

LA FORMACIÓN PROFESIONAL DESDE LA PERSPECTIVA ESLOVACA

[VOCATIONAL TRAINING FROM A SLOVAK PERSPECTIVE]*

Viktor Križan

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

Sumario: I. FORMACIÓN CONTINUA PARA EL EMPLEO.- II. INCREMENTAR LA CUALIFICACIÓN Y PROFUNDIZAR LA CUALIFICACIÓN EN EL EMPLEO.- III. CONCLUSIÓN.

Contents: I. CONTINUING TRAINING FOR THE EMPLOYMENT.- II. INCREASING THE QUALIFICATION AND DEEPENING THE QUALIFICATION FOR THE EMPLOYMENT.- III. CONCLUSION.

Resumen: Este trabajo analiza los desafíos a que se enfrenta la formación profesional continua en la República Eslovaca, desde un punto de vista jurídico y sociológico. Considera esencial la participación de los interlocutores sociales, adaptando a la realidad las previsiones de la legislación general. Concluye indicando que la mejora de la formación profesional continua es un instrumento clave para incrementar el potencial económico de la República Eslovaca.

Abstract: This paper analyzes the challenges faced by the continuing vocational training in the Slovak Republic, from a legal and sociological points of view. It considers essential the participation of social partners, in adapting the provisions of the general legislation to reality. It concludes stating that continuing training is a key instrument to increase the economic potential of the Slovak Republic.

Palabras clave: Formación profesional continua — República Eslovaca — Fuentes reguladoras — Análisis empírico — Desafíos

Keywords: Continuing vocational training — Slovak Republic — Ruling sources — Empirical analysis — Challenges

* * *

* Traducción al castellano, desde el inglés original, de Jesús Martínez Girón.

Se espera de la educación que cumpla las exigencias y necesidades de la sociedad y del mercado de trabajo. La discrepancia actual entre educación y necesidades del mercado de trabajo en Eslovaquia se refleja principalmente en la inadecuada estructura de escuelas secundarias y universidades. Algunas escuelas producen graduados que caminan directamente a las filas de los parados por causa de sus perfiles, que no se ajustan al mercado de trabajo, otras escuelas forman graduados que sí se emplearán, pero el nivel de educación alcanzado no es necesario en relación con su trabajo. En este caso, aceptan y desarrollan posiciones laborales adecuadas para graduados con una formación más baja, y por eso, en consecuencia, se convierten en desempleados.

Incluso por eso, se ha creado un programa adicional nacional de formación. Forma parte del llamado programa de aprendizaje a lo largo de la vida, en el que el solicitante puede alcanzar formación adicional ligada a la formación conseguida en la escuela. Se lleva a cabo a través de una aprendizaje formal, no formal e informal. Posibilita que todos complementen, expandan y profundicen el conocimiento adquirido, para volver a capacitarse o satisfacer sus intereses. Se lleva a cabo en instituciones de educación complementaria, en escuelas y en instalaciones no escolares. Aunque la participación de los adultos en el aprendizaje a lo largo de la vida es baja (3,1% frente al 10,7% en la UE-28, en 2015), y las razones son múltiples:

- Alta participación en la educación inicial (incluyendo la educación y formación profesionales),
- Relativamente poca inversión en la formación para parados, y
- Falta de incentivos financieros y no financieros para que los adultos participen en el aprendizaje.

En el mundo del trabajo, los certificados ganados en la educación formal son componentes entre otros varios de la cualificación. Para algunas ocupaciones, pueden exigirse certificados adicionales; un trabajador cualificado es generalmente considerado una persona que ha alcanzado el nivel de educación prescrito, el certificado de competencia profesional requerido, e incluso los años de práctica exigidos. Con el giro al aprendizaje, se produce la aproximación, tanto conseguir un nivel de educación como adquirir una cualificación se refieren a cumplir las normas establecidas por las autoridades nacionales.

En todo caso, la legislación distingue entre prepararse para una ocupación y ejercer actividades profesionales. Además, la Ley núm. 568/2009, sobre aprendizaje a lo largo de la vida (en lo que sigue, «la Ley de aprendizaje a lo largo de la vida»), induce a la creación de un marco de cualificaciones nacionales y a la renovación del sistema de cualificaciones nacionales, y distingue entre cualificaciones totales y

parciales. Las primeras corresponden a todas las exigencias de una ocupación, y las segundas sólo a algún conocimiento, habilidades y competencias relacionadas con la respectiva ocupación. En la práctica, una cualificación total se corresponde con los programas de educación y formación profesional formales, en los niveles ISCED 353 y 354, y las cualificaciones parciales a cualificaciones orientadas a la ocupación más estrechas, ofrecidas dentro de la educación y formación profesional continuas, o de la educación de adultos¹.

