



OTROS
DOCUMENTOS

2021



Guía de contratación laboral en Vietnam 2021

Oficina Económica y Comercial
de la Embajada de España en Ciudad de Ho Chi Minh

Este documento tiene carácter exclusivamente informativo y su contenido no podrá ser invocado en apoyo de ninguna reclamación o recurso.

ICEX España Exportación e Inversiones no asume la responsabilidad de la información, opinión o acción basada en dicho contenido, con independencia de que haya realizado todos los esfuerzos posibles para asegurar la exactitud de la información que contienen sus páginas.

icex



OTROS
DOCUMENTOS

28 de junio de 2021

Ciudad Ho Chi Minh

Este estudio ha sido realizado por
María Velasco Sánchez, revisado por Claudia Lacasta Fernández de Casadevante

Bajo la supervisión de la Oficina Económica y Comercial
de la Embajada de España en Ciudad Ho Chi Minh

<http://Vietnam.oficinascomerciales.es>

Editado por ICEX España Exportación e Inversiones, E.P.E.

NIPO: 114-21-010-1

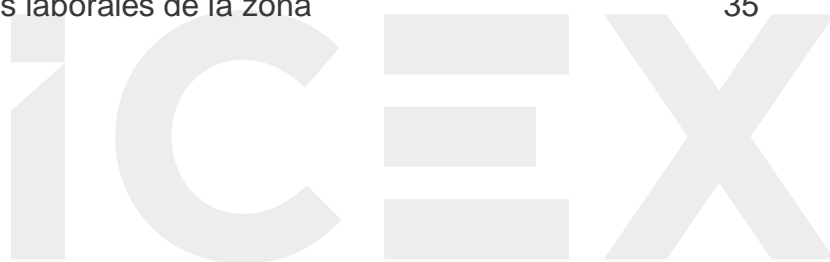
Índice

1. Descripción del mercado laboral	5
1.1. Amplio	5
1.2. Joven	5
1.3. Barato	5
1.4. Poco cualificado	6
2. Ley aplicable	7
3. Contrato laboral	8
3.1. El contrato laboral estándar	8
3.2. Tipos de contrato	8
4. El periodo de prueba	10
5. Salario mínimo	11
5.1. Salario mínimo por zonas	11
5.2. El 'salario mínimo mensual común'	11
5.3. Posibles bonificaciones adicionales	12
6. Las horas extra	13
7. Discriminación por género	14
8. Contribuciones sociales	15
8.1. Seguro social	16
8.2. Seguro de salud	16
8.3. Seguro de desempleo	17
8.4. Base para el cálculo de las contribuciones	17
9. IRPF. Retención por la empresa	18
10. Métodos para buscar nuevos empleados	19
11. Contratación de personal extranjero	20
11.1. Documentación requerida	20
11.1.1. Visado	20
11.1.2. Permiso de trabajo	21
11.1.3. Tarjeta de residencia temporal	23
11.2. Situación con la COVID-19	23
12. Vacaciones	25

icex



13. Embarazo y maternidad	26
14. Jubilación	27
15. Control sobre los empleados	28
16. Finalización de la relación laboral	29
16.1. Terminación unilateral	29
16.2. Terminación de mutuo acuerdo	30
17. Huelgas, sindicatos y convenios colectivos	31
17.1. El derecho a huelga	31
17.2. El derecho de asociación sindical	31
17.3. Los convenios colectivos	32
18. Los conflictos laborales y su resolución	33
18.1. Tiempo de resolución	34
18.2. Causas más frecuentes	34
19. Comparativa con otros mercados laborales de la zona	35



1. Descripción del mercado laboral

1.1. Amplio

En el año 2020, la población total de Vietnam alcanzó los 97,3 millones de habitantes, frente a los 47,3 millones de España. En la actualidad es el 11º país del mundo por fuerza laboral, con un 68,94 % de la población en edad de trabajar. Se estima que, a partir del 2056, la población en edad de trabajar caerá por debajo del 60 % (PopulationPyramid, 2020). Alrededor de 1 millón de jóvenes acceden al mercado laboral anualmente. No obstante, se considera que solo el 12 % de la población tiene algún tipo de formación (CIA, 2021).

Al igual que otros países del sudeste asiático como Camboya o Tailandia, Vietnam tiene una creciente, aunque baja, tasa de población urbana que en 2020 se correspondía a un 38,1 % de la población total (CIA, 2021). Existe una tendencia a la urbanización de la población, siendo las mayores ciudades Ho Chi Minh con 8,8 millones de habitantes; Hanói con 4,9; Can Tho con 1,7 millones, Hai Phong con 1,34 y Da Nang con 1,16 (CIA, 2021).

1.2. Joven

Casi la mitad de la población vietnamita –44,5 millones– se encuentra por debajo de los 30 años (un 45,7 %), y de éste, la mitad está entre los 15 y los 30 años (21,9 millones) (PopulationPyramid, 2020). La media de edad del país es de 31,9 años, en contraposición con los 43,9 años de media en España (CIA World Factbook, 2020).

1.3. Barato

El salario medio, según la legislación en Vietnam, está en unos 3,75 millones de VND, unos 163 USD. Sin embargo, esta cifra ha de ser matizada ya que los salarios en Vietnam varían bastante entre zonas rurales y urbanas, así como entre categorías profesionales.

Por ejemplo, en el sector de la industria y construcción el sueldo medio está en 6,04 millones de VND al mes, minería 5,43 millones, en Banca en 6,95 millones, mientras que en el sector Textil o Alimenticio está en 3,23 millones de VND (Paylab, 2021). Las diferencias entre zonas rurales y urbanas son aún más profundas, de modo que en las ciudades los salarios son más altos, más aún si la empresa requiere un trabajador que hable idiomas. Así pues, aunque se puede calificar el mercado laboral vietnamita como barato, el sueldo medio no es un dato del todo representativo y hay que atender al perfil de trabajador que se necesite.

En el punto 5 de esta Guía se recogen los salarios mínimos por zonas.

1.4. Poco cualificado

Aunque la tasa de alfabetización según el Banco Mundial alcanza el 95 %, aún existen carencias formativas en la cualificación de los empleados vietnamitas. Esta falta de cualificación se debe a una tardía escolarización de los niños, las deficiencias del sistema educativo en primaria y secundaria, la baja tasa de estudiantes universitarios, y a la falta de formación en el puesto de trabajo.

De acuerdo con el Índice de Competitividad Global 2020 (GTCL), que evalúa los países en términos de su capacidad para atraer, desarrollar y retener el talento, Vietnam ocupa el puesto 96 entre 132 países. Los principales desafíos incluyen la falta de infraestructura tecnológica, gasto en I + D, habilidades vocacionales y técnicas. Esta falta de mano de obra cualificada es uno de los factores que ralentizan la transición económica de industrias intensivas en mano de obra a bienes de alta tecnología.

Por otro lado, en el informe *Provincial Competitiveness Index 2019*, las empresas extranjeras manifestaron que encuentran dificultades para encontrar trabajadores cualificados y consideran que debería haber reformas en el currículo escolar con mejoras destinadas a mejorar la calidad de la educación general y profesión, con el objetivo de mejorar las habilidades de los trabajadores vietnamitas y facilitar su acceso al mercado laboral.

