BE VIETNAM WISE · HACER NEGOCIOS EN VIETNAM

La guía para inversores extranjeros y vietnamitas

Capítulo 4 de 11

Empleo, recursos humanos e inmigración

Toda empresa de capital extranjero en Vietnam se convierte en empleadora a las pocas semanas de obtener su licencia, y la mayor parte del trabajo de cumplimiento normativo al que se enfrenta a partir de entonces es de carácter laboral: contratos, nómina, seguros, permisos de trabajo, reglamento interno y, tarde o temprano, una extinción de contrato. Este capítulo expone las normas vigentes en octubre de 2026, tras un año en el que se sustituyeron el régimen de permisos de trabajo, el seguro social, el seguro de desempleo, la financiación sindical y el decreto sancionador.

Actualizado el 9 de noviembre de 2026. Elaborado por un jurista especializado en inversión extranjera (hoy jubilado), con 20 años de experiencia asesorando sobre el Derecho vietnamita de inversiones.
Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico. Los tipos, umbrales y procedimientos cambian: antes de actuar, confirme cualquier punto importante con la autoridad competente o con un abogado habilitado para prestar servicios jurídicos en Vietnam. La edición en español está traducida de la edición en inglés; solo el texto vietnamita de las leyes es auténtico.
Para leer en línea, con las actualizaciones, los enlaces y Lawbot: https://bewiseapps.com/hacer-negocios-en-vietnam/empleo-rrhh-e-inmigracion/
© Be Wise Apps

Índice

4	Presentación del capítulo
4.1	Contratos de trabajo y período de prueba
4.2	Jornada, vacaciones y días festivos
4.3	Salarios, salario mínimo y nóminas
4.4	Seguro social, seguro de salud y seguro de desempleo
4.5	Permisos de trabajo para el personal extranjero
4.6	Visados y residencia temporal
4.7	Extinción, indemnización por cese y despido por causas económicas
4.8	Reglamento interno de trabajo, sindicatos y conflictos

Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico. Los tipos, umbrales y procedimientos cambian: antes de actuar, confirme cualquier punto importante con la autoridad competente o con un abogado habilitado para prestar servicios jurídicos en Vietnam. La edición en español está traducida de la edición en inglés; solo el texto vietnamita de las leyes es auténtico.

CAPÍTULO 4 DE 11

Empleo, recursos humanos e inmigración

Actualizado el 9 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista especializado en inversión extranjera (hoy jubilado), con 20 años de experiencia asesorando sobre el Derecho vietnamita de inversiones · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos (en inglés) · Abrir en la aplicación

DE UN VISTAZO

Normativa aplicable

- Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14 (en vigor desde el 1 de enero de 2021) y Decreto n.º 145/2020/ND-CP sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales
- Ley n.º 41/2024/QH15 del Seguro Social (en vigor desde el 1 de julio de 2025) y Decreto n.º 158/2025/ND-CP sobre el seguro social obligatorio
- Ley n.º 74/2025/QH15 de Empleo (seguro de desempleo; en vigor desde el 1 de enero de 2026)
- Decreto n.º 219/2025/ND-CP sobre los trabajadores extranjeros en Vietnam (en vigor desde el 7 de agosto de 2025)
- Ley n.º 47/2014/QH13 de Entrada, Salida, Tránsito y Residencia de Extranjeros, modificada por las Leyes n.º 51/2019/QH14 y n.º 23/2023/QH15
- Decreto n.º 293/2025/ND-CP sobre los salarios mínimos regionales (desde el 1 de enero de 2026)
- Decreto n.º 283/2026/ND-CP sobre sanciones administrativas en materia laboral y de seguro social (en vigor desde el 10 de septiembre de 2026, en sustitución del Decreto n.º 12/2022/ND-CP)

Con quién tratará

- Ministerio del Interior: política laboral, salarial, de empleo, de trabajadores extranjeros y de relaciones laborales (asumió en 2025 las funciones laborales del antiguo Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales)
- Comités Populares provinciales y Departamentos provinciales del Interior: permisos de trabajo, registro del reglamento interno de trabajo, comunicaciones de despidos por causas económicas, notificaciones de horas extraordinarias, mediadores laborales e inspección
- Seguridad Social de Vietnam y sus oficinas provinciales: afiliación, recaudación de las cotizaciones al seguro social, de salud y de desempleo, y prestaciones
- Departamento de Inmigración (Cục Quản lý xuất nhập cảnh) del Ministerio de Seguridad Pública y divisiones de inmigración de la policía provincial: visados, tarjetas de residencia temporal y registro de residencia
- Confederación General del Trabajo de Vietnam y sus federaciones provinciales: sindicatos de base y cuota sindical del 2 %

Cifras clave

Salario mínimo regional, Región I (2026)	**5 310 000 VND al mes**
Cotizaciones del empleador a los seguros	**21,5 % del salario cotizable (más un 2 % de cuota sindical)**

Qué cambió en 2025–2026

- El Decreto n.º 219/2025/ND-CP sustituyó al Decreto n.º 152/2020/ND-CP el 7 de agosto de 2025: una única solicitud combinada de permiso de trabajo, expedido por el Comité Popular provincial, con cinco días de publicación local de la oferta.
- La Ley n.º 41/2024/QH15 del Seguro Social entró en vigor el 1 de julio de 2025, y la Ley

Cotizaciones del trabajador a los seguros	**10,5 % del salario cotizable**
Tope del salario cotizable (desde el 1 de julio de 2026)	**50 600 000 VND al mes**
Contrato de duración determinada más largo	**36 meses**
Permiso de trabajo	**Hasta 2 años, prorrogable una vez**
Vacaciones anuales	**12 días laborables, más 1 por cada 5 años**
Indemnización por cese / por pérdida de empleo	**Medio mes / un mes por año**

n.º 74/2025/QH15 de Empleo, que regula el seguro de desempleo, el 1 de enero de 2026.

- El Decreto n.º 293/2025/ND-CP elevó los salarios mínimos regionales a partir del 1 de enero de 2026, y el Decreto n.º 161/2026/ND-CP elevó el salario base de referencia, y con él el tope de cotización, a partir del 1 de julio de 2026.
- El Decreto n.º 283/2026/ND-CP sustituyó al Decreto n.º 12/2022/ND-CP como decreto sancionador en materia laboral y de seguro social a partir del 10 de septiembre de 2026.
- Los contratos de trabajo electrónicos pasaron a ser posibles en virtud del Decreto n.º 337/2025/ND-CP, y el 24 de noviembre pasó a ser día festivo retribuido a partir del 1 de julio de 2026 en virtud de la Resolución n.º 28/2026/QH16.
- La administración laboral pasó en 2025 al Ministerio del Interior y a los Departamentos provinciales del Interior; las guías más antiguas todavía se refieren al MOLISA y a los DOLISA.

A quién se aplica este capítulo. Todo empleador en Vietnam, sea de capital extranjero o nacional, y sea una sociedad, una sucursal o una oficina de representación, que contrate a trabajadores mediante contratos de trabajo. Los trabajadores extranjeros necesitan además un permiso de trabajo o una exención confirmada, así como un visado o una tarjeta de residencia temporal; el seguro social y la afiliación sindical se les aplican en condiciones adaptadas.

Por qué el Derecho laboral importa desde el principio

El Derecho laboral vietnamita es protector, escrito y se aplica a través de documentos. Se espera que el empleador disponga de un contrato de trabajo escrito para cada trabajador, de un reglamento interno de trabajo registrado una vez que cuente con diez o más empleados, de escalas salariales y de una nómina que haya dado a conocer a su plantilla, de las declaraciones mensuales de seguros y de un permiso de trabajo o una exención confirmada para cada trabajador extranjero antes de que esa persona empiece a trabajar. Los inspectores de trabajo y la Seguridad Social de Vietnam comprueban estos documentos y, en caso de litigio, el tribunal laboral los interpreta de forma estricta. Gran parte del coste de los errores aflora tarde: el empleador que omitió el procedimiento de un despido, o que dejó caducar un permiso de trabajo, suele descubrir el problema cuando intenta poner fin a la relación.

La norma central es el Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14, en vigor desde el 1 de enero de 2021, desarrollado por el Decreto n.º 145/2020/ND-CP. A su alrededor se sitúan la Ley n.º 41/2024/QH15 del Seguro Social (desde el 1 de julio de 2025), la Ley n.º 74/2025/QH15 de Empleo, que regula el seguro de desempleo (desde el 1 de enero de 2026), la Ley n.º 50/2024/QH15 de Sindicatos (desde el 1 de julio de 2025), el Decreto n.º 219/2025/ND-CP sobre los trabajadores extranjeros (desde el 7 de agosto de 2025) y la Ley de Entrada, Salida, Tránsito y Residencia de Extranjeros. Las instituciones también cambiaron en 2025: la política laboral pasó al Ministerio del Interior, y los Departamentos provinciales del Interior asumieron las funciones de los antiguos Departamentos de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales.

La contratación: contratos, período de prueba y semana laboral

Todo acuerdo en virtud del cual una persona realiza un trabajo retribuido bajo la dirección de un empleador es un contrato de trabajo, con independencia de cómo lo denominen las partes. Los contratos son de duración indefinida o de duración determinada de hasta 36 meses; dos contratos de duración determinada consecutivos son normalmente el límite antes de que la relación pase a ser indefinida, si bien el contrato de un trabajador extranjero puede renovarse repetidamente, aunque nunca puede durar más que el permiso de trabajo. El período de prueba dura hasta 180 días para los directivos de empresa y períodos más breves para otros puestos, con una retribución no inferior al 85 % del salario pactado. Los contratos ya pueden celebrarse por vía electrónica. Todo ello se trata en Contratos de trabajo y período de prueba, que también aborda los desplazamientos, los acuerdos de prestación de servicios y la cesión de trabajadores.

La jornada ordinaria está limitada a 8 horas diarias y 48 semanales. Las horas extraordinarias se limitan a 40 horas al mes y 200 al año, o 300 en los sectores enumerados, y se retribuyen al 150 %, al 200 % o al 300 % de la tarifa ordinaria. Las vacaciones anuales comienzan en 12 días laborables, y el calendario de días festivos alcanza ya 12 días retribuidos para los trabajadores vietnamitas tras la incorporación del Día de la Cultura de Vietnam a partir del 1 de julio de 2026. Las prestaciones por enfermedad y por maternidad corren a cargo del seguro social y no del empleador. Véase Jornada, vacaciones y días festivos.

La retribución: salarios mínimos, nómina y seguros

El Decreto n.º 293/2025/ND-CP fija cuatro salarios mínimos regionales a partir del 1 de enero de 2026, desde 5 310 000 VND al mes en la Región I hasta 3 700 000 VND en la Región IV, y el Ministerio del Interior ha propuesto una nueva subida a partir de 2027. Los salarios deben fijarse y pagarse en dong vietnamitas, salvo que a un trabajador extranjero se le puede pagar en moneda extranjera; los recibos de salario son obligatorios; la paga del mes 13 (decimotercera paga) es habitual, pero la ley no la exige. Salarios, salario mínimo y nómina explica las normas y calcula, del salario bruto al coste para el empleador, el caso de dos trabajadores.

Además del salario, el empleador paga el 17,5 % del salario cotizable por el seguro social, el 3 % por el seguro de salud y el 1 % por el seguro de desempleo, y retiene el 10,5 % al trabajador, con un tope para el seguro social y el de salud de 20 veces el nivel de referencia, es decir, 50 600 000 VND al mes desde el 1 de julio de 2026. Los trabajadores extranjeros con contratos de 12 meses o más cotizan al seguro social y al de salud, pero no al seguro de desempleo. Toda empresa paga además una cuota sindical del

2 % de la masa salarial cotizable, exista o no un sindicato. Véase Seguro social, de salud y de desempleo. La tributación del salario se trata en Impuesto sobre la renta de las personas físicas y expatriados.

La incorporación de personal extranjero

El extranjero que trabaja en Vietnam necesita un permiso de trabajo, salvo que se aplique una exención. Con arreglo al Decreto n.º 219/2025/ND-CP, el Comité Popular provincial expide los permisos, la antigua aprobación previa de la demanda de mano de obra extranjera del empleador se ha integrado en una única solicitud, el puesto debe ofrecerse primero a candidatos vietnamitas durante cinco días y la autoridad resuelve en un plazo de diez días hábiles desde la presentación del expediente completo. Los permisos tienen una duración máxima de dos años y pueden prorrogarse una vez. Entre los exentos figuran quienes aportan capital por importe de 3 mil millones de VND o más, los trabajadores trasladados dentro de la empresa y las personas que trabajan menos de 90 días al año. Véase Permisos de trabajo para el personal extranjero.

La autorización para trabajar y la inmigración son cuestiones distintas. El extranjero necesita además el visado adecuado: LD1 o LD2 para los trabajadores por cuenta ajena, DT1 a DT4 para los inversores, graduados según el capital, DN1 o DN2 para los visitantes de negocios y NN para los jefes de las oficinas de representación, y, en la mayoría de los casos, una tarjeta de residencia temporal de hasta dos años para los trabajadores, o de hasta diez para los mayores inversores. Los familiares a cargo obtienen visados y tarjetas TT. El orden importa, porque la tarjeta de residencia de un trabajador se expide sobre la base del permiso de trabajo. Véase Visados y residencia temporal. Recuerde también que al menos un representante legal debe residir en Vietnam (Representante legal y gobierno corporativo).

La extinción de la relación laboral y la dimensión colectiva

El empleador solo puede extinguir unilateralmente un contrato por las causas enumeradas en el artículo 36 del Código del Trabajo, con un preaviso de 3, 30 o 45 días o, para determinadas ocupaciones, de 120 días; solo puede despedir por las faltas enumeradas en el artículo 125, tras una reunión disciplinaria formal; y solo puede efectuar despidos por reestructuración o por causas económicas tras elaborar un plan de utilización de la mano de obra, consultar a la organización representativa de los trabajadores y notificarlo a la autoridad provincial con 30 días de antelación. La indemnización por cese es de medio mes de salario por año de servicio y la indemnización por pérdida de empleo de un mes por año, con un mínimo de dos meses, en ambos casos por los períodos no cubiertos por el seguro de desempleo. La extinción ilícita da lugar a la readmisión, al pago de los salarios dejados de percibir y a un mínimo de dos meses de salario. Véase Extinción del contrato, indemnizaciones y despidos económicos.

El Derecho colectivo del trabajo es la última pieza: el reglamento interno de trabajo, que se registra cuando la plantilla alcanza diez personas; el diálogo periódico en el lugar de trabajo; los convenios colectivos; los sindicatos de base afiliados a la Confederación General del Trabajo de Vietnam, a los que ahora pueden afiliarse los trabajadores extranjeros; y la escala de resolución de litigios formada por el mediador laboral, el consejo de arbitraje laboral y el tribunal. Las sanciones las fija ahora el Decreto n.º 283/2026/ND-CP, en vigor desde el 10 de septiembre de 2026, con multas para las organizaciones del doble de los importes previstos para las personas físicas. Véase Reglamento interno de trabajo, sindicatos y litigios y, para los litigios mercantiles, el capítulo 9.

Cómo utilizar este capítulo

El nuevo empleador debería leer las secciones en orden, en paralelo con los trámites posteriores a la licencia descritos en Calendario de cumplimiento tras la licencia, que sitúa las declaraciones laborales, la afiliación a los seguros y la cuota sindical en el calendario del primer año de la sociedad. El inversor que tenga previsto trasladar a directivos debería empezar por las secciones sobre permisos de trabajo y visados al mismo tiempo que el registro de la inversión (El certificado de registro de inversión), porque los títulos y los justificantes de experiencia legalizados son los documentos que más tiempo lleva reunir. Cada sección termina con las preguntas frecuentes relacionadas, las fuentes oficiales y una pregunta que puede plantearse a Lawbot con los datos propios del lector. Los ejemplos prácticos son ilustrativos; sus cifras no son presupuestos, y las normas deben contrastarse con el texto vigente antes de tomar una decisión.

FUENTES OFICIALES

- Base de Datos Jurídica Nacional (vbpl.vn): Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14, artículos 13 a 27, 33, 34, 52 a 58 y 151; Decreto n.º 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Ministerio del Interior (trabajo, empleo y plataforma nacional de contratos de trabajo electrónicos) — https://moha.gov.vn
- Portal del Gobierno: Decreto n.º 337/2025/ND-CP sobre los contratos de trabajo electrónicos — https://chinhphu.vn
- Seguridad Social de Vietnam (afiliación de los trabajadores) — https://baohiemxahoi.gov.vn
- Dirección General de Impuestos (retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas) — https://gdt.gov.vn
- Confederación General del Trabajo de Vietnam (cuota sindical) — https://congdoanvn.org.vn
- Portal Nacional de Servicios Públicos (solicitudes en línea de permisos de trabajo y certificados de antecedentes penales) — https://dichvucong.gov.vn
- Departamento de Inmigración, Ministerio de Seguridad Pública — https://xuatnhapcanh.gov.vn
- Ministerio de Seguridad Pública — https://bocongan.gov.vn

Contratos de trabajo y período de prueba: tipos de contrato, contenido obligatorio, contratos electrónicos, período de prueba, trabajadores extranjeros, desplazamientos y cesión de trabajadores

Actualizado el 9 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista especializado en inversión extranjera (hoy jubilado), con 20 años de experiencia asesorando sobre el Derecho vietnamita de inversiones · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos (en inglés) · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- Todo acuerdo de trabajo retribuido bajo la dirección y supervisión de un empleador es un contrato de trabajo, con independencia de cómo lo denominen las partes (artículo 13 del Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14).
- El contrato es de duración indefinida o de duración determinada de hasta 36 meses; tras dos contratos de duración determinada consecutivos, el siguiente debe ser indefinido, salvo en el caso de los trabajadores extranjeros y otros supuestos enumerados (artículo 20).
- El contrato debe constar por escrito (verbal solo para trabajos de menos de un mes) y debe abarcar las materias enumeradas en el artículo 21; desde el 1 de enero de 2026 puede celebrarse por vía electrónica en virtud del Decreto n.º 337/2025/ND-CP.
- El período de prueba no puede superar 180 días para los directivos de empresa, 60 días para los puestos que exigen una titulación de escuela superior o superior, 30 días para los puestos de nivel intermedio y técnico y 6 días laborables en los demás casos, y la retribución durante la prueba debe ser al menos del 85 % del salario pactado (artículos 24 a 27).
- El contrato de un trabajador extranjero no puede durar más que el permiso de trabajo y se extingue si el permiso caduca (artículos 151 y 34); el trabajador trasladado dentro de la empresa puede trabajar en su lugar con una carta de destino (artículo 7 del Decreto n.º 219/2025/ND-CP).

El marco normativo y qué se considera contrato de trabajo

Las normas sobre la relación individual de trabajo figuran en el capítulo III del Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14, en vigor desde el 1 de enero de 2021, y en el Decreto n.º 145/2020/ND-CP, que desarrolla las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. La política corresponde ahora al Ministerio del Interior, y la aplicación, a los Departamentos provinciales del Interior y a los inspectores de trabajo. El Código se aplica a todo empleador en Vietnam, incluidas las sucursales y las oficinas de representación, y a todo trabajador, vietnamita o extranjero.

El artículo 13 define el contrato de trabajo por su contenido. Es contrato de trabajo el acuerdo entre un trabajador y un empleador sobre un trabajo retribuido, el salario, las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de cada parte, y también lo es cualquier acuerdo con otra denominación, como un contrato de servicios, de consultoría o de colaboración, que comprenda un trabajo retribuido, un

salario y la dirección y supervisión de una de las partes. El llamado consultor que cumple un horario fijo en la oficina, depende de un responsable y cobra mensualmente es un trabajador, con las correspondientes normas de seguro social, retención fiscal y extinción del contrato. La calificación errónea es una de las constataciones más frecuentes en las inspecciones de trabajo y las auditorías del seguro social, y también incide en el impuesto sobre contratistas extranjeros y en el riesgo de establecimiento permanente, que se tratan en la pregunta frecuente 59 y en Impuesto sobre contratistas extranjeros y convenios fiscales.

Dos tipos de contrato y la regla de los dos contratos

El artículo 20 reconoce solo dos tipos. El **contrato de duración indefinida** no tiene fecha de finalización y se mantiene hasta que se extingue por una causa admitida por el Código. El **contrato de duración determinada** tiene una duración no superior a 36 meses desde su fecha de efecto. Se suprimió el contrato estacional o por obra de menos de 12 meses que existía en el Código de 2012; un encargo breve es simplemente un contrato de duración determinada con una duración corta.

El artículo 20, apartado 2, regula la renovación. Si el trabajador sigue trabajando tras el vencimiento de un contrato de duración determinada, las partes deben firmar un nuevo contrato en un plazo de 30 días; hasta que lo hagan, se aplican las condiciones anteriores, y si no lo firman en ese plazo, el contrato vencido se convierte en contrato de duración indefinida. Las partes solo pueden firmar un contrato de duración determinada más; si el trabajador sigue trabajando después, el siguiente contrato debe ser indefinido. La regla no se aplica a la persona contratada como director de una empresa con capital del Estado, a los trabajadores que han superado la edad de jubilación (artículo 149), a los trabajadores extranjeros (artículo 151, apartado 2) ni a determinados cargos sindicales cuyo mandato esté en curso (artículo 177, apartado 4). La secuencia habitual para un trabajador vietnamita es, por tanto, período de prueba, un primer contrato de duración determinada, un segundo y, después, un contrato indefinido; las interrupciones o la recontratación a través de una sociedad vinculada para romper la cadena no surten efecto, pues se atiende a la realidad.

El contrato indefinido puede extinguirse por las mismas causas del artículo 36 que el contrato de duración determinada, con 45 días de preaviso en lugar de 30 o 3; véase Extinción del contrato, indemnizaciones y despidos económicos.

Forma, idioma y contratos electrónicos

El artículo 14 exige un contrato escrito en dos ejemplares, uno para cada parte. El contrato verbal solo se admite para trabajos de menos de un mes de duración, con excepciones limitadas. El contrato celebrado por medios electrónicos en forma de mensaje de datos tiene el mismo valor que un contrato escrito.

Los contratos electrónicos cuentan ahora con un régimen propio. El Decreto n.º 337/2025/ND-CP, de 24 de diciembre de 2025, en vigor desde el 1 de enero de 2026, establece las condiciones técnicas: las partes deben estar identificadas (con la tarjeta de identidad ciudadana o una cuenta de identificación electrónica de nivel 2 en el caso de los trabajadores vietnamitas; con el pasaporte y la prueba de un visado válido o de una exención de visado en el caso de los extranjeros), firmar con firma digital y utilizar un proveedor autorizado de servicios de contratación electrónica, que debe remitir cada contrato

firmado a la plataforma nacional de contratos de trabajo electrónicos gestionada por el Ministerio del Interior en un plazo de 24 horas. La plataforma debía estar en funcionamiento a más tardar el 1 de julio de 2026. La contratación electrónica es opcional y los contratos en papel siguen siendo válidos; el empleador que la adopte debería conservar sus propias copias recuperables.

El Código del Trabajo no prescribe el idioma del contrato. Los contratos con trabajadores vietnamitas se redactan en vietnamita; los contratos con trabajadores extranjeros suelen ser bilingües. Las partes pueden pactar qué versión prevalece, pero las autoridades y los tribunales trabajan con el texto vietnamita, por lo que este merece el mismo cuidado que el inglés.

Qué debe contener el contrato

El artículo 21 enumera el contenido obligatorio: el nombre y la dirección del empleador y el nombre y el cargo de la persona que firma en su nombre; el nombre completo, la fecha de nacimiento, el sexo, el domicilio y el número del documento de identidad del trabajador; el puesto y el lugar de trabajo; la duración; el salario del puesto o cargo, la forma y el calendario de pago, los complementos y otras percepciones adicionales; el régimen de promoción y de aumentos salariales; la jornada y los períodos de descanso; los equipos de protección individual; el seguro social, el seguro de salud y el seguro de desempleo; y la formación y el desarrollo de competencias. El artículo 21, apartado 2, permite un pacto sobre la protección de los secretos empresariales y tecnológicos, y sobre la consecuencia de su incumplimiento, ya sea en el contrato o en un documento aparte.

Dos cuestiones causan más problemas que cualquier otra. La primera es el salario: el contrato debería indicar el salario del puesto, cada complemento por separado y si se trata de un importe fijo pagado con el salario, porque esa distinción determina el salario sobre el que se cotiza al seguro social (Seguro social, de salud y de desempleo). La segunda es el pacto de no competencia. El Código admite las obligaciones de confidencialidad, pero nada dice sobre las restricciones posteriores a la extinción; una cláusula que impida a un antiguo trabajador trabajar para un competidor se considera en general de difícil ejecución, y los tribunales laborales la miran con recelo como restricción del derecho al trabajo. Los empleadores recurren en su lugar a la confidencialidad, a la dispensa de prestación de servicios durante el preaviso (garden leave) y a la protección de los secretos empresariales en virtud de la Ley de Propiedad Intelectual (capítulo 7).

Contratar a un trabajador: de la oferta a la primera nómina

1. **Definir el puesto y la estructura salarial**
   Fije el puesto, el lugar de trabajo, el salario y cada complemento, y compruébelos con el salario mínimo regional y la escala salarial publicada (artículo 93).

2. **Confirmar el derecho a trabajar**
   Para un trabajador extranjero, obtenga el permiso de trabajo o la confirmación de la exención antes de la fecha de incorporación (artículo 151; Decreto n.º 219/2025/ND-CP). Véase Permisos de trabajo para el personal extranjero.

3 **Pactar el período de prueba, en su caso**

Un contrato de prueba independiente o una cláusula en el contrato de trabajo, dentro del máximo del artículo 25 y con una retribución no inferior al 85 %.

4 **Firmar el contrato de trabajo**

Por escrito o por vía electrónica, con el contenido del artículo 21; para un trabajador extranjero, con un vencimiento no posterior al del permiso de trabajo.

5 **Afiliar al trabajador a los seguros**

Presente la afiliación al seguro social, al seguro de salud y, para los trabajadores vietnamitas, al seguro de desempleo ante la Seguridad Social de Vietnam en un plazo de 30 días desde que el trabajador quede sujeto al seguro obligatorio (artículo 28 de la Ley n.º 41/2024/QH15), e inicie las cotizaciones mensuales.

6 **Registrar al trabajador a efectos del impuesto sobre la renta**

Obtenga o confirme la identificación fiscal del trabajador y registre a los familiares a cargo a efectos de las deducciones familiares. Véase Impuesto sobre la renta de las personas físicas y expatriados.

7 **Actualizar las declaraciones laborales**

Registre la contratación en las declaraciones de utilización de mano de obra y en los informes laborales periódicos previstos en el Decreto n.º 145/2020/ND-CP.

8 **Entregar el reglamento interno y abonar la primera nómina**

Entregue al trabajador el reglamento interno de trabajo y, en su caso, la normativa de primas, y emita un recibo de salario con el primer pago del salario (artículo 95, apartado 3).

Período de prueba

Los artículos 24 a 27 regulan el período de prueba. El empleador y el trabajador pueden pactar un período de prueba en el contrato de trabajo o en un contrato de prueba independiente, pero no cabe período de prueba alguno en un contrato de menos de un mes. El período de prueba solo puede pactarse una vez para cada puesto, y su duración depende del puesto, según el artículo 25: hasta 180 días para un directivo de empresa en el sentido de la Ley de Empresas (por ejemplo, un director general o un adjunto) o de la normativa sobre el capital del Estado; hasta 60 días para un puesto que exija una cualificación profesional de nivel de escuela superior o superior; hasta 30 días para un puesto que exija una cualificación de nivel intermedio, o para trabajadores técnicos y personal profesional; y hasta 6 días laborables para cualquier otro trabajo.

