

La legislación está fundamentada principalmente en la **Ley General del Trabajo** de 1942

Tipos de Contrato

En Bolivia, los contratos laborales pueden ser:

- **Contrato por Tiempo Indefinido:** Es la forma más común y no establece una fecha de finalización. Se presume su existencia salvo prueba en contrario.
- **Contrato a Plazo Fijo:** Tiene una duración determinada, establecida por días, semanas o meses. Debe formalizarse por escrito y puede renovarse una sola vez; si se amplía más de dos veces consecutivas, se considera un contrato por tiempo indefinido.
- **Contrato por Obra o Trabajo Determinado:** Vinculado a la realización de una tarea específica sin una fecha exacta de finalización, ya que depende de la culminación de la obra o proyecto.
- **Contrato de Temporada o Zafra:** Utilizado para trabajos que se realizan en ciertas épocas del año, como en actividades agrícolas estacionales.

Vacaciones

Los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya duración depende de su antigüedad:

- **1 a 5 años:** 15 días hábiles.
- **5 a 10 años:** 20 días hábiles.
- **Más de 10 años:** 30 días hábiles.

Si bien la norma indica que las vacaciones no pueden acumularse por más de dos períodos, actualmente los derechos de los trabajadores son imprescriptibles, lo que hace ambigua su aplicación y el ministerio de trabajo siempre actuará en favor del trabajador..

Bono de Antigüedad

Este bono se otorga mensualmente a trabajadores con más de dos años de servicio continuo y se calcula sobre el Salario Mínimo Nacional (SMN). Los porcentajes según la antigüedad son:

- **2 a 4 años:** 5% del SMN.
- **5 a 7 años:** 11% del SMN.
- **8 a 10 años:** 18% del SMN.
- **11 a 14 años:** 26% del SMN.
- **15 a 19 años:** 34% del SMN.
- **20 a 24 años:** 42% del SMN.
- **25 o más años:** 50% del SMN.

Por ejemplo, con un SMN de Bs2.500, un trabajador con 6 años de antigüedad recibiría un bono mensual de Bs275 (11% de Bs2.500).

Costos Patronales

Los empleadores deben asumir contribuciones adicionales al salario del trabajador, destinadas a la seguridad social y otros fondos. Estas contribuciones incluyen aportes a los fondos de pensiones, salud y riesgos profesionales.

1. Aportes a la Seguridad Social de Corto Plazo

- **Caja Nacional de Salud (CNS) u otras cajas de salud:** El empleador contribuye con el **10%** del total ganado del trabajador para financiar la atención médica y prestaciones de salud.

2. Aportes a la Seguridad Social de Largo Plazo

- **Aporte Patronal Solidario:** Consiste en un **3%** sobre el total ganado, destinado a fortalecer el fondo solidario del sistema de pensiones.

3. Aportes al Fondo de Vivienda

- **Aporte Patronal al Fondo de Vivienda:** Equivale al **2%** del total ganado y tiene como finalidad apoyar programas de vivienda para los trabajadores.

4. Otros Aportes Específicos

- **Empresas Minero Metalúrgicas:** Deben aportar un adicional del **2%** sobre el total ganado al Fondo Solidario Minero, según lo establecido por la Ley 065.

Prima Anual

La prima anual es un beneficio que se paga a los trabajadores cuando la empresa ha generado utilidades en el año fiscal. Equivale a un mes de salario y se otorga a empleados con más de tres meses de antigüedad. Por ejemplo, si un trabajador tiene un salario mensual de Bs3.000 y la empresa obtuvo utilidades, recibirá una prima anual de Bs3.000.

Inamovilidad

1. Inamovilidad por Maternidad y Paternidad

- Protege a las mujeres embarazadas **desde el inicio del embarazo hasta un año después del parto.**
- Se extiende al padre del recién nacido durante **un año después del nacimiento**, siempre que tenga un contrato laboral vigente.
- Durante este período, el empleador no puede despedirlos sin una **justa causa aprobada por el Ministerio de Trabajo.**

2. Inamovilidad de Dirigentes Sindicales

- Los trabajadores que ocupan cargos directivos en **sindicatos reconocidos** gozan de inamovilidad mientras dure su mandato y hasta un año después.

3. Inamovilidad de Personas con Discapacidad y sus Familiares

- Los trabajadores con discapacidad, así como los padres, madres, cónyuges o tutores de personas con discapacidad, tienen **inamovilidad laboral indefinida**.
- Protegidos por la **Ley 977 de Inserción Laboral y Ayuda Económica para Personas con Discapacidad**.

Consideraciones Finales

- En caso de despido, los trabajadores protegidos pueden **reclamar su reincorporación** ante el Ministerio de Trabajo.
- La inamovilidad **no es absoluta** si el empleador demuestra una **causa justificada de despido**, como faltas graves o incumplimientos laborales, pero es MUY difícil proceder con esto.