

La Ley China de Contratos de Trabajo un año después de su entrada en vigor

Por Francisco Soler Caballero, socio director de la Oficina de Garrigues en Shanghai, y Alba Arqueros Tornos, abogada de la Oficina de Garrigues en Shanghai

Marzo de 2009

Como es bien sabido, el 1 de enero de 2008 entró en vigor la *Ley de Contratos de Trabajo* (en adelante, la “LCT”)¹ con los objetivos de precisar el sistema de contratación laboral, reforzar la protección de los derechos de los empleados y desarrollar relaciones de trabajo más estables. La nueva ley, en concordancia con los principios de la Organización Internacional del Trabajo, introduce nuevos conceptos y normas en el marco de regulación de las relaciones laborales existentes en la República Popular China (en adelante, “China”). Principalmente, la LCT introduce las siguientes novedades: amplía el ámbito de aplicación de la figura del contrato indefinido, limita la duración del período de prueba, impone nuevas cargas a los empleadores, establece nuevos obstáculos para la resolución de los contratos de trabajo y otorga un mayor poder a los sindicatos.

Posteriormente, el 18 de septiembre de 2008 se promulgó el tan esperado *Reglamento de desarrollo de la Ley de Contratos de Trabajo* (en adelante, el “Reglamento de Desarrollo”) con el objetivo de aclarar determinadas cuestiones que no quedaban suficientemente definidas tras la promulgación de la LCT. En cierta medida, el Reglamento de Desarrollo ha matizado algunos de los aspectos que no estaban suficientemente claros (i.e. que ocurre si un trabajador se niega a firmar un contrato de trabajo, como se calcula la indemnización por despido o en qué circunstancias tiene derecho un empresario a extinguir un contrato de trabajo).

No obstante la promulgación del Reglamento de Desarrollo, siguen existiendo determinados apartados sobre los que no hay total claridad y que están generando ciertos problemas interpretativos de la regulación laboral existente. Este hecho, unido al impacto económico negativo causado a las empresas tras la aplicación de la nueva regulación, impulsó que diferentes asociaciones empresariales y grupos de empresas extranjeras solicitasen recientemente al gobierno chino una modificación de determinados aspectos de la LCT. En este sentido, durante la celebración de la última Asamblea Nacional Popular (en adelante, la “ANP”) de China, el gobierno chino cerró las puertas a una revisión inmediata de la LCT, afirmando que la LCT ayudaba a, entre otros, combatir la actual turbulencia financiera económica internacional.

A través de esta nota se pretenden desarrollar las principales consecuencias derivadas de la entrada en vigor de la LCT, así como las principales cuestiones sobre las que todavía existen dudas interpretativas (es decir, los puntos claves a tener en cuenta por cualquier empresa con trabajadores en China).

¹ Para más información sobre las novedades introducidas por la LCT consultar http://www.iberioasia.org/garrigues/reforma_laboral_China.pdf

1. Principales efectos de la entrada en vigor de la LCT

La LCT ha modificado el marco legal chino y, por consiguiente los costes correspondientes de las empresas han aumentado considerablemente. De conformidad con los datos facilitados por el gobierno chino durante la celebración de la última asamblea de la ANP en Beijing, los costes de las empresas se habrían incrementado en un 2% durante los primeros nueve meses del 2008. A pesar de lo anterior, algunos grupos empresariales han confirmado que el aumento de costes salariales se sitúa entre un 8 y 10%, derivado principalmente del mayor incremento de costes salariales por las compensaciones que deben abonarse tras la finalización de un contrato de trabajo. En este sentido, cabe destacar que la LCT recoge que los empleadores tendrán que abonar una indemnización (correspondiente en la mayoría de los casos a una mensualidad por año trabajado) tras la finalización de la relación laboral en todo caso, con la única excepción de que el trabajador dimita o no acepte un contrato de trabajo con las mismas o mejores condiciones que las propuestas por el empleador.

Además, con la entrada en vigor de la LCT se han incrementado el número de solicitudes para iniciar procedimientos de arbitraje². Este hecho se ha producido por el incremento de los conflictos entre trabajadores y empleadores tras la entrada en vigor de la nueva normativa laboral, así como por la entrada en vigor de la nueva *Ley sobre mediación y Arbitraje de Disputas Laborales de China*, (en adelante, “Ley sobre Mediación y Arbitraje”) que establece la gratuidad del arbitraje en caso de disputa laboral³. El hecho de que los trabajadores no tengan que abonar cantidad alguna para iniciar un procedimiento de arbitraje, ha impulsado el aumento de solicitudes de procedimientos de arbitraje para solucionar conflictos laborales de menor importancia.