La Ley de aprendizaje a lo largo de la vida establece una acreditación detallada de programas de educación complementarios, e instituciones autorizadas para los exámenes con normas sobre cualificaciones totales o parciales. A pesar de abordar la calidad en sus modificaciones recientes, la Ley se centra en la valoración de lo aprendido. Los procesos de evaluación se encuentran aún en desarrollo. Valorar el curso por medio de una escala de graduados fue sugerido por el Ministerio de Educación, Ciencia, Investigación y Deporte de la República Eslovaca, pero todavía no se ha puesto en práctica. Se necesita nueva legislación para abordar el aseguramiento de la calidad de forma más detallada y total, dado que la Ley de aprendizaje a lo largo de la vida se aplica a los programas previstos solamente por el sector educativo. El aseguramiento de la calidad en otros sectores depende de las autoridades sectoriales, y se regula por diversas vías.

Hay dos órganos centrales principales, que gobiernan la educación profesional, el aprendizaje a lo largo de toda la vida y la educación formal complementarios. Son el Ministerio de Educación, Ciencia, Investigación y Deporte de la República Eslovaca, y el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia de la República Eslovaca. Los Ministerios aportan los fondos con recursos públicos, particularmente provenientes de la política de empleo. El Centro de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia prevé (en cooperación con instituciones educativas) la educación de adultos para parados, y también regula la actividad de sus oficinas laborales regionales, que prestan servicios de asesoramiento a los solicitantes parados de trabajos y a quienes están amenazados por el desempleo. También está implicado en la propuesta de un sistema nacional de ocupaciones, que será el punto de partida para determinar las normas educativas y de evaluación en el Marco de Cualificaciones Nacionales.

Además, nos gustaría centrarnos en nuestra contribución particularmente en aspectos jurídico laborales de la formación profesional. La responsabilidad de analizar y prever el desarrollo del mercado de trabajo le corresponde a la oficina laboral central (Oficina Central de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia), según la Ley núm. 5/2004, sobre servicios de empleo, enmendada (en adelante, «la Ley de servicios de empleo»).

1 Cedefop (2016). Vocational education and training in Slovakia: short description. Luxembourg: Publications Office. <http://dx.doi.org/10.2801/831200>, 47.

I. FORMACIÓN CONTINUA PARA EL EMPLEO

Junto a la educación y formación profesionales post-secundarias, la educación y formación profesionales continuas, como parte de la educación de adultos, apoya el aprendizaje a lo largo de la vida, y está tradicionalmente vinculada al mercado de trabajo. Los aprendices adquieren cualificaciones para ganar promoción e incrementar su competitividad. La mayor parte de la educación y formación profesionales continuas se suministra por empresas y no está estrictamente regulada; igualmente, la vigilancia de la educación y formación profesionales continuas está fragmentada.

Educación y formación para el mercado de trabajo del demandante de empleo

Las políticas activas del mercado de trabajo se regulan en la Ley de servicios de empleo, comprendiendo la formación para el mercado de trabajo de parados, trabajadores y experiencia laboral para graduados, que se consideran como parte integral de la educación y formación profesionales.

En 2004, 27.208 personas participaron en la formación para parados. La participación cayó luego nítidamente, pero se ha incrementado otra vez durante el período de crisis. Es también muy sensible a la disponibilidad del FSE. El gasto en formación dentro de las políticas activas del mercado de trabajo bajó desde 7.286 millones de euros en 2009 (0,011% del PIB; 0,218% en la UE-28) a 281 millones de euros en 2013 (menos del 0,0005% del PIB). La formación para trabajadores también se incrementó durante la crisis, para apoyar a los trabajadores en riesgo de despido. Con la consolidación financiera de 2011, el suministro de este tipo de formación ha cesado. Se restableció a una escala más pequeña en 2014, con el apoyo de FSE².

