provee los bienes, sea como propietario o como usuario, contrata al talento humano y corre con los riesgos del resultado de la actividad.

Es importante tomar en cuenta que las empresas son organizaciones que están sujetas a ley y son derecho público, por tanto tienen responsabilidades como el pago del doble aguinaldo que es una medida que afecta a este sector.

1.2.9. Clases de Empresas.

Las Empresas se pueden clasificar desde cuatro puntos de vista: la condición del Empresario, el objeto de la Empresa, su dimensión, y su forma jurídica.

a) Desde el punto de vista de la condición del Empresario las Empresas pueden ser privadas, públicas o mixtas. El Empresario o Empresarios en las primeras son exclusivamente personas privadas; en las segundas el Empresario es el Estado; y en las terceras existe participación tanto de personas privadas como del Estado.

b) Conforme al objeto de la Empresa, o sea el género de actividades a que se dedica, pueden ser agrícolas, industriales o comerciales, categorías que a su vez pueden clasificarse en otras sub-especies, por ejemplo, una Empresa comercial de transporte por aire.

c) Por su dimensión, las Empresas se distinguen por ser grandes, medianas, pequeñas y micro Empresas, noción que no tiene únicamente un significado económico sino que generalmente también produce efectos jurídicos.

d) Por su forma jurídica, estas pueden clasificarse en Empresas individuales o colectivas sin que constituyan una sociedad o colectivas bajo forma de sociedad privada, sea de personas o de capitales, las cuales, a su vez, pueden ser mercantiles o civiles, según se constituyan conforme a las disposiciones del Código de Comercio o del Código Civil boliviano; también pueden ser una sociedad pública o sea la formada únicamente por el Estado o una sociedad de economía mixta. (Paz, 2014)

Existen diversos tipos de empresas, sin embargo para fines de la presente investigación se toma en cuenta las empresas privadas que se dedican a diversos rubros ofreciendo productos y servicios que pueden ser grandes, medianas o pequeñas siendo individuales o colectivas.

Justamente las empresas que mayormente se ven afectadas por la medida del doble aguinaldo son las pequeñas y medianas consideradas como PyMes debido a que tienen un capital limitado y manejan montos económicos que no son elevados y cuando deben cumplir con el pago del aguinaldo se ven afectadas porque deben obtener recursos para cumplir con este medida.

1.2.10. La Empresa como sujeto de derecho

Esta doctrina, que tuvo su origen entre los autores alemanes, sostuvo que la Empresa no es una acumulación de medios de producción sin vida. El Empresario cuando organiza los diversos factores de la producción hace algo más que establecer una coordinación interna de éstos, dando nacimiento a un nuevo sujeto de derecho, diferente de la persona del titular de la Empresa. Significa que la Empresa aparece dotada de vida propia, goza de cierto crédito, tiene características especiales que la distinguen de otra aunque sea similar, los clientes se dirigen a

ella y no a otra en virtud del prestigio de cual goza, en este sentido los acreedores observan más la organización cuando piensan en las garantías de su crédito que a la persona que dirige la Empresa, o sea su titular. (Sandoval, 2014)

Las empresas privadas, al ser organizaciones tienen una situación jurídica propia, es decir que tienen obligaciones y derechos que están normados, por tanto cuando existen medidas como el doble aguinaldo las mismas son de estricto cumplimiento por parte de dichas empresas.

El Empresario en esta concepción no es sino el primer trabajador de la Empresa, siendo ésta el sujeto de derecho, una persona jurídica, en quien se reúnen todas las relaciones de crédito (como obligación pasiva) y relaciones de acreencia que proceden del ejercicio de la actividad económica a que la Empresa se dedica. La teoría también expresa la irrelevancia que tiene, por ejemplo, el cambio del titular de la Empresa, por cuanto ésta, a pesar del cambio, continúa su marcha, toda vez que tiene un nombre propio, una fama que la desliga por completo de la persona que la creó o dirigió en un momento determinado.

Cuando las empresas privadas incumplen con medidas que se dictan a nivel nacional como el doble aguinaldo, entonces están sujetas a recibir sanciones porque son sujetos de derecho y son parte del estado, por tanto deben necesariamente acatar todas las disposiciones que se establecen a nivel nacional como departamental y municipal.

1.2.11. La Empresa como patrimonio separado o patrimonio de afectación.

Conforme a esta doctrina, la persona que es a la vez Empresario, separa de su patrimonio los bienes que pertenecen a la Empresa; ésta, por ejemplo, lleva una contabilidad separada, se manifiesta como un patrimonio autónomo y goza de cierta independencia. Esto es en términos puramente económicos, surgiendo la pregunta de si a esta separación contable corresponde alguna autonomía jurídica. Así, como núcleo patrimonial autónomo, configuraron a la Empresa Bekker, Cosack, Valery, Saleilles, Santero-Passarelli, Mossa, entre otros.

Muchas empresas privadas se ven afectadas en el patrimonio debido a ciertas causas como el pago del doble aguinaldo ya que es una medida que no pueden cumplir por el elevado costo que supone y más cuando no tienen un crecimiento económico que justifique erogar gastos,

por tanto el empresario toma la decisión de no afectar su patrimonio y el peor de los casos toma la decisión de entrar en quiebra asegurando la menor pérdida de bienes y patrimonio posible.

Debido al pago del doble aguinaldo muchas empresas pequeñas y medianas han tenido que cerrar sus operaciones porque no podían cubrir el costo de un segundo aguinaldo y tuvieron que cerrar afectando a los trabajadores porque tuvieron que despedirlos, en otros casos se tuvo que llegar a acuerdos para ver formas de pagar este beneficio.

1.2.12. La Empresa como Universalidad

La Empresa reúne un conjunto de elementos materiales e inmateriales y los coordina para obtener un fin productivo. Organiza técnica, ordenada y jerárquicamente estos elementos que la componen, vinculándose unos a otros, cada uno en su función, con el objeto de lograr la producción. Este es el hecho que ha llevado a gran parte de la doctrina a buscar en las universalidades la clave del problema de la naturaleza jurídica de la Empresa. Pero este criterio tiene un gran inconveniente, que es llevar a la discusión el concepto de universalidad, punto que no ha sido claramente definido. En efecto, se habla de *universitas iuris* (universalidad de derecho) y *universitas facti* (universalidad de hecho). (Paz, 2014)

Para llegar a la posición de la Empresa como universalidad, la doctrina ha contemplado dos corrientes: la primera estima que la universalidad es una cosa jurídica, y la segunda, *universitas facti*, hoy predominante, sostiene que la universalidad no tiene relevancia para el derecho, porque jurídicamente hay que tomar en cuenta las cosas aisladas, aunque sin desdeñar por completo la última relación y coordinación existente entre las mismas.