Según el artículo 26, el salario durante la prueba lo pactan las partes, pero no puede ser inferior al 85 % del salario del puesto. Según el artículo 27, al término del período de prueba el empleador debe comunicar el resultado. Si es satisfactorio, el contrato de trabajo continúa o, tras un contrato de prueba independiente, debe firmarse; si no lo es, el período de prueba termina. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede resolver sin preaviso y sin indemnización.

El seguro depende de la forma elegida. El Decreto n.º 158/2025/ND-CP excluye del seguro social obligatorio a los trabajadores que prestan servicios con un contrato de prueba; cuando el período de prueba figura en el contrato de trabajo, la interpretación habitual es que las cotizaciones se deben desde el inicio. También se practica la retención del impuesto sobre la renta sobre la retribución del período de prueba; las normas de retención para los trabajadores sin contrato de trabajo de tres meses o más difieren de las aplicables a los trabajadores ordinarios y se describen en Impuesto sobre la renta de las personas físicas y expatriados.

Contratos con trabajadores extranjeros

El trabajador extranjero debe tener al menos 18 años, plena capacidad civil, la cualificación, las competencias y la experiencia necesarias para el puesto y un certificado médico, no estar cumpliendo una condena penal y ser titular de un permiso de trabajo o de una exención confirmada (artículo 151, apartado 1). El empleador debe firmar un contrato de trabajo escrito antes de que la persona empiece a trabajar. Según el artículo 151, apartado 2, la duración del contrato no puede superar la del permiso de trabajo, y la regla de los dos contratos no se aplica, de modo que un trabajador extranjero puede ser contratado mediante una sucesión de contratos de duración determinada, cada uno ajustado a un permiso o a una prórroga. El artículo 34 incluye la caducidad del permiso de trabajo entre las causas de extinción del contrato.

Por lo demás, el contrato se rige íntegramente por el Código del Trabajo. Una cláusula que elija una ley o un tribunal extranjeros no elimina las garantías del Código respecto del trabajo realizado en Vietnam. Para un trabajador extranjero, el salario puede fijarse y pagarse en moneda extranjera (artículo 95, apartado 2); las consecuencias fiscales, de seguros y cambiarias se exponen en Salarios, salario mínimo y nómina. El representante legal extranjero necesita tanto la autorización para trabajar como el régimen de residencia descrito en Representante legal y gobierno corporativo.

Desplazamientos, acuerdos de prestación de servicios y cesión de trabajadores

Trabajadores trasladados dentro de la empresa. El directivo, ejecutivo, experto o trabajador técnico trasladado por un período limitado dentro de una empresa extranjera que tiene presencia comercial en Vietnam, en uno de los once sectores de servicios de la lista de compromisos de Vietnam ante la OMC, y que haya estado empleado por esa empresa extranjera durante al menos 12 meses consecutivos antes del traslado, está exento del requisito del permiso de trabajo (artículo 7 del Decreto n.º 219/2025/ND-CP). Este trabajador desplazado presta servicios con una carta de destino del empleador de origen y no necesita firmar un contrato de trabajo vietnamita; la Ley n.º 41/2024/QH15 también exime del seguro social obligatorio a los trabajadores trasladados dentro de la empresa. La refacturación de los costes salariales en virtud del acuerdo de desplazamiento del grupo tiene consecuencias fiscales (Precios de transferencia).

Acuerdos de prestación de servicios. La sociedad extranjera que presta servicios en Vietnam a través de su propio personal, en lugar de desplazarlo a la sociedad vietnamita, paga el impuesto sobre contratistas extranjeros y se arriesga a constituir un establecimiento permanente si su personal permanece mucho tiempo o celebra contratos. Su personal sigue necesitando permisos de trabajo o exenciones.

Cesión de trabajadores. El suministro de trabajadores que prestan servicios bajo la dirección de un cliente es una actividad independiente y sujeta a licencia en virtud de los artículos 52 a 58 del Código y del Decreto n.º 145/2020/ND-CP. Es un sector de actividad condicionado: el proveedor necesita una licencia y un depósito bancario, solo puede ceder trabajadores para los puestos que figuran en la lista del Gobierno y por un máximo de 12 meses por encargo, y el trabajador cedido no puede percibir una retribución inferior a la de los propios empleados del cliente que realizan el mismo trabajo. Para los inversores extranjeros es además un sector con condiciones de acceso al mercado, por lo que conviene comprobar la situación con arreglo al anexo I del Decreto n.º 96/2026/ND-CP (Acceso al mercado para inversores extranjeros).

Tipos de contrato, período de prueba y cifras que los rigen

Concepto	Norma	Fuente
Contrato de duración indefinida	Sin fecha de finalización; solo se extingue por una causa prevista en el Código	Código del Trabajo, artículo 20, apartado 1, letra a)
Contrato de duración determinada	Hasta 36 meses	Artículo 20, apartado 1, letra b)
Renovación	Nuevo contrato en un plazo de 30 días desde el vencimiento o pasa a ser indefinido; un contrato de duración determinada más y, después, indefinido	Artículo 20, apartado 2
Excepciones a la regla de los dos contratos	Trabajadores extranjeros; trabajadores que han superado la edad de jubilación; directores de empresas con capital del Estado; algunos cargos sindicales	Artículos 20, apartado 2, 149, 151, apartado 2, y 177, apartado 4
Forma	Por escrito, en dos ejemplares; verbal solo para trabajos de menos de un mes (con excepciones); contratos electrónicos válidos	Artículo 14; Decreto n.º 337/2025/ND-CP
Período de prueba: directivos de empresa	Hasta 180 días	Artículo 25, apartado 1
Período de prueba: titulación de escuela superior o superior	Hasta 60 días	Artículo 25, apartado 2
Período de prueba: nivel intermedio, trabajadores técnicos, personal profesional	Hasta 30 días	Artículo 25, apartado 3

Concepto	Norma	Fuente
Período de prueba: otros trabajos	Hasta 6 días laborables	Artículo 25, apartado 4
Retribución durante la prueba	Al menos el 85 % del salario del puesto	Artículo 26
Duración del contrato de un trabajador extranjero	No más allá del permiso de trabajo	Artículo 151, apartado 2
Encargo de cesión de trabajadores	Hasta 12 meses, solo para los puestos enumerados, con licencia y depósito	Artículos 52 a 58; Decreto n.º 145/2020/ND-CP

EJEMPLO PRÁCTICO

Contratación de una directora financiera y acogida de un ingeniero desplazado en Ciudad Ho Chi Minh

Una empresa de software de capital japonés recién autorizada en Ciudad Ho Chi Minh (Región I) contrata a una directora financiera vietnamita y acoge a un ingeniero japonés procedente de su sociedad matriz. Las cifras son ilustrativas y no tienen en cuenta todas las normas que pueden aplicarse a un empleador concreto.

Directora financiera: oferta	Salario bruto de 45 000 000 VND al mes: salario del puesto de 40 000 000 VND más un complemento fijo de responsabilidad de 5 000 000 VND. Ambos son importes mensuales fijos y ambos se integran en el salario cotizable.
Período de prueba	El puesto exige un título universitario, por lo que el máximo es de 60 días; la trabajadora no es directiva de empresa en el sentido de la Ley de Empresas, por lo que no cabe el plazo de 180 días. Cláusula de prueba en el contrato de trabajo: 60 días al 85 %, es decir, 38 250 000 VND al mes.
Primer contrato	Duración determinada de 24 meses desde el 1 de marzo de 2026, firmado electrónicamente a través de un proveedor autorizado conectado a la plataforma nacional. Afiliación a los seguros presentada el 20 de marzo, dentro del plazo de 30 días.
Segundo contrato	A su vencimiento, el 28 de febrero de 2028, la empresa ofrece un nuevo contrato de duración determinada de 24 meses, firmado el 10 de marzo de 2028, dentro del plazo de 30 días. Es el último contrato de duración determinada posible: si la trabajadora continúa después de febrero de 2030, el siguiente contrato debe ser indefinido.
Ingeniero: situación	Empleado por la matriz en Tokio durante cuatro años y trasladado por 18 meses a la filial vietnamita, que opera en un sector de servicios informáticos incluido en la lista de compromisos ante la OMC. Reúne los requisitos de trabajador trasladado dentro de la empresa.

Ingeniero: documentos	Carta de destino de la matriz; confirmación de la exención del permiso de trabajo por la autoridad provincial (resuelta en un plazo de 5 días hábiles desde la presentación del expediente completo); visado LD1 y tarjeta de residencia temporal. No se requiere contrato de trabajo vietnamita y queda fuera del seguro social obligatorio.
Ingeniero: refacturación de costes	La filial reembolsa a la matriz en virtud de un acuerdo de desplazamiento y retiene el impuesto vietnamita sobre la renta de las personas físicas sobre sus rendimientos del trabajo.

Si el ingeniero hubiera sido contratado directamente, habría necesitado un permiso de trabajo, un contrato no más largo que el permiso y, con 12 meses o más, el seguro social y el de salud.

Preguntas de los empleadores sobre contratos y período de prueba

¿Puedo contratar a alguien como consultor independiente para evitar el seguro social?

No, si esa persona trabaja en realidad bajo su dirección a cambio de una retribución. El artículo 13 del Código del Trabajo trata cualquier acuerdo de ese tipo como contrato de trabajo, sea cual sea su denominación, de modo que se aplican el seguro social, la retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas y las normas sobre extinción. Los servicios independientes, prestados sin supervisión y facturados, son otra cuestión.

¿Cuántos contratos de duración determinada puedo ofrecer a un trabajador vietnamita?

Dos consecutivos. Según el artículo 20, apartado 2, del Código del Trabajo, las partes solo pueden firmar un contrato de duración determinada más después del primero; si el trabajador sigue trabajando tras el vencimiento del segundo, el siguiente contrato debe ser indefinido. El contrato que no se renueva en un plazo de 30 días desde su vencimiento mientras el trabajador sigue trabajando también pasa a ser indefinido.

¿Puede durar seis meses el período de prueba de un alto directivo?

Solo en el caso de un directivo de empresa en el sentido de la Ley de Empresas, como un director general, o de la normativa sobre el capital del Estado. Para otros puestos que exigen un título, el máximo es de 60 días según el artículo 25. La retribución durante la prueba debe ser al menos del 85 % del salario del puesto.

¿Son válidos en Vietnam los contratos de trabajo electrónicos?

Sí. El artículo 14 del Código del Trabajo otorga al contrato electrónico el mismo valor que al contrato escrito, y el Decreto n.º 337/2025/ND-CP, en vigor desde el 1 de enero de 2026, fija las condiciones: verificación de la identidad, firma digital y un proveedor autorizado que remita cada contrato a la plataforma nacional del Ministerio del Interior. Los contratos en papel siguen siendo válidos.

¿Puede el contrato de un trabajador extranjero durar más que el permiso de trabajo?

No. El artículo 151, apartado 2, limita la duración del contrato a la del permiso de trabajo, y el contrato se extingue si el permiso caduca. La regla de los dos contratos no se aplica a los trabajadores extranjeros, por lo que puede firmarse un nuevo contrato de duración determinada cada vez que se prorrogue el permiso o se expida uno nuevo.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- El Gobierno incluyó una ley de modificación del Código del Trabajo de 2019, junto con otras tres leyes en materia de interior, en el programa legislativo de 2026 mediante la Resolución n.º 47/NQ-CP; su contenido y su calendario no estaban decididos en la fecha de revisión, y las normas sobre contratos pueden cambiar cuando se apruebe.
- La plataforma nacional de contratos de trabajo electrónicos está en su primer año completo; se esperan nuevas orientaciones del Ministerio del Interior sobre la conexión de los sistemas de nómina y de recursos humanos, y sobre los anexos y las extinciones por vía electrónica.
- Se ha anunciado una revisión de las normas sobre cesión de trabajadores, incluida la lista de puestos permitidos y el depósito; compruebe el texto vigente antes de crear una empresa de suministro de personal.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Vietnamita	Significado
Labour contract	*Hợp đồng lao động*	El contrato de trabajo en el sentido del artículo 13 del Código del Trabajo.
Indefinite-term contract	*Hợp đồng lao động không xác định thời hạn*	Un contrato sin fecha de finalización.
Definite-term contract	*Hợp đồng lao động xác định thời hạn*	Un contrato de hasta 36 meses.
Probation	*Thử việc*	El período de prueba regulado en los artículos 24 a 27.
Contract annex	*Phụ lục hợp đồng lao động*	Un documento que modifica o desarrolla el contrato; no puede alterar su duración.
Electronic labour contract	*Hợp đồng lao động điện tử*	Un contrato celebrado en forma de mensaje de datos con arreglo al Decreto n.º 337/2025/ND-CP.
Intra-company transferee	*Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp*	Un directivo, ejecutivo, experto o trabajador técnico trasladado dentro de una empresa extranjera; exento del permiso de trabajo.
Labour sub-leasing	*Cho thuê lại lao động*	El suministro de trabajadores para que trabajen bajo la dirección de un cliente; una actividad sujeta a licencia.

INVERSOR EXTRANJERO O VIETNAMITA

Las normas sobre contratos son las mismas para un empleador de capital extranjero y para uno nacional. Las diferencias dependen del trabajador, no del inversor: el contrato de un trabajador extranjero está vinculado al permiso de trabajo y escapa a la regla de los dos contratos, y un trabajador desplazado por una matriz extranjera puede prestar servicios con una carta de destino.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Contratos de consultoría o de colaboración con personas que en realidad trabajan como empleados; los inspectores los recalifican y liquidan las cotizaciones al seguro social atrasadas.
- Dejar vencer un segundo contrato de duración determinada mientras el trabajador sigue trabajando; la relación pasa a ser indefinida.
- Períodos de prueba copiados de un modelo del grupo (tres o seis meses) que superan el límite del artículo 25 para el puesto.
- El contrato de un trabajador extranjero que se extiende más allá del permiso de trabajo, o un permiso que se deja caducar; el contrato se extingue con él.
- Confiar en un pacto de no competencia poscontractual como principal protección de la información confidencial.

FUENTES OFICIALES

- Base de Datos Jurídica Nacional (vbpl.vn): Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14, artículos 13 a 27, 33, 34, 52 a 58 y 151; Decreto n.º 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Ministerio del Interior (trabajo, empleo y plataforma nacional de contratos de trabajo electrónicos) — https://moha.gov.vn
- Portal del Gobierno: Decreto n.º 337/2025/ND-CP sobre los contratos de trabajo electrónicos — https://chinhphu.vn
- Seguridad Social de Vietnam (afiliación de los trabajadores) — https://baohiemxahoi.gov.vn

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones y días festivos: la semana de 48 horas, los límites y la retribución de las horas extraordinarias, las vacaciones anuales, el calendario de festivos de 2026 y las bajas por enfermedad y por maternidad

Actualizado el 9 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista especializado en inversión extranjera (hoy jubilado), con 20 años de experiencia asesorando sobre el Derecho vietnamita de inversiones · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos (en inglés) · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- La jornada ordinaria no puede superar 8 horas diarias y 48 semanales; el empleador que fija la jornada por semanas puede programar hasta 10 horas diarias dentro de las 48 (artículo 105 del Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14).
- Las horas extraordinarias requieren el consentimiento del trabajador y se limitan a 40 horas al mes y 200 al año, o 300 al año en los sectores enumerados, previa notificación a la autoridad laboral provincial (artículo 107; Decreto n.º 145/2020/ND-CP).
- Las horas extraordinarias se retribuyen como mínimo al 150 % en días ordinarios, al 200 % en días de descanso semanal y al 300 % en días festivos, con un recargo nocturno del 30 % y un 20 % adicional por las horas extraordinarias nocturnas (artículo 98).
- Las vacaciones anuales son de 12 días laborables (14 o 16 en los supuestos definidos), más un día por cada cinco años de servicio (artículos 113 y 114); las vacaciones no disfrutadas se abonan al término de la relación laboral.
- Los trabajadores vietnamitas disfrutan de 11 días festivos retribuidos según el artículo 112 y, desde el 1 de julio de 2026, del 24 de noviembre como Día de la Cultura de Vietnam (Resolución n.º 28/2026/QH16); los trabajadores extranjeros disfrutan de dos más.
- Las bajas por enfermedad y por maternidad las paga el seguro social, no el empleador: hasta 30, 40 o 60 días de prestación por enfermedad al año al 75 % (artículos 43 y 45 de la Ley n.º 41/2024/QH15), y seis meses de baja por maternidad, siete por el segundo hijo desde el 1 de julio de 2026.

Jornada ordinaria y trabajo nocturno

El capítulo VII del Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14 regula el tiempo de trabajo, desarrollado en el Decreto n.º 145/2020/ND-CP. Según el artículo 105, la jornada ordinaria no puede superar 8 horas diarias y 48 horas semanales. El empleador puede fijar el tiempo de trabajo por días o por semanas; cuando lo fija por semanas, la jornada ordinaria no puede superar 10 horas diarias y sigue aplicándose el límite semanal de 48 horas. El Estado fomenta la semana de 40 horas, y muchas oficinas de capital extranjero trabajan cinco días y 40 horas semanales por contrato o por el reglamento interno, pero se trata de una opción, no de una obligación legal. La jornada debe figurar en el contrato de trabajo o en el

reglamento interno de trabajo y comunicarse a los trabajadores. Se aplican jornadas máximas más cortas a los trabajos incluidos en la lista de ocupaciones penosas, insalubres o peligrosas publicada por el Ministerio del Interior, y a los menores.

Es trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 06:00 (artículo 106). Conlleva un recargo de al menos el 30 % del salario por hora ordinario (artículo 98, apartado 2) y está restringido para los menores, las trabajadoras embarazadas a partir del séptimo mes (o del sexto en zonas remotas) y las trabajadoras que amamantan a un hijo menor de 12 meses, a quienes no se puede exigir trabajo nocturno ni horas extraordinarias sin su consentimiento.

Pausas y descanso semanal

El trabajador que trabaja seis horas o más de forma continuada en un día tiene derecho a una pausa de al menos 30 minutos, o de 45 minutos en el trabajo nocturno, computada como tiempo de trabajo (artículo 109). El empleador puede establecer pausas breves adicionales en el reglamento interno. El trabajador a turnos tiene derecho a un descanso de al menos 12 horas antes de comenzar el turno siguiente (artículo 110).

Según el artículo 111, todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas. Cuando la naturaleza del trabajo impide el descanso semanal, el empleador debe garantizar una media de al menos cuatro días de descanso al mes. El empleador elige el día de descanso semanal, habitualmente el domingo, y lo hace constar en el reglamento interno de trabajo. Si un día festivo coincide con el día de descanso semanal, el trabajador disfruta de un día de descanso compensatorio el siguiente día laborable (artículo 111, apartado 3). Las actividades que funcionan los siete días de la semana deberían fijar días de descanso rotativos en el reglamento interno.

Horas extraordinarias: consentimiento, límites y notificación

Son horas extraordinarias las trabajadas fuera de la jornada ordinaria fijada por la ley, el convenio colectivo o el reglamento interno. El artículo 107 solo las permite con el consentimiento del trabajador y dentro de tres límites. En primer lugar, las horas extraordinarias de un día no pueden superar el 50 % de la jornada ordinaria diaria; cuando la jornada se fija por semanas, la jornada ordinaria más las horas extraordinarias no pueden superar 12 horas diarias. En segundo lugar, las horas extraordinarias no pueden superar 40 horas al mes. En tercer lugar, las horas extraordinarias no pueden superar 200 horas al año, salvo que se permiten hasta 300 horas al año en los sectores y supuestos enumerados en el artículo 107, apartado 3, y en el Decreto n.º 145/2020/ND-CP: la producción y transformación de textiles, prendas de vestir, calzado, productos eléctricos y electrónicos, y productos agrícolas, forestales, salineros y pesqueros; la generación y el suministro de electricidad, las telecomunicaciones, el refino de petróleo y el abastecimiento de agua y el saneamiento; los trabajos que requieren trabajadores altamente cualificados o técnicos que no pueden encontrarse en el mercado laboral en ese momento; los trabajos urgentes que no pueden aplazarse por factores estacionales o por el calendario de los materiales o productos; y otros supuestos que defina el Gobierno.

El empleador que organice entre 200 y 300 horas extraordinarias al año debe notificarlo por escrito a la autoridad laboral provincial, que ahora es el Departamento provincial del Interior. La falta de notificación es en sí misma una infracción con arreglo al Decreto n.º 283/2026/ND-CP, distinta de las

multas más elevadas por superar los límites. El artículo 108 permite superar los límites, y sin el consentimiento del trabajador, solo en situaciones de emergencia: la movilización por razones de defensa y seguridad nacionales, y los trabajos para proteger vidas o bienes en catástrofes naturales, incendios, epidemias y sucesos similares.

Los límites son absolutos. Pagar un recargo, obtener una renuncia del trabajador o calificar las horas adicionales de formación no convierte en lícitas las horas extraordinarias por encima de 300. Los picos estacionales se cubren con turnos adicionales, contrataciones temporales y, dentro de sus límites, la cesión de trabajadores (Contratos de trabajo y período de prueba).

GUÍA DE DECISIÓN

¿Puedo programar estas horas extraordinarias?

Responda a las preguntas para cada trabajador y período. La primera respuesta que conduzca a un resultado resuelve la cuestión.

Q1 **¿Es necesario el trabajo para la movilización por razones de defensa o seguridad nacionales, o para proteger vidas o bienes en una catástrofe, un incendio, una epidemia o una emergencia similar (artículo 108)?**

- **Sí** Pueden exigirse horas extraordinarias sin consentimiento y por encima de los límites mientras dure la emergencia. Retribúyalas con los recargos de las horas extraordinarias.
- **No** Pase a la pregunta 2.

Q2 **¿Ha aceptado el trabajador las horas extraordinarias?**

- **Sí** Pase a la pregunta 3.
- **No** No pueden programarse horas extraordinarias. El consentimiento puede darse por escrito o registrarse por vía electrónica; una norma interna que pretenda hacer obligatorias las horas extraordinarias no constituye consentimiento.

Q3 **¿Superarán las horas extraordinarias de ese día el 50 % de la jornada ordinaria diaria, o la jornada ordinaria más las horas extraordinarias superarán 12 horas, o el total del mes superará 40 horas?**

- **Sí** No está permitido. Reprograme, añada un turno o contrate personal temporal.
- **No** Pase a la pregunta 4.

Q4 **¿Superarán las horas extraordinarias del trabajador en el año natural 200 horas?**

Sí Se permiten hasta 300 horas solo si el trabajo está comprendido en el artículo 107, apartado 3, o en el Decreto n.º 145/2020/ND-CP, y solo previa notificación escrita al Departamento provincial del Interior. Por encima de 300 horas, no está permitido.

No Está permitido. Registre las horas y retribúyalas con los recargos del artículo 98.

Retribución de las horas extraordinarias y del trabajo nocturno

El artículo 98 fija recargos mínimos en función del salario por hora del trabajo ordinario: al menos el 150 % en un día laborable ordinario, al menos el 200 % en un día de descanso semanal y al menos el 300 % en un día festivo o de vacaciones retribuidas, en este último caso sin contar la retribución del festivo que el trabajador percibe en cualquier caso, de modo que el trabajador con salario mensual que trabaja un día festivo percibe en la práctica cuatro veces la tarifa por hora por esas horas. El trabajo nocturno da derecho a un recargo de al menos el 30 %. Las horas extraordinarias nocturnas dan derecho, además de los recargos por horas extraordinarias y por trabajo nocturno, a un 20 % adicional del salario diurno de ese día; el Decreto n.º 145/2020/ND-CP establece la fórmula, que varía según que el trabajador haya realizado o no también horas extraordinarias diurnas ese día.

El salario por hora se obtiene del salario mensual del puesto con el método del Decreto n.º 145/2020/ND-CP: el salario mensual dividido por el número de días laborables ordinarios del mes fijado por el empleador y por la jornada ordinaria diaria. Los complementos que forman parte del salario del puesto entran en el cálculo; las primas y las prestaciones sociales no. A veces los empleadores pactan un salario global que incluye las horas extraordinarias. Ello no satisface el artículo 98 salvo que pueda demostrarse que el importe pactado cubre los recargos legales por las horas efectivamente trabajadas, y los tribunales laborales interpretan esas cláusulas en contra del empleador.

Vacaciones anuales y permisos personales

Según el artículo 113, el trabajador con 12 meses de servicio tiene derecho a 12 días laborables de vacaciones anuales retribuidas; a 14 días los menores, los trabajadores con discapacidad y quienes realizan trabajos penosos, insalubres o peligrosos; y a 16 días quienes realizan trabajos especialmente penosos, insalubres o peligrosos. El trabajador con menos de 12 meses de servicio disfruta de vacaciones proporcionales a los meses trabajados. El artículo 114 añade un día por cada cinco años de servicio con el mismo empleador. El empleador fija el calendario de vacaciones previa consulta a la organización representativa de los trabajadores y debe comunicarlo con antelación a los trabajadores; los trabajadores pueden acordar con el empleador disfrutar las vacaciones en varios períodos o acumularlas durante un máximo de tres años. A la extinción del contrato, el empleador debe abonar las vacaciones anuales no disfrutadas (artículo 113, apartado 3).

El artículo 115 concede un permiso personal retribuido de tres días por el matrimonio del propio trabajador, de un día por el matrimonio de un hijo y de tres días por el fallecimiento de un progenitor, de un progenitor del cónyuge, del cónyuge o de un hijo. Se dispone de un día de permiso no retribuido por el fallecimiento de un abuelo o de un hermano o por el matrimonio de un progenitor o de un hermano, y

de más permisos no retribuidos por acuerdo. Muchos empleadores de capital extranjero conceden por contrato permisos más generosos, lo cual está permitido; lo que un empleador no puede hacer es conceder menos.

Días festivos en 2026

El artículo 112 concede a los trabajadores vietnamitas 11 días festivos retribuidos: el Año Nuevo gregoriano (1 de enero, un día); el Año Nuevo lunar (Tết, cinco días); el Día de la Victoria (30 de abril, un día); el Día Internacional del Trabajo (1 de mayo, un día); la Fiesta Nacional (2 de septiembre y un día contiguo, dos días); y el Día de Conmemoración de los Reyes Hung (el día 10 del tercer mes lunar, un día). La Resolución n.º 28/2026/QH16 sobre el desarrollo de la cultura vietnamita, en vigor desde el 1 de julio de 2026, declaró el 24 de noviembre Día de la Cultura de Vietnam, día de descanso con salario íntegro, de modo que el calendario de los trabajadores vietnamitas alcanza ya 12 días retribuidos. El Gobierno prepara modificaciones del Código del Trabajo que incorporarán el nuevo festivo al artículo 112. Los trabajadores extranjeros tienen derecho, además, a un día por su Año Nuevo tradicional y a otro por su fiesta nacional.

El Primer Ministro fija cada año los días exactos del Tết y el día contiguo a la Fiesta Nacional para el sector público. Los empleadores privados pueden elegir libremente los días del Tết dentro del número legal, pero la mayoría sigue el esquema del sector público y lo anuncia con antelación al personal. Los puentes más largos del sector público se consiguen intercambiando días laborables, algo que un empleador privado puede acordar con el personal, aunque no está obligado a ello. Un día festivo que coincide con un día de descanso semanal da derecho a un día de descanso compensatorio.