El nuevo proyecto Re-pas del FSE (2014) apoya la formación libre para los parados a través de «vales» de (re)formación. La formación se ofrece por prestadores públicos y privados, incluyendo la formación y educación profesionales, y se elige por los parados. Hasta marzo de 2016, se recibieron 32.868 solicitudes por los servicios públicos de empleo (oficinas de trabajo), y se aceptaron 26.180. Los cursos más atractivos son para el servicio de cuidados sociales (31%).

Aproximadamente el 80% de los cursos pueden considerarse de educación y formación profesionales. Cerca del 50% de los graduados se colocaron luego en el mercado de trabajo. A pesar de esta mejora, la oferta de formación para desempleados es aún moderada. En marzo de 2016, estaban en curso dos proyectos adicionales relevantes para la educación y formación profesionales del FSE:

² Cedefop (2016). Vocational education and training in Slovakia: short description. Luxembourg: Publications Office. <http://dx.doi.org/10.2801/831200>, 42.

- Práctica para el empleo, dirigida a ampliar las competencias profesionales de gente joven de hasta 29 años de edad, en el puesto de futuros empresarios;

- Práctica graduada de desarrollo del empleo, ofreciendo experiencia laboral a graduados que dura de tres a seis meses (20 horas a la semana) e incentivos fiscales a empresas que creen puestos de trabajo para NINIs, que completan su práctica graduada. Esto sustituye un plan que era considerado ineficiente, dado que sólo alrededor del 35% de participantes encontraron un trabajo.

La educación y formación para el mercado de trabajo del demandante de empleo, de acuerdo con el parágrafo 44, apartado 1, de la Ley de servicios de empleo, es la preparación teórica o práctica de demandantes de empleo, que exige su aplicación al mercado de trabajo, y hace posible adquirir nuevo conocimiento, habilidades y capacidades profesionales que se consideren adecuados para el empleo.

La educación, al amparo de la Ley de servicios de empleo, no incrementa el nivel de educación.

La educación ayuda a adaptar las habilidades de la mano de obra a las necesidades del mercado de trabajo, suministra una oportunidad más amplia de aprender a diversas categorías de ciudadanos desempleados, mejora su acceso a puestos de trabajo de mayor calidad y contribuye a superar la desventaja socioeconómica causada por el desempleo. La determinación del contenido y ámbito de la educación se basa en el nivel actual de conocimiento, capacidades y habilidades profesionales de los solicitantes de empleo, de manera que se usen efectivamente para adquirir nuevo conocimiento, habilidades y capacidades profesionales.

Educación de demandantes de empleo suministrada por la Oficina

La Oficina de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia (en adelante, «la Oficina») puede estructurar la educación de los demandantes de empleo, según el parágrafo 46, apartado 4, de la Ley de servicios de empleo, si así se pide por escrito con base en la valoración de sus capacidades, experiencia laboral, habilidades profesionales, rendimiento educativo y capacidad física para el trabajo, especialmente en los casos de:

- Falta de conocimiento profesional y habilidades profesionales,

- Cambio del conocimiento y pericia necesarios con respecto a la demanda del mercado de trabajo, y pérdida de capacidad para desarrollar un trabajo en el puesto de trabajo actual.

El demandante de empleo puede llevar a cabo la educación prevista por la Oficina, sobre la base de:

- Auto-interés (si el propio demandante de empleo requiere la educación al solicitarla).

- Oferta de la Oficina (si la Oficina ofrecerá educación al demandante de empleo).

La educación suministrada por la Oficina se suministra con base en la valoración de las habilidades, experiencia laboral, habilidades profesionales, nivel de educación y aptitud médica de los demandantes de empleo, particularmente cuando exista el conocimiento profesional y las capacidades profesionales, el cambio necesario del conocimiento y las capacidades profesionales con respecto a la demanda del mercado de trabajo y pérdida de capacidad para desarrollar la capacidad laboral en el empleo anterior.

Para el demandante de empleo al que la Oficina le suministre educación, la educación se suministra libre de costes, sobre la base de un acuerdo concluido con la Oficina.

Para el demandante de empleo al que la Oficina le suministre educación, la Oficina se ocupará del reembolso de los gastos de viaje desde el lugar de residencia permanente o residencia temporal al lugar de la educación, de los costes de alojamiento y comida, con el significado de la Ley núm. 283/2002, sobre gastos de viaje, enmendada.

El demandante de empleo que participa en la educación y que es el padre cuidador de un niño antes del comienzo de la educación obligatoria, o de una persona sujeta a reglamentación especial, que asume el cuidado de un niño antes del comienzo de la escolaridad obligatoria, puede realizar una solicitud de servicios para familias con hijos, si esta solicitud se hace por escrito.