Una solución a esta falta de formación puede ser la formación del trabajador por parte de la propia empresa. Sin embargo, las empresas extranjeras han encontrado que los gastos en formación (que alcanza en torno al 9 % de los costes totales) no se traducen en una fidelización del trabajador. La rotación es muy elevada y, en ocasiones, ofrecer una trayectoria profesional o un mayor salario no garantiza la permanencia del empleado.

El nivel de idiomas hablado es bajo, incluso entre la población más joven, sin embargo, hacen grandes esfuerzos por aprender inglés. Trabajadores con capacidad para hablar otros idiomas (francés, español, chino) son la excepción.

2. Ley aplicable

La principal ley que regula las relaciones laborales en Vietnam es el Código de Trabajo No. 45/2019/QH14¹ de 2019 que entró en vigor el 1 de enero de 2021. Esta ley se aplicará tanto a los trabajadores vietnamitas como a los extranjeros, excepto a los trabajadores extranjeros que han sido transferidos por su empresa a Vietnam bajo un contrato de trabajo regulado bajo las leyes de otro país.

Para los trabajadores extranjeros también es importante tener presente el Decreto 152/2020/ND-CP², también conocido como Decreto 152, que recoge regulación referente a los permisos de trabajo en Vietnam.

Hay que tener en cuenta que en Vietnam la ley en general, y la ley laboral en particular, se encuentra sujeta a continua revisión y cambio, y que las modificaciones se realizan a través de diferentes textos legales que muchas veces no son compatibles o se superponen.

El Ministerio de Trabajo, Inválidos de Guerra y Asuntos Sociales³ (en adelante, MOLISA) es la máxima autoridad en la interpretación del Código de Trabajo. Si necesita de una aclaración en la interpretación o implementación de cualquier normativa ha de contactarse con el MOLISA o con el respectivo Departamento Provincial (en adelante, DOLISA). Se recomienda enviar la pregunta por escrito y esperar una contestación por escrito, antes de la implementación. Las respuestas suelen tardar aproximadamente 10 días.

Es bastante común que los diferentes Departamentos Provinciales ofrezcan opiniones diferentes. En estos casos la recomendación es seguir el procedimiento marcado por el DOLISA local donde está la empresa esté situada.

¹ Puede consultar la ley íntegra [aquí](#)

² Puede consultar el decreto íntegro [aquí](#)

³ Acceso a la página web [aquí](#)

3. Contrato laboral

3.1. El contrato laboral estándar

El contrato debe hacerse por escrito siempre en lengua vietnamita. Si una de las partes es extranjera podrá redactarse en ambas lenguas, pero en caso de existir alguna inconsistencia, la versión vietnamita prevalecerá sobre la redacción en otra lengua.

El Nuevo Código de Trabajo de 2019 permite que los contratos laborales puedan realizarse también a través de métodos electrónicos y tendrán la misma vigencia que los contratos escritos.

El contrato debe contener como mínimo: descripción de las tareas a realizar, duración, horario laboral, descansos, salario, localización del puesto de trabajo, condiciones de seguridad laboral e higiene y contribuciones sociales.

Aunque no es legalmente obligatorio, se recomienda usar como base el contrato estándar publicado por el MOLISA para evitar complicaciones posteriores. El empresario tiene derecho a añadir cláusulas extra en el contrato tipo, pero es aconsejable solicitar la opinión de MOLISA para asegurarse que el contrato es conforme a ley.

En cuanto a las obligaciones de información y registro:

- La empresa debe informar al MOLISA de la contratación de un empleado al menos 30 días antes de la incorporación del trabajador.
- El contrato, una vez firmado, debe ser registrado en el Fondo de Seguro Social (*Social Insurance Fund*) a efectos de determinación de las contribuciones sociales.

3.2. Tipos de contrato

Existen dos tipos de contratos:

- Duración indefinida.
- Duración definida (máximo de 36 meses).

Los contratos de trabajo estacionales de menos de 12 meses, ahora se definen como contratos de duración determinada. Sólo se pueden encadenar dos contratos de duración definida (máximo 72 meses), tras lo cual el contrato pasa a ser automáticamente indefinido.



De forma similar, se prevé la renovación automática del contrato si un trabajador con contrato de duración definida continúa trabajando en la empresa durante 30 días tras el final de su contrato. Si éste no es expresamente renovado, se renovará automáticamente en los mismos términos que el original. Si ocurriera una segunda vez, se transformaría en indefinido.

ICEX

4. El periodo de prueba

Es común acordar un periodo de prueba inicial cuando se contratan nuevos trabajadores. Durante el periodo de prueba el trabajador debe recibir, al menos, el 85 % del salario correspondiente al puesto y la duración máxima del periodo de prueba depende de la categoría profesional (artículo 25).

DURACIÓN MÁXIMA DEL PERIODO DE PRUEBA

Categoría profesional	Duración máxima
Ejecutivos de empresas	180 días
Titulados superiores	60 días
Titulados intermedios	30 días
No cualificados	6 días

Ninguna de las partes tiene la obligación de avisar previamente en caso de finalización temprana del periodo de prueba, y por tanto de la relación laboral, y no hay ningún tipo de compensación prevista. Si el empleado, después del periodo, sigue trabajando para la empresa se considerará contratado.

En la práctica la empresa suele pagar el 100 % del salario ya que, durante el periodo de prueba, la empresa no tiene que abonar las cargas sociales del trabajador (seguro de salud, seguro social), este ahorro se traslada a complementar el salario como gesto de buena voluntad.

5. Salario mínimo

5.1. Salario mínimo por zonas

Para el año 2021, el *National Wage Council* propuso al Gobierno mantener el salario mínimo aprobado en 2020, en un esfuerzo por respaldar la recuperación económica de las empresas tras la pandemia de la COVID-19⁴.

Estos salarios son los cuatro salarios mínimos legales según el área de ubicación de la empresa y que se aplican a trabajadores sin ninguna cualificación y en condiciones laborales normales. Los trabajadores que han superado cursos de formación suelen recibir salarios superiores.

SALARIO MÍNIMO MENSUAL

Jornada de 48 horas/semana

SALARIO MÍNIMO ⁵			
Área I (Hanoi, HCMC, Haiphong...)	Área II (Hai Duong, Vinh Yen, Hung Yen, BacNinh...)	Área III (VinhPhuc, PhuTho, BacGiang...)	Área IV (Demás Sitios)
157,25€	139,47€	122,03€	109,22€
VND 4.420.000	VND 3.920.000	VND 3.430.000	VND 3.070.000

5.2. El ‘salario mínimo mensual común’

Existe un concepto llamado ‘salario mínimo mensual común’ que no debe confundirse con salario mínimo y que se usa como base cálculo para determinar los máximos de contribución del Seguro Social y del Seguro de Salud, conceptos que se tratarán más adelante en el punto 8.

Actualmente, el salario mínimo mensual es de 1.490.000 VND (55€ aproximadamente).