Ahora bien, es sabido que a través de una serie de contratos el Empresario procura los medios de producción muchas veces no solo en propiedad sino únicamente en arrendamiento o usufructo, o sea el disfrute temporal de los mismos.

Por tanto, la idea de universalidad se refiere a un conjunto de derechos o de cosas que en la Empresa no pierden su individualidad, pero que representan una unidad ideal y pueden ser tratados desde el punto de vista de la ciencia del derecho.

Las empresas privadas cuentan con diversos elementos materiales e inmateriales para la producción e intercambio de bienes o servicios llegando a realizar actividades en un o más centros de comercio que están organizados con el fin de producir y vender productos o servicios.

De esta forma, las empresas privadas han tenido que planificar, organizar y poner en marcha su emprendimiento no siendo fácil desde el principio, pero siempre pensando en el desarrollo empresarial, sin embargo la acumulación de materiales, personas, procedimientos y otros para producir bienes y servicios muchas veces se ve interrumpido por causas externas como el doble aguinaldo que es una medida que afecta la economía de dichas empresas.

1.2.13. Datos estadísticos del doble aguinaldo

El beneficio del doble aguinaldo solo se pagó en cuatro oportunidades, en 2003, 2014, 2015 y el último fue en 2018. La bonanza económica” tuvo su pico con un crecimiento del PIB superior al 6.5% el año 2013, año en que fue aprobada la norma del segundo aguinaldo. A partir del 2014, Bolivia ingresó en un proceso de desaceleración del crecimiento, pero todavía por encima del 4.5% hasta el año 2015.

Es así que la norma del segundo aguinaldo no tuvo efecto para los años 2016 y 2017; pero, pese a que el año 2018 se tuvo un crecimiento anual inferior al parámetro de referencia, debido al cálculo meses antes de que finalice la gestión, se volvió a pagar dicho beneficio. Por supuesto, el hecho de que la economía haya estado sumida en una desaceleración (a partir del 2014), dejaba muchas dudas y descontento en los sectores empresariales sobre la conveniencia o no de medidas como: el pago del doble aguinaldo y el incremento al salario mínimo.

Algunos indicadores muestran los efectos del doble aguinaldo ya que fueron analizados por varios expertos que muestran incongruencias de esta medida.

El desempleo urbano ha subido (3,5% en 2014 a 4,9% en 2016), con una alta incidencia en mujeres (6,5%) y jóvenes (9,1%). Por su parte, la informalidad en el empleo ha llegado a casi 61% de la población ocupada en 2016 según datos de Bellot con fuente de la Encuesta de hogares 2016, dato que muestra cómo la subida de costos y la rigidez en la norma contrajeron el empleo formal protegido y subieron aquel que no ofrece ningún beneficio al trabajador.

(Bellott, 2021)

De esta forma el autor muestra en el análisis realizado que en los años donde se pagó el doble aguinaldo, el desempleo subió como también la informalidad, producto de que muchas empresas privadas tuvieron que despedir a los empleados ya que no pudieron pagar el doble aguinaldo.

De la misma forma muchas empresas tuvieron que cerrar declarándose en quiebra ya que no lograron obtener recursos para pagar el doble aguinaldo, de acuerdo con la Cámara de Industria, Comercio, Servicios y Turismo (2019), al menos el 10% de las empresas registradas en CAINCO Chuquisaca estarían al borde de cerrar a raíz de las obligaciones tributarias y el pago del doble aguinaldo, entre otras medidas calificadas como asfixiantes por el empresariado.

Otro dato muestra que en una semana cerraron en Sucre diez empresas más totalizando 80 empresas cerradas en lo que va el año de 2020. El 100% de la empresa local no está en condiciones de pagar el aguinaldo. (Cámara de Industria Comercio Servicios y Turismo CAINCO Chuquisaca, 2019)

El doble aguinaldo tuvo un efecto de forma directa en las empresas privadas en la ciudad de Sucre ya que muchas tuvieron problemas para pagar esta medida debido a la falta de recursos económicos, también porque no tuvieron un crecimiento por encima del 4,5% como dispone el Decreto Supremo N° 1802, por tanto, los efectos se notaron en años posteriores, es decir que si bien muchas empresas privadas pudieron pagar el doble aguinaldo en la gestión 2013, se vieron más afectadas en la 2014 y la situación fue preocupante en la gestión 2015 y tuvieron problemas debido a la falta de liquidez y como consecuencia tuvieron que cerrar o declararse en quiebra.

Respecto a la política y su efecto, entre el cuarto trimestre de 2015 y el cuarto trimestre de 2016, se encontró de manera convincente que la política del doble aguinaldo provocó una disminución de los salarios como proporción del salario mínimo en un porcentaje superior al 5%.

El decreto solo reconoce el esfuerzo de los trabajadores. Sin embargo, ni los trabajadores generan por sí solos el crecimiento, ni tampoco las empresas. El crecimiento es fruto del esfuerzo empresarial que reúne capitales y crea una visión, del equipo gerencial que marca el

camino y la forma de concretar la visión y de una fuerza laboral que mueve a la empresa en la dirección trazada. El crecimiento es fruto de un esfuerzo conjunto, pero el decreto ignora el esfuerzo de quienes arriesgan, invierten, innovan y crean empresas

La política de Doble Aguinaldo que fue aplicada por el gobierno reiteradas veces, no sólo reduce los salarios como proporción del salario mínimo, sino que, distorsiona el mercado de trabajo deteriorando las condiciones laborales, propiciando mayor desempleo, o por lo menos, mayor grado de subempleo.

