

## **RELACIONES LABORALES**

### **EE.UU.**

#### **INFORME DOING BUSINESS DEL GRUPO BANCO MUNCIAL SOBE REGULACION QUE AFECTAN A LAS EMPRESAS (2ª PARTE): ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN LABORAL <sup>15</sup>**

---

### **Introducción**

El Informe Doing Business mide la flexibilidad de la legislación laboral, específicamente en lo que respecta a cuatro áreas del mercado de trabajo:

- Dificultad de contratación
- Tiempo de trabajo
- Procedimiento de despido por causas económicas
- Costes del despido por causas económicas

Cada una de estas áreas se compone de diferentes indicadores, que cubren 29 aspectos de la regulación laboral. El informe de este año hace un análisis detallado de tres de ellos: período de prueba, vacaciones pagadas y extensión de la jornada de trabajo semanal.

A diferencia de las otras diez áreas de trabajo cubiertas por el Informe *Doing Business*, el área de empleo no contiene un ranking de países en función de la mayor flexibilidad o rigidez de la regulación laboral, ni utiliza estos indicadores a la hora de determinar la mayor o menor facilidad para invertir en un determinado país.

Conviene aclarar que los indicadores se centran en la legislación formal, sin entrar a valorar si esa regulación se cumple en la práctica. Además, para hacer que la legislación sea comparable entre los 189 países afectados, se toma como referencia un supuesto estándar que implica, entre otras cosas, una sociedad de responsabilidad limitada con 60 empleados.

Finalmente, ha de indicarse que en 2011 el Grupo Banco Mundial, sobre la base del trabajo realizado por un grupo de expertos del sector público y privado, introdujo varios cambios en la metodología sobre empleo de trabajadores, en particular para construir el informe de forma coherente con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) <sup>16</sup>

### **Dificultad de contratación**

#### **Período de prueba**

A modo de consideraciones previas, el Informe 2014 parte de que la fijación de un período de prueba tiene ciertas ventajas:

- Facilita a los jóvenes el tránsito de la escuela al mercado de trabajo, proporcionándoles oportunidades laborales y disminuyendo el recelo de los empresarios de emplear a trabajadores con escasa o nula experiencia laboral.

---

<sup>15</sup> Ver revista AIS nº 173

<sup>16</sup> Cuatro Convenios están particularmente afectados aquí: terminación del empleo, duración de la jornada laboral, trabajo en fines de semana y festivos y trabajo nocturno.

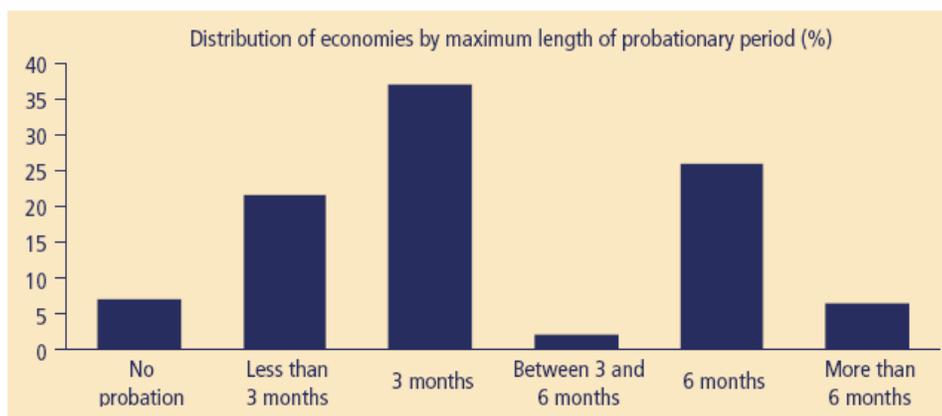
*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 174*

- Proporciona a los jóvenes la posibilidad de adquirir conocimientos profesionales y organizativos mientras despliegan las competencias adquiridas.

Al mismo tiempo, el informe apunta ciertos riesgos:

- En economías con una regulación laboral rígida, los empresarios pueden buscar en el período de prueba la flexibilidad de que carecen en la contratación, favoreciendo la rotación de personal.
- La duración del período de prueba ha de ser la apropiada: si es demasiado corta, los trabajadores serán evaluados demasiado pronto y, además, no habrán recibido la formación necesaria para su trabajo; por el contrario, si el período de prueba es demasiado largo, el trabajador puede quedar demasiado desprotegido. Por ello, en muchas economías se fijan períodos de prueba más largos para trabajos que requieren mayor cualificación o especialización.