⁴ <http://news.chinhphu.vn/Home/MOLISA-proposes-no-adjustments-to-regional-minimum-wage-in-2021/20213/43126.vgp>

⁵ Tasa de conversión oficial de Naciones Unidas a partir de mayo de 2021 (1\$ = 0,82 €=VND 23.048)
<https://treasury.un.org/operationalrates/OperationalRates.php>



5.3. Posibles bonificaciones adicionales

Es habitual en Vietnam abonar 13 pagas. La última se recibe durante el Têt (año nuevo lunar); este bono suele depender del desempeño del empleado y/o del de la empresa a lo largo del año anterior.

En las empresas internacionales suelen ofrecer un seguro médico privado adicional a sus trabajadores, que también se considera un bono adicional.

Por otro lado, los viajes de empresa y las actividades en equipo también suelen ser financiadas por la empresa y se consideran actividades de gran importancia, sobre todo en países con una gran rotación de trabajadores.

icex

6. Las horas extra

Las horas extras están permitidas y deben ser acordadas entre empresario y trabajador. La regulación de estas se recoge en el artículo 107 del Código de Trabajo de 2019.

En la nueva versión, se aumenta la cantidad de horas extraordinarias mensuales que se pueden hacer de 30 a 40, y se detallan casos específicos en los que los empleados pueden trabajar horas extraordinarias, estableciendo unos límites máximos:

- La mitad de una jornada normal, es decir, máximo 12 horas en un día, 8+4 horas.
- 40 horas en el mes.
- 200 en el año. En el caso de ciertos sectores (manufactura de pescado, confección y calzado) pueden extenderse a 300 horas anuales con la aprobación previa del DOLISA.

Existe una excepción que permite realizar 300 horas extra al año en trabajos relacionados con la fabricación / procesamiento de productos eléctricos y electrónicos, y mano de obra de personas con altas calificaciones técnicas.

La remuneración de estas horas esta reglada en el artículo 98 de citado código.

REMUNERACIÓN DE LAS HORAS EXTRA

% salario básico por hora

REMUNERACIÓN DE LAS HORAS EXTRA	
Día laborable normal	150 %
Día laborable de descanso	200 %
Festivo nacional	300 %
En horario nocturno	Al menos un +20 % del salario de un día normal, fin de semana o festivo nacional

Aunque, como en muchos países, suele ser práctica habitual trabajar horas extra sin ser remuneradas, bajo la ley vietnamita los trabajadores tienen derecho a reclamar el pago de estas horas.

Se aconseja que, para evitar mayores inconvenientes, se añada una cláusula en las normas internas del contrato donde se especifique la necesidad de preaprobación de las horas extra.

7. Discriminación por género

A pesar de que Vietnam ha hecho grandes progresos en la reducción de las desigualdades entre géneros, aún ha de afrontar desafíos.

Existen barreras que dificultan la igualdad, algunas de ellas se recogen literalmente en la propia normativa del Código de Trabajo, como por ejemplo en la edad mínima de jubilación, que es diferente para hombres y mujeres, 60 y 55 años respectivamente (Ver punto 14).

Existe también una brecha salarial de género de entre el 8 y el 10 % que no se explica por diferencias entre la educación de mujeres y hombres, porque, de hecho, el nivel educativo de las mujeres suele ser más alto que el de los hombres. El diferencial salarial en gran parte es el resultado de la discriminación en la contratación y normas sobre el papel tradicional de la mujer en la sociedad

Se presume que las tareas del hogar y el cuidado de la familia recaen totalmente en la mujer cuando este código regula que la formación laboral de las mujeres las ha orientado a trabajos «acordes con su condición física, psicológica y con sus funciones como madres».

Todo esto implica que exista segregación en el mercado laboral, tanto horizontal porque se favorece que las mujeres ocupen puestos en sectores peor remunerados, como vertical que implica que las mujeres no llegan a alcanzar puestos de liderazgo.

En un informe publicado en noviembre del 2020,⁶ donde se entrevistaba a empresas vietnamitas, el 63 % de estas indicaron que las mujeres estaban presentes en el nivel de dirección de supervisión, el 73 % confirmó que tenían mujeres como gerentes intermedios, pero solo el 15 % respondió que las mujeres ocupaban cargos ejecutivos superiores.

Asimismo, el 54 % de los encuestados estuvo de acuerdo en que las mujeres con las mismas habilidades y calificaciones que los hombres enfrentan mayores dificultades para llegar a puestos de alta dirección.

⁶ Acceso al informe completo [aquí](#)

8. Contribuciones sociales

En Vietnam existen tres categorías de contribución, que crean un sistema de protección similar a nuestro sistema de Seguridad Social, permitiendo al trabajador beneficiarse de bajas por enfermedad, por maternidad, por accidentes laborales, pensión en la jubilación y pensión por viudedad, entre otros.

Son:

- Seguro social (Social Insurance o SI).
- Seguro de salud (Health Insurance o HI).
- Seguro de desempleo (Unemployment Insurance o UI).

Cada categoría es de contribución obligatoria para el empleado y el empleador, y los porcentajes para cada uno de los seguros se recogen en la siguiente tabla.

CONTRIBUCIÓN POR TIPO DE COBERTURA

	EMPLEADO LOCAL		EMPLEADO EXTRANJERO	
	Empleador	Empleado	Empleador	Empleado
Seguro Social	17,5 %	8 %	3,5 % (actualmente) 17,5 % (a partir de enero de 2022)	0 % (actualmente) 8 % (a partir de enero de 2022)
Seguro de Salud	3 %	1,5 %	3 %	1,5 %
Seguro de Desempleo	1 %	1 %	-	-
Cuota sindical	2 %	-	-	-
TOTAL	23,5 %	10,5 %	6,5 % 20,5 % (a partir de enero de 2022)	1,5 % 9,5 % (a partir de enero de 2022)

Fuente: KPMG

Es la empresa la encargada de retener y abonar las contribuciones al Fondo de Seguro Social, gestionado por el MOLISA, en nombre de cada trabajador. La empresa deduce del salario estas cantidades y las abona mensualmente.

8.1. Seguro social

Desde diciembre de 2018, las contribuciones al SI se aplican tanto a los trabajadores vietnamitas como a las personas extranjeras que trabajen en Vietnam con un permiso de trabajo, certificado de práctica o licencia y que estén en posesión de un contrato indefinido o de más de un año.

Los ingresos que contribuyen al SI son salario, ciertas asignaciones y otros pagos regulares, con un máximo de 20 veces el salario básico. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo es de 1.490.000 VND por mes (sujeto a cambios anuales).

CONTRIBUCIONES AL SEGURO SOCIAL

	Empleador	Empleado
Enfermedad, Maternidad	3 %	-
Enfermedades y accidentes laborales	0,5 %	-
Jubilación y fallecimiento	14 %	8 %
TOTAL	17,5 %	8 %

Fuente: PWC

Las empresas que operan en industrias con alto riesgo de enfermedades y accidentes laborales, que cumplan ciertas condiciones, pueden solicitar una tasa de contribución del empleador más baja para enfermedades y accidentes laborales del 0.3 % en lugar de la tasa regulada actual del 0.5 % sobre el salario sujeto a la contribución del SI (incluyendo tanto empleados vietnamitas como extranjeros).