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO

2.1. Presentación de resultados de la encuesta a abogados expertos

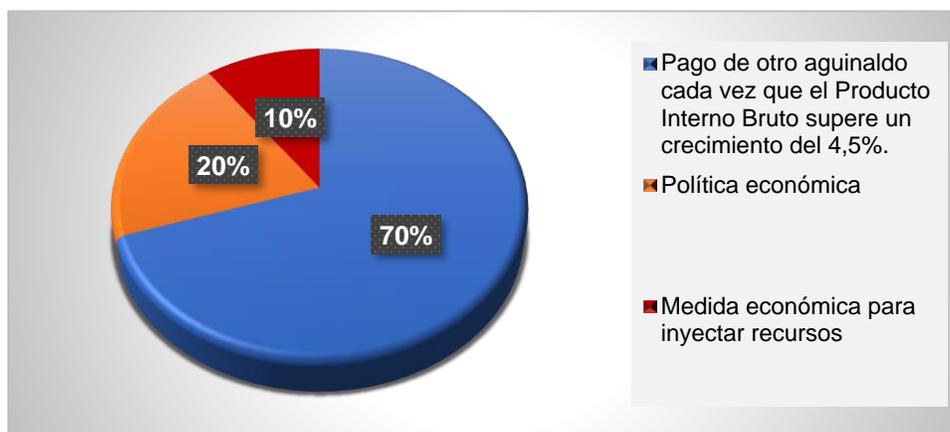
Se presentan los resultados de las encuestas realizadas a los abogados expertos en derecho laboral de la ciudad Sucre.

Tabla N° 1: Conocimiento sobre doble aguinaldo

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Pago de otro aguinaldo cada vez que el Producto Interno Bruto supere un crecimiento del 4,5%.	7	70%
Política económica	2	20%
Medida económica para inyectar recursos	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 1: Conocimiento sobre doble aguinaldo



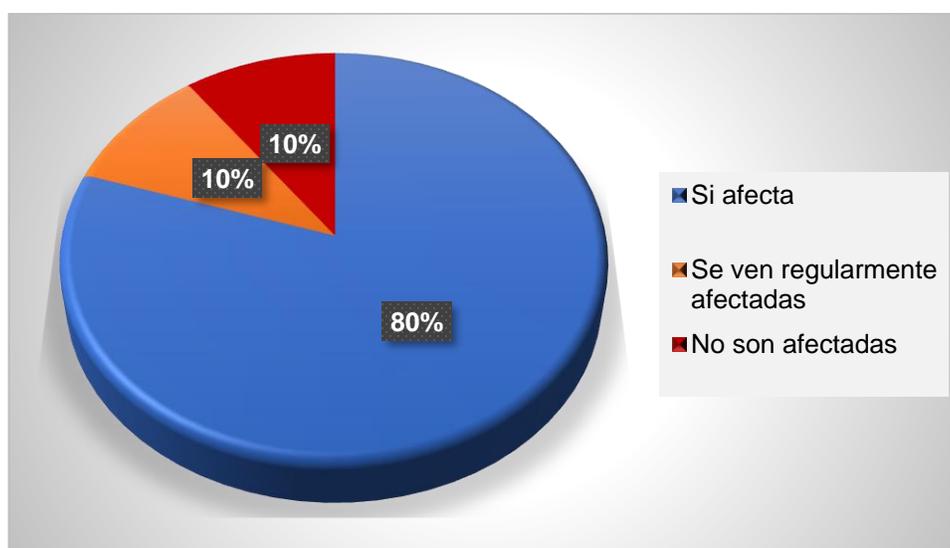
Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran que el 70% de los abogados expertos indican que el doble aguinaldo es el pago de otro aguinaldo cada vez que el Producto Interno Bruto supere un crecimiento del 4,5%, en cambio el 20% mencionan que es política económica. La mayoría de los abogados expertos si conocen el doble aguinaldo y la función que tienen por el cual fue creado según el Decreto Supremo N° 1802.

Tabla N° 2: Empresas privadas que fueron afectadas por el pago del doble aguinaldo

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si afecta	8	80%
Se ven regularmente afectadas	1	10%
No son afectadas	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 2: Empresas privadas que fueron afectadas por el pago del doble aguinaldo

Fuente: Elaboración propia

El 80% de los abogados expertos indican que el pago del doble aguinaldo afecta a las empresas privadas, en cambio el 10% sostienen que se ven regularmente afectadas y restante 10% sostienen que no les afecta.

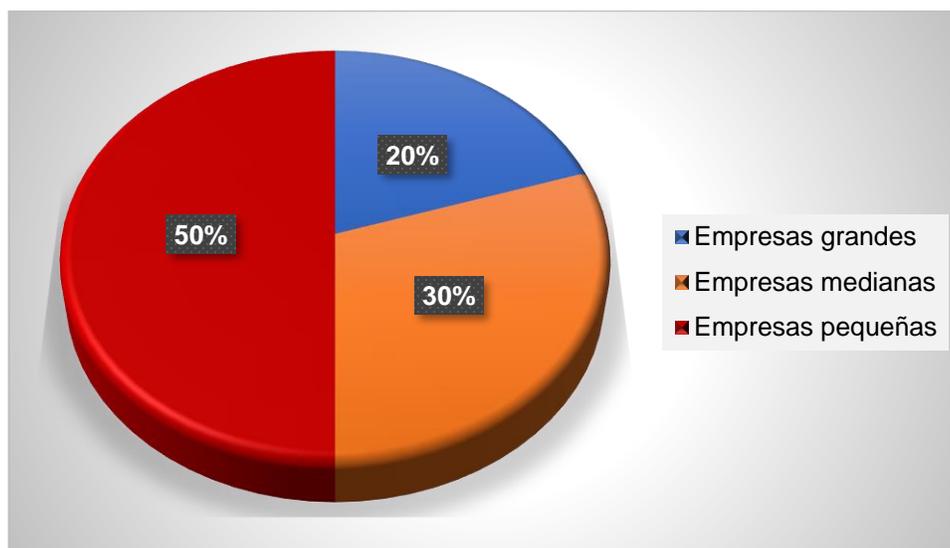
La mayoría de los abogados sostienen que si tienen efecto el pago del doble aguinaldo en las empresas privadas porque no cuentan con suficientes ingresos económicos para cubrir esta medida a en otros casos deben despedir al personal y en otros casos no tienen liquidez y toman la decisión de cerrar o entrar en quiebra.

Tabla N° 3: Empresas privadas por tamaño las más afectadas por el pago del doble aguinaldo

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Empresas grandes	2	20%
Empresas medianas	3	30%
Empresas pequeñas	5	50%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 3: Empresas privadas por tamaño las más afectadas por el pago del doble aguinaldo



Fuente: Elaboración propia

El 50% de los abogados expertos indican que las empresas pequeñas son las más afectadas, en cambio el 30% sostienen las empresas medianas y el restante 20% consideran las empresas grandes.

