

El derecho laboral en la República Checa

El nuevo código laboral vigente desde primeros del año 2007 se caracteriza por una mayor libertad contractual y elevada elasticidad de las relaciones jurídico laborales. Dicha evolución se ve confirmada tanto por la modificación del mismo introducida a principios del año en curso como por el fallo del Tribunal Constitucional dictado en 2008, y todo indica que esta tendencia continuará también en el futuro.

■ NUEVO CÓDIGO LABORAL

La nueva reglamentación del derecho laboral empezó a regir en la República Checa el 1 de enero de 2007. La Ley 262/2006, código laboral, sustituyó al código anterior que regulaba las relaciones jurídico laborales a lo largo de 40 años. Las disposiciones del código laboral regulan el conjunto de las relaciones jurídico laborales entre el empleador y el empleado en el sector privado. La nueva regulación jurídica otorga a las partes contratantes más libertades en el ámbito jurídico laboral. Los empleadores pueden celebrar con los empleados incluso contratos que no estén estipulados expresamente en la normativa, pero desde luego, tales contratos no deberán oponerse a su contenido y efectos.

REQUISITOS OBLIGATORIOS

El empleo nace solamente a base de un contrato de trabajo. El personal directivo puede ser designado para el desempeño de sus funciones, sin embargo, se sigue exigiendo la celebración de un contrato laboral. La cláusula de concurrencia desleal no se limita sólo a los altos cargos de la empresa, sino que puede ser impuesta a cualquier empleado. En el contrato de trabajo, el empleador y el empleado quedan de acuerdo sobre las siguientes formalidades: tipo de trabajo, lugar del trabajo y fecha en la que se iniciará el trabajo. El código laboral establece la obligación del empleador de informar por escrito al empleado sobre sus derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación laboral, a no ser que dichos datos estén contenidos en el contrato de trabajo.

En el caso de que todos los términos y condiciones del trabajo no hayan quedado fijados en el contrato laboral, pero el empleado ya haya comenzado a trabajar para el empleador con su permiso, la vinculación laboral entre el empleador y el empleado está establecida y le atañe el código laboral. Así, el empleado tiene todos los derechos derivados de la relación jurídico laboral (ante todo el derecho a la remuneración por el trabajo que desempeña).

FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

De acuerdo con lo dispuesto en el código laboral, el contrato de trabajo debe celebrarse por escrito. Rige, sin embargo, que si bien el contrato laboral no se ha celebrado en forma escrita, no es considerado automáticamente nulo. El código laboral no comprende disposición alguna en lo que respecta al idioma que debe usarse en el contrato de trabajo y, por consiguiente, la lengua está a elección de las partes contratantes.

CAMBIOS EN LAS CONDICIONES DEL CONTRATO

El código laboral establece que el contenido de un contrato de trabajo puede modificarse

únicamente si se ponen de acuerdo para ello el empleado y el empleador. Cualquier cambio en el contrato laboral debe efectuarse en forma escrita.

El código laboral estipula que en determinados casos el empleador puede traspasar al empleado al desempeño de otro trabajo sin haber conseguido una aprobación previa de parte del empleado. En los casos diferentes a los establecidos por la ley no se admite ubicar al empleado en otro puesto de trabajo sin su consentimiento. Por ejemplo, el empleador puede enviar a su empleado a que realice un viaje de negocios, el cual está definido en el código laboral como traspaso, con una duración limitada, del empleado a otro lugar del trabajo. El empleador está facultado para enviar a sus empleados a que realicen un viaje de negocios sólo por el espacio de tiempo indispensable, partiendo de un convenio hecho con el empleado.

CAMBIOS EN EL DESPIDO

El empleador puede despedir al empleado tan sólo por las causas especificadas en el código laboral. El plazo de preaviso se ha ajustado en dos meses. Al mismo tiempo se ha elevado del doble al triple del salario mensual medio la indemnización que debe abonar el empresario al trabajador objeto de un despido por sobra.