Ante un accidente laboral, la empresa está obligada a cubrir los gastos médicos hasta la recuperación del trabajador, así como pagarle el salario completo. En caso de no haber contribuido al Fondo de Seguro Social, la empresa debe también abonar al trabajador la cantidad que habría obtenido del Fondo.

8.2. Seguro de salud

Aplicable a trabajadores con contrato laboral de 3 o más meses de duración, vietnamitas o extranjeros. La empresa debe contribuir con un 3 % del salario bruto mensual del trabajador y el empleado con el 1,5 % al Fondo de Seguro Social.

Este seguro cubre los gastos médicos y hospitalarios. El trabajador tendrá derecho al reembolso de estos gastos si ha sido tratado en una clínica en la que previamente se ha inscrito dentro de la organización de seguro de salud.

El seguro de salud público provee una cobertura muy básica y, en general, no es suficiente si el trabajador requiere de un tratamiento médico especializado. Los seguros privados se están

convirtiendo en una norma no escrita dentro de otros beneficios al trabajador, especialmente para empresas de capital extranjero. El coste es razonable y se pueden encontrar seguros nacionales y extranjeros fácilmente.

El límite máximo es el mismo que en el caso del Seguro social, 20 veces el salario 'mínimo mensual común'.

8.3. Seguro de desempleo

Solo aplicable a trabajadores vietnamitas. Tanto empresa como trabajador deben aportar cada uno el 1 % del salario bruto mensual al seguro de desempleo. El seguro de desempleo se destina a las ayudas por desempleo, los cursos de formación y la búsqueda de empleo.

El límite máximo a la base para el cálculo de este seguro se establece en 20 veces el salario mínimo por zonas (ver punto 5.1 de esta guía).

8.4. Base para el cálculo de las contribuciones

La base para calcular las contribuciones sociales es el salario base mensual. También se incluyen los subsidios y pagos extra (como incentivos o compensaciones), sean estos de pago habitual o puntual.

La base máxima de cada uno de los impuestos se recoge en los tres apartados anteriores.

Los beneficios extrasalariales recogidos en el Código de trabajo, como incentivos a la innovación, gastos de transporte, gastos de manutención, teléfono, alojamiento, etc., han de detallarse por separado en el contrato de trabajo y estarán exentos de formar parte de la base de cálculos de las contribuciones sociales.

9. IRPF. Retención por la empresa

Como se ha mencionado anteriormente, es la empresa quien retiene contribución del trabajador correspondiente a los seguros de salud, desempleo y social. A su vez también está obligada a retener la parte correspondiente al Impuesto de la Renta a las Personas Físicas, de forma mensual y por toda la base impositiva recibida por el empleado.

La tasa general que grava el salario en el Impuesto sobre la renta es del 20 %, tanto para los trabajadores vietnamitas como para los extranjeros.

Para los trabajadores extranjeros que sean además residentes en Vietnam, el tipo del Impuesto sobre la renta será progresivo, variando entre un 5-35 % aplicable a todos sus ingresos. Para ser residente se debe cumplir uno de los siguientes criterios:

- Residir en Vietnam al menos 183 días en el año.
- Tener residencia permanente en Vietnam y no poder probar residencia fiscal en otro país.

Los trabajadores extranjeros que no cumplan alguno de estos requisitos serán considerados no residentes y les será de aplicación la tasa general del 20 %.

Es la empresa la que presenta la declaración por cada uno de sus empleados e ingresa las retenciones oportunas mensualmente. La empresa tiene la obligación de, en un periodo de 90 días desde el último día del año, haber finalizado todos los trámites y pagos del impuesto de la renta del año previo.

10. Métodos para buscar nuevos empleados

Dependerá en gran medida de la formación del trabajador que se esté buscando.

Para los niveles de dirección más altos, las compañías extranjeras suelen contratar trabajadores en su país de origen, sobre todo si es la primera experiencia de la empresa en Vietnam.

Para encontrar ejecutivos dentro de Vietnam se suele recurrir a compañías *head-hunters* o a las redes informales de la propia empresa.

El sistema usado por las *head-hunters* suele ser criticado, ya que tratan de avanzar mucho en el proceso de selección a través filtros, hasta ofrecer a la empresa uno o dos candidatos, sin conocer el proceso productivo de la empresa o su cultura corporativa. Por lo que el personal reclutado a través de *head-hunters* suele acabar distanciados del resto del personal y de la dinámica de la empresa.

Si la empresa busca estudiantes universitarios sin graduar o recién graduados, se debe acudir a ferias de empleo (principalmente en Ho Chi Minh, Hanói, y otras grandes ciudades) o hacer saber a los centros de ayuda a la búsqueda de empleo de los campus universitarios su oferta laboral.

Una tendencia creciente en la búsqueda de personal cualificado y semicualificado son los portales de búsqueda de empleo, entre los que destacan:

- LinkedIn <https://www.linkedin.com/?originalSubdomain=vn>
- Vietnam Works <https://www.vietnamworks.com/>
- Anphabe <https://www.anphabe.com>

Periódicos vietnamitas online como Tuoi Tre o Lao Dong también son frecuentes en la búsqueda de trabajadores.

11. Contratación de personal extranjero

Es probable que la empresa extranjera requiera contratar a personal extranjero para los puestos de mayor cualificación, donde el mercado laboral vietnamita no puede ofrecer una alternativa.

A este respecto, aunque es posible contratar personal extranjero, en los últimos años el Gobierno ha endurecido progresivamente la ley que recoge el régimen de trabajadores extranjeros, con el objetivo de favorecer la contratación de personal local a fin de retener el *know-how* de las empresas extranjeras.

El Decreto No. 152/2020/ND-CP del 30 de diciembre de 2020 establece el marco regulatorio para los trabajadores extranjeros que trabajan en Vietnam, así como para los trabajadores vietnamitas que trabajan para empresas extranjeras en el país.

11.1. Documentación requerida

Para que un extranjero pueda trabajar legalmente en Vietnam, en caso contrario puede ser deportado, debe tener en regla los siguientes documentos:

- Visado
- Permiso de trabajo
- Tarjeta de residencia temporal

11.1.1. Visado

Para poder entrar en el país, todo extranjero necesita un visado emitido por una Embajada o Consulado de Vietnam. En julio del 2020 entró en vigor la ley de enmiendas No. [51/2019/QH14](#) sobre varios artículos de la Ley sobre la entrada, salida, tránsito y residencia de extranjeros en Vietnam No. [47/2014/QH13](#).

En esta ley, se especifican hasta 21 tipos de visados diferentes según sea el propósito de la estancia en el país. Lo más común es solicitar un visado multi entrada de tres meses de duración (Tourist visa, DL), el cual ha de renovar periódicamente a su caducidad.

