

FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA. MARCO JURÍDICO Y ESTRATEGIAS DE FINANCIACIÓN EN LA REPÚBLICA CHECA*

[CONTINUING VOCATIONAL TRAINING. LEGAL FRAMEWORK AND FUNDING STRATEGIES IN CZECH REPUBLIC]

Jakub Tomšej

Fecha de recepción: 25 de agosto de 2017
Fecha de aceptación: 15 de septiembre de 2017

Sumario: I. INTRODUCCIÓN AL MERCADO DE TRABAJO CHECO.- II. SÍNTESIS DE LA REGULACIÓN JURÍDICA APLICABLE.- III. PROFUNDIZACIÓN E INCREMENTO DE LA CUALIFICACIÓN.- IV. FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.- V. COMENTARIOS CONCLUSIVOS.

Contents: I. INTRODUCTION TO THE CZECH LABOUR MARKET.- II. SUMMARY OF APPLICABLE LEGAL REGULATION.- III. DEEPENING AND INCREASING QUALIFICATION.- IV. VOCATIONAL TRAINING IN COLLECTIVE LABOUR LAW.- V. CLOSING REMARKS.

Resumen: Este artículo analiza las principales características del régimen jurídico aplicable a la formación profesional continua en la República Checa, poniendo especial atención en los instrumentos de la profundización de la cualificación y del incremento de la cualificación.

Abstract: This paper analyzes the main characters of the legal regime concerning the continuing professional training in the Czech Republic, paying special attention to the tools relating to the deepening qualification and to the increasing qualification.

Palabras clave: Derecho colectivo del Trabajo – Formación profesional continua – Incremento de la cualificación – Profundización de la cualificación – República Checa

Keywords: Collective labor law – Continuing professional training – Increasing qualification – Deepening qualification – Czech Republic

* * *

* Traducción al castellano, desde el inglés original, de J. Martínez Girón y A. Arufe Varela.

I. INTRODUCCIÓN AL MERCADO DE TRABAJO CHECO

Veintisiete años después de la caída del régimen comunista y de la liberalización del mercado de trabajo local, la República Checa es considerada como un país de alto crecimiento que atrae muchos inversores extranjeros. En los últimos veinte años, la República Checa solía ser una buena zona para inversiones en nuevas instalaciones y lugares de producción. Dado que en la actualidad ya no puede ser competitiva en esta área, el foco se viene poniendo ahora cada vez más en las oportunidades para trabajadores cualificados, incluyendo centros tecnológicos.

Con un número total de trabajadores de alrededor de 5,28 millones de personas¹, la República Checa pertenece a los países europeos más pequeños. La mayoría de las personas, equivalente al 58 por ciento de los trabajadores, trabaja en servicios, seguido por el 39 por ciento de trabajadores en industria y el 4 por ciento de trabajadores en agricultura. El número total de trabajadores que están afiliados a una organización sindical se estima en aproximadamente el 30 por ciento.

A 1 enero 2017, el salario mínimo se incrementó a 11.000 coronas checas (aproximadamente 400 euros) al mes, y 66 coronas checas (aproximadamente 2,4 euros) por hora². El salario medio a 30 septiembre 2016 era igual a 27.220 coronas checas (aproximadamente, 1.020 euros)³. Ciertas diferencias entre la remuneración de hombres y de mujeres han sido denunciadas; de acuerdo con determinadas fuentes, la brecha salarial de género sería igual al 22,5 por ciento, lo que significaría el segundo peor resultado en la Unión Europea⁴. Los impuestos totales sobre el trabajo pueden elevar los costes del empleo hasta el 180 por ciento del salario bruto del trabajador, lo que hace que la República Checa sea a este respecto el octavo país menos atractivo en Europa desde el punto de vista de los contribuyentes⁵.

La República Checa pertenece a los países con tasa de paro más baja en la Unión Europea. A 31 diciembre 2015, la tasa de paro era del 6,2 por ciento⁶. Según

1 A los efectos de este artículo, el término trabajadores incluye todas las personas físicas que están empleadas, actúan como emprendedores individuales o están registrados como demandantes de empleo en los organismos laborales checos. Los datos se toman del resumen del Servicio Checo de Estadísticas, disponible aquí: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552655/25013015041.pdf/9469dd47-7c0b-4cde-9efe-fab494441624?version=1.0>, y refleja su situación a 31 diciembre 2014.