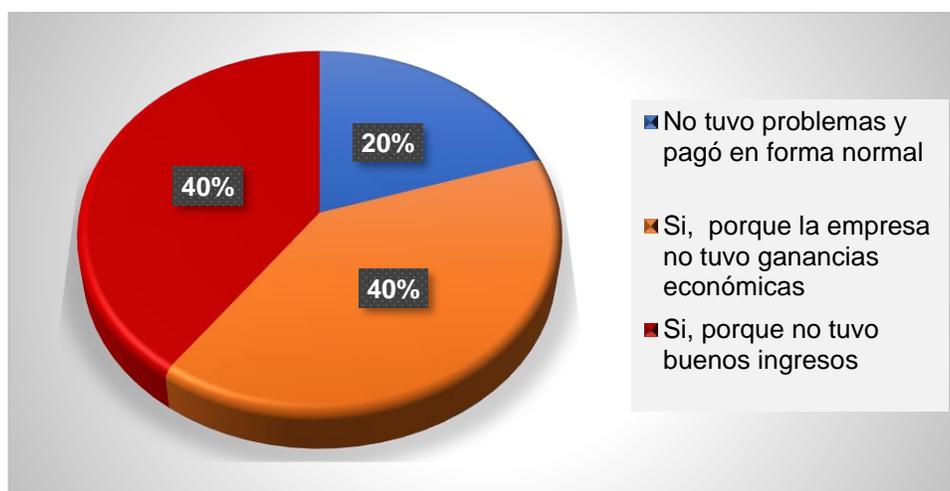
Las empresas pequeñas y medianas son las más afectadas con el pago del doble aguinaldo ya que tienen montos económicos de inversión bajos cuyo capital es reducido y cualquier medida de incremento en los costos como el pago de un segundo aguinaldo afecta sus ingresos económicos ocasionando la falta de liquidez.

Tabla N° 4: Problemas que tuvieron las empresas privadas para pagar el doble aguinaldo

Indicador	Cantidad	Porcentaje
No tuvo problemas y pagó en forma normal	2	20%
Si, porque la empresa no tuvo ganancias económicas	4	40%
Si, porque no tuvo buenos ingresos	4	40%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 4: Problemas que tuvieron las empresas privadas para pagar el doble aguinaldo



Fuente: Elaboración propia

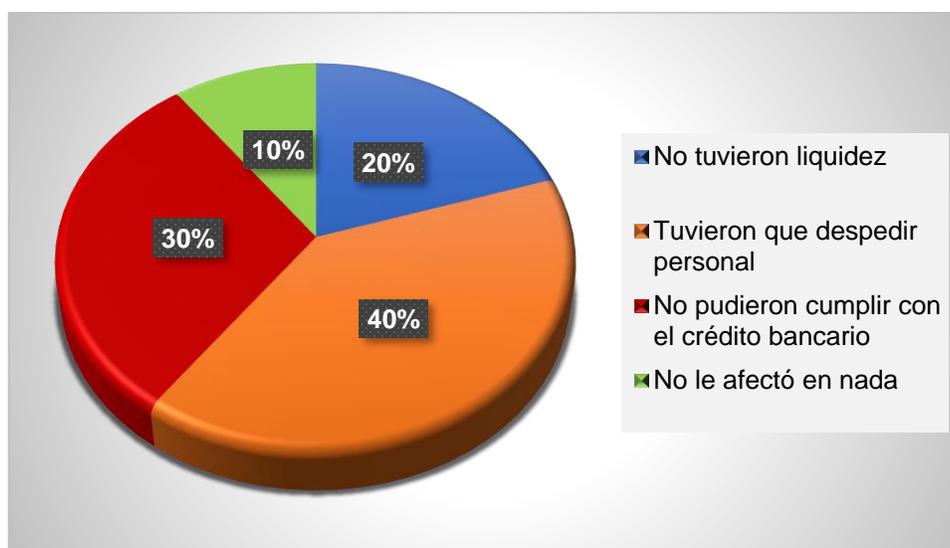
Los resultados muestran que el 40% de los abogados expertos indican que las empresas privadas tuvieron problemas para pagar el doble aguinaldo, en cambio el 40% si tuvieron problemas porque la empresa no tuvo ganancias y solo el 20% indicaron que no tuvieron problemas y pagaron el doble aguinaldo en forma normal.

La mayoría de las empresas privadas si tuvieron problemas para pagar el doble aguinaldo mayormente por la falta de ingresos económicos, los cuales fueron insuficientes para cumplir con esta medida, también porque no obtuvieron ganancias netas, razón por el cual en muchos casos no pudieron cumplir con el pago del doble aguinaldo o en su defecto muchas empresas privadas optaron por no pagar este beneficio a los trabajadores en algunas gestiones donde ya no contaban con recursos económicos suficientes.

Tabla N° 5: Efecto del doble aguinaldo en las empresas privadas

Indicador	Cantidad	Porcentaje
No tuvieron liquidez	2	20%
Tuvieron que despedir personal	4	40%
No pudieron cumplir con el crédito bancario	3	30%
No le afectó en nada	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5: Efecto del doble aguinaldo en las empresas privadas