Existen otros tipos de visados relevantes:

Tipo de visado	Función	Duración máxima
NG1 – NG4	Para diplomáticos	1 año
LV1- LV2	Para trabajar en organismos gubernamentales vietnamitas	1 año
LS	Visa de abogado	5 años
NN1-NN2	Miembros de delegaciones invitados por autoridades del gobierno vietnamita o por otros organismos del gobierno	1 año
NN3-NN4	Para personal de misiones diplomáticas, ONG u Oficinas de representación extranjeras	1 año
DT	Para inversores o abogados extranjeros	5 años
DN	Para trabajar en una empresa vietnamita	1 año
HN	Para asistir a una reunión o conferencia	3 meses
PV1 – PV2	Para periodistas	1 año
LD	Para trabajadores extranjeros	2 años
TT	Para personas dependientes de LV1, LV2, DT, NN1, NN2, PV1 Y LD	1 año
VR	Visitas familiares	6 meses

Fuente: E-Vietnam Visa

11.1.2. Permiso de trabajo

Todos los trabajadores extranjeros que trabajan en empresas y organizaciones en Vietnam deben solicitar el permiso de trabajo, a excepción de algunos casos estipulados por la ley para el trabajador extranjero.

Las empresas deben confirmar y explicar la necesidad de contratar a un extranjero para cada posición en concreto en lugar de contratar a un trabajador local. Para ello, han de enviar un formulario estandarizado al Comité municipal. En 30 días el Comité les confirmará la aceptación y a partir de entonces la empresa podrá solicitar el permiso de trabajo.

El órgano que emite los permisos de trabajo es el DOLISA. El procedimiento para solicitar el permiso se recoge en el artículo 11 del Decreto No. 152/2020/ND-CP mencionado anteriormente, y estipula que, al menos 15 días laborables antes de la incorporación del trabajador, la empresa ha de remitir un dossier de solicitud que el DOLISA de la sede empresarial deberá aprobar.

El Servicio de Empleo emitirá el permiso de trabajo en los 5 días siguientes a la recepción de la solicitud. En caso de no emitirlo deberá contestar por escrito exponiendo las razones. El permiso tendrá una validez de dos años.

Asimismo, el artículo 155 del nuevo Código de Trabajo agrega un nuevo procedimiento denominado "Extensión" del permiso de trabajo. El Decreto 152 aclara sus circunstancias y expedientes aplicables y concluye que el permiso de trabajo puede extenderse una vez por un período máximo de 2 años, lo que significa que después de 4 años trabajando en Vietnam, los trabajadores extranjeros deben solicitar un nuevo WP mediante el procedimiento de emisión de WP. El trabajador extranjero no necesita salir de Vietnam, pero también debe presentar un Certificado de antecedentes penales y el documento certificado de que es gerente, ejecutivo, experto o técnico.

Una vez obtenido el permiso, se puede proceder a la firma del contrato entre la empresa y el empleado extranjero, contrato que debe ser consistente con las leyes vietnamitas y con lo que figura en el permiso de trabajo. Posteriormente, la empresa deberá mandar una copia del contrato firmado a la autoridad competente que emitió el certificado de trabajo.

Como se ha comentado, existen casos en los que el trabajador está exento de solicitar el permiso de trabajo; no obstante, será obligatorio que la empresa notifique al DOLISA local esta contratación para fines estadísticos y administrativos. Los trabajadores extranjeros están exentos de solicitar permiso de trabajo en los siguientes casos:

- La duración del trabajo es inferior a tres meses.
- Propietario de una sociedad limitada de un solo miembro.
- Miembros de una sociedad limitada (SL) con más de un miembro.
- Miembros de la junta de accionistas de una sociedad anónima (SA).
- Cuando se desarrollan actividades de venta para una compañía extranjera en Vietnam.
- Abogados extranjeros con permiso para ejercer en Vietnam.
- Personal asociado a la implementación y supervisión de proyectos de inversión desarrollados con ayuda oficial al desarrollo.
- Trabajadores de ONG extranjeras en Vietnam.

Finalmente, el decreto 152 establece las condiciones para calificar como expertos y técnicos expertos a los trabajadores. Actualmente ya no se considerará experto al trabajador extranjero que posea un documento que acredite que es un experto por una agencia, organización o empresa extranjera, sino que deberá cumplir con los siguientes requisitos en base al artículo 3:

- Tener un título universitario o superior o equivalente, y tener al menos 3 años de experiencia laboral en la especialidad en la que se formó, de conformidad con su puesto de trabajo esperado en Vietnam (lo mismo con las regulaciones anteriores)
- Tener al menos 5 años de experiencia laboral y un certificado de práctica de conformidad con su puesto de trabajo esperado en Vietnam.

11.1.3. Tarjeta de residencia temporal

Podrán solicitar la tarjeta de residencia temporal las personas en posesión de un visado LD (trabajador extranjero), que residan temporalmente en Vietnam y que ostenten un permiso de trabajo válido.

También podrán aquellos que posean visados del tipo: NG3 (diplomáticos), LV1 y LV2 (trabajadores en organismos gubernamentales vietnamitas), DT (inversores y abogados extranjeros), NN1 y NN2 (oficinas de representación extranjeras), PV1 (periodistas) y TT (familiares dependientes de los anteriores, como hijos, padres y esposo/a). La validez de la tarjeta de residencia estará ligada al tipo de visado que tenga el trabajador.

Tipo de visado	Validez máxima
DT1	10 años
NG3, LV1, LV2, LS, DT2 y DH	5 años
NN1, NN2, DT3 y TT	3 años
LD1, LD2 y PV1	2 años

Fuente. Vietnam-visa.com

El organismo que emite este documento es el Immigration Division of the Department of Public Security (DOPS) y el periodo para obtenerla es de 5 días desde la recepción de los documentos.

El trabajador que ostente el permiso de residencia temporal estará exento de solicitar la visa, y podrá salir y entrar libremente del país durante el periodo de duración de la residencia.

11.2. Situación con la COVID-19

A raíz de la pandemia de la COVID-19, desde marzo de 2020 las fronteras del país han permanecido cerradas, permitiendo únicamente la entrada a ciudadanos repatriados y expertos extranjeros. No se emiten visados de turista.

Para ingresar en el país, en el caso de los expertos extranjeros, estos deben obtener un permiso de entrada a Vietnam y para obtenerlo, han de cumplir con los siguientes requisitos⁷:

- Contar con un sponsor en Vietnam, es decir, estar contratados por una empresa en Vietnam que se encargue de todos los trámites y la obtención del permiso para la entrada.
- Contar con todos los documentos requeridos para el permiso de entrada, incluida la aprobación del Departamento de Salud y la aprobación del Comité Popular Provincial.

⁷ Puede consultar más información [aquí](#)



Asimismo, también deberán estar en posesión de una prueba PCR negativa y un seguro médico de salud.

Una vez en el aeropuerto de Vietnam, si el experto no tiene el visado o la tarjeta de residencia temporal (TRC), podrá obtener el sello en el pasaporte a su llegada. Posteriormente, deberá dirigirse al hotel de cuarentena en un transporte previamente organizado.

A fecha de junio de 2021, la cuarentena es de 21 días en hotel, seguida de 7 días en casa.

La tramitación de estos documentos oscila entre 1 y 2 meses. Debido a la situación cambiante, se recomienda consultar las fuentes oficiales para estar al día de los requerimientos necesarios.