Bajas por enfermedad, maternidad y otros permisos pagados por el seguro social

En Vietnam, la retribución durante la baja por enfermedad es una prestación del seguro social, no una obligación salarial. Según los artículos 42 a 45 de la Ley n.º 41/2024/QH15 del Seguro Social, el trabajador asegurado que no puede trabajar por enfermedad o accidente no laboral, o que cuida de un hijo enfermo menor de siete años, percibe una prestación del 75 % del salario sobre el que se cotizó. El máximo anual, computado en días laborables, es de 30 días para el trabajador con menos de 15 años de cotización, de 40 días para el que tiene entre 15 y menos de 30 años y de 60 días para el que tiene 30 años o más, con límites superiores para los trabajos penosos o insalubres y continuidad de la prestación para las enfermedades de larga duración enumeradas. Una ausencia de menos de medio día se computa como medio día. El empleador no paga salario por esos días, pero debe tramitar la solicitud ante la Seguridad Social de Vietnam y puede complementar la prestación por contrato.

La baja por maternidad es de seis meses para la trabajadora que da a luz, también pagada por el seguro social, al 100 % del salario cotizable medio de los seis meses anteriores a la baja. Desde el 1 de julio de 2026, la Ley n.º 113/2025/QH15 de Población y su Decreto de desarrollo n.º 168/2026/ND-CP amplían la baja por maternidad a siete meses por el nacimiento del segundo hijo y aumentan el permiso de paternidad por el segundo hijo. Por lo demás, los trabajadores varones disfrutan de un permiso de paternidad de entre cinco y catorce días laborables según las circunstancias del nacimiento. El

empleador no puede extinguir el contrato de una trabajadora embarazada, de baja por maternidad o que esté criando a un hijo menor de 12 meses, salvo que el empleador cese en su actividad (artículo 37), y debe reincorporarla a su anterior puesto, o a un puesto con un salario no inferior, a su regreso.

Los trabajadores extranjeros que participan en el seguro social obligatorio (Seguro social, de salud y de desempleo) perciben las mismas prestaciones por enfermedad y por maternidad. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales están cubiertos por el fondo independiente de accidentes de trabajo, financiado con la cotización del 0,5 % del empleador.

Jornada, horas extraordinarias y permisos de un vistazo

Concepto	Norma	Fuente
Jornada ordinaria	8 horas diarias y 48 semanales; hasta 10 diarias si se fija por semanas	Código del Trabajo, artículo 105
Trabajo nocturno	De 22:00 a 06:00; recargo de al menos el 30 %	Artículos 106 y 98, apartado 2
Pausa	30 minutos (45 en horario nocturno) tras 6 horas de trabajo continuado, retribuida	Artículo 109
Descanso semanal	24 horas consecutivas; media de 4 días al mes si el descanso semanal es imposible	Artículo 111
Límites de horas extraordinarias	50 % de la jornada diaria (12 horas en total si se fija por semanas); 40 al mes; 200 al año, o 300 en los sectores enumerados con notificación	Artículo 107; Decreto n.º 145/2020/ND-CP
Retribución de las horas extraordinarias	150 % en día ordinario; 200 % en día de descanso semanal; 300 % en día festivo (más la retribución del festivo); horas extraordinarias nocturnas +20 %	Artículo 98
Vacaciones anuales	12 / 14 / 16 días laborables, más 1 por cada 5 años de servicio	Artículos 113 y 114
Días festivos (trabajadores vietnamitas)	11 días más el 24 de noviembre desde el 1 de julio de 2026	Artículo 112; Resolución n.º 28/2026/QH16
Días festivos (trabajadores extranjeros)	Los anteriores, más el Año Nuevo tradicional y la fiesta nacional	Artículo 112, apartado 2
Permisos personales	Matrimonio, 3 días; matrimonio de un hijo, 1; fallecimiento de un progenitor, del cónyuge o de un hijo, 3	Artículo 115
Prestación por enfermedad	75 % del salario cotizable; 30 / 40 / 60 días al año según los años de cotización	Ley n.º 41/2024/QH15, artículos 43 y 45
Baja por maternidad	6 meses; 7 meses por el segundo hijo desde el 1 de julio de 2026	Ley n.º 41/2024/QH15; Ley n.º 113/2025/QH15; Decreto n.º 168/2026/ND-CP

EJEMPLO PRÁCTICO

Horas extraordinarias de un trabajador de montaje en una planta de electrónica de Bac Ninh

Una planta de montaje de electrónica situada en un parque industrial de Bac Ninh (Región I) tiene una temporada alta de septiembre a diciembre. Fija una semana de seis días y 48 horas, con el domingo como día de descanso semanal. Las cifras son ilustrativas; el redondeo es al dong más próximo.

Salario	7 800 000 VND al mes por el puesto, sin complementos. El reglamento interno del empleador fija 26 días laborables ordinarios al mes.
Salario por hora	7 800 000 / 26 / 8 = 37 500 VND.
Horas extraordinarias de octubre	24 horas en días laborables y 8 horas en dos domingos, en todos los casos con el consentimiento escrito del trabajador: un total de 32 horas, dentro del límite mensual de 40 horas y sin superar 4 horas en ningún día laborable (el 50 % de 8).
Retribución de las horas extraordinarias en días laborables	24 × 37 500 × 150 % = 1 350 000 VND.
Retribución de las horas extraordinarias en domingo	8 × 37 500 × 200 % = 600 000 VND.
Trabajo en día festivo	En septiembre, el trabajador trabajó 8 horas el 2 de septiembre a petición de la planta: 8 × 37 500 × 300 % = 900 000 VND, además del salario ordinario, que ya incluye el festivo.
Total anual	A 31 de octubre, el trabajador acumula 210 horas extraordinarias en el año. Como la electrónica es un sector enumerado, la planta puede llegar a 300 horas, pero solo previa notificación escrita al Departamento del Interior de Bac Ninh, que presentó en julio, cuando su plan mostraba que superaría las 200 horas.
Comprobación del límite para diciembre	Con 290 horas alcanzadas a finales de noviembre, las horas extraordinarias de diciembre se limitan a 10 horas para este trabajador, por intensa que sea la demanda. La planta contrata a 40 trabajadores con contratos de duración determinada de tres meses para cubrir el pico.

La retribución de las horas extraordinarias es rendimiento del trabajo; las normas del impuesto sobre la renta de las personas físicas eximen desde hace tiempo el recargo por encima de la tarifa ordinaria, y el tratamiento actual con arreglo a la Ley n.º 109/2025/QH15 se explica en Impuesto sobre la renta de las personas físicas y expatriados.

Si la planta hubiera sido una empresa de software, el límite anual habría sido de 200 horas, salvo que pudiera demostrar que el trabajo requería trabajadores técnicos altamente cualificados no disponibles en el mercado laboral.

Preguntas de los empleadores sobre jornada y permisos

¿Cuál es la jornada legal en Vietnam?

Según el artículo 105 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria no puede superar 8 horas diarias y 48 semanales; el empleador que fija la jornada por semanas puede programar hasta 10 horas diarias dentro de las 48. El Estado fomenta la semana de 40 horas, que muchas oficinas de capital extranjero adoptan por contrato, pero no es obligatoria.

¿Cuántas horas extraordinarias pueden trabajar los trabajadores?

Con su consentimiento, hasta el 50 % de la jornada ordinaria diaria, 40 horas al mes y 200 horas al año. En los sectores enumerados, como el textil, la confección, el calzado, la electrónica y la transformación de alimentos, hasta 300 horas al año, previa notificación escrita al Departamento provincial del Interior (artículo 107; Decreto n.º 145/2020/ND-CP). Las cifras superiores son ilícitas incluso con consentimiento.

¿Cuántos días festivos hay en Vietnam en 2026?

Once días según el artículo 112 del Código del Trabajo, incluidos cinco por el Tết y dos por la Fiesta Nacional, más el 24 de noviembre como Día de la Cultura de Vietnam desde el 1 de julio de 2026, en virtud de la Resolución n.º 28/2026/QH16, lo que suma doce para los trabajadores vietnamitas. Los trabajadores extranjeros disfrutan además de su Año Nuevo tradicional y de su fiesta nacional.

¿Paga el empleador el salario durante la baja por enfermedad?

No, salvo que el contrato lo prevea. El trabajador asegurado percibe una prestación por enfermedad del seguro social del 75 % del salario cotizable, durante un máximo de 30, 40 o 60 días laborables al año según los años de cotización (artículos 43 y 45 de la Ley n.º 41/2024/QH15). El empleador tramita la solicitud y puede complementar la prestación.

¿Deben abonarse las vacaciones anuales no disfrutadas?

Sí, a la extinción del contrato. El artículo 113, apartado 3, del Código del Trabajo obliga al empleador a abonar las vacaciones anuales no disfrutadas cuando la relación laboral termina o se pierde el empleo. Durante la relación laboral, las vacaciones pueden trasladarse o acumularse durante un máximo de tres años por acuerdo, y el empleador puede fijar el calendario previa consulta a la organización representativa de los trabajadores.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- Se espera que el proyecto de ley de modificación del Código del Trabajo, incluido en el programa legislativo de 2026 mediante la Resolución del Gobierno n.º 47/NQ-CP, incorpore el 24 de noviembre al artículo 112; en la fecha de revisión no se había decidido si también modificará el tiempo de trabajo o los límites de horas extraordinarias.
- Estaba previsto que el Comité Permanente de la Asamblea Nacional examinara en septiembre de 2026 una ley de modificación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; pueden producirse cambios en el régimen de accidentes de trabajo y en el tiempo de trabajo en las ocupaciones peligrosas.
- El Ministerio del Interior revisa periódicamente la lista de ocupaciones penosas, insalubres y peligrosas, que determina vacaciones anuales más largas y jornadas más cortas; consulte la lista vigente para los puestos de producción.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Vietnamita	Significado
Normal working hours	*Thời giờ làm việc bình thường*	Hasta 8 horas diarias y 48 semanales (artículo 105).
Overtime	*Làm thêm giờ*	Trabajo fuera de la jornada ordinaria, con consentimiento y dentro de los límites del artículo 107.
Night work	*Làm việc vào ban đêm*	Trabajo realizado entre las 22:00 y las 06:00 (artículo 106).
Weekly rest	*Nghỉ hằng tuần*	Al menos 24 horas consecutivas a la semana (artículo 111).
Annual leave	*Nghỉ hằng năm*	Vacaciones retribuidas de 12, 14 o 16 días laborables (artículo 113).
Public holidays	*Nghỉ lễ, tết*	Los días festivos retribuidos del artículo 112 y de la Resolución n.º 28/2026/QH16.
Sickness benefit	*Chế độ ốm đau*	La prestación del seguro social por baja por enfermedad.
Maternity benefit	*Chế độ thai sản*	La prestación del seguro social por embarazo, parto y permiso de paternidad.

INVERSOR EXTRANJERO O VIETNAMITA

Las normas sobre tiempo de trabajo son idénticas para los empleadores de capital extranjero y los nacionales. Las diferencias atañen a los trabajadores: los trabajadores extranjeros disfrutan de dos días festivos adicionales, y la Seguridad Social de Vietnam solo paga prestaciones por enfermedad y por maternidad a los trabajadores extranjeros que participan en el seguro social obligatorio. Las políticas importadas del grupo solo son válidas si son al menos tan generosas como el Código.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Horas extraordinarias por encima de 300 al año en cualquier sector, o por encima de 200 fuera de los sectores enumerados; ni el consentimiento ni los recargos lo subsanan.
- No notificar al Departamento provincial del Interior antes de que las horas extraordinarias superen las 200; es una infracción independiente.
- Calendarios de festivos basados en los intercambios de días laborables del sector público sin acordar esos intercambios con el personal.
- Tratar el 24 de noviembre como opcional en 2026; es festivo retribuido desde el 1 de julio de 2026.
- Extinguir el contrato de un trabajador, o sancionarlo, durante una baja por enfermedad o por maternidad, o mientras cría a un hijo menor de 12 meses, en contra del artículo 37.

FUENTES OFICIALES

- Base de Datos Jurídica Nacional (vbpl.vn): Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14, artículos 98 y 105 a 115; Decreto n.º 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Portal del Gobierno: Resolución n.º 28/2026/QH16 (Día de la Cultura de Vietnam) y avisos anuales sobre días festivos — https://chinhphu.vn
- Seguridad Social de Vietnam: prestaciones por enfermedad y por maternidad con arreglo a la Ley n.º 41/2024/QH15 — https://baohiemxahoi.gov.vn
- Ministerio del Interior (tiempo de trabajo, notificaciones de horas extraordinarias) — https://moha.gov.vn

Salarios, salario mínimo y nómina: los mínimos regionales de 2026, las escalas salariales, las normas de pago, las primas y la paga del mes 13, los recibos de salario y las deducciones, el personal extranjero pagado en el extranjero y el coste de un trabajador

Actualizado el 9 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista especializado en inversión extranjera (hoy jubilado), con 20 años de experiencia asesorando sobre el Derecho vietnamita de inversiones · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos (en inglés) · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- Desde el 1 de enero de 2026, los salarios mínimos regionales mensuales son de 5 310 000 VND (Región I), 4 730 000 (Región II), 4 140 000 (Región III) y 3 700 000 (Región IV), con mínimos por hora de 25 500, 22 700, 20 000 y 17 800 VND (Decreto n.º 293/2025/ND-CP).
- El empleador debe elaborar escalas salariales, tablas salariales y normas de rendimiento, consultar a la organización representativa de los trabajadores y publicarlas en el lugar de trabajo antes de aplicarlas (artículo 93 del Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14).
- Los salarios se fijan y se pagan en dong vietnamitas, pero a un trabajador extranjero se le puede pagar en moneda extranjera; cada pago debe ir acompañado de un recibo de salario (artículo 95).
- Las deducciones solo se permiten para resarcir daños a los bienes del empleador y no pueden superar el 30 % del salario mensual neto (artículo 102); una prima, incluida la paga del mes 13, no es obligatoria salvo que se haya prometido en el contrato, en la normativa de primas o en el convenio colectivo (artículo 104).
- Sobre el salario de un trabajador vietnamita, el empleador añade un 21,5 % por los seguros y un 2 % por la cuota sindical, dentro de los topes, de modo que el coste laboral es normalmente de alrededor del 123,5 % del salario bruto por debajo del tope de cotización.

Qué se considera salario

El artículo 90 del Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14 define el salario como el importe que el empleador paga al trabajador por el trabajo pactado, que comprende el salario del puesto o cargo, los complementos salariales y otras percepciones adicionales. El salario del puesto o cargo, por la jornada ordinaria, no puede ser inferior al salario mínimo regional, y el empleador debe pagar el mismo salario por un trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de sexo. La división entre los tres componentes importa para tres fines distintos: la comprobación del salario mínimo se aplica al salario del puesto; las horas extraordinarias se calculan sobre el salario del puesto y los complementos que

forman parte de él; y el seguro social obligatorio se cotiza sobre el salario del puesto más los complementos y las percepciones adicionales periódicas, pero no sobre las primas ni las prestaciones sociales (Seguro social, de salud y de desempleo).

Los contratos que indican una única cifra bruta sin identificar sus componentes dan pie a litigios con la Seguridad Social de Vietnam sobre la base de cotización. Los contratos que concentran la mayor parte de la retribución en complementos para reducir la base de cotización provocan el problema contrario: los complementos pagados periódicamente con el salario cotizan, sea cual sea su denominación. La estructura más segura es un salario del puesto que refleje el valor real del trabajo, un número reducido de complementos fijos, identificados y cuantificados, y una política de primas y prestaciones sociales independiente.

Los salarios mínimos regionales de 2026

Vietnam fija cuatro salarios mínimos regionales mediante decreto del Gobierno, previa recomendación del Consejo Nacional de Salarios. El Decreto n.º 293/2025/ND-CP fijó los importes aplicables desde el 1 de enero de 2026: 5 310 000 VND al mes (25 500 VND por hora) en la Región I, 4 730 000 VND (22 700) en la Región II, 4 140 000 VND (20 000) en la Región III y 3 700 000 VND (17 800) en la Región IV. La Región I abarca las zonas urbanas centrales de Hanói y de Ciudad Ho Chi Minh y algunas zonas industriales adyacentes; las Regiones III y IV abarcan las zonas rurales y montañosas. Como las provincias y las comunas se fusionaron en 2025, el anexo del decreto asigna la región por unidad de nivel comunal; el empleador debe buscar la comuna en la que se encuentra cada centro de trabajo, no solo la provincia. El empleador con centros de trabajo en distintas regiones aplica el mínimo de cada región a los trabajadores que trabajan en ella, y el centro de trabajo situado en un parque industrial o una zona económica que abarca varias regiones aplica el más elevado.

El mínimo mensual se aplica a los trabajadores retribuidos por meses y el mínimo por hora a los retribuidos por horas; los trabajadores retribuidos por semanas, por días o por producción se convierten al equivalente mensual o por hora. El mínimo es un suelo para el salario del puesto por un mes completo de jornada ordinaria. No incluye las horas extraordinarias, los recargos nocturnos, los complementos por trabajos peligrosos ni las ayudas de comida y transporte, que deben pagarse aparte. Pagar por debajo del mínimo es una infracción con arreglo al Decreto n.º 283/2026/ND-CP, con multas graduadas según el número de trabajadores afectados y duplicadas para las organizaciones, además de la orden de abonar la diferencia.

El mínimo regional determina también otras cifras: el suelo del salario cotizable de los trabajadores con contrato de trabajo, el tope del seguro de desempleo (20 veces el mínimo regional, es decir, 106 200 000 VND en la Región I en 2026) y el salario utilizado para algunas indemnizaciones por cese y pagos por paralización. El Gobierno ha dictado desde entonces el Decreto n.º 399/2026/ND-CP, que sustituye al Decreto n.º 293/2025/ND-CP a partir del 1 de enero de 2027 y fija los mínimos mensuales en 5 700 000 VND (Región I), 5 080 000 (Región II), 4 450 000 (Región III) y 4 040 000 (Región IV), con mínimos por hora de 27 400, 24 400, 21 400 y 19 400 VND; las cifras de 2026 indicadas se aplican hasta el 31 de diciembre de 2026. (Pregunta frecuente 57).

Escalas salariales, pago y recibos de salario

Según el artículo 93, el empleador debe elaborar sus propias escalas salariales, tablas salariales y normas de rendimiento, como base para la contratación, para pactar los salarios en los contratos y para pagarlos. Debe consultar a la organización representativa de los trabajadores, si existe, y publicar las escalas en el lugar de trabajo antes de aplicarlas. Ya no es obligatorio registrarlas ante las autoridades, pero los inspectores de trabajo piden ver las escalas y la prueba de la consulta y de la publicación.

Los artículos 94 a 97 regulan el pago. El salario debe pagarse directamente, íntegramente y puntualmente al trabajador, o a la persona que este autorice; el empleador no puede restringir la forma en que el trabajador lo gasta ni exigirle compras al propio empleador. El salario se fija en el contrato y se paga en dong vietnamitas, pero a un trabajador extranjero se le puede pagar en moneda extranjera (artículo 95, apartado 2). El pago puede hacerse en efectivo o en la cuenta bancaria del trabajador, en cuyo caso el empleador asume las comisiones de la cuenta y de las transferencias (artículo 96). Al trabajador con salario mensual se le paga una o dos veces al mes, en una fecha fija pactada de antemano (artículo 97). Cuando la fuerza mayor impide el pago puntual, el retraso no puede superar 30 días; cuando el pago se retrasa 15 días o más, el empleador debe añadir una compensación al menos igual a los intereses del importe atrasado al tipo de los depósitos a un mes del banco en el que tiene su cuenta de nómina. Cada pago debe ir acompañado de un recibo de salario en el que figuren el salario, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno, el concepto y el importe de cualquier deducción y cualquier otra partida (artículo 95, apartado 3).

El artículo 99 regula las paralizaciones de la actividad: cuando la culpa es del empleador, el trabajador percibe el salario íntegro; cuando es del trabajador, nada; cuando la paralización se debe a un corte de electricidad o de agua no causado por el empleador, a una catástrofe natural, a una epidemia, a una decisión de las autoridades o a causas económicas, las partes pactan el salario, pero durante los primeros 14 días laborables no puede ser inferior al mínimo regional.

Primas, paga del mes 13, complementos y deducciones

El artículo 104 deja la prima en manos del empleador: se paga en función de los resultados empresariales y del rendimiento del trabajador, con arreglo a una normativa de primas que el empleador dicta previa consulta a la organización representativa de los trabajadores y publica en el lugar de trabajo. La paga del mes 13 abonada antes del Tết es una costumbre muy arraigada y los candidatos la esperan, pero el Código del Trabajo no la exige. Pasa a ser exigible si el contrato de trabajo, la normativa de primas o el convenio colectivo la prometen, y la práctica de pagar año tras año una paga del mes 13 fija sin condiciones puede interpretarse como una condición pactada. Los empleadores que pretendan que el pago sea discrecional deberían indicarlo por escrito y vincularlo a los resultados.

Los complementos y las prestaciones sociales (artículo 103) se pactan en el contrato, en el convenio colectivo o en el reglamento interno. Los complementos típicos son los de cargo, responsabilidad, antigüedad, trabajos peligrosos, zona y atracción; las prestaciones sociales típicas son la comida, el transporte, el teléfono, la vivienda, la guardería, los reconocimientos médicos y los obsequios en días festivos. El tratamiento a efectos de seguros y fiscales varía según la partida.

Las deducciones están estrictamente limitadas. Según el artículo 102, el empleador solo puede deducir del salario para resarcir daños a sus herramientas o equipos, o a otros bienes, con arreglo al artículo 129, y la deducción no puede superar el 30 % del salario mensual una vez descontados los seguros obligatorios y el impuesto sobre la renta de las personas físicas. Las cuotas sindicales, la devolución de préstamos al empleador y partidas similares requieren el consentimiento escrito del trabajador. Está prohibido sancionar a un trabajador reduciéndole el salario como medida disciplinaria (artículo 127). Se permite el anticipo de salario en las condiciones pactadas (artículo 101).

La gestión de la nómina mensual

1. **Cerrar la asistencia y las horas extraordinarias**
   Fije las horas, las horas extraordinarias por categoría, el trabajo nocturno, las vacaciones y las ausencias del período, y compruebe las horas extraordinarias con los límites mensual y anual (Jornada, vacaciones y días festivos).

2. **Calcular la retribución bruta**
   Salario del puesto, complementos, horas extraordinarias al 150 %, al 200 % o al 300 %, recargos nocturnos, primas devengadas y retribuciones en especie sujetas a impuesto.

3. **Fijar el salario cotizable**
   Salario del puesto más complementos y percepciones adicionales periódicas, no inferior al mínimo regional y con un tope de 20 veces el nivel de referencia (50 600 000 VND desde el 1 de julio de 2026) para el seguro social y el de salud, y de 20 veces el mínimo regional para el seguro de desempleo.

4. **Retener las cotizaciones del trabajador**
   Un 8 % de seguro social, un 1,5 % de seguro de salud y, para los trabajadores vietnamitas, un 1 % de seguro de desempleo, en total un 10,5 %; los trabajadores extranjeros incluidos en el sistema pagan un 9,5 %.

5. **Retener el impuesto sobre la renta de las personas físicas**
   Aplique los tipos progresivos para residentes (del 5 % al 35 %) tras la reducción personal de 15,5 millones de VND y de 6,2 millones de VND por cada familiar a cargo registrado, o el 20 % para los no residentes (Impuesto sobre la renta de las personas físicas y expatriados).

6. **Pagar el salario neto y emitir los recibos de salario**
   En la fecha de pago fijada, por transferencia bancaria a cargo del empleador, con un recibo de salario para cada trabajador (artículo 95, apartado 3).

7. **Pagar las cotizaciones del empleador y la cuota sindical**
   El seguro social, el de salud y el de desempleo del mes, a más tardar el último día del mes siguiente (artículo 34 de la Ley n.º 41/2024/QH15); la cuota sindical del 2 %, mensualmente, con arreglo al Decreto n.º 105/2026/ND-CP.

8 **Presentar las declaraciones y conservar los registros**

Las declaraciones mensuales o trimestrales del impuesto sobre la renta de las personas físicas, los ajustes de los seguros por altas y bajas y los registros de nómina que justifican cada cifra ante la inspección de trabajo y la inspección tributaria.

Personal extranjero pagado en moneda extranjera o en el extranjero

En el recibo de salario de un expatriado confluyen tres regímenes. El **Derecho laboral** permite que el contrato fije y pague el salario de un trabajador extranjero en moneda extranjera (artículo 95, apartado 2), y en la práctica muchas retribuciones se dividen entre un salario vietnamita y un salario o complemento en el país de origen pagado por la matriz. El **Derecho tributario** atiende al fondo y prescinde de esa división: los rendimientos por el trabajo realizado en Vietnam son rendimientos del trabajo de fuente vietnamita, dondequiera y por quienquiera que se paguen, y el residente tributa por su renta mundial. Cuando la sociedad vietnamita soporta la parte pagada en el extranjero mediante una refacturación, la incluye en su propia retención de nómina; cuando la matriz paga sin refacturar, el trabajador debe normalmente declarar y pagar directamente el impuesto sobre esa parte. Las normas, incluidas la residencia fiscal y la regla de los 183 días, figuran en Impuesto sobre la renta de las personas físicas y expatriados. El **Derecho de los seguros sociales** se aplica al salario del contrato de trabajo vietnamita, de modo que la definición del salario en ese contrato, y si la parte pagada en el extranjero forma parte de él, determina la base de cotización hasta el tope.

En el plano cambiario, la posibilidad del empleador de pagar el salario en moneda extranjera, y la del trabajador de comprar divisas con su salario en dong y transferirlas al extranjero después de impuestos, se rigen por las normas de control de cambios del Banco Estatal, que exigen documentos justificativos, como el contrato de trabajo y los registros fiscales, para las transferencias al exterior de las personas físicas. Véase Moneda y pagos dentro de Vietnam. La refacturación de costes salariales por una matriz extranjera constituye un pago transfronterizo de servicios con sus propias consecuencias fiscales y documentales (Pagos a proveedores extranjeros y a sociedades del grupo).