Partiendo de esas consideraciones previas, el Informe apunta que, entre las 189 economías analizadas, las duraciones más extendidas para el período de prueba son las de 3 y 6 meses. Así, el 7 por ciento no contemplan período de prueba, el 59 por ciento permite un período de prueba de hasta 3 meses, un 2 por ciento permite entre 3 y 6 meses y un 32 por ciento admite duraciones de seis meses o más.



Source: Doing Business database.

España se situaría, por tanto, dentro de esas tendencias generales, especialmente en lo que se refiere a la duración del período de prueba para los técnicos titulados, establecida en seis meses. El período de prueba para los trabajadores no titulados es de dos meses. Se descarta el período de prueba de un año del contrato de emprendedores, así como la ampliación del período de dos a tres meses para los trabajadores no titulados en empresas de menos de 25 trabajadores, por referirse a pequeñas empresas fuera del supuesto-tipo (empresa de 60 trabajadores).

#### Resto de aspectos relativos a la dificultad de contratación

Junto al análisis detallado de la regulación del período de prueba, el área de “dificultad de contratación” mide los siguientes aspectos:

Si los contratos temporales están prohibidos para la ejecución de tareas permanentes.

- La conclusión que se extrae en el análisis de países de la OCDE es que la abrumadora mayoría de ellos no permite contratar trabajadores temporales para cubrir tareas permanentes.

La duración máxima acumulada de los contratos temporales.

- De los 29 países de la OCDE analizados, 13 no parecen imponer límite máximo al contrato temporal. Sin embargo, un buen número de ellos establece que, transcurrido un período determinado, resultan aplicables al contrato los requisitos para la terminación de un contrato de trabajo indefinido.

Determinados valores salariales, y en particular el ratio del salario mínimo para los trabajadores en prácticas o en primer empleo en relación con el valor añadido por trabajador.

- Los valores registrados sobre la contratación temporal en la mayoría de los países de la OCDE se reflejan en la siguiente tabla.

### DIFICULTAD PARA CONTRATAR

País	¿Se permiten los contratos temporales para tareas permanentes?	Duración máxima (en meses) de un único contrato temporal	Duración máxima de contratos temporales (incluidas renovaciones)
Australia	No	No limit	No limit
Austria	No	No limit	No limit
Belgium	No	No limit	No limit
Canada	No	No limit	No limit
Chile	No	12	24
Czech Republic	No	36	108
Denmark	No	No limit	No limit
Finland	Yes	No limit. However, after 60 months a fixed-term contract is subject to the same requirements for termination as an indefinite term contract.	60
France	Yes	18 months; can be extended to 24 months for work abroad or in certain other specific circumstances	18
Germany	No	No maximum duration for fixed-term contract with objective cause; 24 months for fixed-term contract without objective cause	24
Greece	Yes	36	No limit
Iceland	No	24	24
Ireland	No	No limit	No limit
Israel	No	No limit	No limit
Italy	No	44 months - After this period a fixed-term workers acquires the right to a permanent position in the same firm	44
Japan	No	36	No limit
Luxembourg	Yes	24	24

<b>Netherlands</b>	No	36	36
<b>New Zealand</b>	No	No limit	No limit
<b>Norway</b>	Yes	No limit, but after 4 years the employee is regarded as a permanent employee, and thus enjoy the same job protection (with respect to termination provisions etc)	48
<b>Poland</b>	No	No limit. However, if a fixed-term contract is signed for extensive period not justified by objective reason, it may be considered as a breach of the so-called rules of social cohabitation. In consequence, the court may consider the contract as a contract for indefinite period.	No limit
<b>Portugal</b>	Yes	36 m. for fixed term contracts (24 m. for new activities/undertakings; 18 m. for first time workers) 72 m. for undetermined term contracts.	54
<b>Slovak Republic</b>	No	24	24
<b>Slovenia</b>	Yes	24	24
<b>Spain</b>	Yes	It depends on the type of fixed-term contract: (i) for a particular task or service, the maximum duration is 36 months ( can be extended up to 12 months in the relevant collective agreement); (ii) due to productivity needs, the maximum duration is 12 months	12
<b>Sweden</b>	Yes	24 m.	24
<b>Switzerland</b>	No	120	120
<b>United Kingdom</b>	No	No limit, but after 4 years of successive fixed term contracts the worker will become permanent unless the employer can objectively justify the continued use of a fixed term arrangements.	No limit
<b>United States</b>	No	No limit	No limit

## Tiempo de trabajo

El área de tiempo de trabajo analiza cinco parámetros:

- Si existen restricciones al trabajo nocturno.
- Si existen restricciones al trabajo en días festivos.
- La duración de la jornada de trabajo semanal.
- Si es posible extender la jornada de trabajo hasta 50 horas semanales (incluyendo horas extraordinarias) durante dos meses para responder a incrementos de las necesidades productivas.
- Las vacaciones anuales pagadas para trabajadores con antigüedad de un año, de cinco, de diez, valorando negativamente si se conceden menos de 15 o más de 26.