CONTRATOS TEMPORALES

El contrato temporal puede celebrarse o extenderse por dos años en total a partir del comienzo de la relación laboral. Sin embargo, si transcurren seis meses desde la finalización de la relación laboral anterior, la relación laboral anterior no se toma en consideración.

SALARIO MÍNIMO DEL EMPLEADO

En la República Checa, la remuneración salarial se rige por lo estipulado en el código laboral e, igualmente, la cuantía del salario mínimo se fija de conformidad con el código laboral. Para este año, el salario mínimo en la República Checa se ha fijado en 7.955 coronas/mes (cerca de 339 euros) y la tasa salarial mínima por hora trabajada se ha fijado en 48,10 coronas (cerca de 2 euros). No obstante, en el convenio colectivo se puede establecer un salario mínimo superior a la cantidad fijada por el Gobierno conforme a la ley como mínima y señalada en el código laboral.

Las cotizaciones a la Seguridad Social y la política estatal de empleo se deducen de la remuneración. En virtud de la ley, cada empleador está obligado a efectuar, sobre las retribuciones satisfechas al trabajador, deducciones en concepto de dichas cotizaciones, así como retenciones de un porcentaje estimado a cuenta del im-

puesto sobre la renta. A partir del 1 de enero de 2008, la imposición progresiva de la renta de las personas físicas está sustituida por un tipo de gravamen único del 15% (desde el 1 de enero de 2009 será del 12,5%) y el denominado "salario superbruto" (salario bruto más la cotización abonada por el empleador a la Seguridad Social). Así, la base imponible del empleado se calcula como salario bruto (sin la deducción de las cuotas a la Seguridad Social pagadas por el empleado) más la cuantía abonada a la Seguridad Social por el empleador. Al mismo tiempo, se ha implantado la base de cotización anual máxima del empleado a la Seguridad Social equivalente a una cantidad 48 veces mayor que el salario medio.

JORNADA LABORAL

La jornada máxima legal está fijada en 40 horas semanales (con las siguientes excepciones establecidas: 37,5 horas al tratarse de empleados que trabajan debajo de tierra y a tres turnos; 38,75 horas en caso del trabajo a dos turnos). En general rige que el empleado tiene derecho a un descanso entre jornadas de 12 horas como mínimo y a un descanso semanal ininterrumpido de 35 horas (en este caso por semana se entiende una serie de siete días consecutivos). Con tal que las reglas vigentes para la jornada laboral y el tiempo de descanso no se observen, al empleador puede imponerse una multa.

Después de seis horas (cuatro horas y media al tratarse de trabajadores menores de 16 años) de jornada continuada, el empleador está obligado a otorgar a los empleados el derecho a disfrutar de un período de descanso de 30 minutos como mínimo, que no computa dentro de la jornada de trabajo. El empleador se ve obligado a anotar los datos relativos a la jornada laboral, las horas extraordinarias, los trabajos de urgencia y el trabajo nocturno realizados por cada uno de los empleados. Las horas extraordinarias que excedan del límite de 40 horas semanales se autorizan solamente dentro de las condiciones determinadas y son más remuneradas.

VACACIONES RETRIBUIDAS

La duración básica de las vacaciones anuales retribuidas corresponde a cuatro semanas en el año natural. Al tratarse de empleados que desempeñan su trabajo para empleadores no incorporados en una actividad mercantil, la duración básica de sus vacaciones es de cinco semanas, los trabajadores pedagógicos y académicos de escuelas superiores disfrutaban de las vacaciones retribuidas durante ocho semanas. El el convenio colectivo y/o reglamento interno se puede establecer que las vacaciones de los empleados de un empleador que está incorporado en las actividades mercanti-

les pueden prolongarse en semanas o días adicionales sin limitación alguna. El empleado tiene derecho a una compensación salarial completa por el período vacacional. Además de las vacaciones pagadas, el empleado tiene derecho a un permiso durante las fiestas nacionales, cuyo número está fijado en 13 por un precepto jurídico especial.