12. Vacaciones

La nueva Ley Laboral de 2019 en sus artículos de 113 a 115 establece las vacaciones que corresponden a cada trabajador en función del entorno en el que trabajen y siempre que hayan cumplido un año de contrato. En caso de que hayan trabajado por un periodo inferior, tendrán derecho a las vacaciones proporcionales al periodo trabajado.

- 12 días para trabajadores en situación normal
- 14 días para trabajadores menores, discapacitados o que sus tareas sean peligrosas, tóxicas o laboriosas.
- 16 días para trabajadores que realicen tareas muy laboriosas, tóxicas o peligrosas.
- Existen días de vacaciones adicionales especiales para matrimonios (3 días), fallecimientos (3 días) ...

Asimismo, por cada 5 años trabajados, el empleado tendrá derecho a 1 día adicional de vacaciones.

En cuanto a los festivos nacionales, la ley incrementa los días en 1 día siendo en total 11 días. El Primer Ministro decidirá anualmente los días específicos de los festivos que no correspondan a un día concreto.

- Año Nuevo (1 día, 1 de enero), Año Nuevo Lunar (5 días), el aniversario de la muerte de Hung King (1 día, 10 de marzo), Día de la Reunificación (1 día, 30 de abril), Día Internacional del Trabajo (1 día, 1 de mayo), Día de la Independencia (2 días, 2 de septiembre y un día adicional).

Los trabajadores extranjeros tienen derecho a 1 día pagado para una fiesta tradicional de su país de origen.

Estos periodos pueden extenderse para trabajadores en determinadas áreas, de cierta edad o con un amplio recorrido laboral en la empresa. Además, cada vez más empresas, sobre todo extranjeras, ofrecen más de los 12 días mínimos (suelen dar días adicionales en fiestas tradicionales del país de origen de la compañía o incluso un día extra por el cumpleaños del trabajador).

13. Embarazo y maternidad

En primer lugar, la empresa no está obligada a pagar el salario a la empleada que está de baja por maternidad. El salario durante este periodo es a cargo del Fondo de Seguro Social. Sí es obligación de la empresa tramitar la documentación para solicitar esta ayuda por maternidad, normalmente es la propia empleada la que se encarga.

Los artículos de 139 a 142 del Código de Trabajo regula las bajas, permisos y derechos principales que se detallan continuación:

- **Baja de maternidad:** Es de 6 meses y en caso de parto múltiple, se aumenta un mes adicional por cada hijo. La baja prenatal no podrá exceder los 2 meses.
- **Baja de paternidad.** De 5 a 14 días laborales, en función del número de hijos y las circunstancias de nacimiento.
- **Despido.** Una mujer embarazada, de baja por maternidad o con un hijo menor de un año sólo puede ser despedida en caso de cese de la empresa, ninguna otra causa de despido será admisible.
- **Horas extra, turnos de noche o viajes de negocios.** Una mujer con hijos menores de un año o embarazada no está obligada a llevarlas a cabo. Si realiza trabajos agotadores tiene derecho a ser reposicionada para tareas más sencillas o trabajar una hora menos. Además, tendrá derecho a un descanso extra de 60 minutos al día.
- **Exámenes médicos.** Durante el embarazo la trabajadora tiene derecho a 5 días libres para acudir a exámenes médicos.
- **En caso de aborto.** Los periodos son diferentes según el tiempo de gestación:
 - o Hasta 5 semanas. 10 días.
 - o Entre 5 y 13 semanas. 20 días.
 - o Entre 13 y 25 semanas. 40 días.
 - o A partir de 25 semanas. 50 días.

En la práctica, estas medidas no suponen una carga excesiva para la empresa, ya que el Fondo de Seguro Social cubre el salario durante el periodo de baja y el dinamismo del mercado laboral permite contratar personal para cubrir la vacante.

14. Jubilación

En 2021, las edades de jubilación en condiciones normales son de 60 años y 3 meses para hombres y 55 y 4 meses para mujeres. Cada año deberá aumentar 3 meses para los hombres y 4 para las mujeres. El nuevo Código de Trabajo establece que en 2028 la edad de jubilación para los hombres deberá ser de 62 años y en 2035 la de las mujeres deberá ser de 60 años (artículo 162).

Además de cumplir con los requerimientos de la edad, el trabajador deberá haber cotizado a la seguridad social durante al menos 20 años.

La esperanza de vida en Vietnam ha aumentado durante los últimos años hasta alcanzar los 75,7 por ello se han comenzado a debatir medidas para hacer sostenible el sistema de pensiones. Según la Organización Mundial del Trabajo, el fondo de pensiones vietnamita se convertirá en deficitario en 2034 si no hay reformas. Este aumento en la edad de jubilación es una de esas medidas, sin embargo, más son necesarias.

ICEX

15. Control sobre los empleados

A la hora de contratar a un trabajador, el empresario puede solicitar para una entrevista de trabajo el currículum, un certificado de salud y cualquier otro documento que se estimen oportunos. También se permiten realizar test de consumo de drogas y alcohol, investigar los antecedentes penales y criminales, y realizar chequeos médicos periódicos a los empleados.

La empresa tiene derecho a monitorizar el empleo de los ordenadores en el trabajo y tomar acciones disciplinarias contra un trabajador que haga un uso indebido de ellos. Para ello se debe definir en las Reglas Internas del puesto de trabajo, concepto que se explica más adelante, qué acciones son consideradas una infracción y qué medidas disciplinarias conlleva.

Las Reglas Internas de Trabajo. Art. 118 a 121.

Toda compañía con 10 o más empleados está obligada tener sus propias Reglas laborales internas (Internal Labour Rules o IRL) que le permitirán definir toda la normativa del ámbito de trabajo, así como tomar medidas disciplinarias o finalizar la relación laboral en caso de incumplimiento por parte del empleado.

Las IRL han de ser registradas en el DOLISA correspondiente. Si estas normas no están bien definidas, y debidamente registradas, carecerán de entidad legal alguna.

El trabajador que incumpla las IRL puede ser sancionado, estas acciones sancionadoras han de ser llevadas a cabo antes de que transcurran tres meses de la infracción.

Cláusulas de confidencialidad y de no competencia.

No existen reglas sobre las cláusulas de confidencialidad en el contrato laboral. Nuevamente se aconseja la firma de un acuerdo de confidencialidad en paralelo al contrato laboral y, a su vez, tipificar como infracción muy grave en las Reglas Internas del puesto la divulgación de información.

Las cláusulas de no competencia (no captación de clientes, trabajadores y suministradores) tampoco están reguladas. Se recomienda de nuevo firmar un acuerdo independiente al contrato, que sea de aplicación incluso tras la extinción de la relación laboral aplicar.

La cláusula de no competencia puede ser considerada abusiva, por ello se recomienda prever una remuneración adecuada al trabajador por el cumplimiento de dicho acuerdo.

16. Finalización de la relación laboral

Los derechos que tienen los empleados cuando se rescinde su contrato, dependen del motivo de dicha rescisión, así como del tipo de contrato laboral; esto tiene efectos sobre el plazo de preaviso y las posibles indemnizaciones.