Educación suministrada por propia iniciativa de los demandantes de empleo

El demandante de empleo puede, según el párrafo 46, apartado 7, de la Ley de servicios de empleo, asegurarse su educación por su propia iniciativa. En relación con la educación, que asegure individualmente al propio demandante de empleo y que sea directa consecuencia del surgimiento de una relación de trabajo con el empresario para desarrollar actividades laborales, o que inicie el desarrollo de un trabajo autónomo, para el que no se haya concebido una prestación de trabajo autónomo, o una prestación para llevar a cabo o ejecutar auto-empleo por ciudadanos discapacitados, durante la realización de actividades laborales, debe estar relacionada con la educación completada.

Si los demandantes de empleo se aseguran la educación por su propia iniciativa, esta tiene que cumplir las necesidades e intentos de insertarse en el mercado de trabajo, respectivamente exigidos por el empresario potencial. En la determinación del contenido y del ámbito de la educación, y en la selección del prestador de educación asegurado por su propia iniciativa, el demandante de empleo se compromete a cumplir los principios de economía, eficiencia y efectividad. También se compromete a cumplir el principio de proporcionalidad, esto es, el precio de la educación elegida debería corresponderse con el precio usual del momento y el lugar. El precio máximo por hora-persona de educación, que asegura al demandante de empleo por su propia iniciativa, debe corresponderse con los precios máximos contenidos en los límites publicados sobre precios.

Los demandantes de empleo registrados en la Oficina, que consiguen por su propia iniciativa una educación adecuada, pueden exigir por escrito a la Oficina la compensación económica y la aprobación de la educación elegida.

La Oficina no concederá una compensación económica si:

- Puede suministrar la educación,
- Aseguró la educación del demandante de empleo en los 12 meses anteriores a la educación que el demandante de empleo asegura por su propia iniciativa,
- Esta compensación económica se concedió a un ciudadano en los últimos tres años precedentes a la solicitud.

Si la Oficina aprueba la solicitud de compensación económica, entonces se produce la conclusión del acuerdo de compensación económica con el demandante de empleo. La Oficina reembolsará el 100% de los costes al ciudadano que se asegure la educación por su propia iniciativa, aunque sólo hasta un máximo de 600 euros, tras el comienzo del empleo o el comienzo de la realización del trabajo autónomo, sobre la base de la petición por escrito de la compensación económica. Se exige al ciudadano que presente la solicitud de reembolso de fondos a la Oficina hasta al menos 30 días naturales, y no después de 90 días naturales siguientes a haber completado la educación asegurada por propia iniciativa del demandante de empleo.

Educación y preparación para el mercado de trabajo del trabajador

La educación y la formación para el mercado de trabajo de los trabajadores, de acuerdo con el parágrafo 47 de la Ley de servicios de empleo, se lleva a cabo por el empresario para exigírsela luego a sus trabajadores.

El colectivo a que apunta la educación y formación para el mercado de trabajo son:

-1. **Trabajadores**, esto es, personas con un empleo o relación similar; no se consideran trabajadores los trabajadores de iglesias y comunidades religiosas que desarrollan actividades administrativas.

-2. **Trabajadores en situación desventajosa**, esto es, personas que:

- en los seis meses anteriores no han tenido un empleo regular retribuido,
- con edades entre 15 a 24 años,
- no han alcanzado una calificación educativa o profesional secundaria elevada (Clasificación Educativa Internacional Normalizada 3) o una persona que ha completado en menos de dos años la educación obligatoria y que no ha obtenido previamente su primer empleo regular retribuido,
- es mayor de 50 años,
- vive como adulto soltero con una o más personas dependientes,
- trabaja en un sector o en una profesión en un Estado Miembro en donde el desequilibrio de género es al menos un 25% más alto que el promedio de desequilibrio de género en todos los sectores de ese Estado Miembro y pertenece a ese grupo de género infrarrepresentado,
- pertenece a una minoría étnica dentro de un Estado Miembro y debe desarrollar su perfil lingüístico, de formación profesional o de experiencia laboral para ampliar sus perspectivas de acceder a un empleo estable retribuido.

-3. **Trabajadores con discapacidades**, esto es, personas que:

- están reconocidas como personas con discapacidades,
- tienen una limitación reconocida derivada de una tara física, mental o psicológica.