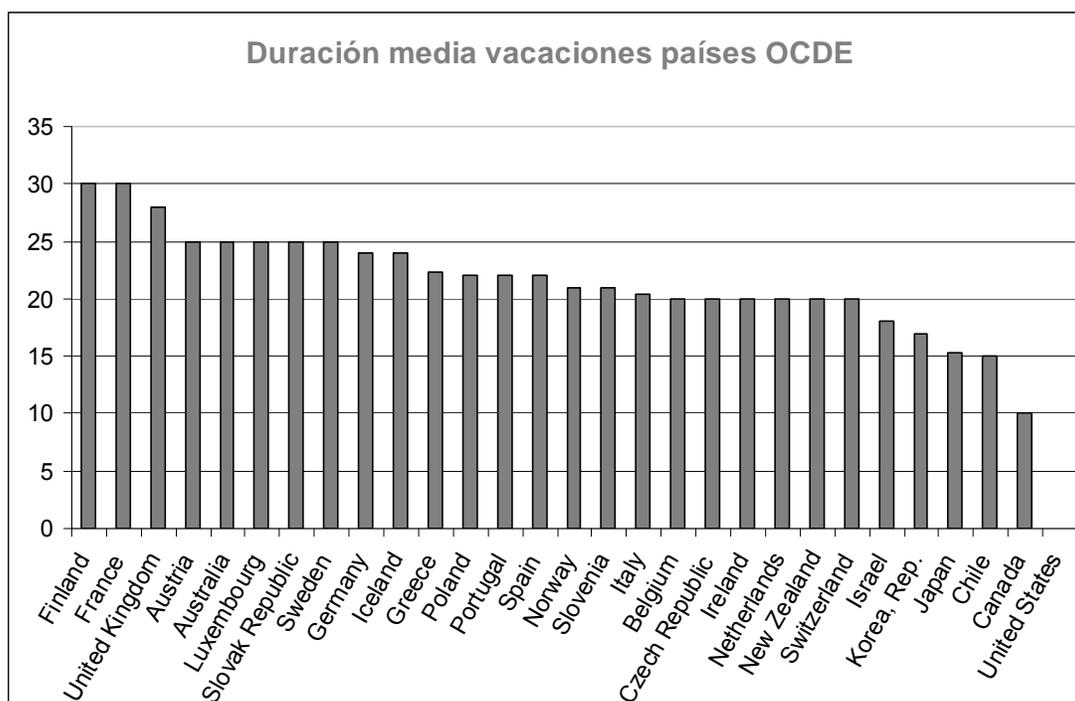
El Informe 2014 analiza de forma detallada dos de estos indicadores (vacaciones y duración de la jornada semanal). Junto a los anteriores, se señalarán los valores registrados en los otros parámetros.

## Vacaciones anuales pagadas

El Informe toma como referencia el Convenio 132 de la OIT, según el cual los trabajadores tienen derecho a tres semanas de vacaciones pagadas al año. Partiendo de esa premisa, el Informe muestra que:

- El 24 por ciento de las economías contemplan menos de 3 semanas de vacaciones (legislaciones excesivamente flexibles).
- Más del 40 por ciento de las legislaciones son equilibradas, al proporcionar entre 15 y 21 días hábiles de vacaciones.

- España, con sus 22 días hábiles, entra en el grupo de las legislaciones calificadas como semirrígidas, que contemplan entre 22 y 26 días laborales de vacaciones. Aproximadamente un 25 por ciento de las economías están en este grupo.
- No obstante, como se observa a continuación en la comparación entre países de la OCDE España se sitúa en el bloque central de países que tienen 21/22 días laborales de vacaciones.



### Duración de la jornada semanal

El Informe Doing Business 2014 apunta que el descanso semanal es necesario para asegurar la productividad y eficiencia del trabajador, así como garantizar la salud física y mental de los trabajadores. Como contrapartida, considera que la legislación laboral debería proporcionar a las empresas la flexibilidad necesaria para ajustar la producción a las necesidades del mercado.