El Código de trabajo está orientado en gran medida a las necesidades de los trabajadores y particularmente, en caso de conflicto, se suele interpretar a favor del empleado.

PERIODOS DE PREAVISO

Motivo de terminación	Periodo de preaviso
Expiración del contrato	No se requiere
Finalización de las tareas objeto del contrato	No se requiere
Mutuo acuerdo	No se requiere
Entrada en prisión o inhabilitación del trabajador por decisión judicial	No se requiere
Muerte del empleado	No se requiere
Terminación unilateral	Ver punto 16.1

Fuente: Rödl & Partner

16.1. Terminación unilateral

La rescisión unilateral del contrato laboral por parte del empleador se recoge en el artículo 36 del Código de trabajo. En principio una relación laboral solo podrá rescindirse si dicha terminación está respaldada por razones legítimas y cuando se apliquen los períodos de preaviso marcados por la ley, que dependerán del tipo de contrato.

Los motivos que contempla la ley son los siguientes:

- El empleado no cumple con sus tareas de forma satisfactoria, según los términos recogidos en el contrato de trabajo. Se requieren dos cartas de aviso previas durante el mes previo al despido. Ha de notificarse al DOLISA y el sindicato ha de estar de acuerdo.
- Enfermedad prolongada. Durante 12 meses o más si el contrato es indefinido y 6 meses o más si el contrato es de duración definida. Ha de notificarse al DOLISA y se requiere aprobación del sindicato.
- Reducción de la producción por fuerza mayor. No se requiere aprobación del sindicato ni notificación al DOLISA.
- Reorganización estructural o cambios tecnológicos. Ha de notificarse al DOLISA y el sindicato ha de estar de acuerdo.
- Cese de la actividad de la empresa. No se requiere aprobación del sindicato ni notificación al DOLISA.

Los plazos mínimos legales de preaviso son:

- Contrato de duración determinada de menos de 12 meses: 3 días hábiles.
- Contrato de duración determinada: 30 días naturales.
- Contrato por tiempo indefinido: 45 días naturales.

Asimismo, en algunas industrias especiales o para determinados puestos dentro de la empresa el mínimo periodo de preaviso será:

- Para contratos de duración determinada de menos de 12 meses: al menos igual a 1/4 de la duración prevista del contrato.
- para contratos de duración determinada o indefinidos: 120 días.

La terminación unilateral por parte del empleador fuera de estos motivos no suele producirse y conlleva complicados procedimientos, en muchos casos judiciales. Por ello lo mejores encauzar este tipo de situaciones a través de la terminación de mutuo acuerdo, negociando las condiciones de salida del empleado.

en ningún caso el empleador podrá terminar al trabajador en las siguientes situaciones:

- Cuando el trabajador se encuentre de baja por enfermedad o accidente.
- Cuando el trabajador se encuentra de vacaciones.
- En caso de embarazo.
- En caso de baja por maternidad o con un menor de 12 meses a su cargo.

16.2. Terminación de mutuo acuerdo

Un acuerdo de terminación mutuo es una opción mucho más común y viable para la rescisión de la relación laboral que el despido como tal. De esta forma se evitan disputas y problemas que puedan surgir entre el empleado y el empleador. En estos acuerdos se establecen todos los pormenores, desde la fecha de terminación hasta las posibles indemnizaciones.

17. Huelgas, sindicatos y convenios colectivos

17.1. El derecho a huelga

El derecho de huelga en Vietnam está reconocido, pero en la práctica está tan regulado que este derecho es materialmente impracticable. Las huelgas, para que sean legales, han de ser iniciadas por los sindicatos y únicamente cuando se han agotado todos los mecanismos para la resolución de la disputa, incluyendo la intervención judicial. Generalmente, las razones de las huelgas incluyen el deseo de los empleados de negociar un salario o beneficios más altos

La compañía tiene derecho, antes o durante la huelga, a solicitar a un tribunal que se pronuncie sobre la legalidad de la huelga, o bien trate de resolver la disputa laboral. Si la huelga se considera ilegal, el empleador podrá solicitar compensaciones por los daños causados, que serán abonadas por los trabajadores.

La mejor precaución contra las huelgas ilegales es la creación de una atmósfera amistosa en el lugar de trabajo y tratar al empleado de manera justa y razonable.

17.2. El derecho de asociación sindical

La República Socialista de Vietnam sigue siendo una economía centralizada en transición hacia un mayor libre mercado y, por tanto, se debe esperar un sistema de sindicatos estatalizado bajo control del Partido Comunista. Las empresas no tienen obligación de formalizar un sindicato, pero sí de crear un entorno favorable para su constitución.

Para que se establezca un sindicato a nivel empresa, 5 o más empleados tienen que unirse y solicitar la participación voluntaria en el sindicato vietnamita. La empresa deberá proporcionar al sindicato un lugar de trabajo dentro de sus instalaciones.

La empresa está obligada a contribuir con el sindicato mediante el pago de un 2 % del salario del trabajador (tomado como base el mismo sueldo con el que se calculan las contribuciones sociales). El pago se hará de forma mensual. Los trabajadores afiliados contribuyen con un 1 % de su salario.

Las empresas que obstruyan el establecimiento de sindicatos entre sus trabajadores pueden enfrentarse sanciones muy graves. Los trabajadores extranjeros no podrán afiliarse a ningún sindicato vietnamita.

17.3. Los convenios colectivos

Los convenios colectivos no son requeridos hasta que un sindicato es creado dentro de la empresa y el representante principal del sindicato dentro de la empresa solicita al empleador iniciar las negociaciones del convenio. El contenido del convenio colectivo no puede contravenir las Leyes vietnamitas y debe ser más favorable para el empleado que los mínimos recogidos legalmente.

Los convenios colectivos tienen una validez de entre uno y tres años, salvo el primer acuerdo que ha de durar como máximo un año. La fecha de inicio de validez debe estar recogida en el acuerdo, en caso de que no sea así, se tomará como fecha la de la firma.

Tres meses previos a la finalización del convenio colectivo ha de comenzarse la negociación para el nuevo o acordar la extensión del vigente. Si el convenio expira durante las negociaciones, el vigente se considerará extendido durante un máximo de 60 días.

icex

18. Los conflictos laborales y su resolución

Existen tres tipos de disputas laborales, y su resolución es diferente según el caso.

- **Individuales.**

El trabajador contra la compañía.

Deben ser resueltas a través del consejo de mediación de la empresa o un mediador laboral independiente. Si no hubiese acuerdo se pasaría a un tribunal competente.

- **Colectivas en referencia a derechos de los trabajadores.**

Son el resultado de a la aplicación o interpretación de la ley, el contrato, el convenio colectivo u otra normativa con fuerza de ley.

Se resuelven a través del consejo de mediación de la empresa o un mediador laboral independiente. En caso de no llegar a acuerdo se pasaría la disputa al Presidente del Comité del Pueblo del distrito. Si aún no hubiera acuerdo, a un tribunal competente.