La Oficina puede dar una compensación económica por educación y formación para el mercado de trabajo al empresario, si el empresario se compromete a:

- tras completar la educación y formación para el mercado de trabajo a los trabajadores, emplear a estos trabajadores por al menos 12 meses,
- que la educación y formación para el mercado de trabajo de los trabajadores tenga lugar como parte de las medidas ideadas para prevenir despidos colectivos o reducir despidos colectivos.

El empresario puede solicitar por escrito la compensación económica en la oficina competente en cuya jurisdicción territorial reside o en la que tenga establecida su unidad organizativa o lugar de residencia, y eventualmente la sede principal de sus actividades. El factor decisivo para la solicitud es el lugar de trabajo de los trabajadores a formar o, en su caso, de la mayoría de trabajadores a formar, considerando la eficiencia para el mercado de trabajo de los gastos relacionados con el lugar de la educación y formación de los trabajadores.

La compensación económica se otorga al amparo de un acuerdo concluido con la Oficina, para el reembolso sobre la base de documentos aportados que prueben la cantidad de gasto admisible (costes admisibles son los gastos en que el empresario incurra, en conexión directa con la formación o educación para el mercado de trabajo de los trabajadores).

La intensidad de la ayuda básica y, en consecuencia, la cuantía de la ayuda para la formación y educación para el mercado de trabajo de los trabajadores es el 50% de los costes admisibles.

La intensidad de la ayuda puede incrementarse hasta un máximo de intensidad de la ayuda del 70%, señadamente:

- el 10%, si la preparación y formación para el mercado de trabajo se da a trabajadores discapacitados o en situación de desventaja,
- el 10%, si la ayuda se concede a empresas medianas,
- el 20%, si la ayuda se otorga a pequeñas empresas.

La compensación económica máxima de educación y formación de trabajadores para el mercado de trabajo es de 2 millones de euros por proyecto.

A pesar de las ventajas aparentes de esta compensación económica, se utiliza solamente con un alcance limitado. En 2013, se concluyeron seis acuerdos con tres empresarios, y la compensación económica total acordada en 2013 importó 1.125.335,84 euros para 1.566 empresarios. Y al finalizar, se otorgó compensación económica a un empresario que formaba 8 trabajadores, en cuantía total de 4.052,29 euros. En 2014, se concluyó un acuerdo con un empresario, y la compensación económica total acordada en 2014 fue de 5.665,49 euros para 9 trabajadores. La compensación económica se otorgó a e empresarios que formaban a 1.609 trabajadores (incluyendo acuerdos concluidos en 2014 y en 2013). Y a finales de 2014, a estos efectos, hubo una merma de 563.690 euros. Del número total de 1.609 trabajadores formados, sólo 45 de ellos fueron mujeres y trabajadores en situación desventajosa. En 2015, se concluyeron cuatro acuerdos con los empresarios, y la

compensación económica total acordada en 2015 alcanzó la suma de 68.846 euros para 64 trabajadores. La compensación económica se otorgó a tres empresarios, que formaron a 103 trabajadores (incluyendo acuerdos concluidos en 2016 y 2014), y a finales de 2015, a estos efectos, hubo una merma de 193.388 euros. Del número total de 103 trabajadores formados, 24 fueron mujeres.

II. INCREMENTAR LA CUALIFICACIÓN Y PROFUNDIZAR LA CUALIFICACIÓN EN EL EMPLEO

Una persona empleada puede continuar formándose. La formación del trabajador debería mirarse como parte inmanente de la vida laboral, tanto del empresario como del trabajador. Esta formación del trabajador es expresión de un cierto tipo de atención del empresario a sus trabajadores, y eventualmente aportaría considerables beneficios a ambas partes.

La formación dentro de la empresa está únicamente relacionada con las necesidades del empresario; por ejemplo, para la especialización, la formación innovativa o la recualificación. Las instituciones privadas, instituciones educativas o asociaciones cívicas suministran opciones formativas variadas, según el interés de los participantes, que luego también pagan por la formación. Las instituciones empresariales también pueden tener sus propios centros formativos de acuerdo con su tamaño, que incluyen sus propios profesores y personal educativo. Las instituciones formativas privadas, especialmente las más pequeñas, sólo tienen gestores educativos.