Salarios mínimos regionales y cifras de nómina para 2026

Concepto	Cifra	Fuente
Mínimo de la Región I	5 310 000 VND al mes; 25 500 VND por hora	Decreto n.º 293/2025/ND-CP
Mínimo de la Región II	4 730 000 VND al mes; 22 700 VND por hora	Decreto n.º 293/2025/ND-CP
Mínimo de la Región III	4 140 000 VND al mes; 20 000 VND por hora	Decreto n.º 293/2025/ND-CP
Mínimo de la Región IV	3 700 000 VND al mes; 17 800 VND por hora	Decreto n.º 293/2025/ND-CP

Concepto	Cifra	Fuente
Mínimos de 2027 (Decreto n.º 399/2026/ND-CP)	Desde el 1 de enero de 2027: 5 700 000 VND (Región I), 5 080 000 (Región II), 4 450 000 (Región III) y 4 040 000 (Región IV) al mes; 27 400, 24 400, 21 400 y 19 400 VND por hora	Decreto n.º 399/2026/ND-CP
Nivel de referencia (salario base)	2 530 000 VND desde el 1 de julio de 2026 (antes, 2 340 000 VND)	Decreto n.º 161/2026/ND-CP
Tope del seguro social y del seguro de salud	20 veces el nivel de referencia: 50 600 000 VND al mes desde el 1 de julio de 2026	Ley n.º 41/2024/QH15, artículo 31
Tope del seguro de desempleo	20 veces el mínimo regional: 106 200 000 VND en la Región I	Ley n.º 74/2025/QH15
Cotizaciones del empleador	17,5 % seguro social + 3 % seguro de salud + 1 % seguro de desempleo = 21,5 %; cuota sindical del 2 %	Ley n.º 41/2024/QH15; Decreto n.º 188/2025/ND-CP; Decreto n.º 105/2026/ND-CP
Cotizaciones del trabajador	8 % seguro social + 1,5 % seguro de salud + 1 % seguro de desempleo = 10,5 % (9,5 % para los trabajadores extranjeros)	Igual que lo anterior
Retraso en el pago del salario	Compensación al tipo de los depósitos a un mes del banco si el retraso es de 15 días o más	Código del Trabajo, artículo 97, apartado 4
Reducciones	Solo por daños a los bienes; como máximo, el 30 % del salario mensual neto	Artículo 102

EJEMPLO PRÁCTICO

Lo que cuestan dos trabajadores a una sociedad de Ciudad Ho Chi Minh desde julio de 2026

Una sociedad de capital extranjero de la Región I emplea a una contable vietnamita y a un director general extranjero que es residente fiscal, con un contrato de trabajo de dos años. Ninguno tiene familiares a cargo registrados. Las cifras son ilustrativas, aplican los tipos y topes vigentes desde el 1 de julio de 2026 y se redondean al dong.

Contable: salario bruto	30 000 000 VND al mes (salario del puesto de 27 000 000 VND más un complemento fijo de responsabilidad de 3 000 000 VND); todo cotizable, por debajo del tope.
Contable: costes adicionales del empleador	Seguro social 17,5 % = 5 250 000; seguro de salud 3 % = 900 000; seguro de desempleo 1 % = 300 000; cuota sindical 2 % = 600 000. Total: 7 050 000 VND.
Contable: coste para el empleador	37 050 000 VND al mes, es decir, el 123,5 % del salario bruto; más, en su caso, la paga del mes 13 si se ha prometido.

Contable: salario neto	Cotizaciones de la trabajadora 10,5 % = 3 150 000. Base imponible 30 000 000 - 3 150 000 - 15 500 000 = 11 350 000; impuesto 5 % × 10 000 000 + 10 % × 1 350 000 = 635 000. Salario neto: 26 215 000 VND.
Director general: salario bruto	120 000 000 VND al mes con arreglo al contrato vietnamita; base de cotización limitada a 50 600 000 VND. Al ser trabajador extranjero, no cotiza al seguro de desempleo.
Director general: costes adicionales del empleador	Seguro social 17,5 % × 50 600 000 = 8 855 000; seguro de salud 3 % = 1 518 000; cuota sindical 2 % × 50 600 000 = 1 012 000. Total: 11 385 000 VND; coste de 131 385 000 VND al mes.
Director general: salario neto	Cotizaciones del trabajador 9,5 % × 50 600 000 = 4 807 000. Base imponible 120 000 000 - 4 807 000 - 15 500 000 = 99 693 000; impuesto 500 000 + 2 000 000 + 6 000 000 + 30 % × 39 693 000 (11 907 900) = 20 407 900. Salario neto: 94 785 100 VND.
Qué cambió el 1 de julio de 2026	El tope pasó de 46 800 000 VND a 50 600 000 VND con el salario base, en virtud del Decreto n.º 161/2026/ND-CP, lo que añade el 22,5 % de la diferencia de 3 800 000 VND, es decir, 855 000 VND al mes, al coste de seguros y cuota sindical del empleador por el director general.

La base de la cuota sindical es la masa salarial sobre la que se cotiza al seguro social obligatorio, por lo que sigue la cifra con tope. Confirme con la federación sindical provincial el tratamiento de los salarios de los trabajadores extranjeros en esa masa.

Las retribuciones pagadas a un expatriado, como la vivienda, están sujetas a normas específicas del impuesto sobre la renta de las personas físicas; cuando tributan y la retribución se ha pactado en términos netos, la elevación al íntegro aumenta el coste.

Preguntas de los empleadores sobre salarios y nómina

¿Cuál es el salario mínimo en Vietnam en 2026?

Según el Decreto n.º 293/2025/ND-CP, desde el 1 de enero de 2026 los mínimos mensuales son de 5 310 000 VND en la Región I, 4 730 000 en la Región II, 4 140 000 en la Región III y 3 700 000 en la Región IV, con equivalentes por hora de 25 500, 22 700, 20 000 y 17 800 VND. La región viene determinada por la comuna en la que se encuentra el centro de trabajo. Desde el 1 de enero de 2027, el Decreto n.º 399/2026/ND-CP sustituye estas cifras por 5 700 000, 5 080 000, 4 450 000 y 4 040 000 VND al mes (por hora, 27 400, 24 400, 21 400 y 19 400 VND).

¿Es obligatoria la paga del mes 13?

No. El artículo 104 del Código del Trabajo remite las primas a la normativa de primas del empleador. La paga del mes 13 solo es exigible si el contrato, la normativa de primas o el convenio colectivo la prometen, o si una práctica constante e incondicional la convierte en una condición pactada. Los empleadores que deseen conservar la discrecionalidad deberían vincularla por escrito a los resultados.

¿Puedo pagar a un trabajador extranjero en dólares estadounidenses?

Sí. El artículo 95, apartado 2, del Código del Trabajo permite fijar y pagar en moneda extranjera el salario de un trabajador extranjero. El salario sigue sujeto al impuesto vietnamita sobre la renta de las personas físicas y, con un contrato de trabajo de 12 meses o más, al seguro social y al seguro de salud obligatorios sobre su equivalente en dong hasta el tope.

¿Puedo descontar dinero del salario por bajo rendimiento?

No. El artículo 102 solo permite deducciones para resarcir daños a las herramientas, los equipos u otros bienes del empleador, con un límite del 30 % del salario mensual neto, y el artículo 127 prohíbe las reducciones salariales como sanción disciplinaria. El rendimiento se aborda mediante la evaluación, la normativa de primas y, cuando esté justificado, los procedimientos del Código del Trabajo.

¿Cuánto cuesta un trabajador vietnamita por encima del salario bruto?

Por debajo del tope de cotización, el empleador añade un 17,5 % de seguro social, un 3 % de seguro de salud y un 1 % de seguro de desempleo, en total un 21,5 %, más la cuota sindical del 2 %: alrededor del 123,5 % del salario bruto. Por encima del tope de 50 600 000 VND al mes, el coste porcentual disminuye porque las cotizaciones dejan de aumentar.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- El Gobierno ha dictado desde entonces el Decreto n.º 399/2026/ND-CP, que sustituye al Decreto n.º 293/2025/ND-CP a partir del 1 de enero de 2027 y fija los mínimos mensuales en 5 700 000 VND (Región I), 5 080 000 (Región II), 4 450 000 (Región III) y 4 040 000 (Región IV), con mínimos por hora de 27 400, 24 400, 21 400 y 19 400 VND; las cifras de 2026 indicadas se aplican hasta el 31 de diciembre de 2026. Los presupuestos de nómina deberían tenerlo en cuenta.
- La Ley del Seguro Social n.º 41/2024/QH15 prevé que el nivel de referencia sustituya al salario base cuando este se suprima en el marco de la reforma salarial del sector público; hasta entonces ambos son iguales, y la próxima modificación del salario base volverá a mover el tope de cotización.
- El proyecto de ley de modificación del Código del Trabajo incluido en el programa legislativo de 2026 puede revisar las disposiciones salariales; en la fecha de revisión no se había aprobado nada.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Vietnamita	Significado
Salary	*Tiền lương*	Salario del puesto, complementos y otras percepciones adicionales (artículo 90).
Regional minimum wage	*Mức lương tối thiểu vùng*	El suelo de la retribución por la jornada ordinaria, fijado por regiones en el Decreto n.º 293/2025/ND-CP.
Salary scale and payroll table	*Thang lương, bảng lương*	La estructura retributiva publicada por el empleador (artículo 93).

Inglés	Vietnamita	Significado
Allowance	*Phụ cấp lương*	Un pago por las condiciones de trabajo, la responsabilidad u otros factores, que normalmente cotiza.
Bonus	*Thưởng*	Un pago con arreglo a la normativa de primas del empleador (artículo 104).
Payslip	*Bảng kê trả lương*	El documento que debe acompañar a cada pago del salario (artículo 95, apartado 3).
Reference level	*Mức tham chiếu*	La cifra utilizada para fijar los topes de cotización; igual al salario base hasta que este se suprima.
Base salary	*Mức lương cơ sở*	El salario base del sector público, 2 530 000 VND desde el 1 de julio de 2026 (Decreto n.º 161/2026/ND-CP).

INVERSOR EXTRANJERO O VIETNAMITA

Las normas salariales se aplican por igual a los empleadores de capital extranjero y a los nacionales. Las diferencias atañen a los trabajadores extranjeros: se les puede pagar en moneda extranjera, no cotizan al seguro de desempleo y a menudo perciben parte de su retribución en el extranjero, lo que plantea cuestiones de impuesto sobre la renta de las personas físicas, de base de cotización y de refacturación a las que no se enfrenta un empleador nacional con personal local. Además, los inspectores tienden a comparar a los empleadores de capital extranjero con sus propias escalas salariales publicadas, por lo que estas deberían coincidir con lo que realmente se paga.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Buscar el salario mínimo por provincia en lugar de por la comuna de cada centro de trabajo tras las fusiones de 2025.
- Retribuciones concentradas en complementos para reducir la base de cotización; los complementos periódicos cotizan, sea cual sea su denominación.
- Una paga del mes 13 abonada sin condiciones durante años y suprimida después sin previo aviso.
- Deducciones salariales por retrasos, bajo rendimiento o uniformes sin base legal ni acuerdo escrito.
- Salarios de expatriados pagados en el extranjero que se omiten en las declaraciones tributarias vietnamitas.
- Presupuestos de nómina para 2027 que ignoran la subida aprobada por el Decreto n.º 399/2026/ND-CP y el tope de cotización más elevado desde julio de 2026.

FUENTES OFICIALES

- Base de Datos Jurídica Nacional (vbpl.vn): Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14, artículos 90 a 104; Decreto n.º 293/2025/ND-CP sobre los salarios mínimos regionales; Decreto n.º 399/2026/ND-CP sobre los salarios mínimos regionales a partir del 1 de enero de 2027 — https://vbpl.vn
- Portal del Gobierno: Decreto n.º 161/2026/ND-CP sobre el salario base — https://chinhphu.vn
- Ministerio del Interior (salarios y Consejo Nacional de Salarios) — https://moha.gov.vn
- Dirección General de Impuestos (retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas) — https://gdt.gov.vn

CAPÍTULO 4 · SECCIÓN 4.4 DE 8

Seguro social, de salud y de desempleo: quién debe afiliarse, los tipos de cotización del 21,5 % y del 10,5 %, los topes, los trabajadores extranjeros, la cuota sindical, el fondo de accidentes de trabajo y el coste del pago tardío

Actualizado el 9 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista especializado en inversión extranjera (hoy jubilado), con 20 años de experiencia asesorando sobre el Derecho vietnamita de inversiones · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos (en inglés) · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- Los empleadores pagan el 17,5 % del salario cotizable por el seguro social (incluido el 0,5 % para el fondo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), el 3 % por el seguro de salud y el 1 % por el seguro de desempleo, y retienen a los trabajadores el 8 %, el 1,5 % y el 1 %: en total, el 21,5 % y el 10,5 % (Ley n.º 41/2024/QH15; Decreto n.º 188/2025/ND-CP; Ley n.º 74/2025/QH15).
- El seguro social y el de salud tienen un tope de 20 veces el nivel de referencia, 50 600 000 VND al mes desde el 1 de julio de 2026 en virtud del Decreto n.º 161/2026/ND-CP; el seguro de desempleo tiene un tope de 20 veces el salario mínimo regional.
- Los trabajadores extranjeros con permiso de trabajo o exención y contrato de trabajo de 12 meses o más deben afiliarse al seguro social y al de salud, salvo los trabajadores trasladados dentro de la empresa, los que han alcanzado la edad de jubilación y los supuestos previstos en tratados; no se afilian al seguro de desempleo (artículo 2, apartado 2, de la Ley n.º 41/2024/QH15).
- Toda empresa paga mensualmente una cuota sindical del 2 % de la masa salarial cotizable al seguro social, exista o no un sindicato (Ley n.º 50/2024/QH15; Decreto n.º 105/2026/ND-CP).
- Las cotizaciones mensuales vencen el último día del mes siguiente (artículo 34); el pago tardío y la elusión conllevan intereses del 0,03 % diario y multas del 12 % al 15 % o del 18 % al 20 % del importe, duplicadas para las organizaciones (artículos 40 y 41; Decreto n.º 283/2026/ND-CP).

Tres regímenes, cuatro leyes y un único recaudador

El seguro obligatorio en Vietnam tiene tres partes, cada una con su propia ley. El **seguro social** cubre la enfermedad, la maternidad, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, la jubilación y la supervivencia, con arreglo a la Ley n.º 41/2024/QH15 del Seguro Social, en vigor desde el 1 de julio de 2025, y al Decreto n.º 158/2025/ND-CP sobre el seguro social obligatorio. El fondo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se integra en él, pero se financia con arreglo a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. El **seguro de salud** cubre la asistencia sanitaria con arreglo a la Ley del Seguro de Salud n.º 25/2008/QH12, modificada por última vez por la Ley n.º 51/2024/QH15, con el tipo fijado por el Decreto n.º 188/2025/ND-CP. El **seguro de desempleo** paga prestaciones y ayudas a la

formación a los trabajadores vietnamitas que pierden su empleo, con arreglo a la Ley n.º 74/2025/QH15 de Empleo, en vigor desde el 1 de enero de 2026, que sustituyó al capítulo sobre el seguro de desempleo de la Ley de Empleo de 2013.

La Seguridad Social de Vietnam y sus oficinas provinciales recaudan los tres mediante un único pago mensual y un único sistema de declaración electrónica, expiden la cartilla electrónica del seguro social y la tarjeta del seguro de salud y pagan la mayoría de las prestaciones. La cuota sindical se recauda por separado para la Confederación General del Trabajo de Vietnam. Desde el punto de vista del empleador, las obligaciones son afiliar a cada trabajador, calcular correctamente el salario cotizable, retener la parte del trabajador, pagar puntualmente ambas partes, tramitar las solicitudes de prestaciones y comunicar los cambios.

Quién debe estar asegurado

En el caso de los trabajadores vietnamitas, el seguro social y el de salud obligatorios se aplican a los trabajadores con contratos de trabajo de un mes o más, sea cual sea la denominación del contrato, y la ley de 2024 amplió la cobertura a los trabajadores a tiempo parcial cuyo salario mensual alcance la base mínima de cotización. También están cubiertos los directivos de empresa que perciben salario. Los trabajadores con un contrato de prueba independiente quedan fuera del sistema (Decreto n.º 158/2025/ND-CP). El seguro de desempleo se aplica a los trabajadores vietnamitas con contrato de trabajo en el sentido de la Ley n.º 74/2025/QH15, con excepciones para los trabajadores que ya perciben una pensión y algunos otros.

En el caso de los trabajadores extranjeros, el artículo 2, apartado 2, de la Ley n.º 41/2024/QH15 exige la afiliación cuando el trabajador es titular de un permiso de trabajo, de un certificado de ejercicio profesional o de una exención del permiso de trabajo y presta servicios con un contrato de trabajo de 12 meses o más con un empleador en Vietnam. Quedan excluidos tres grupos: los trabajadores trasladados dentro de la empresa en el sentido de las normas sobre trabajadores extranjeros; los trabajadores que habían alcanzado la edad de jubilación prevista en el artículo 169 del Código del Trabajo cuando firmaron el contrato; y los supuestos en que un tratado del que Vietnam sea parte disponga otra cosa. El principal tratado es el convenio de seguridad social con la República de Corea, en vigor desde el 1 de enero de 2024, en virtud del cual un trabajador coreano desplazado a Vietnam puede quedar exento de cotizar en Vietnam durante un máximo de 60 meses, prorrogables, presentando un certificado de cobertura. Los trabajadores extranjeros cotizan al seguro social y al de salud con los mismos tipos que los trabajadores vietnamitas, pero no están cubiertos por el seguro de desempleo (pregunta frecuente 56).

El trabajador extranjero que no está cubierto, por ejemplo con un contrato de 11 meses o como trabajador desplazado, sigue sujeto al impuesto vietnamita sobre la renta de las personas físicas, y el empleador sigue siendo responsable de los accidentes de trabajo con arreglo al Código del Trabajo. En cualquier caso, el seguro médico privado es la norma para los expatriados, porque las prestaciones del sistema público están concebidas en torno a la red de hospitales públicos vietnamitas.

Tipos de cotización

La cotización del 17,5 % del empleador al seguro social se compone de un 3 % al fondo de enfermedad y maternidad, un 14 % al fondo de jubilación y supervivencia y un 0,5 % al fondo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; el Decreto n.º 158/2025/ND-CP permite un tipo reducido del 0,3 % a los empleadores de sectores de alto riesgo que cumplan las condiciones de seguridad prescritas y lo soliciten. El trabajador cotiza un 8 % al fondo de jubilación y supervivencia. El seguro de salud es del 4,5 % del salario cotizable según el Decreto n.º 188/2025/ND-CP, dos tercios (3 %) a cargo del empleador y un tercio (1,5 %) a cargo del trabajador; la ley permite hasta un 6 %. El seguro de desempleo es del 1 % a cargo de cada uno, empleador y trabajador, el máximo legal según el artículo 33 de la Ley n.º 74/2025/QH15, fijado en el 1 % por el Decreto n.º 374/2025/ND-CP, con una aportación del Estado con cargo al presupuesto.

Los totales son, por tanto, del 21,5 % a cargo del empleador y del 10,5 % a cargo del trabajador en el caso de un trabajador vietnamita, y del 20,5 % y el 9,5 % en el caso de un trabajador extranjero incluido en el sistema. A veces los empleadores aceptan asumir la parte del trabajador en el caso del personal directivo; ello está permitido, pero el importe asumido constituye una renta adicional sujeta a impuesto del trabajador.

El salario cotizable, el suelo y los topes

Según el artículo 31 de la Ley n.º 41/2024/QH15, el salario mensual sobre el que se cotiza por un trabajador con contrato de trabajo comprende el salario del puesto o cargo, los complementos salariales y otras percepciones adicionales pactadas en el contrato y pagadas periódicamente en cada período de pago. El Decreto n.º 158/2025/ND-CP excluye las percepciones que dependen o varían en función de la productividad, el rendimiento o la calidad del trabajo, y las prestaciones sociales que figuran por separado en el contrato siguen fuera de la base. El salario cotizable no puede ser inferior al nivel de referencia según el artículo 31 de la Ley n.º 41/2024/QH15 y, como el salario contractual no puede ser inferior al salario mínimo regional (artículos 90 y 91 del Código del Trabajo), en la práctica no puede ser inferior al salario mínimo regional del centro de trabajo.

El tope del seguro social y del seguro de salud es de 20 veces el nivel de referencia. Mientras exista el salario base del sector público, el nivel de referencia es igual a él; el Decreto n.º 161/2026/ND-CP elevó el salario base de 2 340 000 VND a 2 530 000 VND a partir del 1 de julio de 2026, por lo que el tope pasó de 46 800 000 VND a 50 600 000 VND al mes. El tope del seguro de desempleo es de 20 veces el salario mínimo regional, 106 200 000 VND en la Región I en 2026. Desde el 1 de enero de 2027, el tope del seguro de desempleo de la Región I pasa a ser de 114 000 000 VND (20 × 5 700 000). Para un trabajador con salario elevado, los topes hacen que el coste porcentual de los seguros disminuya considerablemente a medida que aumenta el salario, y por eso los ejemplos de coste para el empleador de Salarios, salario mínimo y nómina difieren tanto entre un trabajador local y un expatriado.

GUÍA DE DECISIÓN

¿Debe estar asegurado este trabajador?

Responda a las preguntas en orden para cada nuevo trabajador. La primera respuesta que conduzca a un resultado resuelve la cuestión.

Q1 **¿Es el trabajador un ciudadano vietnamita con un contrato de trabajo (no un contrato de prueba independiente) de un mes o más?**

- **Sí** Seguro social y seguro de salud obligatorios; seguro de desempleo, salvo que se aplique una excepción de la Ley n.º 74/2025/QH15. Afílielo en un plazo de 30 días.
- **No** Pase a la pregunta 2 si el trabajador es extranjero; en caso contrario, compruebe las normas sobre trabajo a tiempo parcial y contratos de corta duración.

Q2 **¿Es el trabajador extranjero titular de un permiso de trabajo, de un certificado de ejercicio profesional o de una confirmación de exención, y de un contrato de trabajo con el empleador vietnamita de 12 meses o más?**

- **Sí** Pase a la pregunta 3.
- **No** No está incluido en el sistema obligatorio (por ejemplo, un trabajador desplazado con carta de destino o un contrato de menos de 12 meses). Sigue aplicándose el impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Q3 **¿Es el trabajador un trabajador trasladado dentro de la empresa, o había alcanzado la edad de jubilación cuando se firmó el contrato?**

- **Sí** Excluido del seguro social obligatorio según el artículo 2, apartado 2. Conserve las pruebas (carta de traslado, justificante de los 12 meses de empleo previo, fecha de nacimiento).
- **No** Pase a la pregunta 4.

Q4 **¿Se aplica un tratado en materia de seguridad social, como el convenio con la República de Corea, y dispone el trabajador de un certificado de cobertura de su sistema de origen?**

- **Sí** Aplique el tratado: el trabajador puede quedar exento durante el período previsto en él. Presente el certificado ante la Seguridad Social de Vietnam.
- **No** Seguro social y seguro de salud obligatorios a los tipos ordinarios; sin seguro de desempleo.

La cuota sindical y el fondo de accidentes de trabajo

Al margen de los seguros, toda empresa y organización que emplea personal debe pagar una **cuota sindical** del 2 % de la masa salarial utilizada como base de las cotizaciones al seguro social obligatorio, se haya constituido o no un sindicato de base. La cuota la imponen la Ley n.º 50/2024/QH15 de Sindicatos, en vigor desde el 1 de julio de 2025, y el Decreto n.º 105/2026/ND-CP, en vigor desde el 16 de mayo de 2026, que exige el pago a más tardar el último día del mes siguiente (trimestralmente o por ciclo de producción en el caso de las empresas agrícolas, forestales, pesqueras y salineras registradas), permite una suspensión de hasta 12 meses y, tras una suspensión, una reducción de hasta el 20 % durante un máximo de seis meses para las empresas en dificultades, y solo admite la exención en caso de disolución o quiebra (pregunta frecuente 60). Cuando existe un sindicato de base, parte de la cuota se le reintegra para financiar sus actividades. La cuota es distinta de las cuotas que pagan personalmente los afiliados al sindicato. El pago se efectúa a la federación sindical provincial o de la zona industrial; el impago lo persigue el sindicato a través de la inspección de trabajo y, en principio, de los tribunales. La propia estructura sindical se trata en Reglamento interno de trabajo, sindicatos y litigios.

El **fondo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** se financia con la cotización del 0,5 % del empleador, paga prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluidos los accidentes in itinere, y apoya la prevención. El empleador sigue siendo directamente responsable, con arreglo a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, de los primeros auxilios, de los gastos médicos no cubiertos por el seguro de salud y del salario íntegro durante el tratamiento, así como de la indemnización cuando el empleador haya incurrido en culpa, por lo que el fondo no sustituye al seguro propio del empleador para los incidentes graves.

El pago puntual y lo que ocurre si el empleador no paga

Según el artículo 34, apartado 4, de la Ley n.º 41/2024/QH15, el empleador que cotiza mensualmente debe pagar las cotizaciones del mes a más tardar el último día del mes siguiente: las cotizaciones de octubre vencen el 30 de noviembre. La afiliación de un nuevo trabajador debe realizarse en un plazo de 30 días desde que el trabajador quede sujeto al sistema (artículo 28), y los cambios de salario o de situación deben comunicarse sin demora para que la base siga siendo correcta.

La ley de 2024 distingue el **pago tardío** (artículo 40) de la **elusión** (artículo 41), que incluye no afiliar a los trabajadores, declarar un salario inferior al real y retener la parte del trabajador sin ingresarla. Ambos conllevan intereses del 0,03 % diario sobre el importe impagado, y el empleador debe además pagar los atrasos. El Decreto n.º 283/2026/ND-CP, que sustituyó al Decreto n.º 12/2022/ND-CP el 10 de septiembre de 2026, fija multas del 12 % al 15 % del importe por pago tardío y del 18 % al 20 % por elusión, con un máximo de 75 millones de VND para una persona física; según el artículo 7 del decreto, las multas para las organizaciones son el doble de las previstas para las personas físicas. La falta de afiliación de los trabajadores se sanciona según el número de trabajadores afectados. La elusión por encima de los umbrales del artículo 216 del Código Penal constituye delito para la empresa y para las personas responsables. Los morosos pierden además la posibilidad de recibir distinciones del Estado y pueden ser señalados públicamente por la Seguridad Social de Vietnam, y el empleador con cotizaciones impagadas no puede completar una disolución (capítulo 8).

Tipos de cotización y topes desde el 1 de julio de 2026

Concepto	Empleador	Trabajador	Fuente
Fondo de enfermedad y maternidad	3 %	0 %	Ley n.º 41/2024/QH15
Fondo de jubilación y supervivencia	14 %	8 %	Ley n.º 41/2024/QH15
Fondo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	0,5 % (0,3 % si se cumplen los requisitos)	0 %	Decreto n.º 158/2025/ND-CP
Seguro de salud	3 %	1,5 %	Decreto n.º 188/2025/ND-CP
Seguro de desempleo (trabajadores vietnamitas)	1 %	1 %	Ley n.º 74/2025/QH15; Decreto n.º 374/2025/ND-CP
Total, trabajador vietnamita	21,5 %	10,5 %	Igual que lo anterior
Total, trabajador extranjero incluido en el sistema	20,5 %	9,5 %	Ley n.º 41/2024/QH15, artículo 2, apartado 2
Cuota sindical	2 % de la masa salarial cotizable	Los afiliados pagan sus propias cuotas	Ley n.º 50/2024/QH15; Decreto n.º 105/2026/ND-CP
Tope, seguro social y seguro de salud	50 600 000 VND al mes (20 × 2 530 000 VND)	Igual	Decreto n.º 161/2026/ND-CP
Tope, seguro de desempleo	106 200 000 VND en la Región I (20 veces el mínimo regional)	Igual	Ley n.º 74/2025/QH15; Decreto n.º 293/2025/ND-CP
Plazo de pago	Último día del mes siguiente	Retenida del salario	Ley n.º 41/2024/QH15, artículo 34
Pago tardío o elusión	0,03 % diario más multas del 12-15 % o del 18-20 %, duplicadas para las organizaciones		Artículos 40 y 41; Decreto n.º 283/2026/ND-CP

EJEMPLO PRÁCTICO

El coste de pagar las cotizaciones con tres meses de retraso

Una empresa manufacturera de Dong Nai con 60 trabajadores vietnamitas no paga sus cotizaciones de agosto de 2026 por falta de tesorería. Las cifras son ilustrativas y la horquilla de la multa depende de los hechos que constaten los inspectores.