- **Colectivas en referencia a los intereses de los trabajadores.**

Basadas en disputas más allá de la normativa, el conflicto radica en una mejora de ésta.

Deben resolverse a través del consejo de mediación de la empresa o un mediador laboral independiente. En caso de no llegar a acuerdo se pasaría la disputa a un consejo de arbitraje del Comité del Pueblo a nivel provincial.

Los trabajadores solo tendrán derecho a huelga si en las disputas laborales ha fallado todo tipo de arbitraje o mediación. Es decir, que en los conflictos colectivos por derechos se ha llevado hasta el nivel del tribunal competente, y en el caso de los conflictos colectivos por intereses el consejo de arbitraje no ha conseguido alcanzar una solución.

18.1. Tiempo de resolución

Si el conflicto surge, el sindicato de la compañía (si existe) será el representante del trabajador y será quien gestione el proceso con la empresa. Siempre es recomendable quedarse en el primer paso, y que trabajador y empresa lleguen a un consenso. Es la opción más económica y ágil para ambas partes.

Si no se consigue llegar a un acuerdo y se eleva el conflicto a instancias superiores, la resolución va a llevar mucho más tiempo, pudiendo llegar hasta los 2 años dependiendo del caso. Además, si la compañía pierde, estará obligada a desembolsar grandes cantidades de dinero a los empleados.

Por ello, se recomienda siempre tratar de alcanzar un acuerdo en la negociación entre empresa y trabajadores, sin involucrar terceras partes en la medida de lo posible. Alargar el proceso innecesariamente solo hará que la empresa pierda tiempo, dinero y reputación frente a la opinión pública y las administraciones.

18.2. Causas más frecuentes

La frecuencia de conflictos laborales suele depender de la claridad de las reglas laborales, las características del puesto de trabajo, el reparto de beneficios dentro de la empresa, etc. Las causas más comunes para la aparición de conflictos laborales son:

- La compañía no mantiene sus promesas en lo respectivo a salarios, beneficios a los trabajadores, seguros privados, etc.
- Los beneficios derivados de la baja por maternidad no han sido claramente establecidos, y las soluciones de reemplazo de la empleada no han sido planeadas con anterioridad (pagará la empresa más a la plantilla existente para que realicen el trabajo extra, contratará a otro trabajador temporal...) todo el proceso debe estar definido desde el principio.
- Empresas que no avisan con suficiente antelación (como mínimo 1 mes) cuando va a implementar reglas que afecten directamente a los empleados.
- La remuneración de horas o días extra.

Mientras más claros y definidas sean los derechos y obligaciones de los trabajadores en el puesto de trabajo, menor será la conflictividad laboral.

En la práctica, los conflictos laborales suelen ser más frecuentes en las empresas que emplean mano de obra intensiva y poco cualificada, pues esta clase de trabajadores suelen ver las divergencias con la empresa como una afrenta personal y son más reacios a la negociación, una vez que el conflicto surge. En las compañías que emplean trabajadores más cualificados, la aparición de conflictos suele ser menor y, además, son más flexibles y proactivos a la hora de llegar a acuerdos durante las negociaciones.

19. Comparativa con otros mercados laborales de la zona

El objetivo de esta tabla es obtener una visión amplia de la situación del mercado laboral de cada país a fin de poder realizar una comparación.

No obstante, hay que tener en cuenta que la legislación no es homogénea entre países y que esta tabla es una aproximación a la norma, pero habrá que dirigirse a ella para consultar particularidades que se han omitido con el fin de ajustar la información.

	VIETNAM	CAMBOYA	TAILANDIA	CHINA
Horas de trabajo (semana)	48h	48h	48h	40h
Total contribuciones empresa	23,5 %	3,4 %	5,2 %-6 %	34,16 %-41,12 % (depende de la ciudad)
Total contribuciones empleado	10,5 %		5 %	17,5 % 22,2 % (depende de la ciudad)
Salario mínimo (EUR)	Depende de la zona, entre 110€ y 159€ al mes	145€	165€	383€
Remuneración de las horas extra (% del salario por hora)	150 %	150 %	150 %	150 %
Remuneración de las horas extra nocturnas (% del salario por hora)	200 %	200 %	200 %	200 %
Vacaciones anuales pagadas	12 días. Por cada 5 años trabajados se suma 1 día adicional.	18 días (1,5 días por mes trabajado). Por cada 3 años trabajados se suma 1 día adicional	6 días	Depende de los años de permanencia en la empresa: <ul style="list-style-type: none"> • <1: 0 días • 1-10: 5 días • 10-20: 10 días • +20: 15 días
Festivos nacionales	11 días	15 días	16 días	7 días

Baja médica	<ul style="list-style-type: none"> - 1-2 meses (en casos determinados). - 75 % del salario 	<ul style="list-style-type: none"> - 6 meses (al año) - 100 % del salario el 1er mes - 60 % 2º y 3er mes - 0 % en adelante 	30 días	-
Baja por maternidad	6 meses 100 % del salario	90 días 50 % del salario	98 días. Sólo hay obligación de pagar salario 45 días.	98 días
Baja por paternidad	5-14 días	No se contempla en la ley	<ul style="list-style-type: none"> - Sector privado: no se contempla - Sector público: 15 días 	10 días
Terminación unilateral por parte de la empresa	Solo para casos previstos en la ley. Requiere de notificación a las autoridades.	Ambas partes deben ponerse de acuerdo, de otra forma no podrá rescindirse a menos que se deba a una falta grave o fuerza mayor.	-	Muy difícil rescindir un contrato de trabajo a menos que sea de mutuo acuerdo o que el contrato de trabajo expire.
Preaviso	3 días para contrato temporal <1 año. 30 días para contrato temporal entre 1 y 3 años 45 días contrato indefinido	Varía en función del tipo de contrato y la duración de este.	Lo habitual es notificar con 30 días de antelación. Queda recogido en el contrato de trabajo.	30 días.
Indemnización por despido	La mitad del salario mensual por año de servicio.	<ul style="list-style-type: none"> - 6 meses - 1 año de empleo: 7 días de salario - + 1 año de empleo: 15 días de salario por cada año de empleo, max.6 meses. 	Varía en función del tipo de contrato y la duración de este	Depende de la causa. Norma general 1 mes por año de empleo y no puede exceder los 12 meses
Periodo de prueba	Entre 6 y 60 días. Salario igual o superior al 85 % del salario del trabajo oficial.	<ul style="list-style-type: none"> - 3 meses para empleos normales - 2 meses para empleos cualificados - 1 mes para empleos no cualificados 	-	<ul style="list-style-type: none"> - 1 mes para contratos de 3 meses a 1 año. - 2 meses para contratos de 1 a 3 años. - 6 meses para contratos de más de 3 años.

Fuente: PapayaGlobal, 202

ICEX

Si desea conocer todos los servicios que ofrece ICEX España Exportación e Inversiones para impulsar la internacionalización de su empresa contacte con:

Ventana Global

913 497 100 (L-J 9 a 17 h; V 9 a 15 h)

informacion@icex.es

Para buscar más información sobre mercados exteriores [siga el enlace](#)

www.icex.es



ICEX España
Exportación
e Inversiones