La formación también está regulada en la Ley núm. 311/2002 codificada en el Código del Trabajo, enmendada (en adelante, «el Código del Trabajo»), según la cual, a efectos de obtener, profundizar e incrementar la cualificación, el empresario asegura al trabajador que consiga, profundice o amplíe su cualificación, respectivamente. Si el trabajador entra en la relación laboral sin cualificación, el empresario asegurará la adquisición de la cualificación por medio de la formación o la atención a ese trabajador. Tras completar la formación o atención, el empresario decretará la confirmación de dicho trabajador.

El Código del Trabajo distingue básicamente dos formas de atención de la formación de los trabajadores, y señaladamente incrementar la cualificación y profundizar la cualificación. En este momento, debería subrayarse que el Código del Trabajo no contiene disposiciones que suministren una definición legal de ninguna de ambas expresiones. Consideramos necesario mencionar que el Código del Trabajo también utiliza la expresión **recualificación**. Según el parágrafo 154, apartado 2, del Código del Trabajo, el empresario se obligará a recualificar al trabajador que

va a ser trasladado a un nuevo lugar de trabajo o a un nuevo tipo de trabajo o manera de trabajar, particularmente respecto de los cambios en la organización del trabajo o de otras medidas racionalizadoras. Las disposiciones más detalladas del Código del Trabajo sólo se aplican a los trabajadores con discapacidades. La recualificación se concibe como preparación teórica o práctica con la finalidad de mantener, aumentar, expandir o modificar su cualificación actual, o de ajustarla a los desarrollos técnicos con el objetivo de retener al trabajador en una relación laboral. Esto puede aplicarse también a otras categorías de trabajadores distintas de los trabajadores con discapacidades.

Profundizar en la cualificación debe entenderse como formación de los trabajadores en que no se incrementa el grado de preparación³. Profundizar en la cualificación también debería implicar mantenerla y ponerla al día. La participación en la formación complementaria, que sea profundizar en la cualificación, se considerará trabajo y, por tanto, el trabajador tiene derecho en ese caso al salario. Por otro lado, el trabajador se obligará a profundizar sistemáticamente en su cualificación para la prestación laboral acordada en el contrato de trabajo. Si el empresario ordena al trabajador que participe en la formación continua para profundizar en sus cualificaciones, y el trabajador se niega a cumplir esta orden, y si las exigencias se establecen por el empresario, la conducta del trabajador puede ser vista como ausencia injustificada al trabajo.

Durante el **incremento de la cualificación**, se gana un nivel más alto de formación. Como resultado del incremento de la cualificación, el trabajador puede usualmente desarrollar más trabajo cualificado, que era incapaz de desarrollar sin el nivel requerido de formación.

La diferencia entre estos dos tipos de formación también se basa en los costes relativos a la formación continua. En el caso de la profundización en las cualificaciones, soporta todos los costes el empresario sin derecho a ulterior compensación, incluso en el caso de extinción del contrato de trabajo (con independencia de la causa y forma de extinción del contrato). Como se indicó más arriba, profundizar en la cualificación se ordena usual y directamente por el empresario y, por eso, no es necesario, y a salvo excepciones establecidas en el Código del Trabajo, no es posible concluir un acuerdo sobre profundización en la cualificación. En los casos en que el coste de profundizar en la cualificación exceda de 1.700 euros, el empresario puede concluir con el trabajador un acuerdo, al amparo del párrafo 155, apartado 2, del Código del Trabajo. Si se cumplen ambas condiciones, esto es, acuerdo concluido y costes que excedan de 1.700 euros, no puede considerarse este reforzamiento como un deber del trabajador.

3 Cfr. BARANCOVÁ, H: *Zákonník práce. Komentár*⁴ (2015) 957.

Mientras que el profundizamiento en la cualificación recién mencionado sea una obligación del empresario y del trabajador, pudiendo ordenarse la participación en dicha formación, el incremento de la cualificación se basa normalmente en una decisión individual del trabajador y, en consecuencia, el empresario no tiene derecho a ordenarla, de manera que el trabajador no está obligado a cursarla. Incrementar la cualificación a través de la formación continua es una decisión subjetiva del trabajador, de manera que llevarla a cabo no debería interferir en la ejecución del trabajo acordado en el contrato de trabajo, por lo que el empresario no está obligado a permitir al trabajador que detraiga de su jornada y de sus deberes laborales su participación en la formación, que conduce a un incremento de la cualificación. En la práctica, a menudo ocurre esa situación cuando los empresarios no impiden a los trabajadores la formación complementaria para incrementar su formación previamente conseguida e incrementar su cualificación, que generalmente toleran, pero salvo que la formación no afecte de manera no razonable a la prestación de trabajo, no hay necesidad usualmente de modificar el contrato de trabajo. En caso de tal impacto de la formación sobre el trabajo o la jornada, el empresario puede concluir con el trabajador un acuerdo sobre incremento de la cualificación, cuyos requisitos regula el Código del Trabajo.