Fuente: Elaboración propia

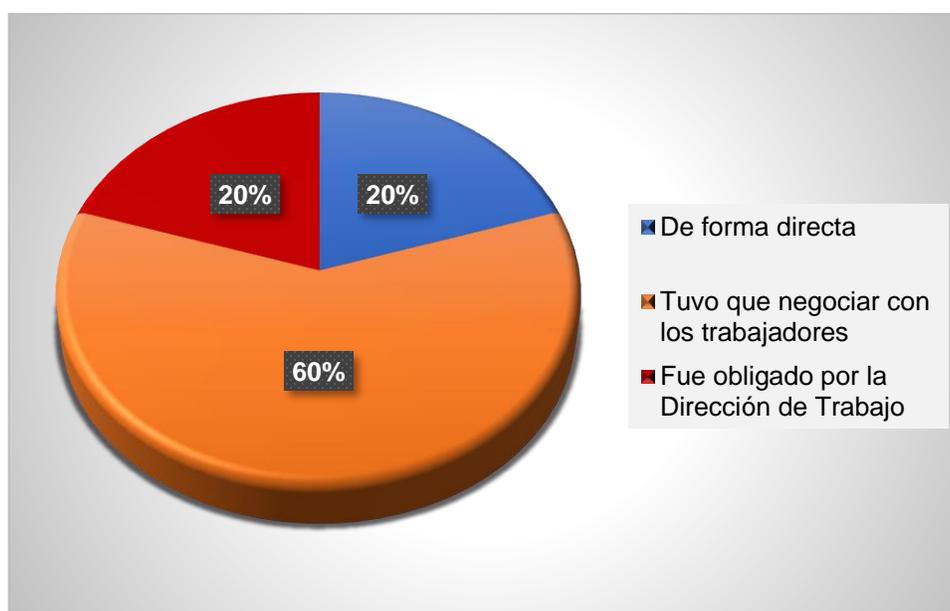
Los resultados muestran que el 40% de los abogados expertos indican que las empresas privadas tuvieron que despedir personal, el 30% no pudo cumplir con el crédito bancario, el 20% mencionan que no tuvieron liquidez y el restante 10% indican que no le efecto en nada.

El pago del doble aguinaldo tuvo efectos en la mayoría de las empresas privadas mayormente por la falta de liquidez ya que cada año que tuvieron que pagar esta medida ocasionando que arrastren deudas y al final tuvieron problemas de liquidez provocando el incumplimiento de pago de las obligaciones que tenían, de la misma forma tuvieron que despedir personal ante la imposibilidad de pagar el doble aguinaldo o se vieron afectadas con el pago de crédito bancario el cual no pudieron cumplir entrando en mora

Tabla N° 6: Forma para que las empresas privadas paguen el doble aguinaldo

Indicador	Cantidad	Porcentaje
De forma directa	2	20%
Tuvo que negociar con los trabajadores	6	60%
Fue obligado por la Dirección de Trabajo	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 6: Forma para que las empresas privadas paguen el doble aguinaldo

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados, el 60% de los abogados expertos mencionan que las empresas privadas tuvieron que negociar con los trabajadores para pagar el doble aguinaldo, en cambio el 20% sostienen que cancelaron de forma directa y un 20% fue obligado por la Dirección de Trabajo.

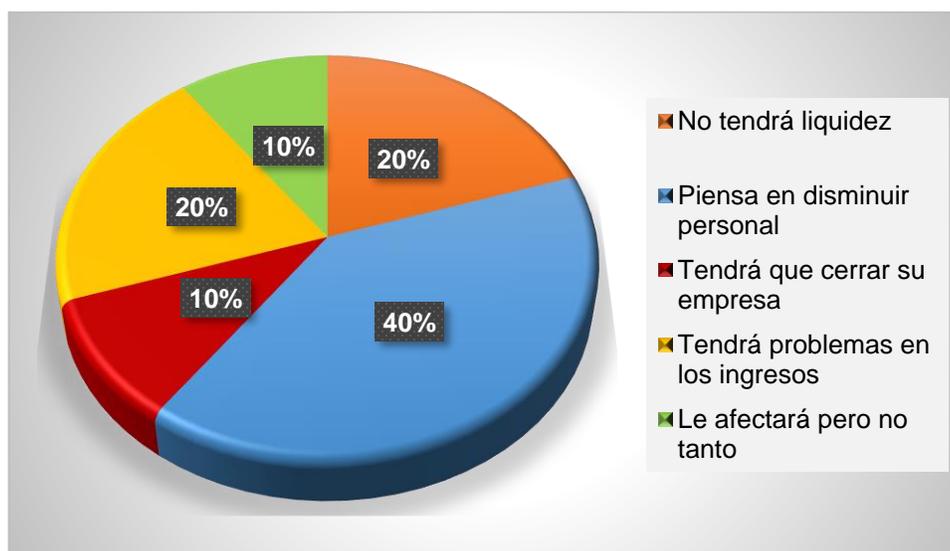
Las empresas privadas tuvieron dificultades para cumplir con el D.S. N° 1802 pago del doble aguinaldo ya que en la mayoría de los casos tuvieron que negociar con los trabajadores con el fin de obtener mayor tiempo para cumplir con el pago y los trabajadores tuvieron que aceptar esperar un tiempo para poder cobrar el doble aguinaldo, hubo casos complicados donde tuvo que intervenir la Dirección de Trabajo para el cumplimiento de esta medida.

Tabla N° 7: Situación de las empresas privadas si continúan pagando el doble aguinaldo

Indicador	Cantidad	Porcentaje
No tendrá liquidez	2	20%
Piensa en disminuir personal	4	40%
Tendrá que cerrar su empresa	1	10%
Tendrá problemas en los ingresos	2	20%
Le afectará pero no tanto	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 7: Situación de las empresas privadas si continúan pagando el doble aguinaldo



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados, el 40% de los abogados expertos mencionan que si las empresas privadas continúan pagando el doble aguinaldo tendrán que disminuir personal, el 20% responden que habrá problemas en los ingresos económicos, el 20% sostienen que no tendrán liquidez, el 10% mencionan que tendrán que cerrar y el 10% restante afirman que no afecta en nada,

La mayor parte de las empresas privadas sí tendrían dificultades si siguen pagando el doble aguinaldo ya que tendrían que despedir a personal porque es un gasto que se incrementa cuando

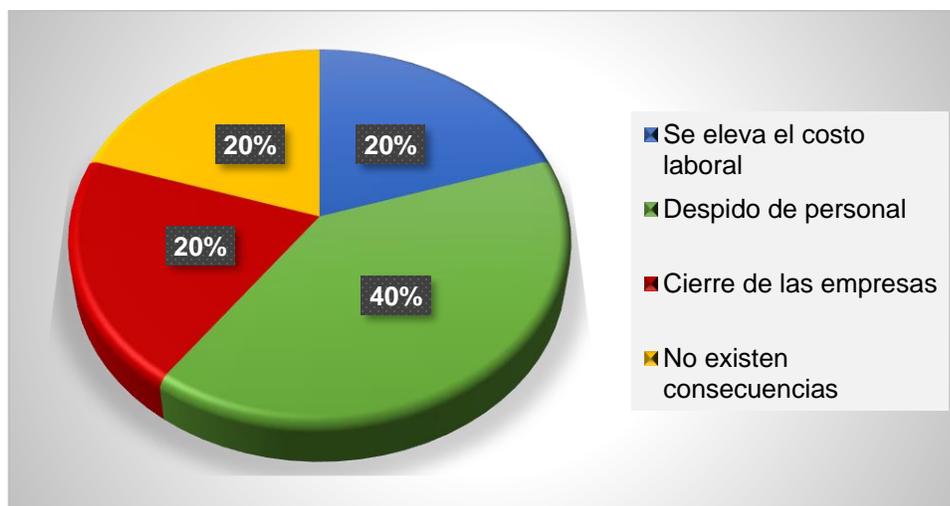
deben pagar esta medida y como solución para reducir el gasto optan por disminuir personal, de la misma forma no tendrían liquidez porque el pago del doble aguinaldo significa gasto que se debe cumplir inclusive de forma obligatoria lo cual reduce la posibilidad de ahorrar y contar con liquides para pagar otras deudas que tienen como el crédito.