2 Reglamento del Gobierno núm. 567/2006.

3 Basado en datos publicados por el Servicio Checo de Estadísticas.

4 Datos tomados de <http://www.mpsv.cz/cs/28284>.

5 Fuente: OCDE Dataset, Taxing Wages, Comparatives tables, Average tax wedge - Single person of average earnings, no child.

6 Basado en datos publicados por el Ministerio checo de Trabajo y Asuntos Sociales.

las estadísticas, hay poca diferencia entre el paro de hombres y de mujeres (6,1 por ciento v. 6,4 por ciento). Se pueden encontrar ciertas diferencias entre regiones; en la capital, Praga, la tasa de paro era igual al 2,4 por ciento, mientras que la tasa de paro más alta se puede encontrar en la región de Bruntal (11 por ciento). Las diferencias más significativas se pueden encontrar al comparar el paro entre varios grupos de edad (con tasa de paro del 50 por ciento en el caso de personas con más de 50 años, y del 13,4 por ciento en el caso de trabajadores menores de edad), y también en el caso de personas con educación básica sólo (28,7 por ciento) y de trabajadores aprendices (37,4 por ciento).

Los datos arriba indicados, y en particular el alto paro en grupos de empleados con educación inferior, muestra que el asunto de la formación profesional continua es importante, tanto desde el punto de vista de la economía del país y de su competitividad, como también desde el punto de vista de las personas y de sus potencialidades para encontrar un trabajo y desarrollar sus carreras.

Este trabajo pretende proporcionar una síntesis de la regulación jurídica de la formación profesional, del papel de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores en la formación profesional, así como de algunas reflexiones del autor sobre el asunto de la formación profesional.

II. SÍNTESIS DE LA REGULACIÓN JURÍDICA APLICABLE

El último encuentro del Diálogo Internacional sobre Derecho del Trabajo, celebrado los días 10-11 noviembre 2016 en Bolzano, Italia, ha mostrado claramente lo difíciles que son las aproximaciones que varios países pueden adoptar en relación con el asunto de la formación profesional continua y el fomento de la misma. Los representantes de muchos países (incluyendo, por ejemplo, España y Portugal) han elogiado su regulación interna, que prevé claras obligaciones del trabajador para alcanzar una formación profesional continua con cierto alcance, durante el desempeño de su trabajo, así como la obligación del empresario de proporcionar cierto apoyo razonable, y —al menos en ciertas situaciones— de cubrir los costes de tal formación.

El Derecho checo parece tener una visión más estrecha de este asunto. El Código checo del Trabajo (Ley núm. 262/2006, enmendado), que contiene la regulación general de las relaciones empresario-trabajador, no contiene tal amplia obligación.

Desde el punto de vista del trabajador, el Código del Trabajo contiene una obligación del trabajador de profundizar su cualificación (una definición de la expresión «profundizar la cualificación» se dará abajo, en la parte 3)⁷. Cuando un empresario le dice a un trabajador que participe en una actividad de formación para profundizar su cualificación, el trabajador tiene la obligación de hacerlo. Sin embargo, la ley guarda silencio acerca de qué actividades particulares deberían desarrollar los trabajadores, y tampoco contiene sanciones en caso de incumplimiento. Además, no existe una correlativa obligación del empresario de decir a los trabajadores que lleven a cabo acciones para profundizar tal cualificación. Como resultado, las consecuencias prácticas de las mencionadas obligaciones legales son bastante limitadas, y en principio corresponde a cada empresario incentivar a sus trabajadores para que sigan actividades formativas adicionales.

Desde el punto de vista del empresario, el artículo 228 del Código del Trabajo dispone que el empresario tiene la obligación de proporcionar formación de ingreso al trabajador nuevamente contratado, si no posee la cualificación necesaria para realizar su trabajo. Tal formación se considera como prestación laboral, y debe pagarse el salario por dicho tiempo de formación. Las mismas reglas se aplican en caso de que se traslade al trabajador a un nuevo lugar de trabajo o a un nuevo puesto de trabajo por razones empresariales, y ello puede considerarse necesario tomando en consideración la naturaleza del puesto de trabajo.