A través de este acuerdo, el empresario se compromete a permitir que el trabajador incremente su cualificación dándole tiempo libre, compensación salarial y reembolso de otros costes relacionados con el estudio; y el trabajador se compromete a permanecer en la relación laboral con el empresario por un tiempo determinado tras completar sus estudios, o a devolverle los costes relacionados con los cursos, incluso cuando el trabajador extinga la relación laboral antes de completar los estudios.

El período total acordado para permanecer en la relación laboral no puede exceder de cinco años. Si el trabajador cumple en parte su compromiso, la obligación de reembolso de costes se reducirá proporcionalmente. Así, la obligación contractualmente acordada del trabajador de permanecer un cierto tiempo en la relación laboral no priva al trabajador de la posibilidad de extinguir el contrato. En este caso, el trabajador responde de todos o de una parte proporcional de los costes en que haya incurrido el empresario por incrementar su cualificación. Esto también se aplica cuando el contrato se extingue incluso antes de la finalización de los estudios. Sin embargo, la obligación del trabajador no se produce, señaladamente si

- el empresario, durante el período de incremento de la cualificación, dejó de dar tiempo libre en el trabajo y de pagarle el salario, por causa de que el trabajador, aunque sin culpa suya, pasó a la situación de incapacitado de larga duración para cumplir el trabajo en el que estaba incrementando su cualificación,

- la relación laboral se extinguió mediante preaviso dado por el empresario por causas organizativas (cese o traslado del empresario, despido colectivo) o por acuerdo por idénticas razones,

- el trabajador es incapaz, según opinión médica, de cumplir el trabajo para el que incrementaba su cualificación o perdió la capacidad duradera de continuar cumpliendo el trabajo en cuestión por razones de salud,

- el empresario no utilizó, durante un período de al menos seis meses en los doce meses precedentes, la cualificación que el trabajador había incrementado,

- el empresario incumplió las disposiciones de esta Ley relativas al trabajador que desarrolla una ocupación sanitaria sometida a regulación especial, y este incumplimiento fue detectado por la inspección de trabajo o por un tribunal que hayan decidido lícitamente sobre este incumplimiento.

El acuerdo debe formalizarse por escrito, so pena de invalidez, y debe contener:

- el tipo de cualificación y el modo de incrementarla,

- el campo de estudio y las credenciales escolares,

- el período durante el cual el trabajador se compromete a permanecer en la relación laboral con el empresario,

- el tipo de costes y la suma total que el trabajador se compromete a reembolsar al empresario si no cumple su compromiso de permanecer en la relación laboral con el empresario durante el período de tiempo acordado.

Si el acuerdo no contiene toda la información requerida es inválido. Para los participantes, la duración acordada de la obligación de estabilización debería ser un período de estudio razonable, con su clase, significación y cuantía de los costes causados, y por eso, debería cumplir el criterio de proporcionalidad. Respecto de las exigencias de contenido del acuerdo, los principales problemas de aplicación práctica son causados por la expresión de la clase de costes y la cantidad total que el trabajador debe reembolsar al empresario si el cumplimiento de permanecer en el trabajo durante el período de tiempo acordado no se satisface⁴.

El período durante el cual la persona permanece en la relación laboral no deberá incluir los períodos de:

4 Cfr. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*, (2016) 392.

- cumplimiento de un servicio extraordinario durante una situación de crisis o de un servicio alternativo en tiempo de guerra o en estado de excepción,
- permiso de maternidad y permiso parental,
- ausencias en el trabajo para cumplir una condena de prisión y detención, si se dictó condena válida.