Tabla N° 8: Consecuencias a corto plazo del doble aguinaldo en las empresas privadas

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Se eleva el costo laboral	2	20%
Despido de personal	4	40%
Cierre de las empresas	2	20%
No existen consecuencias	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 8: Consecuencias a corto plazo del doble aguinaldo en las empresas privadas



Fuente: Elaboración propia

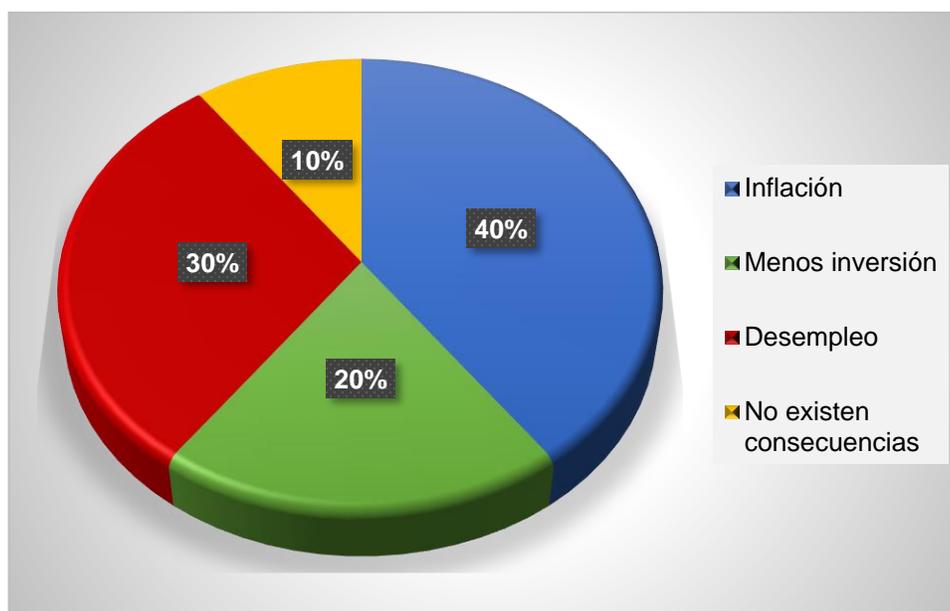
El 40% de los abogados expertos indican que la consecuencia a corto plazo del doble aguinaldo en las empresas privadas es el despido de personal, el 20% sostienen que se eleva el costo laboral, el 20% indican el cierre de las empresas y el restante 20% contestan que no existen consecuencias.

Existen diversas consecuencias a corto plazo por el pago del doble aguinaldo en las empresas privadas como: el despido del personal y la elevación del costo laboral ocasionando aumento del desempleo y la informalidad.

Tabla N° 9: Consecuencias a largo plazo del doble aguinaldo en las empresas privadas

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Inflación	4	40%
Menos inversión	2	20%
Desempleo	3	30%
No existen consecuencias	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 9: Consecuencias a largo plazo del doble aguinaldo en las empresas privadas

Fuente: Elaboración propia

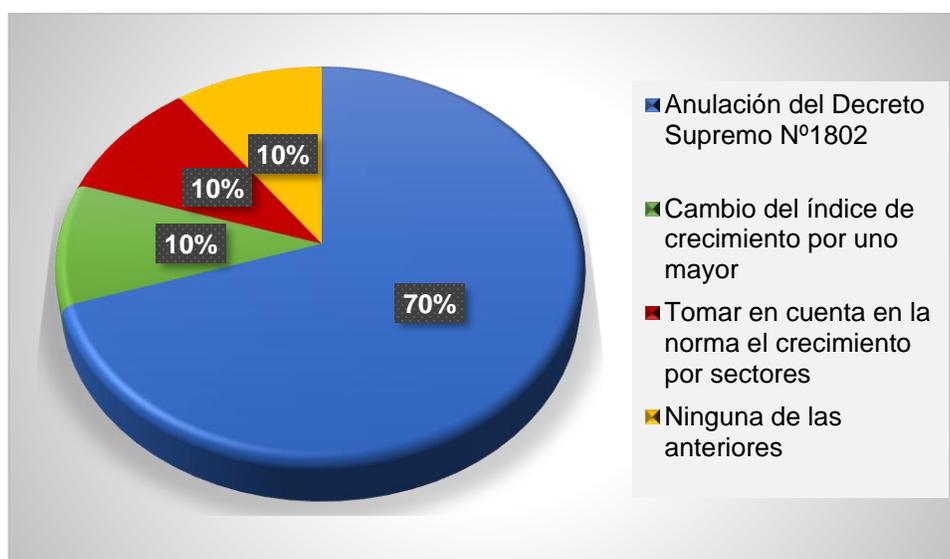
El 40% de los abogados expertos indican que la consecuencia a largo plazo del pago del doble aguinaldo en las empresas privadas es la inflación, el 30% sostienen el desempleo, el 20% indican menos inversión y el restante 10% sostienen que no existe consecuencias.

Existen consecuencias a largo plazo por el plago del doble aguinaldo en las empresas privadas como: la inflación, el desempleo y menor inversión ocasionando inseguridad jurídica en las empresas y el temo para realizar inversiones y desarrollar nuevos emprendimientos.