El Informe destaca que 166 de las 189 economías estudiadas tienen una regulación equilibrada de la jornada semanal, con duraciones entre 5,5 y 6 días. Sólo 11 economías tienen una regulación demasiado flexible (permiten una jornada semanal de 7 días), siendo la mayoría de ellos países de renta media (media-alta/media-baja). Por su parte, 12 legislaciones son demasiado rígidas (prohíben una jornada superior a 5 días a la semana), siendo la mayoría de ellos países de baja renta.

Con sus 5,5 días, España entra en el grupo de las legislaciones equilibradas de la jornada semanal.

En siguiente tabla se recogen los valores registrados para los distintos indicadores en la mayoría de los países de la OCDE.

TIEMPO DE TRABAJO EN LOS PAÍSES DE LA OCDE		Admisión de jornada semanal de 50 horas/semana durante 2 meses por picos de producción	Jornada máxima semanal (en días)
País	Jornada de trabajo estándar		
Australia	7.6 hours (38 standard weekly hours/typical 5 day workweek)	No	7
Austria	8 hours	Yes	5.5
Belgium	7.6 hours - This is dependant on the specific joint committee the worker pertains to.	Yes	6
Canada	8 hours, Section 17(1)(a) - ESA If an employer offers overtime pay based on daily overtime, then the premium is payable after eight hours or such other limit provided by an employer's policy. Overtime is, however, generally calculated on a weekly basis.	Yes	6
Chile	45 hours per week. Assuming that a employee works 5 days at week, the average length of the standard workday is 9 hours. Nonetheless, Labor Code sets forth a maximum regular workday of 10 hours	Yes	6
Czech Republic	8 hours	Yes	6
Denmark	7.4 hours	Yes	6
Finland	8 hours	Yes	6
France	7 hours	No	6
Gabon	8 hours	Yes	6
Germany	8 hours	Yes	6
Greece	8 hours	Yes	5
Iceland	8 hours	Yes	6
Ireland	8 hours	Yes	6
Israel	In a five day working week it's 9 hours per day	Yes	5.5
Italy	Most often 8 hours, but sometimes 7 if worker has a 5.5-day workweek rather than a 5-day workweek. (The law only specifies generally a 40-hour workweek.)	Yes	6
Japan	8 hours	Yes	6
Korea, Rep.	8 hours	Yes	6
Luxembourg	8 hours	No	5.5
Netherlands	8 hours (9 for shift workers)	Yes	5.5
New Zealand	The law is silent - it usually amounts to 8 hours a day	Yes	7
Norway	9 hours, 7.5 hours is common in businesses covered by collective agreements	Yes	6
Poland	8 hours	Yes	6
Portugal	8 hours	Yes	6
Slovak Republic	8 hours (although slightly shorter for certain types of shift work patterns)	Yes	6
Slovenia	8 hours (30 minutes is a paid break)	Yes	6
<b>Spain</b>	<b>8 hours/day as a general practice. 9 hours maximum unless established otherwise through collective agreement. Average of 40 hours/week averaged on an annual basis.</b>	<b>Yes</b>	<b>5.5</b>
Sweden	8 hours	Yes	5.5
Switzerland	9 or 10 hours. The maximum number of working hours per week is set at 45 for workers engaged by industrial companies, office-workers or sales staff of large retail firms and 50 for other workers	Yes	6
United Kingdom	No daily limit by law. (There is a weekly limit of 48 hours that can be averaged over longer periods.) However, 8 hours is common.	Yes	6

United States	8 hours	Yes	6
---------------	---------	-----	---

### **Dificultad para despedir por causas económicas**

La dificultad de despidos se estima en base a ocho factores: si los motivos económicos son causa justa de despido, si la empresa necesita notificar a algún organismo el despido de un solo trabajador por causas económicas, si la notificación es necesaria al despedir a nueve trabajadores, si necesita aprobación para hacer un despido por motivos económicos, si la necesita para hacer nueve despidos, si la ley exige ofrecer el traslado dentro de la empresa al trabajador antes de despedirle por causas económicas, si se aplica alguna regla de prioridad en los despidos por motivos económicos, y si se aplican reglas de prioridad para la readmisión.

La siguiente tabla refleja el análisis de estas variables para los distintos países de la OCDE.