Además de esto, los empresarios también tienen la obligación de proporcionar formación sobre la normativa legal y reglamentaria relativa a las exigencias de salud y seguridad en el trabajo, y de exigir y vigilar en todo momento que los trabajadores son conscientes de las mismas y de que las cumplen⁸. Tal formación debe llevarse a cabo cuando el trabajador es contratado, en caso de cambios en el trabajo, así como en caso de introducción de nuevas tecnologías, cambio en la producción, en el equipamiento y en los procesos de trabajo, y en otras ocasiones que pueden influir en las reglas de salud y seguridad. El Código del Trabajo también encara cierta actividad formativa que tiene lugar para que los representantes de los trabajadores les ayuden en el adecuado cumplimiento de sus puestos⁹.

De lo indicado hasta ahora, es claro que las obligaciones del empresario impuestas por el Código del Trabajo no constituyen un fundamento sólido de la formación continua de los trabajadores en las áreas en las que ellos prestan sus ser-

7 Sección 230 (2) del Código checo de Trabajo.

8 Sección 103 (2) del Código de Trabajo.

9 Sección 288 (2) y sección 322 (2) del Código Checo.

vicios; sólo se refieren a un campo muy específico del conocimiento, con relevancia limitada en el mercado de trabajo.

Por supuesto, una regulación más exigente se prevé en algunas profesiones particulares (por ejemplo, profesionales médicos¹⁰, abogados junior¹¹, profesores¹², etc.), así como para algunas actividades que no están conectadas con una profesión en particular (por ejemplo, puesto de trabajo relacionado con la conducción de vehículos que prestan primeros auxilios).

Aun cuando la regulación de formación imperativa no es muy compleja, debería señalarse que la legislación checa intenta motivar que los empresarios ofrezcan formación a los trabajadores como una mejora laboral, previendo un tratamiento fiscal beneficioso. En particular, todo coste de formación pagado por el empresario es fiscalmente deducible por completo. Al mismo tiempo, la formación proporcionada no se considera como renta del trabajador, y no está sujeta a impuestos ni a primas obligatorias de seguro. Tratamiento menos favorable habría que predicar de los subsidios de formación (por ejemplo, dinero en metálico pagado a los trabajadores para cubrir sus gastos de formación), que estarían sujetos a impuestos, así como a cotizaciones de seguridad social y a primas de seguros de salud.

III. PROFUNDIZACIÓN E INCREMENTO DE LA CUALIFICACIÓN

El Código checo del Trabajo contiene, además, una regulación bastante detallada para la profundización y el incremento de la cualificación.

Profundización de la cualificación se interpreta en el sentido de suplemento, mantenimiento y renovación de la cualificación del trabajador, que ocurre periódicamente y permite que el trabajador se actualice y mejore su conocimiento, sin cambiar la sustancia de la cualificación o incremente el nivel de la cualificación del trabajador. Un ejemplo de dicha profundización de la cualificación puede ser la formación para la puesta al día en la nueva legislación fiscal para especialistas en nóminas.

10 Ley núm. 95/2004, sobre adquisición y reconocimiento de capacidad profesional y capacidad especializada para desempeñar una profesión médica como médico, dentista y farmacéutico.

11 Ley núm. 85/1996, sobre abogacía.

12 Ley núm. 563, sobre trabajadores en pedagogía.

Incremento de la cualificación se interpreta en el sentido de un cambio en el valor de la cualificación, por ejemplo, extender el conocimiento del trabajador a un nuevo campo u obtener un nuevo nivel educativo. Ello puede hacerse en forma de estudio, educación, formación u otra forma de preparación, supuesto que se dan de conformidad con las necesidades del empresario. Un ejemplo de tal cualificación puede ser el de un ayudante de contabilidad que estudio un programa universitario para ascender a un puesto de trabajo superior de contabilidad.

Como ya se indicó arriba, la diferencia más importante entre ambos tipos de formación consiste en el hecho de que la profundización de la cualificación representa una obligación del trabajador y el trabajador debe cumplir la orden del empresario, por ejemplo, para seguir la formación relativa a la profundización de la cualificación, con independencia de si dicha formación se organizada por el empresario o por un tercero. La participación en dicha formación o en otras formas de profundización de la cualificación se considera como prestación de servicios, de manera que el trabajador recibe su salario completo.