Tabla N° 10: Solución al doble aguinaldo en las empresas privadas

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Anulación del Decreto Supremo N°1802	7	70%
Cambio del índice de crecimiento por uno mayor	1	10%
Tomar en cuenta en la norma el crecimiento por sectores	1	10%
Ninguna de las anteriores	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 10: Solución al doble aguinaldo en las empresas privadas

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran que el 70% de los abogados expertos indican que se debe anular el Decreto Supremo N° 1802 para que las empresas privadas ya no paguen el doble aguinaldo, en cambio el 10% propone el cambio del índice de crecimiento por uno mayor, el 10% menciona que se debe tomar en cuenta en la norma el crecimiento por sectores y el estante 10% responden que ninguna de las anteriores.

La mejor opción según los abogados expertos en derecho laboral es la anulación del D.S. N° 1802 porque con esta medida se afecta la economía y el crecimiento de las empresas privadas, además que promueve el despido de personal y la informalidad.

CAPÍTULO III ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de resultados

Después de realizar el análisis se llega a la conclusión de que el doble aguinaldo es una política dispuesta por el Decreto Supremo N° 1802 que tienen efectos sobre la economía de las empresas privadas.

El doble aguinaldo se llevó a cabo a cabo en la gestión 2013, 2014, 2015 y 2018 debido a que en dichas gestiones el índice de crecimiento fue superior al 4,5% siendo un requisito para pagar el doble aguinaldo.

El pago del doble aguinaldo, si bien es una medida que beneficia a los trabajadores de las instituciones públicas y empresas privadas, para esta última fue deficiente ya que las condiciones no son iguales porque muchas empresas no tuvieron un crecimiento del 4,5% como exige el Decreto Supremo N° 1802 para dar cumplimiento al doble aguinaldo, muchas empresas medianas y pequeñas se vieron afectadas porque no tuvieron un crecimiento económico por encima del 4,5% y fueron obligadas a cumplir con el pago de esta medida.

Las condiciones que existen en el mercado no son iguales para todas las empresas, ya que las grandes empresas el monto elevado del capital e inversiones que tienen pueden cubrir el pago del doble aguinaldo pero las medianas y pequeñas empresas apenas llegan a contar con un crecimiento siendo insuficiente para que puedan cumplir con el doble aguinaldo, de esta forma tienen problemas económicos y financieros posteriormente causan el cierre o la quiebra.

El doble aguinaldo toma en cuenta el crecimiento promedio de la economía y no el desempeño individual o sectorial. Es decir, incurre en la falsa conclusión de que existe un crecimiento para todos los sectores por igual, siendo que en la realidad existen empresas que no logran un crecimiento del 4,5% como por ejemplo las empresas medianas y las pequeñas, pero por determinación del Decreto Supremo N° 1802 se ven obligadas a cumplir con el pago del doble aguinaldo que afecta la economía y la estabilidad financiera.

A corto plazo el doble aguinaldo eleva el costo laboral de las empresas privadas y puede incluso significar la quiebra o el cierre de algunas empresas que no estén en condiciones de cumplir con una obligación inesperada y onerosa. La medida tampoco beneficia inequívocamente a los trabajadores ya que se beneficia a quienes trabajan en empresas formales, pero para quienes estaban buscando trabajo, las perspectivas de encontrarlo se les dificulta, ya que muchas empresas se protegen congelando las contrataciones u ofreciendo salarios menores, de la misma forma los trabajadores se ven perjudicados porque son despedidos y incursionan en la informalidad.

A largo plazo las consecuencias del pago del doble aguinaldo en las empresas privadas son varias como: el incremento de la inflación, el aumento del desempleo y la informalidad, de la misma forma es un perjuicio para el trabajador ya que no tendrá su puesto augurado, porque corre el riesgo de ser despedido significan menos ofertas de trabajo para los asalariados.

Por otro lado, el doble aguinaldo afecta la estabilidad de la empresa privada ya que no pueden soportar la elevación de sus costos porque el pago de un segundo aguinaldo supone un mayor costo y no se equipara con los ingresos que tienen ya que no tienen un crecimiento superior al 4,5% por tanto se ven afectadas y deben negociar con los trabajadores para cumplir con esta medida aunque sea en cuotas mediante plazos.

Sin embargo muchas empresas a pesar de los problemas financieros pagaron el doble aguinaldo, pero ya en los posteriores años ya no pudieron cumplir con esta medida y tuvieron que cerrar o declararse en quiebra, por tanto una medida sana para no afectar la economía de las empresas es la anulación del Decreto Supremo N° 1802 que es una medida que afecta la estabilidad financiera y jurídica de las empresas privadas.

3.2. Conclusiones

- De acuerdo con el sustento doctrinario el aguinaldo es una medida que beneficia a los trabajadores que se paga una sola vez por año como retribución por el desempeño de los trabajadores. Por otro lado se instaure el doble aguinaldo como una política económica que consiste en un segundo aguinaldo a los trabajadores y se cancela cuando existe un crecimiento económico del 4,5% en la economía.
- De acuerdo con la legislación nacional se establece que el aguinaldo es una conquista de los trabajadores y está consagrado en la Constitución Política del Estado, de la misma forma el doble aguinaldo es una medida que fue implementada el 20 de noviembre de 2013 mediante el Decreto Supremo N° 1802 denominado “Esfuerzo por Bolivia”, con el objeto de instruir el Segundo Aguinaldo para las servidoras y servidores públicos, trabajadoras y trabajadores del Sector Público y Privado.
- De acuerdo con datos estadístico, el pago del doble aguinaldo fue cancelado en las gestiones 2013, 2014, 2015 y 2018 donde el crecimiento económico fue superior al 4,5% , sin embargo es una medida que afectó a las empresas privadas ya que datos de la CAINCO dan cuenta de que el 10% de las empresas registradas en CAINCO Chuquisaca estarían al borde de cerrar a raíz de las obligaciones tributarias y el pago del doble aguinaldo, 10 empresas más totalizando 80 empresas cerradas en lo que va el año de 2020. El 100% de la empresa local no está en condiciones de pagar el aguinaldo.
- Los resultados de la encuesta a los abogados expertos, muestra que el pago del doble aguinaldo tuvo efectos en las empresas privadas, debido a la falta de ingresos económicos, pérdida de liquides lo cual ocasionan el cierre o quiebra de la misma.
- Por otro lado las consecuencias a corto plazo por el pago del doble aguinaldo en las empresas privadas es el despido del personal y la elevación del costo laboral ocasionando aumento del desempleo y la informalidad. Las consecuencias a largo plazo son: inflación, el desempleo y menor inversión ocasionando inseguridad jurídica en las empresas y el temor para realizar inversiones.