## DIFICULTAD PARA DESPEDIR EN LOS PAÍSES DE LA OCDE

EL DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS...	¿Está permitido ?	¿Requiere la notificación a un tercero?	¿Y si son 9 trabajadores ?	¿Es necesaria la aprobación de un tercero?	¿Y si son 9 trabajadores?	¿Es obligatoria recualificación o reasignar tareas antes de despedir?	¿Existen reglas de preferencia en el despido?	¿Existen reglas de preferencia para la recolocación ?
Australia	Sí	No	No	No	No	Sí	No	No
Austria	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí	Sí
Belgium	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Canada	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Chile	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Czech Republic	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Denmark	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Finland	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
France	Sí	No	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
Germany	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	No
Greece	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Iceland	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Ireland	Sí	No	Sí	No	No	No	No	No
Israel	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Italy	Sí	No	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
Korea, Rep.	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí
Luxembourg	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí
Netherlands	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
New Zealand	Sí	No	No	No	No	Sí	No	No
Norway	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Sí
Poland	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Sí
Portugal	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	No	Sí
Slovenia	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	No
<b>Spain</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
Sweden	Sí	No	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
Switzerland	Sí	No	No	No	No	No	No	No
United Kingdom	Sí	No	No	No	No	No	No	No
United States	Sí	No	No	No	No	No	No	No

## Costes del despido por causas económicas

El coste de despido evalúa el coste de los requisitos de preaviso, de las indemnizaciones y de las sanciones correspondientes a un despido por motivos económicos. Los costes se expresan en salarios semanales. Para asignar la puntuación se considera el valor promedio de los requisitos de preaviso y el pago de indemnizaciones aplicable a un trabajador con diferentes antigüedades: un año, cinco años y diez años. Un mes equivale a cuatro semanas y un tercio.

La siguiente tabla presenta una comparativa de las regulaciones de empleo, tanto en cuestión de plazos como de indemnizaciones, en la mayoría de los países europeos miembros de la OCDE.

Costes del despido por causas económicas						
País	Preaviso			Indemnización		
	1 año de antigüedad	5 años de antigüedad	10 años de antigüedad	1 año de antigüedad	5 años de antigüedad	10 años de antigüedad
Alemania	4,00	8,67	17,33	2,17	10,83	21,67
Austria	2,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00
Bélgica	5,71	6,86	9,14	0,00	0,00	0,00
Dinamarca	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Eslovaquia	8,67	13,00	13,00	0,00	8,67	13,00
Eslovaquia	4,29	5,14	6,57	0,87	4,33	10,83
<b>España</b>	<b>2,14</b>	<b>2,14</b>	<b>2,14</b>	<b>2,86</b>	<b>14,29</b>	<b>28,57</b>
Estonia	4,29	8,57	12,86	4,33	4,33	4,33
Finlandia	4,33	8,67	17,33	0,00	0,00	0,00
Francia	4,33	8,67	8,67	0,87	4,33	8,67
Grecia	0,00	0,00	0,00	8,67	13,00	26,00
Holanda	4,33	8,67	13,00	0,00	0,00	0,00
Hungría	4,29	6,43	7,86	0,00	8,67	13,00
Irlanda	2,00	4,00	6,00	2,10	7,70	14,70
Islandia	4,33	13,00	13,00	0,00	0,00	0,00
Italia	6,50	6,50	8,67	0,00	0,00	0,00
Luxemburgo	8,67	17,33	26,00	0,00	4,33	8,67
Noruega	4,33	8,67	13,00	0,00	0,00	0,00
Polonia	4,33	13,00	13,00	4,33	8,67	13,00
Portugal	4,29	8,57	10,71	2,86	14,29	28,57
Reino Unido	1,00	5,00	10,00	0,00	3,13	6,27
Rep. Checa	8,67	8,67	8,67	8,67	13,00	13,00
Suecia	4,33	13,00	26,00	0,00	0,00	0,00
Suiza	8,67	8,67	13,00	0,00	0,00	0,00

En la tabla se observa que la legislación laboral española exige un plazo de preaviso corto con respecto al resto de los países europeos que integran la OCDE en cuanto a la regulación de empleo. En cuanto a las indemnizaciones mínimas en casos de regulación de empleo, España y Portugal cuentan con las más elevadas cuando los trabajadores afectados cuentan con 5 ó 10 años de antigüedad, y la tercera más elevada (también junto

con Portugal, tras las de Grecia y República Checa) cuando la antigüedad de los trabajadores afectados es de un año.