Cotizaciones debidas	Seguro social y seguro de desempleo del empleador y de los trabajadores correspondientes a agosto de 2026: 200 000 000 VND, con vencimiento el 30 de septiembre de 2026. Las partes de los trabajadores se retuvieron de los salarios de agosto.
Pago	Pagadas íntegramente el 29 de diciembre de 2026, con 90 días de retraso.
Intereses	0,03 % × 90 días × 200 000 000 VND = 5 400 000 VND, que se pagan a la Seguridad Social de Vietnam junto con los atrasos.
Calificación	Como las partes de los trabajadores se retuvieron pero no se ingresaron, los inspectores pueden tratar el caso como elusión y no como pago tardío; la empresa alega pago tardío, puesto que declaró correctamente las cotizaciones y pagó voluntariamente.
Multa en caso de pago tardío	Del 12 % al 15 % de 200 000 000 VND para una persona física, duplicado para una organización: de 48 000 000 a 60 000 000 VND, dentro del máximo de 150 000 000 VND para las organizaciones (Decreto n.º 283/2026/ND-CP).
Multa en caso de elusión	Del 18 % al 20 %, duplicado: de 72 000 000 a 80 000 000 VND, más el riesgo de remisión a la vía penal si se alcanzan los umbrales del Código Penal.
Efectos derivados	La empresa puede figurar en la lista de morosos, pierde la posibilidad de recibir distinciones del Estado y debe saldar los atrasos antes de poder completar cualquier reestructuración o disolución.

Si la empresa hubiera solicitado, con arreglo al Decreto n.º 158/2025/ND-CP y antes de la fecha de vencimiento, la suspensión de las cotizaciones al fondo de jubilación y supervivencia durante un período de dificultades, cuando se cumplan las condiciones, el déficit no habría sido ilícito.

El cálculo presupone que la multa se calcula sobre la totalidad del importe debido; los inspectores pueden calcularla sobre el importe pendiente en el momento de la inspección.

Preguntas de los empleadores sobre los seguros

¿Qué porcentaje del salario paga un empleador por el seguro social en Vietnam?

Por un trabajador vietnamita, el 21,5 % del salario cotizable: el 17,5 % de seguro social (incluido el 0,5 % por accidentes de trabajo), el 3 % de seguro de salud y el 1 % de seguro de desempleo, más la cuota sindical del 2 %. El trabajador paga el 10,5 %. El seguro social y el de salud tienen un tope de 50 600 000 VND al mes desde el 1 de julio de 2026.

¿Deben pagar los trabajadores extranjeros el seguro social vietnamita?

Sí, si son titulares de un permiso de trabajo o de una exención y de un contrato de trabajo de 12 meses o más (artículo 2, apartado 2, de la Ley n.º 41/2024/QH15). Quedan excluidos los trabajadores trasladados dentro de la empresa, los que han alcanzado la edad de jubilación y los supuestos previstos en tratados, como los trabajadores coreanos desplazados. Los trabajadores extranjeros cotizan al seguro social y al de salud a los tipos ordinarios, pero no al seguro de desempleo.

¿Cuál es el salario máximo para las cotizaciones al seguro social en 2026?

Veinte veces el nivel de referencia. Eran 46 800 000 VND al mes hasta el 30 de junio de 2026 y son 50 600 000 VND desde el 1 de julio de 2026, después de que el Decreto n.º 161/2026/ND-CP elevara el salario base a 2 530 000 VND. El seguro de desempleo, en cambio, tiene un tope de 20 veces el salario mínimo regional.

¿Pagamos la cuota sindical si no tenemos sindicato?

Sí. Con arreglo a la Ley n.º 50/2024/QH15 y al Decreto n.º 105/2026/ND-CP, toda empresa paga cada mes el 2 % de su masa salarial cotizable al seguro social, exista o no un sindicato de base. Para las empresas en dificultades cabe una suspensión de hasta 12 meses y, tras ella, una reducción de hasta el 20 % durante un máximo de seis meses; la exención solo se aplica en caso de disolución o quiebra.

¿Cuándo vencen las cotizaciones y qué ocurre si pagamos con retraso?

Las cotizaciones mensuales vencen el último día del mes siguiente (artículo 34 de la Ley n.º 41/2024/QH15). El pago tardío o la elusión conllevan intereses del 0,03 % diario más multas, con arreglo al Decreto n.º 283/2026/ND-CP, del 12 % al 15 % o del 18 % al 20 % del importe, duplicadas para las organizaciones, y la elusión puede constituir delito.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- Se espera que, con el tiempo, el nivel de referencia sustituya al salario base en el marco de la reforma salarial del sector público; cualquier cambio volverá a mover los topes del seguro social y del seguro de salud.
- El Decreto n.º 283/2026/ND-CP entró en vigor el 10 de septiembre de 2026; conviene seguir los primeros ciclos de inspección con arreglo a él y cualquier orientación sobre cómo se calculan las multas duplicadas para las organizaciones en las sanciones porcentuales.
- La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo modificada que figura en el programa legislativo de 2026 puede cambiar el fondo de accidentes de trabajo y las responsabilidades directas del empleador.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Vietnamita	Significado
Compulsory social insurance	*Bảo hiểm xã hội bắt buộc*	El régimen de la Ley n.º 41/2024/QH15 que cubre la enfermedad, la maternidad, los accidentes de trabajo, la jubilación y la supervivencia.
Health insurance	*Bảo hiểm y tế*	El régimen público de seguro médico, del 4,5 % del salario cotizable.
Unemployment insurance	*Bảo hiểm thất nghiệp*	El régimen de la Ley n.º 74/2025/QH15 para los trabajadores vietnamitas.
Insurance salary	*Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội*	El salario, los complementos y las percepciones adicionales periódicas sobre los que se cotiza (artículo 31).
Occupational accident and disease fund	*Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*	El fondo financiado con la cotización del 0,5 % del empleador.
Late payment	*Chậm đóng*	El pago después del vencimiento del plazo (artículo 40).
Evasion	*Trốn đóng*	No afiliar a los trabajadores, declarar un salario inferior al real o no ingresar las retenciones (artículo 41).
Trade union fee	*Kinh phí công đoàn*	La exacción del 2 % a cargo del empleador con arreglo a la Ley n.º 50/2024/QH15.

INVERSOR EXTRANJERO O VIETNAMITA

Las normas sobre seguros no dependen de quién sea el propietario del empleador; una sociedad de capital extranjero paga exactamente lo mismo que una nacional por la misma plantilla. Las diferencias atañen a los trabajadores extranjeros: solo se afilian al seguro social y al de salud con un contrato de 12 meses o más, los trabajadores trasladados dentro de la empresa y los supuestos previstos en tratados quedan excluidos, y ninguno de ellos se afilia al seguro de desempleo. Los empleadores de capital extranjero con muchos expatriados deberían llevar un expediente para cada uno en el que conste por qué la persona está incluida o excluida del sistema.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Declarar un salario cotizable inferior al salario del puesto más los complementos periódicos; la Seguridad Social de Vietnam trata la diferencia como elusión.
- Trabajadores extranjeros que pasan de un desplazamiento a un contrato local de 12 meses o más sin ser afiliados.
- Aplicar el antiguo tope de 46 800 000 VND después del 1 de julio de 2026.
- Retener las partes de los trabajadores y pagar después con retraso, lo que puede llevar a calificarlo de elusión.
- Ignorar la cuota sindical porque no existe sindicato; se debe en cualquier caso.
- Tratar la exención del convenio con Corea como automática sin tener archivado un certificado de cobertura.

FUENTES OFICIALES

- Base de Datos Jurídica Nacional (vbpl.vn): Ley n.º 41/2024/QH15 del Seguro Social; Decreto n.º 158/2025/ND-CP; Decreto n.º 188/2025/ND-CP; Ley n.º 74/2025/QH15 de Empleo; Decreto n.º 374/2025/ND-CP; Decreto n.º 105/2026/ND-CP (cuota sindical) — https://vbpl.vn
- Seguridad Social de Vietnam (afiliación, cotizaciones y prestaciones) — https://baohiemxahoi.gov.vn
- Portal del Gobierno: Decreto n.º 161/2026/ND-CP (salario base) y Decreto n.º 283/2026/ND-CP (sanciones) — https://chinhphu.vn
- Confederación General del Trabajo de Vietnam (cuota sindical) — https://congdoanvn.org.vn

Permisos de trabajo para el personal extranjero con arreglo al Decreto 219/2025: las cuatro categorías, las exenciones, la solicitud única, los documentos, los plazos, la prórroga, la reexpedición, la revocación y las sanciones

Actualizado el 9 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista especializado en inversión extranjera (hoy jubilado), con 20 años de experiencia asesorando sobre el Derecho vietnamita de inversiones · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos (en inglés) · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- El extranjero que trabaja en Vietnam necesita un permiso de trabajo, salvo que se aplique una exención del artículo 154 del Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14 o del artículo 7 del Decreto n.º 219/2025/ND-CP; el decreto está en vigor desde el 7 de agosto de 2025 y sustituyó al Decreto n.º 152/2020/ND-CP.
- Los trabajadores extranjeros se admiten como directivos, ejecutivos, expertos o trabajadores técnicos, categorías definidas en el artículo 3 del decreto; el experto necesita un título universitario y dos años de experiencia pertinente, o uno en los sectores prioritarios.
- Se ha suprimido la aprobación separada de la demanda de mano de obra extranjera del empleador; la justificación forma parte de una solicitud única, presentada entre 10 y 60 días antes de la fecha de incorporación tras cinco días de publicación de la oferta, y resuelta en un plazo de 10 días hábiles (artículos 18 y 22).
- El permiso de trabajo dura hasta dos años y puede prorrogarse una vez por un máximo de dos años, mediante una solicitud presentada entre 10 y 45 días antes de su vencimiento (artículos 21, 28 y 29).
- Entre los exentos figuran quienes aportan capital por importe de 3 mil millones de VND o más, los trabajadores trasladados dentro de la empresa con 12 meses de empleo previo y los directivos, ejecutivos, expertos y trabajadores técnicos que trabajan menos de 90 días al año, pero la mayoría de las exenciones deben confirmarse previamente (artículos 7 a 9).
- Trabajar sin permiso expone al extranjero a una multa de 15 a 25 millones de VND y a la expulsión, y al empleador a multas graduadas según el número de trabajadores y duplicadas para las organizaciones (Decreto n.º 283/2026/ND-CP).

El marco normativo tras agosto de 2025

Los artículos 151 a 157 del Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14 establecen los principios: un extranjero solo puede trabajar en Vietnam en los puestos definidos, solo con un permiso de trabajo o una exención confirmada y solo para un empleador que haya justificado por qué un trabajador vietnamita no puede desempeñar el puesto. Las normas detalladas figuran en el Decreto n.º 219/2025/ND-CP, de 7 de agosto de 2025, que entró en vigor el mismo día de su publicación y sustituyó al Decreto n.º 152/2020/ND-CP y

a su Decreto modificativo n.º 70/2023/ND-CP. Con arreglo al decreto, el **Comité Popular provincial** es la autoridad que expide, prorroga, reexpide y revoca los permisos de trabajo y las confirmaciones de exención, actuando normalmente a través del Departamento provincial del Interior, que asumió las funciones laborales del antiguo Departamento de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales. Las solicitudes se presentan en línea a través del Portal Nacional de Servicios Públicos.

El decreto de 2025 introdujo cuatro cambios importantes para los empleadores. Suprimió la aprobación previa separada de la demanda de trabajadores extranjeros del empleador, que exigía 15 días hábiles antes incluso de poder presentar la solicitud de permiso, e integró la justificación en la propia solicitud de permiso. Redujo el período de publicación de la oferta del puesto de 15 días a cinco y permitió a los empleadores elegir dónde publicarla. Rebajó los umbrales de experiencia para los expertos y los trabajadores técnicos. Y vinculó el procedimiento del certificado de antecedentes penales vietnamita a la solicitud de permiso, de modo que el certificado puede solicitarse en línea al mismo tiempo. El permiso de trabajo y el visado siguen siendo procedimientos distintos, tramitados por ministerios diferentes; la vertiente migratoria se trata en Visados y residencia temporal.

Las cuatro categorías

El artículo 152 del Código del Trabajo solo permite al empleador contratar a extranjeros como directivos, ejecutivos, expertos o trabajadores técnicos, y solo para puestos que los trabajadores vietnamitas todavía no pueden cubrir. El artículo 3 del Decreto n.º 219/2025/ND-CP define cada categoría.

El **directivo** es un directivo de empresa en el sentido del artículo 4, apartado 24, de la Ley de Empresas, como el titular de una empresa privada, un miembro o el presidente del consejo de socios o del consejo de administración, el propietario de la sociedad, el director o director general y cualquier otro cargo directivo previsto en los estatutos, o el jefe o jefe adjunto de un organismo u organización. El **ejecutivo** es el jefe de una sucursal, de una oficina de representación o de un establecimiento, o la persona que encabeza y dirige directamente un ámbito de actividad de un organismo, organización o empresa y tiene al menos tres años de experiencia pertinente. El **experto** es titular de un título universitario o superior, o equivalente, y tiene al menos dos años de experiencia pertinente; en los ámbitos prioritarios mencionados en el decreto, entre ellos las finanzas, la ciencia, la tecnología, la innovación y la transformación digital, bastan un título universitario en la especialidad correspondiente y un año de experiencia. El **trabajador técnico** tiene al menos un año de formación y al menos dos años de experiencia pertinente, o al menos tres años de experiencia sin formación reglada.

La experiencia se acredita mediante una confirmación de los empleadores anteriores en la que consten el puesto, el período y el trabajo, o documentos equivalentes. La autoridad compara el puesto con la titulación y la experiencia, y la falta de correspondencia es el motivo más frecuente de las solicitudes de aclaración.

Las exenciones y cómo acogerse a ellas

El artículo 154 del Código del Trabajo y el artículo 7 del decreto enumeran los supuestos en los que no se necesita permiso. Para los inversores y los grupos multinacionales, los más importantes son: el propietario o un socio aportante de capital de una sociedad de responsabilidad limitada con una aportación de capital de 3 mil millones de VND o más; el presidente o un miembro del consejo de

administración de una sociedad anónima con una aportación de capital de 3 mil millones de VND o más; el jefe de una oficina de representación o de un proyecto de una organización internacional o de una organización no gubernamental extranjera; la persona que entra en Vietnam para establecer una presencia comercial; el directivo, ejecutivo, experto o trabajador técnico que trabaja en Vietnam menos de 90 días en un año natural, con independencia del número de entradas que ello suponga; el trabajador trasladado dentro de la empresa, es decir, el directivo, ejecutivo, experto o trabajador técnico trasladado por un período limitado dentro de una empresa extranjera con presencia comercial en Vietnam en uno de los once sectores de servicios de la OMC, que haya trabajado para esa empresa durante al menos 12 meses consecutivos antes del traslado; el extranjero casado con un ciudadano vietnamita que reside en Vietnam; los abogados en ejercicio habilitados en Vietnam; y los especialistas certificados por un ministerio o un Comité Popular provincial para trabajar en sectores prioritarios. Los aportantes de capital y los miembros del consejo por debajo del umbral de 3 mil millones de VND necesitan ahora un permiso, pero quedan dispensados de la publicación de la oferta y de la justificación de la demanda.

La exención no opera de forma automática. En la mayoría de los casos, el empleador debe obtener de la autoridad provincial una **confirmación de exención del permiso de trabajo**, solicitada entre 10 y 60 días antes de la fecha de incorporación y resuelta en un plazo de cinco días hábiles (artículo 9); la confirmación dura hasta dos años y puede prorrogarse una vez por un máximo de dos años. Determinadas categorías solo requieren una comunicación a la autoridad al menos tres días hábiles antes del inicio del trabajo. En cualquier caso, el extranjero debe disponer de la prueba de la exención antes de empezar a trabajar y debe obtener igualmente el visado o la tarjeta de residencia adecuados. La condición de exento con arreglo a la regla de los 90 días debe controlarse por los días trabajados en cada año natural; un directivo que acude 20 días laborables por trimestre la superará.

Obtener un permiso de trabajo para una nueva contratación

1. **Confirmar la categoría y los requisitos**

   Asigne el puesto a la categoría de directivo, ejecutivo, experto o trabajador técnico y compruebe la titulación y la experiencia con el artículo 3 del Decreto n.º 219/2025/ND-CP. Compruebe primero si se aplica una exención.

2. **Reunir y legalizar los documentos en el extranjero**

   Título, confirmaciones de experiencia y certificado de antecedentes penales extranjero (expedido dentro de los seis meses anteriores a la solicitud). Los documentos expedidos en el extranjero necesitan una apostilla (Vietnam aplica el Convenio de la Apostilla desde el 11 de septiembre de 2026) o una legalización consular, y una traducción jurada al vietnamita.

3. **Publicar la oferta del puesto**

   Para un contrato de trabajo local, un lote de licitación o un proyecto, o un contrato con una misión u organización extranjera, publique la oferta para candidatos vietnamitas durante al menos cinco días antes de presentar la solicitud, por el medio que elija el empleador. Los trabajadores trasladados dentro de la empresa y los proveedores de servicios están exentos de la publicación.

4 **Obtener el certificado médico**

De un centro médico cualificado, expedido no más de 12 meses antes de la solicitud; el certificado extranjero solo se acepta cuando existe reconocimiento mutuo.

5 **Presentar la solicitud única**

A través del Portal Nacional de Servicios Públicos, entre 10 y 60 días antes de la fecha de incorporación: la justificación de la demanda de mano de obra y la solicitud en el formulario oficial, el certificado médico, la copia del pasaporte, el certificado de antecedentes penales (o la solicitud vinculada de un certificado vietnamita), dos fotografías en color de 4 × 6 cm y la prueba de la modalidad de empleo y de la categoría del puesto.

6 **Responder a cualquier solicitud de aclaración**

La autoridad resuelve en un plazo de 10 días hábiles desde la presentación del expediente completo y debe motivar la denegación en un plazo de tres días hábiles. Una solicitud de aclaración reinicia la comprobación de que el expediente está completo.

7 **Firmar el contrato de trabajo e incorporarse**

Firme el contrato de trabajo escrito con una duración no superior a la del permiso y, después, incorpórese al trabajo; en el caso de un trabajador desplazado, rige la carta de destino.

8 **Visado, residencia y seguros**

Solicite el visado LD2 o la tarjeta de residencia temporal sobre la base del permiso, registre la residencia temporal y afilie al trabajador al seguro social y al de salud si el contrato es de 12 meses o más.

Duración, prórroga, trabajo en varios centros y reexpedición

Según el artículo 21 del decreto, el permiso de trabajo se expide por la duración del contrato de trabajo o del destino, con un máximo de dos años. El artículo 29 permite una prórroga, por un máximo de dos años, mediante una solicitud presentada entre 10 y 45 días antes del vencimiento y resuelta en un plazo de 10 días hábiles (artículo 28). Una vez agotada la prórroga, un nuevo período requiere un nuevo permiso, con una solicitud completa. Por ello, los empleadores deberían anotar en su agenda el vencimiento de cada permiso con al menos dos meses de antelación.

El permiso expedido para trabajar para un empleador puede utilizarse ahora en los centros de trabajo de ese empleador en varias provincias sin necesidad de un nuevo permiso, siempre que el trabajador comunique a la autoridad laboral el nuevo lugar al menos tres días antes de empezar a trabajar en él. El permiso se **reexpide** (artículo 23), en un plazo de tres días hábiles, cuando el original se pierde o se deteriora, o cuando cambian el nombre, la nacionalidad o el número de pasaporte del trabajador, o el nombre del empleador sin que cambie el código de empresa; el permiso reexpedido se extiende por el plazo restante. El cambio de empleador, de puesto o de categoría exige un nuevo permiso, no una reexpedición.

Revocación, vencimiento y obligaciones del empleador

El permiso deja de ser válido en los supuestos enumerados en el artículo 156 del Código del Trabajo, entre ellos el vencimiento de su plazo, la extinción del contrato de trabajo, una modificación del contenido del contrato incompatible con el permiso, el fin del destino por el empleador extranjero y el cese de la actividad del empleador. Según el artículo 30 del decreto, la autoridad revoca el permiso que haya expirado en esas circunstancias, el obtenido o utilizado en contra del decreto y aquel cuyo titular esté siendo procesado o investigado por responsabilidad penal en Vietnam. En un plazo de 15 días desde que el permiso deje de ser válido, el empleador debe recuperarlo y devolverlo a la autoridad con una explicación escrita (artículo 31).

Como el artículo 34 del Código del Trabajo extingue el contrato de trabajo al vencer el permiso, el vencimiento del permiso es también una causa de extinción de la relación laboral, con las consecuencias descritas en Extinción del contrato, indemnizaciones y despidos económicos. El empleador debe además informar periódicamente sobre su utilización de trabajadores extranjeros, en el marco de los informes laborales prescritos por el Ministerio del Interior.

Sanciones y riesgo de expulsión

El Decreto n.º 283/2026/ND-CP, que sustituyó al Decreto n.º 12/2022/ND-CP el 10 de septiembre de 2026, mantiene la escala de multas establecida. El extranjero que trabaja sin permiso o sin confirmación de exención, o con un permiso caducado, es sancionado con una multa de 15 a 25 millones de VND y puede ser expulsado, lo que en la práctica también pone fin a cualquier perspectiva inmediata de volver a trabajar en Vietnam. El empleador que utiliza trabajadores extranjeros sin permisos ni confirmaciones de exención es sancionado con una multa de 30 a 45 millones de VND cuando se trata de uno a diez trabajadores, de 45 a 60 millones de VND cuando se trata de 11 a 20 y de 60 a 75 millones de VND cuando se trata de 21 o más; el empleador que destina a un trabajador extranjero a un trabajo distinto del indicado en el permiso se expone a una multa por trabajador. Según el artículo 7 del decreto, estos importes se refieren a las personas físicas y se duplican para las organizaciones, de modo que una sociedad que emplea a un solo extranjero sin permiso se expone a una multa de hasta 90 millones de VND.

Las multas son la parte menor del coste. Una orden de expulsión desorganiza la dirección, y la falta de permiso debilita el contrato de trabajo, la tarjeta de residencia y la documentación que justifica el coste salarial en las declaraciones tributarias de la sociedad (Impuesto sobre sociedades).

El Decreto 219/2025 de un vistazo

Concepto	Norma	Fuente
Autoridad que expide	Comité Popular provincial, normalmente a través del Departamento del Interior	Decreto n.º 219/2025/ND-CP
Categorías	Directivo; ejecutivo (3 años de experiencia si no es jefe de unidad); experto (título + 2 años, o 1 año en ámbitos prioritarios); trabajador técnico (1 año de formación + 2 años, o 3 años)	Artículo 3

Concepto	Norma	Fuente
Publicidad	Al menos 5 días antes de la solicitud, para contratos locales y otros supuestos determinados	Decreto n.º 219/2025/ND-CP
Plazo de presentación	Entre 10 y 60 días antes de la fecha de incorporación	Artículo 22, apartado 1
Resolución	10 días hábiles desde la presentación del expediente completo; motivación de la denegación en 3 días hábiles	Artículo 22, apartado 3
Certificado médico	Expedido dentro de los 12 meses anteriores a la solicitud	Artículo 18, apartado 2
Certificado de antecedentes penales	Expedido dentro de los 6 meses anteriores a la solicitud, o solicitud vinculada en línea	Artículo 18, apartado 4; artículo 6, apartado 3
Duración	Hasta 2 años, en función del contrato o del destino	Artículo 21
Prórroga	Una vez, hasta 2 años; solicitud entre 10 y 45 días antes del vencimiento; resolución en 10 días hábiles	Artículos 28 y 29
Confirmación de exención	Solicitud entre 10 y 60 días antes de la incorporación; resolución en 5 días hábiles; hasta 2 años, prorrogable una vez	Artículos 9, 10 y 17
Reexpedición	Pérdida, deterioro, cambio de nombre, nacionalidad, pasaporte o nombre del empleador; 3 días hábiles	Artículos 23 y 25
Devolución al vencimiento	En un plazo de 15 días	Artículo 31
Multas (importes para personas físicas; duplicados para las organizaciones)	Trabajador: de 15 a 25 millones de VND, más posible expulsión. Empleador: de 30 a 45 / de 45 a 60 / de 60 a 75 millones de VND según el número de trabajadores	Decreto n.º 283/2026/ND-CP

EJEMPLO PRÁCTICO

Un director de planta alemán para una fábrica de Hai Phong

Un fabricante de componentes de automoción de capital alemán situado en un parque industrial de Hai Phong contrata a un ingeniero alemán como director de planta con un contrato de trabajo local de dos años a partir del 1 de marzo de 2027. No aporta capital ni ha trabajado antes para el grupo, por lo que no se aplica ninguna exención. El calendario es ilustrativo.

Categoría	El director de planta encabeza y dirige directamente la producción, por lo que es un ejecutivo; tiene 12 años de experiencia pertinente, muy por encima de los tres exigidos. Su título de ingeniería mecánica también respaldaría la categoría de experto.
Semanas 1 a 4 (noviembre de 2026)	Título y dos confirmaciones de empleadores apostillados en Alemania y traducidos; certificado policial alemán obtenido (fechado el 20 de noviembre, por lo que es válido para la solicitud hasta el 20 de mayo de 2027).

Semana 5 (diciembre de 2026)	Oferta del puesto publicada en dos portales de empleo durante cinco días laborables; ningún candidato vietnamita idóneo.
Semana 6 (mediados de enero de 2027)	Reconocimiento médico en un hospital autorizado durante una visita de negocios con visado electrónico; solicitud única presentada en el Portal Nacional de Servicios Públicos el 18 de enero, 42 días antes de la fecha de incorporación y dentro del plazo de 10 a 60 días.
Semana 8 (principios de febrero de 2027)	Permiso de trabajo expedido el 9.º día hábil después de que se aceptara el expediente como completo, por dos años, hasta el 28 de febrero de 2029.
Finales de febrero de 2027	Contrato de trabajo firmado por el mismo plazo. La empresa patrocina un visado LD2 y, después, una tarjeta de residencia temporal de hasta dos años; el director de planta registra su residencia temporal en su apartamento con servicios.
Marzo de 2027	Afiliado al seguro social y al de salud (contrato de 12 meses o más; sin seguro de desempleo); retención mensual del impuesto sobre la renta de las personas físicas.
Agenda	Plazo de solicitud de la prórroga: del 14 de enero al 18 de febrero de 2029. Tras una prórroga, se necesitará un nuevo permiso para cualquier período posterior a febrero de 2031.

Si el grupo hubiera desplazado a un ingeniero que hubiera trabajado para la matriz alemana durante al menos 12 meses, este habría podido trabajar como trabajador trasladado dentro de la empresa con una confirmación de exención y sin contrato de trabajo vietnamita, siempre que la actividad estuviera comprendida en un sector de servicios incluido en la lista de compromisos ante la OMC; una actividad puramente manufacturera puede no reunir los requisitos, y conviene comprobarlo.

Las tasas oficiales de los permisos las fijan los Consejos Populares provinciales y son moderadas; los honorarios profesionales por un paquete completo de permiso y tarjeta de residencia son habitualmente de 800 a 2000 USD por persona con un proveedor de servicios vietnamita, un intervalo de mercado orientativo y no un presupuesto.