Esto tiene consecuencias prácticas adicionales. En particular, la profundización de la cualificación es probable que ocurra dentro de la jornada ordinaria del trabajador. Donde esto no se cumpla, asistir a dicha formación se consideraría como horas extraordinarias, de manera que el trabajador tiene derecho al abono de las horas extraordinarias (usualmente, llegando al 125 por ciento del salario medio del trabajador, a menos que se prevea tiempo de descanso compensatorio o se haya acordado una limitación en la remuneración de las horas extraordinarias).

El coste de la profundización de la cualificación lo soporta el empresario. La única excepción ocurriría en la situación en que el trabajador indica que está interesado en elegir una opción más cara que la propuesta por el empresario, y accede voluntariamente a cubrir la diferencia en el coste.

El incremento de la cualificación, por otra parte, sólo puede tener lugar si tanto el empresario como el trabajador lo acuerdan. El incremento de la cualificación en sí misma no se considera como prestación de servicios, y el trabajador no percibe remuneración por ella. A pesar de ello, el Código del Trabajo aún contiene una regulación basada en que el trabajador pueda tener derecho a compensación salarial, en caso de que tenga lugar dentro de la jornada. Si el incremento de la cualificación ocurre fuera de la jornada, no se prevé ninguna compensación salarial.

En la práctica, el ámbito de la compensación salarial prevista en caso de incremento de cualificación es bastante amplio, y puede ser más probable que los empresarios participen en dicho incremento sólo si la formación tiene lugar fuera de la jornada.

El artículo 232 del Código del Trabajo prevé la siguiente extensión de licencias con compensación salarial completa:

a) para participación en clases, en educación, enseñanza o formación, por la extensión que interfiera con la jornada;

b) dos días laborales para preparar y asistir a exámenes, en programas de estudios universitarios o de escuelas superiores de formación profesional;

c) cinco días laborales para preparar y asistir a exámenes finales, exámenes de graduación de enseñanza secundaria o exámenes de fin de escolaridad obligatoria;

d) diez días laborales para redactar la defensa de una tesis de grado, una tesis de licenciado, una tesis de diplomado, una tesis doctoral o una tesis escrita para completar estudios en un programa de continuación de estudios universitarios;

e) cuarenta días laborales para preparar y asistir a exámenes finales de Estado, examen de Estado en el campo de la medicina, de la medicina veterinaria y de la salud pública, y a exámenes de doctorado de Estado.

El mencionado marco legal representa un nivel mínimo de licencias retribuidas a disposición del trabajador, lo que significa que un acuerdo entre las partes puede teóricamente dar lugar a un marco más generoso; sin embargo, la renuncia del trabajador a la licencia (o a parte de ella) no sería de cumplimiento exigible.

En algunos otros casos (por ejemplo, ceremonia de graduación, repetición de un examen después de suspender en un primer intento), la licencia prevista no está sujeta a compensación salarial.

Durante el incremento de la cualificación, los empresarios tienen derecho a comprobar el progreso y los resultados del estudio. El permiso puede suspenderse si el trabajador deja de tener derecho a un puesto de trabajo que el trabajador debería tomar tras acabar los estudios, o en caso de que el trabajador incumpla sustancial-

mente sus deberes relativos al incremento de la cualificación. Sin embargo, no se prevé la suspensión en caso de que el empresario determine que el incremento de la cualificación ya no es necesaria, o en caso de comportamiento relacionado con el trabajo o de que su realización se dé para el trabajador.

Lamentablemente, esto hace que la mencionada regulación resulte poco atractiva para los empresarios: incluso si el empresario quiere estimular sus talentos clave para lograr formación adicional, y estuviese deseoso, por ejemplo, de tolerar un nivel superior de ausencias, en muchos casos el empresario no tendrá voluntad de aceptar el mencionado marco en toda su extensión (por ejemplo, conceder al trabajador un permiso retribuido de alrededor de dos meses para preparar un examen final de Estado). Esto conduce bien al rechazo absoluto a concluir un acuerdo de incremento de cualificación, bien a la moderación del riesgo al concluir «pactos de caballero» con los trabajadores, basados en que el trabajador nunca pedirá la licencia retribuida en toda su extensión.

En resumen, el mencionado análisis ha mostrado que la regulación legal checa no anima a los empresarios y trabajadores a ampliar su formación profesional, y deja que ellos decidan como de activos ser en este campo. Además, el marco jurídico del incremento de la cualificación es demasiado favorable para el trabajador, lo que puede disminuir el interés de los empresarios en programas de formación.