Por todo lo anterior, es altamente aconsejable que el empleador aplique de forma estricta la normativa laboral para evitar que surjan conflictos. Igualmente resulta de fundamental importancia recoger por escrito los derechos y obligaciones de los empleados por lo que la correcta redacción y publicación de un Employee’s Handbook ha devenido crucial. Asimismo, el empleador debe guardar copia de todos los documentos laborales relativos a su plantilla. En caso de conflicto, como paso previo al procedimiento de arbitraje suele ser recomendable intentar llegar a un acuerdo con el trabajador.

A continuación se detallan las principales causas de conflicto entre empleadores y empleados que se han venido produciendo tras la entrada en vigor de la LCT: (i) Conflictos tras el despido del trabajador: Los empleadores tienen que guardar en su poder suficientes pruebas que fundamenten la decisión de despido en cumplimiento de la legislación vigente; (ii) Conflictos tras la dimisión del trabajador: Los empleadores tienen que facilitar los trámites necesarios para que pueda formalizarse la dimisión del trabajador; (iii) Conflictos derivados del pago de las horas extra: El cálculo del pago de las horas extra debe ser exacto y de conformidad con la ley; y (iv) Conflictos derivados del cálculo de los gastos derivados de accidentes de trabajos: Se incita a que los trabajadores implementen toda la normativa en relación con la seguridad laboral.

² De conformidad con los datos de la Oficina de Arbitraje del Departamento de Asuntos Laborales y Sociales de Guangzhou hasta finales de 2008 se registraron 60.000 solicitudes de arbitraje. La misma cifra de solicitudes se registró durante los dos años anteriores.

³ Con la normativa anterior los trabajadores que quisiesen iniciar un procedimiento de arbitraje tenían que abonar 500 RMB.

Por otra parte, recientemente han aparecido regulaciones locales que intentan aclarar ciertas cuestiones que no quedan suficientemente definidas en la LCT. En este marco, la provincia de Guandong fue pionera en promulgar regulación complementaria cuando el septiembre pasado la Comisión de Arbitraje de Guandong junto con el Tribunal Supremo de la provincia aprobaron las denominadas *Guiding Opinion on Law on the Mediation and Arbitration of Employment Disputes and the Employment Contract Law* (en adelante, la “Guía de Opinión”). La Guía de Opinión detalla que el objetivo principal es armonizar los intereses de ambas partes, trabajadores y empleadores, tomando en consideración los efectos sociales derivados de la aplicación de la regulación. Con la implementación de esta nueva regulación se persigue que el objetivo legislativo y las consecuencias sociales sean concordantes.

Asimismo, la Guía de Opinión prohíbe de forma expresa que los empleadores no formalicen un contrato indefinido tras la finalización del segundo contrato temporal (como se ha comentado con anterioridad, la LCT establece que los empleadores deberán formalizar un contrato de trabajo tras la consecución de dos contratos temporales con el mismo empleado). La aplicación de esta obligación ha propiciado que muchos empleadores prefieran finalizar la relación laboral con los trabajadores cuyos contratos temporales están finalizando.

A pesar de que la normativa local puede servir como punto de apoyo a la hora de interpretar ciertas cuestiones de la LCT, también se ha constatado que pueden aparecer ciertas contradicciones entre las regulaciones de ámbito local y la LCT. En el caso de que pudieran existir contradicciones entre ambas regulaciones, hay que tener en cuenta que la normativa estatal prevalece sobre la local, si bien este punto siempre deberá ser analizado en detalle pues pudieran existir casos en los que las autoridades locales apliquen la normativa local.

Asimismo, en algunos casos puede darse que la normativa local complementaria sea más restrictiva que la normativa estatal (i.e. mientras que la LCT sólo establecía una obligación de notificación para el caso de despidos de más de veinte trabajadores, recientemente las provincias de Hebei y Shandong han revisado sus normas laborales detallando que el empleador requerirá obtener aprobación local para formalizar el despido de más de cuarenta trabajadores).

Por lo anterior, es de vital importancia que los empleadores que disponen de compañías en las localidades que han emitido normas de desarrollo específicas comprueben las especificidades de la normativa local.

2. Dudas interpretativas.

A continuación destacamos de forma sucinta ciertos aspectos que pudieran generar cierta incertidumbre a la luz de la regulación existente:

(i) Renovación de los contratos.