- La mejor solución para proteger a las empresas privadas, es la anulación del decreto Supremo N° 1802 ya que con ello se evita que incurran en gastos elevados como el doble aguinaldo que afecta la liquides y se mejore la económica, finanzas y seguridad jurídica.

Referencias Bibliográficas

- Armando, V. F. (2015). El aguinaldo en los emprendimientos empresariales del nuevo siglo. México, D.F.: Trillas.
- Bellott, S. J. (2021). El doble aguinaldo en los salarios y el empleo Periodo 2015 – 2016. La Paz. Bolivia: Fundación Milenio.
- Cámara de Industria Comercio Servicios y Turismo CAINCO Chuquisaca. (2019). 4,5 razones para el doble aguinaldo. Revista Empresa y Desarrollo, 12.
- Charcas, C. D. (2016). Efectos del doble aguinaldo sobre los sectores de las MYPES y mercado laboral . Tesis De Grado. La Paz. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Constitución Política del Estado. (7 de febrero de 2009). Compendio de legislaciones. La Paz. Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- Decreto Supremo N° 3747. (12 de diciembre de 2018). Reglamentación del pago del segundo aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia” –gestión 2018. La Paz. Bolivia. Gaceta Oficial del Estado.
- Decreto Supremo N° 1802. (20 de Noviembre de 2002). La Paz. Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- Federación de Empresarios Privados de Bolivia. (2015). El condicionamiento del doble aguinaldo. Rev. Análisis Económico Semanal , 18(172), 9-17.
- Ferrer, G. (2014). Fundamentos de la economía. México D.F.: Editorial Trillas,.
- Ferrer, G. (2014). Fundamentos de los derechos laborales. México, D.F.: Editorial Trillas.
- Gregorio, J. (2012). Macroeconomía Teoría y Políticas . Santiago de Chileeditorial: Pearson-Educación,.
- Ley de Reforma Tributaria en Bolivia N° 843. (31 de diciembre de 2012). o. La Paz. Bolivia. Gaceta Oficial del Estado .

- Maldonado, I. C. (2017). Doble aguinaldo e inflación en Bolivia. . Tesis de Grado. La Paz. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Martin, R. (2013). historia y normativa del aguinaldo. Cochabamba. Bolivia:Universidad San Simón.
- Matos, Y. (2018). Evolución del aguinaldo.antiago de Chile: Ponencias en Universidad de Chile.
- Morales, G. (2013). Código de Comercio Concordado y Anotado. La Paz. Bolivia: Gisbert y Cia S.A.
- Núñez, R. (2015). Análisis de los derechos laborales, fundamentos económicos. Revista de economía Buenos, 9(23), 56-68.
- Paz, E. F. (2014). Derecho Laboral desde una perspectiva empresarial. La Paz. Bolivia: El Original San Juan.
- Rodríguez, A. S. (2012). Contratos Mercantiles. Revista Merc. Econ. , 9(4), 35-39.
- Sandoval, L. R. (2014). Manual de Derecho Comercial. Santiago de Chile:Jurídica de Chile.
- Santos, A. (2017). Beneficios salariales para los trabajadores. La Paz. Bolivia: editorial Andes Sur.

ANEXO

ANEXO N° 1

ENCUESTA A BOGADOS EXPERTOS EN DERECHO EMPRESARIAL

Mediante la siguiente encuesta se desea recolectar información sobre la aplicación del doble aguinaldo a las empresas privadas de la ciudad de Sucre, cuya información servirá para fines investigativos, por esta razón le pido cordialmente llene la siguiente encuesta.

Llene con una marca en la casilla de su preferencia.

1. ¿Qué es el doble aguinaldo?

- a) Política económica de redistribución de los ingresos
- b) Pago de otro aguinaldo cada vez que el Producto Interno Bruto supere un crecimiento del 4,5%.
- c) Medida económica para inyectar recursos

2. ¿El pago del doble aguinaldo afecta a las empresas privadas?

- a) Si afecta
- b) Se ven regularmente afectadas
- c) No son afectadas

3. ¿Qué tipo de empresas por tamaño son las más afectadas por el pago del doble aguinaldo?

- a) Empresas grandes
- b) Empresas medianas
- c) Empresas pequeñas

4. ¿Las empresas privadas tuvieron problemas para pagar el doble aguinaldo?

- a) No tuvo problemas y pagó en forma normal
- b) Sí, porque la empresa no tuvo ganancias económicas
- c) Sí, porque no tuvo buenos ingresos

5. ¿Dé que forma afectó el pago del doble aguinaldo a las empresas privadas?

- a) No tuvieron liquidez
- b) Tuvieron que despedir personal
- c) No pudieron cumplir con el crédito bancario
- d) No le afectó en nada

6. ¿De qué forma las empresas privadas tuvieron que pagar el doble aguinaldo?

- a) De forma directa
- b) Tuvo que negociar con los trabajadores
- c) Fue obligado por la Dirección de Trabajo

7. ¿Cómo considera la situación de las empresas privadas si siguen pagando el doble aguinaldo

- a) No tendrá liquidez

- b) Piensa en disminuir personal
- c) Tendrá que cerrar su empresa
- d) Tendrá problemas en los ingresos
- e) Le afectará pero no tanto

8. ¿Cuáles son las consecuencias a corto plazo del doble aguinaldo en las empresas privadas?

- a) Se eleva el costo laboral
- b) Despido de personal
- c) Cierre de las empresas
- d) No existen consecuencias

9. ¿Cuáles son las consecuencias a largo plazo del doble aguinaldo en las empresas privadas?

- a) Inflación
- b) Menos inversión
- c) Desempleo
- d) No existen consecuencias

10. ¿Qué solución podría darse sobre el pago del doble aguinaldo en las empresas privadas?

- a) Anulación del Decreto Supremo N° 1802
- b) Cambio del índice de crecimiento por uno mayor
- c) Tomar en cuenta en la norma el crecimiento por sectores
- d) Ninguna de las anteriores

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 2
FICHA BIBLIOGRÁFICA

Tiene el fin de obtener información mediante la revisión de libros, revistas y otros documentos.

FICHA N° 1

Autor:	
Año:	
Ciudad:	
País:	
Editorial:	
Edición:	