Preguntas de los empleadores sobre los permisos de trabajo

¿Necesita un permiso de trabajo el director extranjero de mi sociedad vietnamita?

Normalmente sí, salvo que se aplique una exención. El propietario o un socio de una sociedad de responsabilidad limitada, o un miembro del consejo de administración de una sociedad anónima, que haya aportado 3 mil millones de VND o más está exento con arreglo al artículo 7 del Decreto n.º 219/2025/ND-CP. Los demás, incluido un director general contratado, necesitan un permiso, y las exenciones deben confirmarse normalmente con antelación.

¿Cuánto tarda un permiso de trabajo en Vietnam con arreglo al Decreto 219?

La autoridad resuelve en un plazo de 10 días hábiles desde la presentación del expediente completo, que se presenta entre 10 y 60 días antes de la fecha de incorporación tras al menos cinco días de publicación de la oferta. Reunir los títulos apostillados, las cartas de experiencia y el certificado de antecedentes penales suele llevar más tiempo que la resolución; un plazo de cuatro a ocho semanas desde el encargo es una previsión realista.

¿Puede un extranjero trabajar con un visado de negocios mientras se tramita el permiso?

No. Trabajar antes de que se expida el permiso o la confirmación de exención es ilícito, sea cual sea el visado del que disponga la persona. El visitante de negocios puede asistir a reuniones y negociaciones, y los directivos, ejecutivos, expertos y trabajadores técnicos pueden trabajar hasta 90 días al año con arreglo a la exención, que normalmente requiere una confirmación o una comunicación.

¿Cuánto tiempo es válido un permiso de trabajo y puede renovarse?

Hasta dos años, en función del contrato de trabajo o del destino (artículo 21). Puede prorrogarse una vez por un máximo de dos años, mediante una solicitud presentada entre 10 y 45 días antes de su vencimiento. Después se necesita un nuevo permiso, con una solicitud completa, por lo que conviene anotar cada vencimiento con suficiente antelación.

¿Qué ocurre si un trabajador extranjero trabaja sin permiso?

Con arreglo al Decreto n.º 283/2026/ND-CP, el trabajador se expone a una multa de 15 a 25 millones de VND y a una posible expulsión, y el empleador a multas a partir de 30 millones de VND en función del número de trabajadores, duplicadas para una organización. El contrato de trabajo y la tarjeta de residencia también quedan debilitados.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- El Decreto n.º 219/2025/ND-CP remitió a orientaciones posteriores el procedimiento de invitación de los especialistas de sectores prioritarios; se esperan instrucciones del Ministerio del Interior o de las provincias sobre cómo se aplican la exención para los sectores prioritarios y el umbral de un año para los expertos.
- El proyecto de ley de modificación del Código del Trabajo incluido en el programa legislativo de 2026 puede revisar los artículos 151 a 157 sobre los trabajadores extranjeros; en la fecha de revisión no se había aprobado nada.
- Desde el 1 de julio de 2026 existe un visado UD1 para el personal altamente cualificado de la industria de la tecnología digital, con arreglo a la Ley n.º 118/2025/QH15; su interacción con el régimen de permisos de trabajo para los expertos de los sectores prioritarios se irá aclarando a medida que se utilice.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Vietnamita	Significado
Work permit	*Giấy phép lao động*	La autorización para que un extranjero trabaje en Vietnam, por un máximo de dos años.
Work permit exemption confirmation	*Giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động*	El documento que confirma que se aplica una exención.
Manager	*Nhà quản lý*	Un directivo de empresa en el sentido de la Ley de Empresas, o el jefe o jefe adjunto de una organización.
Executive	*Giám đốc điều hành*	El jefe de una sucursal o de una oficina de representación, o de un ámbito de actividad, con tres años de experiencia.
Expert	*Chuyên gia*	Un titulado con dos años de experiencia pertinente (uno en los ámbitos prioritarios).
Technical worker	*Lao động kỹ thuật*	Un año de formación y dos años de experiencia, o tres años de experiencia.
Explanation of the demand for foreign workers	*Giải trình nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài*	Forma parte ahora de la solicitud única de permiso de trabajo.
Criminal record certificate	*Phiếu lý lịch tư pháp*	Exigido dentro de los seis meses anteriores a la solicitud, o solicitado en línea junto con el permiso.

INVERSOR EXTRANJERO O VIETNAMITA

Los permisos de trabajo se refieren a las personas extranjeras, no a los inversores extranjeros: una sociedad de capital vietnamita que contrata a un ingeniero extranjero sigue exactamente el mismo procedimiento que una de capital extranjero. La norma específica para los inversores es la exención para los aportantes de capital y los miembros del consejo que hayan aportado 3 mil millones de VND o más, que se aplica tanto si la sociedad es íntegramente de capital extranjero como si es una empresa conjunta (joint venture).

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Empezar a trabajar con un visado electrónico o de negocios antes de que se expida el permiso o la confirmación de exención.
- Cartas de experiencia que no indican el puesto, las fechas y las funciones, o un título en un ámbito ajeno al puesto.
- Certificados de antecedentes penales y certificados médicos caducados en la fecha de la solicitud (seis y doce meses, respectivamente).
- Utilizar la única prórroga y olvidar después que la próxima vez se necesita una nueva solicitud completa.
- Un cambio de empleador dentro de un grupo tratado como reexpedición; requiere un nuevo permiso.
- Miembros del consejo por debajo del umbral de 3 mil millones de VND que se dan por exentos.

FUENTES OFICIALES

- Base de Datos Jurídica Nacional (vbpl.vn): Decreto n.º 219/2025/ND-CP sobre los trabajadores extranjeros en Vietnam; Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14, artículos 151 a 157 — https://vbpl.vn
- Portal Nacional de Servicios Públicos (solicitudes en línea de permisos de trabajo y certificados de antecedentes penales) — https://dichvucong.gov.vn
- Ministerio del Interior (política sobre trabajadores extranjeros) — https://moha.gov.vn
- Portal del Gobierno: Decreto n.º 283/2026/ND-CP sobre sanciones administrativas en materia laboral — https://chinhphu.vn

CAPÍTULO 4 · SECCIÓN 4.6 DE 8

Visados y residencia temporal para inversores, trabajadores y sus familias: categorías de visado, visados de inversor según el capital, visados electrónicos, tarjetas de residencia temporal, familiares a cargo, registro de residencia y orden respecto del permiso de trabajo

Actualizado el 9 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista especializado en inversión extranjera (hoy jubilado), con 20 años de experiencia asesorando sobre el Derecho vietnamita de inversiones · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos (en inglés) · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- La inmigración se rige por la Ley n.º 47/2014/QH13 de Entrada, Salida, Tránsito y Residencia de Extranjeros, modificada por las Leyes n.º 51/2019/QH14 y n.º 23/2023/QH15, y la gestionan el Departamento de Inmigración del Ministerio de Seguridad Pública y las divisiones de inmigración de la policía provincial.
- Los visados de inversor se gradúan según el capital aportado: DT1 para 100 mil millones de VND o más (o sectores o zonas prioritarios), DT2 para entre 50 mil millones y menos de 100 mil millones de VND, DT3 para entre 3 mil millones y menos de 50 mil millones de VND y DT4 por debajo de 3 mil millones de VND; DT1, DT2 y DT3 dan acceso a tarjetas de residencia temporal de hasta 10, 5 y 3 años, y DT4 a ninguna.
- Los trabajadores son titulares de un visado LD1 (exentos del permiso de trabajo) o de un visado LD2 (titulares de un permiso de trabajo), ambos válidos hasta dos años, y pueden obtener una tarjeta de residencia temporal de hasta dos años ajustada al permiso o a la exención (artículos 9 y 38).
- Existe un visado electrónico de hasta 90 días, de entrada única o múltiple, para todas las nacionalidades; es adecuado para viajes exploratorios y viajes de negocios breves, pero no autoriza a trabajar.
- Los cónyuges y los hijos menores de 18 años de los inversores y trabajadores con tarjeta de residencia pueden obtener visados y tarjetas TT de hasta tres años; la residencia temporal de todo extranjero debe declararla el proveedor del alojamiento en un plazo de 12 horas desde su llegada (24 en zonas remotas).

El marco normativo y las autoridades

La entrada, la estancia y la residencia de los extranjeros se rigen por la Ley n.º 47/2014/QH13 de Entrada, Salida, Tránsito y Residencia de Extranjeros en Vietnam, modificada sustancialmente por la Ley n.º 51/2019/QH14, que reorganizó las categorías de visados de negocios y de inversor, y por la Ley n.º 23/2023/QH15, que desde el 15 de agosto de 2023 amplió el visado electrónico a 90 días y alargó a 45 días las estancias sin visado para los países de la lista de exención unilateral; una resolución del

Gobierno abrió después el visado electrónico a los nacionales de todos los países. Una nueva modificación, introducida por la Ley n.º 118/2025/QH15, de 10 de diciembre de 2025 (que modificó diez leyes en materia de seguridad y orden público), creó desde el 1 de julio de 2026 un visado UD1 para el personal altamente cualificado de la industria de la tecnología digital y otros extranjeros con derecho a un trato preferente especial en virtud de una ley o de una resolución de la Asamblea Nacional, y un visado UD2 para sus cónyuges e hijos menores de 18 años; ambos visados son válidos hasta cinco años y dan acceso a tarjetas de residencia temporal de hasta diez años (pregunta frecuente 53).

La ley la aplican el **Departamento de Inmigración** (Cục Quản lý xuất nhập cảnh) del Ministerio de Seguridad Pública, que expide los visados electrónicos, aprueba las cartas de patrocinio de visado para su recogida en las embajadas de Vietnam o a la llegada y tramita los casos patrocinados por organismos centrales, y las **divisiones de inmigración de la policía provincial**, que tramitan la mayoría de las prórrogas y conversiones de visado y de las tarjetas de residencia temporal patrocinadas por empresas de su provincia. Los visados expedidos en el extranjero proceden de las misiones diplomáticas de Vietnam (embajadas de Vietnam). La situación migratoria es personal y distinta de la autorización para trabajar: un visado nunca autoriza por sí solo a trabajar, y un permiso de trabajo nunca autoriza la entrada ni la estancia.

Las categorías de visado relevantes para los negocios

Cada visado lleva un símbolo que indica su finalidad, y el extranjero debe ser titular del visado que corresponda a la actividad que realiza. Las categorías que utilizan los inversores y los empleadores son las siguientes. **DN1** es para los extranjeros que trabajan con una empresa u organización vietnamita con personalidad jurídica, normalmente para reuniones, negociaciones y encargos breves, y **DN2** para los extranjeros que entran para ofrecer servicios, establecer una presencia comercial o realizar otras actividades en virtud de un tratado; ambos son válidos hasta 12 meses. **NN1** es para los jefes de las oficinas de representación o de los proyectos de organizaciones internacionales y de organizaciones no gubernamentales extranjeras, **NN2** para los jefes de las oficinas de representación y de las sucursales de comerciantes extranjeros y de organizaciones económicas, culturales y profesionales extranjeras, y **NN3** para quienes trabajan para esas oficinas; todos son válidos hasta 12 meses. **DT1** a **DT4** son visados de inversor, graduados según el capital como se describe más adelante. **LD1** es para los extranjeros que trabajan en Vietnam con una exención del permiso de trabajo confirmada, y **LD2** para quienes necesitan un permiso de trabajo y son titulares de él; ambos son válidos hasta dos años. **TT** es para el cónyuge y los hijos menores de 18 años de los extranjeros titulares de determinados visados, y para los progenitores, cónyuges e hijos extranjeros de ciudadanos vietnamitas, válido hasta 12 meses.

El **visado electrónico** (EV) lo expide en línea el Departamento de Inmigración por un máximo de 90 días, de entrada única o múltiple, a los nacionales de todos los países, a través del portal oficial. Es la vía habitual para las visitas exploratorias, las reuniones del consejo y las inspecciones de emplazamientos, y para entrar a realizar los reconocimientos médicos y las entrevistas antes de que se expida un permiso de trabajo. Los nacionales de los países de la lista de exención unilateral pueden entrar sin visado por un máximo de 45 días, y la Resolución del Gobierno n.º 229/NQ-CP añadió otros doce países europeos a la lista de exención de visado para el período comprendido entre el 15 de agosto de 2025 y el 14 de agosto de 2028. Ni el visado electrónico ni la entrada sin visado autorizan a trabajar.

Los visados de inversor y los requisitos de capital

Desde la reforma de 2019, los visados de inversor se gradúan según el capital que el inversor ha aportado, lo que puso fin a la práctica anterior de obtener visados de inversor de larga duración sobre la base de aportaciones nominales. **DT1** es para los inversores extranjeros, y los representantes de organizaciones extranjeras que invierten, con un capital aportado de 100 mil millones de VND o más, o que invierten en sectores con incentivos especiales a la inversión o en zonas con condiciones socioeconómicas especialmente difíciles; es válido hasta cinco años y da acceso a una tarjeta de residencia temporal de hasta diez años. **DT2** abarca un capital de entre 50 mil millones y menos de 100 mil millones de VND, o la inversión en sectores cuyo desarrollo se fomenta; hasta cinco años, con una tarjeta de hasta cinco años. **DT3** abarca entre 3 mil millones y menos de 50 mil millones de VND; hasta tres años, con una tarjeta de hasta tres años. **DT4** abarca un capital inferior a 3 mil millones de VND; hasta 12 meses, sin tarjeta de residencia temporal, por lo que el titular debe renovar el propio visado cada año.

La autoridad de inmigración exige pruebas de que el capital se ha aportado efectivamente y no solo registrado: el certificado de registro de empresa o el certificado de registro de inversión, los estatutos o el libro registro de socios y la prueba bancaria de la aportación a través de la cuenta de capital de inversión (La cuenta de capital de inversión). El inversor que también dirige la sociedad debería comprobar por separado su situación respecto del permiso de trabajo: una aportación de capital de 3 mil millones de VND o más a una sociedad de responsabilidad limitada, o como miembro del consejo de administración de una sociedad anónima, conlleva una exención del permiso de trabajo, que debe confirmarse (Permisos de trabajo para el personal extranjero). La cifra de 3 mil millones de VND es, por tanto, un umbral doble: para el visado DT3 y la tarjeta de residencia, y para la exención del permiso de trabajo. La planificación del capital social debería tener en cuenta ambos aspectos (Capital social y aportación de capital).

Tarjetas de residencia temporal

La tarjeta de residencia temporal (thẻ tạm trú) sustituye al visado para las estancias largas y permite entradas múltiples sin nuevos visados durante su vigencia. Según el artículo 36 de la ley, las tarjetas se expiden, entre otros, a los titulares de visados LV1, LV2, LS, DT1, DT2, DT3, NN1, NN2, DH, PV1, LD1, LD2 y TT; los titulares de visados DN, NN3, DT4 y de visados electrónicos no pueden obtenerla. El artículo 38 fija las duraciones máximas: hasta diez años para DT1; hasta cinco años para DT2 (y para LV1, LV2, LS y DH); hasta tres años para DT3, NN1, NN2 y TT; y hasta dos años para LD1, LD2 y PV1. Desde el 1 de julio de 2026, la Ley n.º 118/2025/QH15 añadió los visados UD1 y UD2 a la lista de visados que dan acceso a la tarjeta, con tarjetas de hasta diez años. En todos los casos, la tarjeta debe vencer al menos 30 días antes que el pasaporte y, en la práctica, también está limitada a la vigencia del permiso de trabajo, de la confirmación de exención o del otro documento en el que se basa.

La solicitud la presenta la sociedad u organización patrocinadora ante la autoridad de inmigración del lugar de su domicilio social, con la petición escrita del patrocinador, la declaración del extranjero con fotografía, el pasaporte y la prueba del fundamento de la tarjeta (permiso de trabajo, confirmación de exención o documentos de la inversión). La autoridad resuelve en un plazo de cinco días hábiles desde la presentación del expediente completo (artículo 37). La sociedad que patrocina por primera vez debe

presentar previamente ante la autoridad de inmigración sus documentos jurídicos y la firma y el sello de muestra de su representante. La tarjeta que vence puede sustituirse por una nueva si se mantiene su fundamento; no existe la prórroga de la tarjeta como tal.

El orden entre la inmigración y el permiso de trabajo

1. **Visitas exploratorias y previas a la contratación**
   Entre con un visado electrónico (hasta 90 días) o sin visado cuando sea posible, para reuniones, entrevistas y el reconocimiento médico necesario para el permiso de trabajo. No puede realizarse ningún trabajo.

2. **Permiso de trabajo o exención**
   El empleador obtiene el permiso de trabajo o la confirmación de exención (Permisos de trabajo para el personal extranjero). En el caso de un inversor, primero se constituye la sociedad y se aporta el capital.

3. **Registrar al patrocinador**
   Si la sociedad no ha patrocinado antes a extranjeros, presente ante la autoridad de inmigración sus documentos jurídicos y la firma y el sello de muestra.

4. **Obtener el visado adecuado**
   LD2 para el titular de un permiso, LD1 para el trabajador exento, DT1 a DT4 para el inversor. El extranjero que ya se encuentra en Vietnam puede convertir su visado en el nuevo en los casos que la ley permite, en particular cuando es titular de un permiso de trabajo o de una exención o es inversor; en caso contrario, la autoridad de inmigración aprueba el visado y este se recoge en el extranjero o a la llegada.

5. **Solicitar la tarjeta de residencia temporal**
   La presenta el patrocinador; se resuelve en cinco días hábiles; su vigencia está limitada por la categoría de visado, el permiso de trabajo o la exención y el pasaporte.

6. **Traer a los familiares a cargo**
   La sociedad o el titular principal patrocina los visados y las tarjetas TT del cónyuge y de los hijos menores de 18 años, con los certificados de matrimonio y de nacimiento legalizados y traducidos.

7. **Declarar la residencia y mantener vigentes los documentos**
   Asegúrese de que el arrendador o el hotel declara la residencia temporal en un plazo de 12 horas desde la llegada (24 en zonas remotas); renueve la tarjeta antes de que venzan el permiso, el pasaporte o la propia tarjeta.

Familiares a cargo, registro de residencia y salida

El cónyuge y los hijos menores de 18 años de un extranjero titular de un visado o de una tarjeta DT1, DT2 o DT3, NN1 o NN2, LD1 o LD2 pueden obtener un visado TT y una tarjeta de residencia temporal TT de hasta tres años, limitada a la tarjeta del titular principal. El familiar a cargo titular de una tarjeta TT no puede trabajar sin un permiso de trabajo propio. Los certificados de matrimonio y de nacimiento expedidos en el extranjero deben legalizarse y traducirse.

Todo extranjero que permanece en Vietnam debe tener declarada su residencia temporal. Según el artículo 33 de la ley, el establecimiento de alojamiento, ya sea un hotel, un apartamento con servicios o un arrendador particular, debe declarar al huésped extranjero ante la policía local en un plazo de 12 horas desde su llegada, o de 24 horas en las zonas remotas y montañosas, a través del sistema de declaración en línea o en la comisaría de la comuna. El extranjero que alquila una casa o un apartamento debería pedir al arrendador la prueba de que se ha realizado la declaración, porque la policía comprueba las declaraciones de residencia al tramitar las solicitudes de tarjeta y las infracciones en materia de residencia se sancionan con multas. La vivienda de los extranjeros se trata en Vivienda y oficinas para extranjeros.

Cuando termina la relación laboral, el permiso de trabajo se devuelve en un plazo de 15 días y la tarjeta de residencia pierde su fundamento. El extranjero debería salir del país o cambiar de situación antes de que venza la tarjeta; la permanencia irregular se sanciona con multas y puede dar lugar a la expulsión y a restricciones de entrada en el futuro. Antes de salir, el extranjero también debería liquidar el impuesto sobre la renta de las personas físicas y, si está en el sistema de seguro social, considerar el pago único al que pueden acogerse los extranjeros que dejan de trabajar en Vietnam.

Visados y tarjetas de residencia para negocios de un vistazo

Símbolo	Destinatarios	Validez del visado	Tarjeta de residencia	Fuente
DN1 / DN2	Negocios con una empresa vietnamita / servicios, presencia comercial, actividades en virtud de tratados	Hasta 12 meses	No puede obtenerse	Ley n.º 47/2014/QH13 en su versión modificada, artículos 8 y 9
NN1 / NN2	Jefes de oficinas de representación, de proyectos o de sucursales	Hasta 12 meses	Hasta 3 años	Artículos 8, 9 y 38
NN3	Personal de las oficinas de representación y de las organizaciones extranjeras	Hasta 12 meses	No puede obtenerse	Artículos 8 y 9
DT1	Capital de 100 mil millones de VND o más, o sectores o zonas prioritarios	Hasta 5 años	Hasta 10 años	Artículos 8, 9 y 38
DT2	Entre 50 mil millones y menos de 100 mil millones de VND, o sectores fomentados	Hasta 5 años	Hasta 5 años	Artículos 8, 9 y 38

Símbolo	Destinatarios	Validez del visado	Tarjeta de residencia	Fuente
DT3	Entre 3 mil millones y menos de 50 mil millones de VND	Hasta 3 años	Hasta 3 años	Artículos 8, 9 y 38
DT4	Menos de 3 mil millones de VND	Hasta 12 meses	No puede obtenerse	Artículos 8 y 9
LD1 / LD2	Trabajadores exentos del permiso de trabajo / titulares de un permiso de trabajo	Hasta 2 años	Hasta 2 años	Artículos 8, 9 y 38
TT	Cónyuges e hijos menores de 18 años de los titulares que cumplen los requisitos; familiares de ciudadanos vietnamitas	Hasta 12 meses	Hasta 3 años	Artículos 8, 9 y 38
UD1 / UD2	Personal altamente cualificado de la industria de la tecnología digital y otros extranjeros con trato preferente especial, y sus cónyuges e hijos menores de 18 años (desde el 1 de julio de 2026)	Hasta 5 años	Hasta 10 años	Ley n.º 118/2025/QH15
Visado electrónico (EV)	Todas las nacionalidades; visitas, exploración de negocios	Hasta 90 días, entrada única o múltiple	No puede obtenerse	Ley n.º 23/2023/QH15
Tramitación de la tarjeta	El patrocinador presenta la solicitud donde tiene su domicilio social		5 días hábiles	Artículo 37

EJEMPLO PRÁCTICO

Un inversor coreano, su familia y un ingeniero contratado en Bac Ninh

Un ciudadano coreano constituye en Bac Ninh una sociedad de responsabilidad limitada íntegramente de su propiedad con un capital social de 25 mil millones de VND, totalmente desembolsado, de la que es socio único y director general. Le acompañan su esposa y su hija de 12 años, y la sociedad contrata a un ingeniero de procesos coreano con un contrato de dos años. El calendario es ilustrativo.

Categoría del inversor	Capital aportado de 25 mil millones de VND: entre 3 mil millones y menos de 50 mil millones de VND, por lo que corresponde el DT3. Visado de hasta tres años; tarjeta de residencia temporal de hasta tres años.
Situación laboral del inversor	Como propietario de una SRL con una aportación de 3 mil millones de VND o más, está exento del permiso de trabajo; la sociedad obtiene una confirmación de exención antes de que empiece a trabajar como director general.

Mes 1	Entra con un visado electrónico de entradas múltiples de 90 días para firmar el arrendamiento de la fábrica y abrir cuentas; la sociedad se inscribe y el capital se aporta a través de la cuenta de capital de inversión.
Mes 2	La sociedad presenta sus documentos y la firma y el sello de muestra ante la división de inmigración de la policía de Bac Ninh y, después, solicita la conversión de su visado en un DT3 y la tarjeta de residencia temporal DT3 (resueltas en cinco días hábiles).
Mes 2	Visados TT y tarjetas TT de hasta tres años para su esposa y su hija, patrocinados por la sociedad, con sus certificados de matrimonio y de nacimiento apostillados y traducidos.
Meses 2 a 3	Se expide el permiso de trabajo del ingeniero; la sociedad patrocina un visado LD2 y una tarjeta LD2 de hasta dos años, que vence con el permiso.
Seguimiento	El arrendador declara la residencia temporal de cada miembro de la familia en un plazo de 12 horas desde su instalación; el inversor anota en su agenda el vencimiento de la tarjeta dentro de tres años y el plazo de prórroga del permiso del ingeniero.

Si el inversor hubiera aportado 2,5 mil millones de VND, solo habría podido obtener un visado DT4 de hasta 12 meses, sin tarjeta de residencia, y habría necesitado un permiso de trabajo para actuar como director general, ya que el umbral de la exención es de 3 mil millones de VND.

Si hubiera aportado 120 mil millones de VND, habría podido obtener un visado DT1 de hasta cinco años y una tarjeta de hasta diez años.

Preguntas de los inversores y de los empleadores sobre los visados

¿Qué visado obtiene un inversor extranjero en Vietnam?

Depende del capital aportado: DT1 para 100 mil millones de VND o más o para sectores o zonas prioritarios, DT2 para entre 50 mil millones y menos de 100 mil millones de VND, DT3 para entre 3 mil millones y menos de 50 mil millones de VND y DT4 por debajo de 3 mil millones de VND. Los titulares de DT1 a DT3 pueden obtener tarjetas de residencia temporal de hasta 10, 5 y 3 años; los titulares de DT4, no.

¿Puedo trabajar en Vietnam con un visado electrónico?

No. El visado electrónico, válido hasta 90 días y disponible para todas las nacionalidades, permite la entrada para visitas, reuniones y exploración de negocios, pero no autoriza a trabajar. Para trabajar se necesita un permiso de trabajo o una exención confirmada, seguidos de un visado LD1 o LD2 o de la tarjeta de residencia correspondiente, o bien la vía del inversor.

¿Cuánto tiempo es válida la tarjeta de residencia temporal de un trabajador?

Hasta dos años para los titulares de LD1 y LD2 según el artículo 38 de la Ley de Entrada y Salida de Extranjeros, y nunca más allá del permiso de trabajo o de la confirmación de exención, ni con un margen inferior a 30 días respecto del vencimiento del pasaporte. Se expide una nueva tarjeta cuando el permiso se prorroga o se renueva.

¿Pueden mi cónyuge y mis hijos vivir conmigo en Vietnam?

Sí. El cónyuge y los hijos menores de 18 años de un inversor con visado DT1 a DT3, de un trabajador con visado LD o de un jefe de oficina con visado NN1 o NN2 pueden obtener visados y tarjetas TT de hasta tres años, limitados a la tarjeta del titular principal. El cónyuge que desee trabajar necesita su propio permiso de trabajo.

¿Quién registra la residencia temporal de un extranjero?

El proveedor del alojamiento. Según el artículo 33 de la ley, el hotel, el apartamento con servicios o el arrendador debe declarar al huésped extranjero ante la policía local en un plazo de 12 horas desde su llegada, o de 24 horas en las zonas remotas, normalmente en línea. El extranjero debería conservar la prueba de la declaración para las solicitudes de tarjeta.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- Los visados UD1 y UD2 introducidos desde el 1 de julio de 2026 son nuevos; quién tiene la consideración de personal altamente cualificado de la industria de la tecnología digital depende de la Ley de la Industria de la Tecnología Digital y de sus normas de desarrollo, y la práctica sobre cómo obtienen los titulares de UD1 la autorización para trabajar todavía se está formando.
- La lista de exención de visado de la Resolución del Gobierno n.º 229/NQ-CP rige hasta el 14 de agosto de 2028; las nuevas incorporaciones o prórrogas se deciden mediante resolución del Gobierno y deberían comprobarse antes de viajar.
- El Ministerio de Seguridad Pública sigue trasladando a la vía electrónica las solicitudes de patrocinio, de visado y de tarjeta de residencia; los requisitos documentales y los procedimientos pueden cambiar a medida que lo hace, por lo que conviene comprobar los requisitos vigentes antes de cada solicitud.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Vietnamita	Significado
Visa	*Thị thực*	La autorización para entrar y permanecer, identificada por un símbolo de finalidad.
Electronic visa	*Thị thực điện tử*	Un visado en línea de hasta 90 días.
Temporary residence card	*Thẻ tạm trú*	Una tarjeta que sustituye al visado para estancias de hasta 2, 3, 5 o 10 años.