El Código checo del Trabajo, en adición, regula el instrumento del «acuerdo de cualificación», que debería incrementar la estabilidad de la relación laboral, como consecuencia de una inversión en la cualificación del trabajador. Con base en tal acuerdo, el empresario se compromete a cubrir los costes de la profundización de la cualificación o del incremento de la cualificación, con la extensión definida en el acuerdo (para la profundización de la cualificación, tales costes deben ser iguales al menos a 75.000 coronas checas, aproximadamente 3.000 euros), y el trabajador se compromete a seguir empleado con el empresario durante un cierto período de tiempo tras la finalización de los estudios. Tal período puede llegar hasta 5 años, y algunos permisos, tales como permisos parentales, no se incluyen. Si el trabajador no cumple la obligación de permanencia, puede estar obligado a cubrir los costes de la formación, o una parte prorrateada de los mismos.

IV. FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

La República Checa no pertenece a los países con una posición muy fuerte de los sindicatos o con importancia significativa de los convenios colectivos. Esto se debe principalmente al hecho de que el Código del Trabajo contiene regulación detallada e imperativa de las relaciones laborales.

Los sindicatos están típicamente presentes, en particular, en las empresas más grandes que existían antes de 1989. Su presencia en empresas nuevas y en empresas sólo con trabajadores administrativos no es tan frecuente. Además de ciertos derechos de información, consulta, aprobación e inspección, tienen derecho a iniciar el proceso de negociación colectiva y a concluir convenios colectivos. También pueden juntarse en organizaciones sindicales más grandes, que pueden concluir convenios colectivos de ámbito más amplio.

Los convenios colectivos suelen contener una regulación de la relación entre los sindicatos y el empresario, además de una regulación de las relaciones entre el empresario y el trabajador. Esta última suele contener ciertas desviaciones del régimen legal de los derechos de los trabajadores (por ejemplo, derecho a vacaciones más largas, o indemnizaciones extintivas más altas), o ciertos derechos de los trabajadores no regulados en absoluto por la ley (por ejemplo, derecho al incremento del salario ordinario).

Normalmente, la formación profesional continua no se incluye entre las prioridades de los sindicatos, y por tanto, no es una materia frecuente de la negociación colectiva. La mayoría de los convenios colectivos guardan silencio sobre el tema. Allí donde el asunto está regulado, lo más probable es que el convenio colectivo reitere la regulación legal general, o que contenga una redacción bastante vaga (como la de que los empresarios apoyarán a los trabajadores en la profundización de la cualificación, etc.).

Si una empresa quisiera adoptar reglas sobre formación profesional, lo más probable es que dicha regulación esté contenida en un reglamento interno que puede ser enmendado de manera más flexible que un convenio colectivo.

V. COMENTARIOS CONCLUSIVOS

La situación general del mercado de trabajo checo, tasa de paro más alta en caso de trabajadores con menos formación y demanda de personal con cualificación más alta, hace de la formación profesional continua un asunto jurídico importante y un instrumento para el desarrollo tanto de las carreras individuales como de la productividad y de la riqueza del país.

La síntesis expuesta puede crear la impresión de que la formación profesional continua no es una prioridad del legislador y de los interlocutores sociales, y de que el entorno jurídico checo no crea suficientes oportunidades para dicha formación. Me gustaría creer que esto no es enteramente cierto. La legislación concede suficiente espacio para las actividades del conocimiento, y da a cada uno la oportunidad de seguir las acciones que considere apropiadas. Estoy seguro de que muchos empresarios y trabajadores pueden beneficiarse de ello.

Por otra parte, estoy convencido de que existe margen para la mejora, tanto en el área de la legislación como en la de las relaciones colectivas de trabajo. La regulación checa del incremento de la cualificación eleva irrazonablemente los costes del empresario por dicha actividad. Una solución más flexible que permitiese a las partes determinar el ámbito de la licencia retribuida basándose en su decisión, podría hacer el instrumento más atractivo y, de este modo, ayudar en definitiva a los trabajadores más que estipulando un generoso paquete que no sea aceptado por los empresarios. Los sindicatos podrían atraer el interés potencial y, de este modo, ganar la confianza de muchos trabajadores, incluyendo la formación de los trabajadores entre las prioridades de la negociación colectiva. Ambas medidas podrían simplificar el acceso de los trabajadores checos a la formación, lo que tendría aspectos positivos tanto en el nivel personal como en el macroeconómico.