MODIFICACIONES DEL CÓDIGO LABORAL EN EL AÑO 2008

a) Enmienda al código laboral

Habida cuenta de que desde el momento de la entrada en vigor del nuevo código laboral se hicieron patentes algunas inexactitudes técnicas y jurídicas, el Gobierno preparó una enmienda que comenzó a regir el día 1 de enero de 2008. El objetivo que persigue la denominada enmienda técnica al código laboral es la liberalización del mercado de trabajo y la eliminación de las faltas de claridad e inexactitudes existentes en el nuevo código laboral. En el derecho laboral checo se introducen las siguientes novedades:

- supresión del requisito de la conformidad de todos los empleados con la implantación de la cuenta de jornada laboral
- posibilidad de pactar la cuantía de primas por trabajo nocturno y por fines de semana como importe fijo en el convenio colectivo
- posibilidad de distribuir el período destinado para comida y descanso durante la jornada de tal manera que por lo menos una parte de este descanso se prolongue a 15 minutos (hasta ahora tenía que durar al menos 15 minutos cada una de dichas partes)
- posibilidad de desempeño del trabajo por parte de los empleados menores de 18 años durante las habituales 40 horas semanales y 8 horas diarias, mientras que hasta ahora habían podido trabajar 30 horas semanales como máximo con jornada laboral de seis horas
- posibilidad de efectuar trabajo extraordinario también por parte de los empleados que cuidan de un menor de doce meses
- definición de los casos de extinción del contrato laboral por causas de salud cuando al empleado no le corresponda una indemnización incrementada
- posibilidad de convenir el trabajo extraordinario de los directivos (las horas extraordinarias pueden ascender, sin embargo, a 150 horas anuales como máximo)
- prioridad del ajuste del salario por trabajo por fines de semana en el convenio colectivo frente a la regulación legal

b) Resolución del Tribunal Constitucional

Otras modificaciones al código laboral se introdujeron a consecuencia del fallo del Tribunal Constitucional, publicado en el Boletín Oficial bajo el número 116/2008 el día 14 de abril de

2008. El Tribunal Constitucional accedió parcialmente a la proposición de algunos diputados y senadores suprimiendo 11 disposiciones (o sus partes) del código laboral. El Tribunal Constitucional suprimió, en primer lugar, las partes poco claras de la ley y limitó la competencia de los sindicatos (disposiciones reguladoras de las competencias de control de los sindicatos y las favorecedoras de las organizaciones sindicales grandes).

Debido a su demasiada complejidad y vaguedad fue modificada la prescripción relativa a las disposiciones del código laboral de las que no es posible desviarse por vía contractual. Continuarán en vigor solamente las especificadas taxativamente en el código y aquellas que trasponen las directivas de las Comunidades Europeas a la legislación checa, salvo que la desviación esté a favor del empleado.

Quedó solucionada también la relación entre el código laboral y el código civil: los preceptos del código civil se aplicarán siempre y cuando el código laboral no comprenda una disposición aplicable al caso en cuestión (es decir, no solamente en los casos expresamente estipulados en el código laboral).

MODIFICACIONES PREVISTAS AL CÓDIGO LABORAL

Otra importante enmienda, esta vez conceptual, al código laboral está preparando actualmente una comisión pericial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Ya ha sido aprobada la Ley 187/2006 Bol., de Seguro de Enfermedad, que entrará en vigor el 1 de enero de 2009. La innovación consiste en que la cobertura del seguro de enfermedad la asumirán solamente las entidades del seguro de enfermedad (o sea, dejan de hacerlo los empleadores). La legislación concerniente al seguro de los empleados contra accidentes debería entrar en vigencia el 1 de enero de 2010. En la actualidad, el empleador debe tener concertado el seguro que cubre los daños causados por un accidente laboral y/o una enfermedad profesional. La nueva legislación traspasará el seguro de los empleados contra accidentes al sistema de Seguridad Social. Se ha preparado asimismo la ley de prohibición de discriminación, pero ésta todavía no ha sido aprobada. Dicha ley debería entrar en vigor para finales del año 2008.

Pavel Jakab

jurista

PETERKA & PARTNERS v.o.s.,

despacho de abogados

www.peterkapartners.com