Inglés	Vietnamita	Significado
Visa exemption	*Miễn thị thực*	La entrada sin visado de los nacionales de los países enumerados, hasta 45 días de forma unilateral.
Sponsor	*Cơ quan, tổ chức mời, bảo lãnh*	La sociedad u organización que invita al extranjero y responde de él.
Declaration of temporary residence	*Khai báo tạm trú*	La declaración del huésped extranjero ante la policía por el arrendador o el hotel.
Change of visa purpose	*Chuyển đổi mục đích thị thực*	La conversión a otro visado dentro de Vietnam en los casos que la ley permite.
Immigration Department	*Cục Quản lý xuất nhập cảnh*	El departamento del Ministerio de Seguridad Pública competente para la entrada y la residencia de los extranjeros.

INVERSOR EXTRANJERO O VIETNAMITA

El Derecho de inmigración se aplica solo a las personas extranjeras. La situación personal de un inversor extranjero depende del capital que haya aportado, que determina si obtiene una tarjeta de diez años o un visado de doce meses. Un inversor vietnamita no necesita nada de esto, y una sociedad de capital vietnamita que contrata a un trabajador extranjero patrocina los visados y las tarjetas exactamente igual que una de capital extranjero. El ciudadano vietnamita que tenga también otra nacionalidad debería entrar y permanecer con el pasaporte vietnamita para no necesitar visado alguno.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Trabajar con un visado electrónico, un visado de negocios o una entrada sin visado mientras el permiso de trabajo está en trámite.
- Visados de inversor solicitados sobre la base de un capital registrado pero todavía no aportado; la autoridad comprueba la aportación.
- Tarjetas de residencia que vencerían después del pasaporte; la tarjeta debe vencer al menos 30 días antes.
- Arrendadores que no declaran la residencia temporal, lo que aflora al renovar la tarjeta.
- Dejar caducar la tarjeta tras el fin de la relación laboral y permanecer de forma irregular.
- Capital social fijado justo por debajo de 3 mil millones de VND, lo que hace perder tanto la tarjeta DT3 como la exención del permiso de trabajo.

FUENTES OFICIALES

- Base de Datos Jurídica Nacional (vbpl.vn): Ley n.º 47/2014/QH13 de Entrada, Salida, Tránsito y Residencia de Extranjeros, modificada por las Leyes n.º 51/2019/QH14 y n.º 23/2023/QH15 — https://vbpl.vn
- Departamento de Inmigración, Ministerio de Seguridad Pública — https://xuatnhapcanh.gov.vn
- Ministerio de Seguridad Pública — https://bocongan.gov.vn
- Portal del Gobierno: Resolución n.º 229/NQ-CP sobre la exención de visado — https://chinhphu.vn

Extinción del contrato, indemnizaciones y despidos económicos: las causas y los plazos de preaviso del empleador, la dimisión, el mutuo acuerdo, el despido disciplinario, los despidos por reestructuración o por causas económicas, las indemnizaciones por cese y por pérdida de empleo y la extinción ilícita

Actualizado el 9 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista especializado en inversión extranjera (hoy jubilado), con 20 años de experiencia asesorando sobre el Derecho vietnamita de inversiones · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos (en inglés) · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- El empleador solo puede extinguir unilateralmente el contrato por las causas del artículo 36 del Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14, con un preaviso mínimo de 45 días para un contrato indefinido, de 30 días para un contrato de 12 a 36 meses y de 3 días hábiles para uno más breve, o de 120 días para las ocupaciones enumeradas en el Decreto n.º 145/2020/ND-CP.
- El despido es una sanción disciplinaria que solo cabe por las faltas enumeradas en el artículo 125, tras una reunión disciplinaria celebrada con arreglo al artículo 122 dentro del plazo de prescripción del artículo 123.
- Los despidos por reestructuración, cambio tecnológico o causas económicas requieren un plan de utilización de la mano de obra, la consulta a la organización representativa de los trabajadores y un preaviso de 30 días al Comité Popular provincial y a los trabajadores (artículos 42 a 44).
- La indemnización por cese es de medio mes de salario, y la indemnización por pérdida de empleo en caso de despido económico de un mes de salario (con un mínimo de dos meses), por cada año de servicio no cubierto por el seguro de desempleo, sobre el salario medio de los últimos seis meses (artículos 46 y 47).
- La extinción ilícita obliga al empleador a readmitir al trabajador, a pagarle el salario y los seguros del período en que estuvo sin trabajar y a abonarle al menos dos meses de salario, más el salario correspondiente al preaviso no concedido (artículo 41).

Las vías por las que termina la relación laboral

El Derecho vietnamita no permite el desistimiento libre. El artículo 34 del Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14 enumera las únicas formas de extinción del contrato de trabajo: el vencimiento de la duración determinada; la finalización del trabajo pactado; el mutuo acuerdo; el encarcelamiento, la expulsión (en el caso de un trabajador extranjero) o el fallecimiento del trabajador; el fallecimiento del empleador persona física o el cese de la actividad del empleador persona jurídica; el despido como sanción disciplinaria; la extinción unilateral por el trabajador con arreglo al artículo 35 o por el

empleador con arreglo al artículo 36; la extinción por reestructuración, cambio tecnológico, causas económicas, fusión, escisión o transmisión de la titularidad con arreglo a los artículos 42 y 43; el vencimiento del permiso de trabajo de un trabajador extranjero; y la no superación o la resolución del período de prueba. Toda extinción al margen de estas vías, o sin seguir su procedimiento, es ilícita.

En la práctica, la mayoría de las extinciones de trabajadores que no han incurrido en falta se logran por **mutuo acuerdo** con arreglo al artículo 34, apartado 3, documentado en un acuerdo de extinción en el que constan la fecha de extinción, los pagos y una renuncia a reclamaciones. Las causas legales del empleador son limitadas, los procedimientos son formales y las consecuencias de un error son graves, por lo que una salida negociada con una compensación superior al mínimo legal suele ser más rápida y más barata. El acuerdo debe ser voluntario; el obtenido mediante presiones puede anularse.

Las causas de extinción unilateral del empleador y el preaviso

El artículo 36, apartado 1, solo permite al empleador extinguir unilateralmente el contrato en siete supuestos: a) el trabajador incumple con frecuencia el trabajo, evaluado conforme a los criterios del propio reglamento de rendimiento del empleador, que debe haberse dictado previa consulta a la organización representativa de los trabajadores; b) el trabajador ha estado enfermo o lesionado y no se ha recuperado tras 12 meses consecutivos de tratamiento con un contrato indefinido, seis meses con un contrato de 12 a 36 meses o más de la mitad de la duración de un contrato más breve; c) una catástrofe natural, un incendio, una epidemia peligrosa, una acción enemiga o un traslado o reducción ordenados por las autoridades obligan al empleador a suprimir puestos tras haber intentado evitarlo por todos los medios; d) el trabajador no se reincorpora al trabajo al término de un período de suspensión del contrato; e) el trabajador alcanza la edad de jubilación, salvo pacto en contrario; f) el trabajador abandona el trabajo sin causa justificada durante cinco o más días hábiles consecutivos; y g) el trabajador facilitó información falsa al celebrar el contrato que influyó en la contratación.

Según el artículo 36, apartado 2, el empleador debe conceder un preaviso de al menos 45 días para un contrato de duración indefinida, de al menos 30 días para un contrato de duración determinada de 12 a 36 meses y de al menos 3 días hábiles para un contrato de menos de 12 meses y en el supuesto de enfermedad. Para las ocupaciones enumeradas en el artículo 7 del Decreto n.º 145/2020/ND-CP, entre ellas la tripulación de aeronaves, la tripulación de buques y los directivos de empresa en el sentido de la Ley de Empresas, el preaviso es de al menos 120 días para un contrato indefinido o de 12 meses o más, y de al menos una cuarta parte de la duración para uno más breve. No se requiere preaviso en los supuestos d) y f). El artículo 37 prohíbe la extinción unilateral mientras el trabajador recibe tratamiento por enfermedad o lesión por prescripción médica (salvo en el supuesto b), disfruta de vacaciones anuales u otro permiso autorizado, o está embarazada, de baja por maternidad o criando a un hijo menor de 12 meses, salvo que el empleador cese en su actividad.

El supuesto a) es el que los empleadores pierden con más frecuencia: exige criterios escritos dictados antes de la evaluación, una evaluación documentada y un incumplimiento reiterado.

La dimisión del trabajador

El artículo 35 reconoce al trabajador el derecho a dimitir sin indicar el motivo, con un preaviso de 45 días con un contrato indefinido, de 30 días con un contrato de 12 a 36 meses y de 3 días hábiles con un contrato más breve, o de 120 días para las ocupaciones del Decreto n.º 145/2020/ND-CP. El trabajador puede marcharse sin preaviso si no se le asigna el trabajo o el lugar de trabajo pactados, si no se le paga íntegra o puntualmente, si sufre malos tratos, acoso sexual o trabajo forzoso, si está embarazada y se le aconseja dejar de trabajar, al alcanzar la edad de jubilación o si el empleador facilitó información falsa que influyó en el contrato. Se debe indemnización por cese por el servicio no cubierto a partir de los 12 meses.

El trabajador que se marcha sin el preaviso exigido y sin causa extingue el contrato de forma ilícita: según el artículo 40, pierde la indemnización por cese, debe pagar una compensación de medio mes de salario y el salario de los días de preaviso no concedidos, y debe reembolsar los costes de formación cuando así lo prevea un acuerdo de formación.

El despido como sanción disciplinaria

El despido (sa thải) es la más grave de las cuatro sanciones disciplinarias del artículo 124, junto con la amonestación, la prórroga de hasta seis meses del plazo para un aumento salarial y la degradación. Según el artículo 125, solo cabe cuando el trabajador: comete hurto, apropiación indebida, juego, lesiones intencionadas o consumo de drogas en el lugar de trabajo; revela secretos empresariales o tecnológicos o infringe la propiedad intelectual del empleador; causa o amenaza con causar daños graves a los bienes o intereses del empleador; comete acoso sexual en el lugar de trabajo según se define en el reglamento interno de trabajo; reincide en una falta disciplinaria mientras sigue vigente una sanción anterior de prórroga del plazo de aumento salarial o de degradación; o se ausenta sin causa justificada un total de cinco días en 30 días, o de 20 días en 365 días.

El procedimiento del artículo 122 y del Decreto n.º 145/2020/ND-CP es estricto. El empleador debe probar la falta del trabajador; debe celebrar una reunión disciplinaria, convocando con antelación al trabajador y, si este es afiliado, a la organización representativa de los trabajadores; debe permitir que el trabajador asista y se defienda o se haga representar por un abogado o por el sindicato; y debe levantar acta de la reunión. La falta debe estar descrita en el reglamento interno de trabajo (o en el contrato o en la ley), que es una de las razones por las que importa contar con un reglamento interno registrado (Reglamento interno de trabajo, sindicatos y litigios). Según el artículo 123, la decisión debe dictarse en un plazo de seis meses desde la falta, o de 12 meses para las faltas relativas a finanzas, bienes o revelación de secretos empresariales o tecnológicos. No pueden imponerse sanciones mientras el trabajador está de baja por enfermedad o de permiso autorizado, detenido, o embarazada, de baja por maternidad o criando a un hijo menor de 12 meses; el artículo 127 prohíbe las multas y las reducciones salariales como sanciones. El trabajador despedido no percibe indemnización por cese.

Despidos por reestructuración o por causas económicas

El artículo 42 permite al empleador extinguir el contrato de los trabajadores cuyos puestos desaparecen por un cambio de estructura o de tecnología, como la reorganización de la plantilla, el cambio de procesos o equipos o el cambio de productos, o por causas económicas, como una crisis o una recesión,

o la aplicación de la política del Estado de reestructuración económica o de compromisos internacionales. El artículo 43 aplica un régimen similar a las fusiones, absorciones, escisiones y transmisiones de la titularidad o del derecho de uso de los activos. El empleador debe poder probar la causa y su efecto sobre esos puestos.

Cuando el cambio afecta a los puestos de muchos trabajadores, el empleador debe elaborar un **plan de utilización de la mano de obra** con arreglo al artículo 44, en el que se indiquen los trabajadores que se mantienen, se recualifican, pasan a tiempo parcial, se jubilan o cuyo contrato se extingue, así como las medidas y la financiación para ejecutar el plan. Debe consultar el plan y las extinciones con la organización representativa de los trabajadores (el sindicato de base, si existe), y los trabajadores solo pueden ser despedidos tras esa consulta y tras un **preaviso de 30 días al Comité Popular provincial**, en la práctica el Departamento provincial del Interior, **y a los trabajadores** (artículo 42, apartado 6). El plan debe darse a conocer a los trabajadores en un plazo de 15 días desde su aprobación.

Cada trabajador despedido con 12 meses de servicio percibe la indemnización por pérdida de empleo del artículo 47, no la indemnización por cese. Un despido económico que omite el plan, la consulta o los preavisos es ilícito aunque la causa económica sea real. La reestructuración con ocasión de una adquisición o de una salida se trata en el capítulo 8.

GUÍA DE DECISIÓN

¿Qué vía puede poner fin a esta relación laboral?

Responda a las preguntas en orden. La primera respuesta que conduzca a un resultado identifica la vía, cuyo procedimiento debe seguirse después íntegramente.

Q1 **¿Está dispuesto el trabajador a aceptar marcharse en condiciones negociadas?**

Sí Mutuo acuerdo con arreglo al artículo 34, apartado 3: un acuerdo de extinción escrito con la fecha, los pagos (como mínimo, la indemnización legal por cese por el servicio no cubierto por el seguro de desempleo) y una renuncia a reclamaciones.

No Pase a la pregunta 2.

Q2 **¿Ha cometido el trabajador una falta enumerada en el artículo 125 y descrita en el reglamento interno de trabajo en los últimos seis meses (12 si se refiere a finanzas, bienes o secretos)?**

Sí Despido disciplinario tras una reunión con arreglo al artículo 122, con la organización representativa si el trabajador es afiliado. Sin indemnización por cese.

No Pase a la pregunta 3.

Q3 **¿Se aplica alguna de las siete causas del artículo 36, apartado 1, con pruebas (criterios de rendimiento y evaluaciones por escrito, historial médico, cinco días de ausencia injustificada)?**

Sí Extinción unilateral con un preaviso de 3, 30, 45 o 120 días, salvo que se aplique una protección del artículo 37. Indemnización por cese por el servicio no cubierto por el seguro de desempleo.

No Pase a la pregunta 4.

Q4 **¿Se suprime el puesto por reestructuración, cambio tecnológico, causas económicas, fusión o escisión?**

Sí Despido económico con arreglo al artículo 42 o 43: plan de utilización de la mano de obra, consulta, preaviso de 30 días al Comité Popular provincial y a los trabajadores, indemnización por pérdida de empleo de al menos dos meses.

No No existe vía unilateral lícita. Espere al vencimiento de la duración determinada o negocie.

Indemnización por cese, indemnización por pérdida de empleo y deducción del período cubierto por el seguro de desempleo

Según el artículo 46, el trabajador que ha trabajado de forma regular para el empleador durante 12 meses o más y cuyo contrato se extingue por vencimiento, finalización del trabajo, mutuo acuerdo, extinción unilateral lícita del trabajador o del empleador y en algunos otros supuestos percibe una **indemnización por cese** de medio mes de salario por cada año de servicio. La indemnización por cese no se debe cuando el trabajador tiene derecho a una pensión o es despedido. Según el artículo 47, el trabajador con 12 meses de servicio que pierde el empleo con arreglo al artículo 42 o 43 percibe una **indemnización por pérdida de empleo** de un mes de salario por cada año de servicio, con un mínimo de dos meses de salario.

Ambas indemnizaciones se calculan sobre el **tiempo de trabajo** del trabajador: el tiempo total efectivamente trabajado para el empleador, menos el tiempo durante el que el trabajador cotizó al seguro de desempleo y cualquier período por el que ya se haya abonado una indemnización por cese o por pérdida de empleo. Como el seguro de desempleo se aplica a los trabajadores vietnamitas desde 2009, el tiempo de trabajo computable de la mayoría de los trabajadores vietnamitas actuales se compone solo de los períodos no cubiertos, como un período de prueba con un contrato de prueba independiente. Para ellos, la indemnización por cese suele ser pequeña o nula, mientras que la indemnización por pérdida de empleo es el mínimo de dos meses. Los trabajadores extranjeros no cotizan al seguro de desempleo, por lo que se computa todo su período de servicio, y sus indemnizaciones por cese y por pérdida de empleo pueden ser considerables. El Decreto n.º 145/2020/ND-CP redondea los meses sueltos: hasta seis meses se computan como medio año y más de seis meses como un año completo. El salario utilizado es el salario medio del contrato de trabajo de los seis meses consecutivos anteriores a la extinción.

Según el artículo 48, el empleador debe liquidar todos los importes adeudados, incluidos el salario, las vacaciones anuales no disfrutadas y las indemnizaciones, en un plazo de 14 días hábiles desde la extinción, ampliable a 30 días en los supuestos de cese de actividad, reestructuración, causas económicas, fusión o escisión y fuerza mayor. También debe confirmar los períodos de cotización y devolver al trabajador sus documentos originales.

La extinción ilícita y sus consecuencias

La extinción que no se ajusta a los artículos 35, 36 o 37, o a los procedimientos de despido económico o disciplinario, es ilícita (artículo 39). Según el artículo 41, el empleador debe readmitir al trabajador con el contrato vigente, pagarle el salario, el seguro social, el seguro de salud y el seguro de desempleo de los días en que se le impidió trabajar y abonarle una cantidad adicional de al menos dos meses de salario conforme al contrato. Si el preaviso no se concedió íntegramente, debe pagar además el salario de los días de preaviso omitidos. Si el trabajador no desea volver, el empleador paga la indemnización por cese además de esos importes; si el empleador no desea readmitirlo y el trabajador está de acuerdo, las partes pactan una compensación adicional de al menos dos meses de salario.

El componente de salarios atrasados encarece la demora. Un litigio sobre extinción puede llevarse directamente ante los tribunales sin mediación (artículo 188) en el plazo de un año (artículo 190), como se explica en Reglamento interno de trabajo, sindicatos y litigios.

Vías de extinción, preaviso y pagos

Vía	Preaviso	Pago	Fuente
Mutuo acuerdo	Según lo pactado	Indemnización por cese por el servicio no cubierto (12 meses o más), más cualquier compensación pactada	Código del Trabajo, artículos 34, apartado 3, y 46
Empleador, causas del artículo 36	45 días (indefinido); 30 días (12-36 meses); 3 días hábiles (menos de 12 meses, enfermedad); 120 días para las ocupaciones enumeradas; ninguno en los supuestos d) y f)	Indemnización por cese por el servicio no cubierto	Artículos 36 y 46; Decreto n.º 145/2020/ND-CP, artículo 7
Dimisión del trabajador	45 / 30 / 3 días hábiles; 120 para las ocupaciones enumeradas; ninguno en los supuestos del artículo 35, apartado 2	Indemnización por cese por el servicio no cubierto	Artículos 35 y 46
Despido disciplinario	Reunión disciplinaria; decisión en un plazo de 6 o 12 meses desde la falta	Ninguna	Artículos 122 a 125
Despido económico (artículos 42 y 43)	30 días al Comité Popular provincial y a los trabajadores, tras la consulta	Indemnización por pérdida de empleo: 1 mes por año de servicio no cubierto, con un mínimo de 2 meses	Artículos 42 a 44 y 47

Vía	Preaviso	Pago	Fuente
Vencimiento del permiso de trabajo de un trabajador extranjero	Anótelo en la agenda; el contrato se extingue	Indemnización por cese cuando se aplica el artículo 46	Artículos 34 y 156
Extinción ilícita por el empleador		Readmisión, salarios y seguros atrasados, al menos 2 meses de salario, preaviso omitido e indemnización por cese si no hay reincorporación	Artículo 41
Liquidación final		En un plazo de 14 días hábiles (30 en los supuestos enumerados)	Artículo 48

EJEMPLO PRÁCTICO

El cierre de un departamento de ventas en Ciudad Ho Chi Minh

Un distribuidor de capital extranjero cierra su departamento de ventas directas a finales de diciembre de 2026 y pasa a un modelo de distribuidores. Se ven afectados tres trabajadores. Las cifras son ilustrativas y presuponen que todas las relaciones laborales se rigieron por contratos indefinidos, salvo que se indique otra cosa.

Causa y vía	Un cambio de modelo de negocio que suprime los puestos del departamento: reestructuración con arreglo al artículo 42. Se elabora un plan de utilización de la mano de obra; otros dos trabajadores se recolocan en el servicio de atención al cliente.
Calendario	Plan presentado al sindicato de base el 2 de octubre de 2026; actas de la consulta firmadas el 16 de octubre; preaviso escrito presentado ante el Departamento del Interior de Ciudad Ho Chi Minh y entregado a los trabajadores el 20 de octubre; extinciones con efecto el 31 de diciembre de 2026, más de 30 días después; liquidación pagada a más tardar el 13 de enero de 2027, dentro del plazo de 14 días hábiles.
Trabajador A (director de ventas vietnamita)	Incorporado el 1 de febrero de 2018; dos meses de prueba con un contrato independiente y asegurado desde el 1 de abril de 2018. Tiempo no cubierto: dos meses, redondeados a medio año. Un mes por año × 0,5 = 0,5 meses, por lo que se aplica el mínimo de dos meses. Salario medio de 40 000 000 VND: indemnización por pérdida de empleo de 80 000 000 VND.
Trabajadora B (directora regional extranjera)	Incorporada el 1 de julio de 2020: seis años y seis meses hasta el 31 de diciembre de 2026, todo ello no cubierto porque los trabajadores extranjeros están fuera del seguro de desempleo, es decir, 6,5 años. Salario medio de 120 000 000 VND: indemnización por pérdida de empleo de 6,5 × 120 000 000 = 780 000 000 VND. Su permiso de trabajo se devuelve en un plazo de 15 días.
Trabajador C (ejecutivo de ventas vietnamita)	Incorporado el 1 de marzo de 2026, con diez meses de servicio: sin indemnización por pérdida de empleo (se exigen 12 meses), pero se le abonan el salario final y las vacaciones no disfrutadas.

Alternativa negociada	La empresa ofrece a cada trabajador dos meses de salario adicionales a cambio de un acuerdo de extinción por mutuo acuerdo con renuncia a reclamaciones; los tres aceptan.
Si se hubiera omitido el plan	Extinguir los contratos sin el plan, la consulta o el preaviso a la provincia habría sido ilícito, con readmisión o con salarios y seguros atrasados hasta la sentencia, más al menos dos meses de salario para cada uno.

Las indemnizaciones por pérdida de empleo y por cese abonadas conforme al Código del Trabajo están en general exentas del impuesto sobre la renta de las personas físicas; los importes adicionales negociados tributan. Véase Impuesto sobre la renta de las personas físicas y expatriados.

Preguntas de los empleadores sobre la extinción del contrato

¿Puedo extinguir el contrato de un trabajador sin causa en Vietnam?

No. El empleador solo puede extinguir unilateralmente un contrato por las siete causas del artículo 36 del Código del Trabajo, mediante despido disciplinario por las faltas enumeradas en el artículo 125 o mediante despido económico con arreglo a los artículos 42 y 43. En los demás casos, las opciones son dejar que venza la duración determinada o pactar una extinción por mutuo acuerdo.

¿Qué preaviso debe conceder el empleador?

Según el artículo 36 del Código del Trabajo, al menos 45 días para un contrato de duración indefinida, 30 días para un contrato de duración determinada de 12 a 36 meses y 3 días hábiles para un contrato más breve o en el supuesto de enfermedad. Para las ocupaciones enumeradas, entre ellas los directivos de empresa, el Decreto n.º 145/2020/ND-CP exige 120 días.

¿Cómo se calcula la indemnización por cese en Vietnam?

Medio mes del salario medio de los últimos seis meses por cada año de servicio no cubierto por el seguro de desempleo, para los trabajadores con 12 meses de servicio (artículo 46). En caso de despido económico, la indemnización por pérdida de empleo es de un mes por año, con un mínimo de dos meses (artículo 47). Los trabajadores extranjeros, que están fuera del seguro de desempleo, computan todo su período de servicio.

¿Qué debe hacer el empleador antes de efectuar despidos económicos?

Elaborar un plan de utilización de la mano de obra cuando se vean afectados muchos puestos, consultar a la organización representativa de los trabajadores y conceder un preaviso de 30 días al Comité Popular provincial y a los trabajadores afectados (artículos 42 y 44). Los trabajadores con 12 meses de servicio perciben entonces la indemnización por pérdida de empleo, y todas las cantidades adeudadas se liquidan en un plazo de 14 días hábiles, ampliable a 30.

¿Qué ocurre si se declara ilícita una extinción?

Según el artículo 41, el empleador debe readmitir al trabajador, pagarle el salario y el seguro social, el de salud y el de desempleo del período en que estuvo sin trabajar, abonarle además al menos dos meses de salario y pagarle el salario del preaviso omitido. Si el trabajador no se reincorpora, se añade la indemnización por cese; si no es readmitido, se aplica una compensación pactada de al menos dos meses.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- El proyecto de ley de modificación del Código del Trabajo incluido en el programa legislativo de 2026 puede revisar las disposiciones sobre extinción y despidos económicos; en la fecha de revisión no se había aprobado nada.
- La Ley n.º 74/2025/QH15 de Empleo se aplica al seguro de desempleo desde el 1 de enero de 2026; conviene seguir sus decretos de desarrollo y la interacción entre la prestación por desempleo y las indemnizaciones de los artículos 46 y 47 a medida que se desarrolle la práctica.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Vietnamita	Significado
Unilateral termination	*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*	La extinción por una de las partes por una causa del artículo 35 o 36.
Mutual termination	*Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*	La extinción por acuerdo con arreglo al artículo 34, apartado 3.
Dismissal	*Sa thải*	La sanción disciplinaria más grave (artículo 125).
Labour use plan	*Phương án sử dụng lao động*	El plan exigido antes de los despidos económicos (artículo 44).
Severance allowance	*Trợ cấp thôi việc*	Medio mes de salario por año de servicio no cubierto (artículo 46).
Job-loss allowance	*Trợ cấp mất việc làm*	Un mes de salario por año de servicio no cubierto, con un mínimo de dos meses (artículo 47).
Unlawful unilateral termination	*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*	La extinción que infringe los artículos 35 a 37 (artículo 39).
Labour discipline	*Kỷ luật lao động*	El régimen disciplinario de los artículos 117 a 127.