El Reglamento de Desarrollo no recoge una guía clara de los requisitos aplicables a los contratos temporales y a los contratos indefinidos. De conformidad con lo previsto en la LCT, una vez que se firman dos contratos temporales sucesivos con un trabajador, el empleador (a menos que el trabajador no haya cumplido con los requerimientos del puesto de trabajo durante el período de prueba o haya infringido las normas y regulaciones de la empresa) está obligado a formalizar un contrato indefinido con el empleado. De la redacción del articulado podrían surgir determinadas dudas en relación con la posibilidad de que los empleadores tengan

derecho a no formalizar un contrato indefinido tras la finalización del segundo contrato temporal. En este sentido, los diferentes departamentos gubernamentales de empleo están interpretando esta regulación confirmando que después de finalizar el segundo contrato temporal se debe formalizar un contrato indefinido a menos que se cumplan los requisitos antes mencionados. Lo anterior significa que los empleadores sólo disponen del primer contrato temporal para decidir si desean continuar la relación laboral con el trabajador en cuestión.

Asimismo, en relación con la duración del primer contrato temporal es imprescindible que antes de formalizarlo, se analice en profundidad la duración del mismo, ya que cualquier modificación del contrato podría entenderse como si se hubiese formalizado el segundo contrato temporal.

(ii) Indemnización por despido.

La LCT establece que la indemnización por despido se debe calcular en base a la antigüedad del trabajador tomando el salario base del mismo correspondiéndole a una cantidad de un mes de salario por año trabajado. La regulación de desarrollo añadió en su Artículo 27 que para el cálculo de la indemnización por despido no sólo se debía tomar el salario base sino también diferentes partidas salariales correspondientes a los complementos salariales. Legisladores de la ANP han confirmado que, como esta regulación incrementa considerablemente las cargas de los empleadores, en caso de que surjan conflictos laborales derivados de la aplicación de este artículo se requerirá la promulgación de normativa adicional.

(iii) Período de prácticas en los contratos por obra y servicio determinado.

La LCT establece que la duración del período de prueba al que podrá someterse a un trabajador depende de la duración del contrato, pero no recoge la opción de que haya un periodo de prueba para los contratos por obra y servicio determinado. Es decir, los empleadores que contraten a una persona para una obra y servicio determinado no pueden formalizar un período de prueba con el trabajador, por lo que se aconseja que en caso de formalizar este tipo de contratos los empleadores se aseguren al máximo de que el trabajador podrá asumir las funciones del puesto de trabajo.

(iv) Contrato de trabajo por obra o servicio.

Otro problema que ha surgido es si un contrato por obra y servicio podría considerarse como un contrato temporal al valorar el cumplimiento del requisito de celebración de dos contratos temporales. Como el Reglamento de Desarrollo no aclara este tema, han surgido diferentes interpretaciones en relación con este punto. Si bien algunos analistas han afirmado que la formalización de dos contratos consecutivos por obra y servicio no derivaría en un contrato indefinido, ciertas autoridades laborales locales han tendido a considerar dichos contratos como contratos temporales a estos efectos.

(v) Definición de puestos de trabajo temporales.

El término de trabajos temporales no se define ni en la LCT ni en el Reglamento de Desarrollo. En un primer momento, el borrador del Reglamento de Desarrollo publicado en mayo, incluía que las agencias de empleo podrían formalizar contratos con trabajadores temporales para el sector primario, puestos temporales con una duración máxima de seis meses o para cubrir plazas de trabajadores ausentes durante períodos de estudio o vacacionales. Sin embargo, la versión final del

Reglamento de Desarrollo no incluye tal mención. De conformidad con la información facilitada por algunos legisladores, la no inclusión de este punto beneficiaría a las agencias de empleo y los empleadores, ya que se amplían los supuestos en los que se puede contratar a un trabajador temporal.

En definitiva, si bien ya existe una normativa de desarrollo de la LCT y alguna experiencia práctica acumulada, todavía siguen existiendo importantes cuestiones que no están claramente definidas en la actual normativa por lo que, en relación a estos aspectos, será en todo caso necesario seguir analizando las diferentes interpretaciones que las diversas autoridades (locales, provinciales y centrales) realicen de la nueva ley así como esperar nueva normativa de desarrollo que, previsiblemente, aparecerá en los próximos meses.

De todo lo antedicho se puede deducir que la LCT ha introducido notorias novedades que exigen que las empresas adopten todas las medidas necesarias para minimizar el impacto de la ley sobre sus actividades. Asimismo, es factible que aparezcan nuevos reglamentos que complementen la normativa existente permitiendo aclarar determinadas cuestiones, así como uniformizar el objetivo de la ley con los intereses de trabajadores y empleadores en el marco de la actual situación económica y financiera internacional.