III. CONCLUSIÓN

A pesar de los instrumentos arriba mencionados, la República Eslovaca afronta muchos desafíos en el campo de la formación profesional:

- desempleo estructural que refleja diferencias geográficas pronunciadas en las condiciones del mercado de trabajo, acompañado de una baja movilidad laboral,
- producción concentrada en pocos sectores y regiones,
- el acceso a la formación para los demandantes de empleo ha mejorado, pero a este respecto faltan todavía medidas individualizadas para el desempleo de larga duración,
- un mercado de trabajo mejorado no ha dado lugar significativamente a niveles más bajos de desempleo de larga duración,
- el sistema educativo está insuficientemente orientado a incrementar el potencial económico de Eslovaquia,
- aunque en 2015 Eslovaquia introdujo un sistema dual de formación y educación, sin embargo, el interés de los potenciales participantes permanece limitado (el cuello de botella es, sin embargo, un aparente bajo nivel de interés de la gente joven),
- casi la mitad de nuestros trabajadores resulta compensable fácilmente o con muy poco esfuerzo (dentro de diez o veinte años, muchos trabajos manuales desaparecerán, pero, por otro lado, el 62 por ciento de los adultos puede operar exitosamente en las circunstancias actuales, al tener la capacidad de trabajar con la tecnología, combinada con una capacidad de trabajar con la información, incluso en todos los niveles o en niveles muy bajos).

Otros problemas se refieren a la motivación de los participantes (la formación no se considera un valor significativo, dado que sólo un 13,2% de los encuestados considera la formación y el conocimiento como significativos; sólo un tercio de los encuestados está convencido de que la formación tiene un impacto significativo en la calidad de vida; un tercio de los graduados universitarios no necesita formación universitaria para desarrollar su trabajo; la formación universitaria se caracteriza por salarios altos y desempleo bajo; y finalmente, la cuestión es si el mercado de trabajo es capaz de absorber la tendencia de un creciente número de graduados universitarios y, también, si pueden mantenerse los salarios de la gente con formación universitaria al nivel actual), la discrepancia entre las capacidades de los graduados y la demanda del mercado de trabajo (dado que los empresarios a menudo afirman que en el mercado de trabajo hay graduados que no están preparados para sus necesidades, que las Facultades no dan la formación requerida a nivel de estructura del aprendizaje y programas de estudios, y que en el mercado hay un exceso de graduados en algunos programas educativos), el asesoramiento profesional (los servicios de asesoramiento de las oficinas de empleo están centrados en problemas asociados con las carreras de los demandantes de empleo, principalmente encontrar un puesto de trabajo; falta de un sistema de guía en la formación de adultos que trabajan), la financiación de la educación complementaria (una financiación mínima para formación se emplea en personas que tienen el nivel formativo más bajo; la principal razón para no formarse es simplemente el hecho de que la gente con formación más baja no puede acceder a pagar un programa de formación) y la formación digital.

Estas barreras a la inversión, específicamente setoriales, afectan al clima empresarial, exigiendo esfuerzos adicionales para desarrollar el potencial económico de Eslovaquia. El bajo acceso al aprendizaje a lo largo de la vida y la débil respuesta del sistema educativo a las necesidades del mercado de trabajo se traduce en déficits de capacidades, que repercuten sobre el crecimiento y el empleo. Eslovaquia tiene la tasa más alta de desempleo de trabajadores de baja cualificación (20-64 años) de la UE (36,9% frente al 16,3% en la UE-28, en el tercer trimestre de 2015). Más aún, los trabajadores con baja cualificación incrementan en buena medida el desempleo de larga duración. En 2013, el 24% de los desempleados de larga duración eran trabajadores con baja cualificación, frente a un 4% de población desempleada con baja cualificación. Sin embargo, el desempleo juvenil cayó en 2015 al 26,6%, en el tercer cuatrimestre de 2015, aunque por encima del promedio de la UE del 20,1%. Además, los trabajadores jóvenes (>25 años) constituyen el 27% de los desempleados de larga duración (comparados con el 6% de la población empleada).

Hacer frente a estos desafíos exigirá esfuerzos políticos significativos y reformas sistémicas en educación y formación. Exigirá inversiones inteligentes en capital humano provenientes tanto de recursos públicos como privados. El éxito depende del compromiso y la pericia de muchos jugadores: el gobierno, autoridades

locales, empresarios, trabajadores y, también, la propia gente. En particular, los interlocutores sociales deberían tener un papel clave que jugar, para asegurar que el mercado de trabajo mantenga el rumbo ante las necesidades muy cambiantes de la sociedad moderna, en donde la calidad de los resultados del aprendizaje se estimulen con una perspectiva a lo largo de toda la vida, los sistemas de educación superior relancen la economía del conocimiento y la formación de adultos sea la base de una mayor capacitación y reciclaje.