INVERSOR EXTRANJERO O VIETNAMITA

El Derecho de la extinción del contrato es el mismo para los empleadores de capital extranjero y los nacionales. Lo que cambia es el perfil de coste de la plantilla: los trabajadores extranjeros están fuera del seguro de desempleo, por lo que sus indemnizaciones por cese y por pérdida de empleo se calculan sobre todo su período de servicio, y el vencimiento de un permiso de trabajo puede extinguir por sí mismo el contrato.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Extinguir el contrato por bajo rendimiento sin criterios de rendimiento escritos dictados previa consulta a la organización representativa.
- Despidos económicos sin plan de utilización de la mano de obra, sin consulta y sin el preaviso de 30 días a la provincia y a los trabajadores.
- Despidos disciplinarios por faltas no descritas en el reglamento interno de trabajo, o decididos fuera de plazo.
- Extinguir el contrato de trabajadoras embarazadas, de baja por maternidad o que crían a un hijo menor de 12 meses.
- Subestimar la indemnización por cese de los trabajadores extranjeros con mucha antigüedad, cuyo período de servicio se computa íntegramente.

FUENTES OFICIALES

- Base de Datos Jurídica Nacional (vbpl.vn): Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14, artículos 34 a 48 y 117 a 127; Decreto n.º 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Ministerio del Interior (relaciones laborales y comunicaciones de despidos económicos) — https://moha.gov.vn
- Seguridad Social de Vietnam (confirmación de los períodos de cotización a la extinción del contrato) — https://baohiemxahoi.gov.vn

CAPÍTULO 4 · SECCIÓN 4.8 DE 8

Reglamento interno de trabajo, democracia en el lugar de trabajo, sindicatos y litigios laborales: registro del reglamento interno, diálogo, negociación colectiva, sindicatos y cuota sindical, mediación, arbitraje, tribunales, huelgas, inspección y sanciones

Actualizado el 9 de noviembre de 2026 · Elaborado por un jurista especializado en inversión extranjera (hoy jubilado), con 20 años de experiencia asesorando sobre el Derecho vietnamita de inversiones · Información jurídica y fiscal, no asesoramiento jurídico · Cómo lo verificamos (en inglés) · Abrir en la aplicación

LO ESENCIAL

- El empleador con 10 o más trabajadores debe dictar un reglamento interno de trabajo escrito que abarque las materias del artículo 118 del Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14, previa consulta a la organización representativa de los trabajadores, y registrarlo ante la autoridad laboral provincial en un plazo de 10 días; surte efecto 15 días después de que la autoridad reciba el expediente (artículos 118 a 121).
- El empleador debe celebrar un diálogo periódico en el lugar de trabajo al menos una vez al año y aplicar la democracia de base en el lugar de trabajo (artículo 63; Decreto n.º 145/2020/ND-CP; Ley n.º 10/2022/QH15).
- Los sindicatos de base están afiliados a la Confederación General del Trabajo de Vietnam; con arreglo a la Ley n.º 50/2024/QH15, en vigor desde el 1 de julio de 2025, los trabajadores extranjeros con contratos de 12 meses o más pueden afiliarse, y toda empresa paga la cuota sindical del 2 %, exista o no un sindicato.
- La mayoría de los litigios laborales individuales deben someterse a un mediador laboral antes del arbitraje o de la vía judicial, pero los litigios sobre despido, extinción unilateral y pagos por extinción pueden llevarse directamente ante los tribunales; los plazos de prescripción son de 6 meses para la mediación, 9 meses para el arbitraje y 1 año para la vía judicial (artículos 188 a 190).
- Las infracciones en materia laboral y de seguro social se sancionan con arreglo al Decreto n.º 283/2026/ND-CP, en vigor desde el 10 de septiembre de 2026 y que sustituye al Decreto n.º 12/2022/ND-CP, con multas para las organizaciones del doble de los importes previstos para las personas físicas.

El reglamento interno de trabajo: cuándo se necesita y qué contiene

El reglamento interno de trabajo (nội quy lao động) es el código de conducta escrito del empleador y el fundamento jurídico de la potestad disciplinaria. Según el artículo 118 del Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14, todo empleador debe dictar un reglamento interno, y el empleador con 10 o más trabajadores debe dictarlo por escrito; el empleador con menos trabajadores puede, en su lugar,

recoger las normas en los contratos de trabajo. El reglamento escrito debe abarcar: la jornada y los períodos de descanso; el orden en el lugar de trabajo; la seguridad y la higiene en el trabajo; la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y el procedimiento de tramitación de las denuncias; la protección de los bienes, los secretos empresariales y tecnológicos y la propiedad intelectual del empleador; los supuestos en que un trabajador puede ser trasladado temporalmente a otro trabajo; las infracciones de la disciplina laboral y las sanciones correspondientes; la responsabilidad material por daños; y las personas competentes para ejercer la potestad disciplinaria. El Decreto n.º 145/2020/ND-CP desarrolla cada punto.

El reglamento importa en la práctica por el artículo 127 y el procedimiento disciplinario: un trabajador solo puede ser sancionado por conductas que el reglamento interno, el contrato de trabajo o la ley tipifican como falta. El empleador sin reglamento registrado, o con un reglamento impreciso, se encuentra a menudo con que no puede sancionar ni despedir lícitamente a un trabajador cuya falta es evidente (Extinción del contrato, indemnizaciones y despidos económicos). El reglamento también debería recoger los criterios de rendimiento de los que depende una extinción por bajo rendimiento con arreglo al artículo 36, o remitir a un reglamento de rendimiento independiente dictado previa consulta.

Antes de dictar o modificar el reglamento, el empleador debe consultar a la organización representativa de los trabajadores, si existe (artículo 118, apartado 3). Después debe comunicar el reglamento a los trabajadores y exponer su contenido principal en el lugar de trabajo (artículo 118, apartado 4).

Dictar y registrar el reglamento interno de trabajo

1. **Redactar el reglamento**
   Abarque cada punto del artículo 118, en vietnamita, adaptado a la actividad: procedimiento en materia de acoso sexual, confidencialidad, lista de faltas graduadas según la sanción y responsabilidad material.

2. **Consultar a la organización representativa**
   Envíe el borrador al sindicato de base, si existe, y haga constar sus observaciones en acta; la consulta es obligatoria, el acuerdo no.

3. **Dictar el reglamento**
   Mediante decisión del representante legal o de otra persona competente, con una fecha de efectos que respete el plazo de registro.

4. **Presentar el expediente de registro en un plazo de 10 días**
   Ante la autoridad laboral provincial (el Departamento del Interior) del lugar del domicilio social del empleador: la solicitud de registro, el reglamento, las actas de la consulta y cualquier normativa conexa sobre disciplina y responsabilidad material (artículos 119 y 120).

5. **Atender cualquier requerimiento de modificación**
   Si el reglamento contraviene la ley, la autoridad lo notifica al empleador y le indica cómo modificarlo en un plazo de siete días hábiles desde la recepción; el empleador lo modifica y lo vuelve a presentar.

6 **Comunicarlo a las sucursales y a los trabajadores**

El empleador con unidades en otras provincias remite el reglamento registrado a la autoridad laboral de cada provincia en la que se encuentra una unidad; exponga el contenido principal en cada centro de trabajo.

7 **Aplicarlo desde la fecha de efectos**

El reglamento surte efecto 15 días después de que la autoridad reciba el expediente completo (artículo 121); las modificaciones siguen el mismo procedimiento.

Diálogo en el lugar de trabajo y democracia de base

El artículo 63 obliga al empleador a celebrar un diálogo en el lugar de trabajo con los trabajadores o con la organización representativa al menos una vez al año, cuando cualquiera de las partes lo solicite y en los supuestos que exige la ley, como la elaboración de un plan de utilización de la mano de obra para despidos económicos o la adopción de criterios de rendimiento. El Decreto n.º 145/2020/ND-CP establece cómo se organiza el diálogo, quién representa a los trabajadores cuando no hay sindicato y el contenido que debe abordarse: la situación de la empresa, el cumplimiento de los contratos y de los convenios colectivos, las condiciones de trabajo y las peticiones de los trabajadores.

La democracia en el lugar de trabajo se rige también por la Ley n.º 10/2022/QH15 de Aplicación de la Democracia de Base, en vigor desde el 1 de julio de 2023, que se aplica a las empresas a través de la legislación laboral, y por las disposiciones sobre democracia en el lugar de trabajo del Decreto n.º 145/2020/ND-CP. En la práctica, el empleador dicta una normativa sobre la democracia en el lugar de trabajo y celebra una conferencia anual de trabajadores en la que se debaten los resultados empresariales, las políticas salariales y de primas y el convenio colectivo, y se eligen los representantes de los trabajadores para el diálogo. Se incluyó una Ley de Aplicación de la Democracia de Base modificada en el programa de la Asamblea Nacional para su período de sesiones de octubre de 2026.

Convenios colectivos

La negociación colectiva regulada en los artículos 65 a 78 se produce a petición de cualquiera de las partes; el empleador no puede negarse a negociar cuando la organización representativa lo solicita, pero el Código no exige que se alcance un acuerdo. El convenio colectivo de empresa solo puede firmarse si más de la mitad de los trabajadores que votan aprueban el texto negociado. Su vigencia es de uno a tres años, no puede establecer menos de lo que prevé la ley y sus disposiciones prevalecen sobre las condiciones menos favorables de los contratos individuales y del reglamento interno. El empleador debe remitir el convenio firmado a la autoridad laboral provincial en un plazo de 10 días y darlo a conocer a los trabajadores. También existen convenios de varias empresas y sectoriales, en particular en el sector textil y de la confección.

Para un empleador de capital extranjero, el convenio colectivo es ante todo un instrumento para fijar los aumentos salariales, los complementos, las primas y los permisos adicionales durante un período previsible, y para reducir el riesgo de conflictos colectivos. Los compromisos que contiene son exigibles por el sindicato y por los trabajadores individualmente, por lo que el texto debería redactarse con el mismo cuidado que un contrato mercantil.

Sindicatos y otras organizaciones representativas de los trabajadores

La organización representativa de los trabajadores habitual es el **sindicato de base** (công đoàn cơ sở) afiliado a la Confederación General del Trabajo de Vietnam a través de su federación provincial o de la zona industrial. Los trabajadores pueden constituirlo o afiliarse a él, y el empleador no puede obstaculizar su constitución, discriminar a sus afiliados ni injerirse en sus asuntos. La Ley n.º 50/2024/QH15 de Sindicatos, en vigor desde el 1 de julio de 2025, amplió la afiliación a los trabajadores extranjeros con contratos de trabajo de 12 meses o más. Cuando existe un sindicato, el empleador debe facilitarle medios y tiempo para sus actividades, consultarle sobre el reglamento interno, las escalas salariales, la normativa de primas, los planes de utilización de la mano de obra y las sanciones disciplinarias, y respetar las garantías especiales de los cargos sindicales del artículo 177, incluida la prórroga del contrato de un cargo sindical a tiempo parcial que vence durante su mandato y la consulta exigida antes de extinguir el contrato de un cargo sindical.

Exista o no un sindicato, toda empresa paga la **cuota sindical** del 2 % de la masa salarial cotizable al seguro social con arreglo a la Ley n.º 50/2024/QH15 y al Decreto n.º 105/2026/ND-CP, en vigor desde el 16 de mayo de 2026, que fija el pago a más tardar el último día del mes siguiente y permite una suspensión de hasta 12 meses y, tras una suspensión, una reducción de hasta el 20 % durante un máximo de seis meses para las empresas en dificultades (pregunta frecuente 60; Seguro social, de salud y de desempleo). Los afiliados pagan sus propias cuotas.

Los artículos 170 a 174 del Código del Trabajo de 2019 reconocen también un segundo tipo de entidad: la **organización de trabajadores en la empresa**, constituida por los trabajadores e inscrita ante el Estado, no afiliada a la Confederación, con los mismos derechos que un sindicato en materia de diálogo, negociación y resolución de litigios. La disposición responde a los compromisos de Vietnam en virtud del CPTPP y del Acuerdo de Libre Comercio UE-Vietnam (EVFTA). Su funcionamiento práctico depende de las normas de desarrollo sobre la inscripción; los empleadores deberían comprobar la situación vigente, ya que en la mayoría de las empresas el sindicato de base sigue siendo de hecho la única organización representativa. Cuando no existe ninguna de las dos, los trabajadores eligen a sus representantes para el diálogo en el lugar de trabajo, y el sindicato de nivel superior puede, a petición de los trabajadores, representarlos en determinadas cuestiones.

Litigios laborales individuales y colectivos

El **litigio laboral individual** entre un trabajador y el empleador lo resuelven, según el artículo 187, un mediador laboral, un consejo de arbitraje laboral o el Tribunal Popular. El artículo 188 convierte la mediación por un mediador laboral, designado por la autoridad laboral provincial, en un primer paso obligatorio, que debe completarse en un plazo de cinco días hábiles desde la solicitud, salvo en los litigios sobre despido disciplinario y extinción unilateral, sobre daños e indemnizaciones a la extinción, sobre trabajadores domésticos, sobre el seguro social, el de salud, el de desempleo y el de accidentes de trabajo, y en determinados litigios de cesión de trabajadores y de colocación en el extranjero, que pueden llevarse directamente ante los tribunales. Si la mediación fracasa o no se celebra a tiempo, las partes pueden acordar someter el litigio al **consejo de arbitraje laboral**, que constituye un panel en un plazo de siete días hábiles y resuelve en un plazo de 30 días, o cualquiera de las partes puede demandar ante los tribunales. Mientras esté pendiente una solicitud de arbitraje, ninguna de las partes puede

acudir a los tribunales. Según el artículo 190, los plazos de prescripción se cuentan desde la fecha en que la parte descubre la infracción: seis meses para la solicitud de mediación, nueve meses para el arbitraje y un año para la vía judicial.

El **litigio laboral colectivo** es un litigio sobre derechos, relativo a la interpretación o el cumplimiento de la ley, de un convenio colectivo o del reglamento interno, o un litigio sobre intereses, relativo a nuevas condiciones. Los litigios sobre derechos pasan por la mediación y después por el órgano administrativo competente o el tribunal; los litigios sobre intereses pasan por la mediación y después por el consejo de arbitraje laboral, y solo los litigios sobre intereses pueden dar lugar a una huelga lícita. En cambio, los litigios mercantiles con socios comerciales se someten al arbitraje comercial o a los tribunales económicos, que se tratan en el capítulo 9.

Huelgas

Según los artículos 198 a 212, la huelga solo es lícita si la organiza y dirige una organización representativa de los trabajadores con derecho a la negociación colectiva, deriva de un litigio sobre intereses tras el fracaso de la mediación, o tras no haberse constituido el consejo de arbitraje o no haberse ejecutado su decisión, la respalda en votación más de la mitad de los trabajadores consultados y va precedida de una decisión de huelga remitida al empleador y a las autoridades al menos cinco días hábiles antes de su inicio. Las huelgas están prohibidas en los servicios esenciales enumerados por el Gobierno. Los paros espontáneos que no siguen estos pasos, que históricamente han sido la forma más frecuente de acción colectiva en los parques industriales de Vietnam, son ilícitos, pero los empleadores suelen resolverlos mediante negociación con la federación sindical provincial y la autoridad laboral, más que mediante medidas disciplinarias. El empleador no puede tomar represalias contra los trabajadores que participan en una huelga lícita ni recurrir a trabajadores cedidos para sustituirlos.

El Derecho colectivo del trabajo de un vistazo

Concepto	Norma	Fuente
Reglamento interno de trabajo escrito	Obligatorio a partir de 10 trabajadores	Código del Trabajo, artículo 118
Registro	En un plazo de 10 días desde que se dicta, ante la autoridad laboral provincial; surte efecto 15 días después de la recepción del expediente	Artículos 119 a 121
Diálogo en el lugar de trabajo	Al menos una vez al año, a petición de parte y en los supuestos obligatorios	Artículo 63; Decreto n.º 145/2020/ND-CP
Convenio colectivo	Se firma si lo aprueba más del 50 % de los votantes; vigencia de 1 a 3 años; remisión en un plazo de 10 días	Artículos 65 a 78
Afiliación sindical	Trabajadores vietnamitas; trabajadores extranjeros con contratos de 12 meses o más	Ley n.º 50/2024/QH15
Cuota sindical	2 % de la masa salarial cotizable al seguro social, mensualmente	Ley n.º 50/2024/QH15; Decreto n.º 105/2026/ND-CP

Concepto	Norma	Fuente
Litigios individuales	Primero el mediador laboral (5 días hábiles), salvo en los litigios sobre extinción y seguros; después el consejo de arbitraje (resolución en 30 días) o el tribunal	Artículos 187 a 189
Plazos de prescripción	6 meses (mediación); 9 meses (arbitraje); 1 año (vía judicial)	Artículo 190
Huelgas	Solo litigios sobre intereses; votación de más del 50 %; preaviso de 5 días hábiles	Artículos 198 a 212
Multas: reglamento interno (importes para personas físicas; duplicados para las organizaciones)	Sin reglamento escrito o sin registro: de 5 a 10 millones de VND; falta de comunicación a los trabajadores: de 1 a 3 millones de VND	Decreto n.º 283/2026/ND-CP

Inspección de trabajo y sanciones

El cumplimiento lo vigilan los inspectores de trabajo del Ministerio del Interior y de las provincias, dentro del sistema de inspección reorganizado en 2025; la Seguridad Social de Vietnam, que comprueba el cumplimiento de las cotizaciones; y las federaciones sindicales, que supervisan las condiciones de trabajo. Las inspecciones se programan anualmente o se desencadenan por denuncias, accidentes y litigios. Una inspección típica pide los contratos de trabajo, el reglamento interno registrado, las escalas salariales y la prueba de su publicación, los registros y las notificaciones de horas extraordinarias, las afiliaciones a los seguros y los justificantes de pago, los permisos de trabajo de cada trabajador extranjero, los registros de seguridad en el trabajo y las actas del diálogo en el lugar de trabajo.

Las sanciones las fija el Decreto n.º 283/2026/ND-CP, dictado el 15 de julio de 2026 y en vigor desde el 10 de septiembre de 2026, que sustituyó al Decreto n.º 12/2022/ND-CP. Abarca el ámbito laboral, el seguro social y los trabajadores vietnamitas enviados al extranjero. Los importes indicados se refieren a las personas físicas; según el artículo 7, a una organización se le impone el doble del importe previsto para las personas físicas. Las multas son graduadas, a menudo según el número de trabajadores afectados, y van acompañadas de medidas correctoras, como órdenes de abonar los salarios o las cotizaciones impagados, de readmitir a los trabajadores o de registrar el reglamento interno. Se ofrecen ejemplos en la tabla anterior y en las secciones sobre jornada, seguros y permisos de trabajo. Las infracciones graves, como la elusión de las cotizaciones al seguro social o las infracciones de la seguridad en el trabajo que causan la muerte, también pueden dar lugar a responsabilidad penal con arreglo al Código Penal.

EJEMPLO PRÁCTICO

De diez trabajadores al primer litigio: un estudio de diseño en Da Nang

Un estudio de diseño de capital extranjero en Da Nang pasa de 8 a 14 trabajadores en 2026 y se enfrenta a su primer expediente disciplinario. El calendario es ilustrativo.

Marzo de 2026	Se incorpora el décimo trabajador. El estudio redacta en vietnamita un reglamento interno de trabajo que abarca los puntos del artículo 118, con una sección detallada sobre confidencialidad y propiedad intelectual y una lista graduada de faltas.
Abril de 2026	No existe sindicato; el estudio pide a la federación sindical de Da Nang que participe y hace constar sus observaciones. El reglamento se dicta el 6 de abril y se presenta ante el Departamento del Interior de Da Nang el 13 de abril, dentro del plazo de 10 días.
Finales de abril de 2026	La autoridad recibe el expediente completo el 14 de abril y no formula objeciones; el reglamento surte efecto el 29 de abril, 15 días después de su recepción.
Agosto de 2026	Un diseñador sube archivos de clientes a una cuenta personal en la nube y los comparte con un competidor. El reglamento tipifica la revelación de secretos empresariales como falta sancionable con despido, en consonancia con el artículo 125.
Septiembre de 2026	Reunión disciplinaria celebrada el 15 de septiembre tras convocatoria escrita al diseñador; el diseñador asiste acompañado de un amigo y se invita a la federación sindical; se firma el acta. La decisión de despido se dicta el 18 de septiembre, dentro del plazo de seis meses (se habría aplicado el de 12 meses por tratarse de secretos).
Octubre de 2026	El diseñador demanda por despido ilícito ante el Tribunal Popular de Da Nang sin mediación previa, como permite el artículo 188, dentro del plazo de prescripción de un año.
Resultado	El estudio aporta el reglamento registrado, la prueba de la subida de archivos, la convocatoria de la reunión y el acta. Si el reglamento no hubiera estado registrado, o la falta no hubiera estado descrita en él, el despido habría corrido un grave riesgo y se habrían derivado la readmisión, los salarios atrasados y al menos dos meses de salario.

No dictar un reglamento escrito al llegar a 10 trabajadores, o no registrarlo, también habría expuesto al estudio a una multa de 5 a 10 millones de VND para una persona física, duplicada a entre 10 y 20 millones de VND para la sociedad, con arreglo al Decreto n.º 283/2026/ND-CP.

Los honorarios profesionales por un reglamento interno bilingüe y la presentación del registro son habitualmente de 800 a 2500 USD con un despacho vietnamita; se trata de un intervalo de mercado orientativo, no de un presupuesto.

Preguntas de los empleadores sobre el reglamento interno, los sindicatos y los litigios

¿Cuándo debe una sociedad en Vietnam registrar su reglamento interno de trabajo?

Cuando tenga 10 o más trabajadores. El artículo 118 del Código del Trabajo exige un reglamento escrito que abarque las materias enumeradas, dictado previa consulta a la organización representativa de los trabajadores, y el artículo 119 exige su registro ante la autoridad laboral provincial en un plazo de 10 días desde que se dicta. El reglamento surte efecto 15 días después de que la autoridad reciba el expediente.

¿Debemos tener un sindicato?

No. Son los trabajadores quienes deciden si constituyen un sindicato de base, y el empleador no puede obstaculizarlo ni injerirse. Exista o no un sindicato, la empresa paga la cuota sindical del 2 % con arreglo a la Ley n.º 50/2024/QH15 y al Decreto n.º 105/2026/ND-CP, y debe celebrar un diálogo en el lugar de trabajo al menos una vez al año.

¿Pueden los trabajadores extranjeros afiliarse a un sindicato vietnamita?

Sí, desde el 1 de julio de 2025. La Ley n.º 50/2024/QH15 de Sindicatos permite a los trabajadores extranjeros que trabajan en Vietnam con contratos de trabajo de 12 meses o más afiliarse a un sindicato de base afiliado a la Confederación General del Trabajo de Vietnam. La afiliación es voluntaria y los afiliados pagan sus propias cuotas.

¿Debe someterse un litigio laboral a mediación antes de acudir a los tribunales?

Normalmente sí, pero no siempre. El artículo 188 del Código del Trabajo exige primero la mediación de un mediador laboral, salvo en los litigios sobre despido, extinción unilateral, pagos por extinción, seguros y algunos otros, que pueden llevarse directamente ante los tribunales. El plazo de prescripción para la vía judicial es de un año desde que se descubre la infracción.

¿Qué decreto fija las multas laborales en 2026?

El Decreto n.º 283/2026/ND-CP, dictado el 15 de julio de 2026 y en vigor desde el 10 de septiembre de 2026, que sustituyó al Decreto n.º 12/2022/ND-CP. Sus importes se refieren a las personas físicas; las organizaciones pagan el doble. También establece medidas correctoras, como el pago de los salarios o las cotizaciones adeudados y el registro del reglamento interno.

PERSPECTIVAS PARA 2027

- Se incluyó una Ley de Aplicación de la Democracia de Base modificada en el programa del período de sesiones de octubre de 2026 de la Asamblea Nacional; pueden producirse cambios en las obligaciones de democracia en el lugar de trabajo a partir de 2027.
- El proyecto de ley de modificación del Código del Trabajo incluido en el programa legislativo de 2026 puede afectar al reglamento interno, al diálogo y a la resolución de litigios, y podría abordar el funcionamiento práctico de las organizaciones de trabajadores en la empresa; en la fecha de revisión no se había aprobado nada.
- El Decreto n.º 283/2026/ND-CP está en su primer año; conviene seguir las orientaciones sobre su aplicación y sobre los supuestos transitorios que abarcan el 10 de septiembre de 2026.

Términos que encontrará en los documentos

Inglés	Vietnamita	Significado
Internal labour rules	*Nội quy lao động*	Las normas escritas de conducta y disciplina del empleador (artículo 118).
Workplace dialogue	*Đối thoại tại nơi làm việc*	El diálogo periódico y a petición de parte con los trabajadores (artículo 63).
Collective bargaining agreement	*Thỏa ước lao động tập thể*	Un acuerdo entre el empleador y la organización representativa, por un período de uno a tres años.
Grassroots trade union	*Công đoàn cơ sở*	El sindicato de empresa afiliado a la Confederación General del Trabajo de Vietnam.
Organisation of employees at the enterprise	*Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp*	Una entidad de trabajadores ajena a la Confederación reconocida por los artículos 170 a 174.
Labour mediator	*Hòa giải viên lao động*	El funcionario que media en primer lugar en los litigios laborales (artículo 188).
Labour arbitration council	*Hội đồng trọng tài lao động*	El órgano provincial que resuelve los litigios laborales que se le someten (artículo 189).
Strike	*Đình công*	El paro colectivo permitido solo en los litigios sobre intereses tras los trámites legales.

INVERSOR EXTRANJERO O VIETNAMITA

El Derecho colectivo del trabajo se aplica del mismo modo a los empleadores de capital extranjero y a los nacionales. En la práctica, los fabricantes de capital extranjero de los parques industriales presentan los mayores índices de sindicación, de convenios colectivos y de acción colectiva, y son el principal interlocutor de las federaciones sindicales provinciales. Desde el 1 de julio de 2025, sus trabajadores extranjeros con contratos de 12 meses o más también pueden afiliarse al sindicato, y la cuota sindical se paga sobre sus salarios cotizables como sobre los de todos los demás.

PUNTOS DE ATENCIÓN

- Alcanzar los 10 trabajadores sin dictar ni registrar un reglamento interno de trabajo escrito.
- Reglamentos copiados de un manual del grupo que omiten puntos del artículo 118, como el procedimiento en materia de acoso sexual.
- Sancionar conductas que el reglamento registrado no tipifica como falta.
- Omitir el diálogo anual en el lugar de trabajo y la conferencia de trabajadores.
- Pasar por alto el plazo de prescripción judicial de un año al evaluar la exposición, o presuponer que todo litigio debe someterse primero a mediación.
- Ignorar el Decreto n.º 283/2026/ND-CP y basarse en las tablas de multas del Decreto n.º 12/2022/ND-CP.

FUENTES OFICIALES

- Base de Datos Jurídica Nacional (vbpl.vn): Código del Trabajo n.º 45/2019/QH14, artículos 63 a 78, 118 a 127 y 170 a 212; Decreto n.º 145/2020/ND-CP; Ley n.º 50/2024/QH15 de Sindicatos — https://vbpl.vn
- Confederación General del Trabajo de Vietnam (sindicatos y cuota sindical) — https://congdoanvn.org.vn
- Ministerio del Interior (relaciones laborales, mediación e inspección) — https://moha.gov.vn
- Portal del Gobierno: Decreto n.º 283/2026/ND-CP y Decreto n.º 105/2026/ND-CP — https://chinhphu.vn