

ASPECTOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO: ANÁLISIS COMPARADO

LUZ SÁNCHEZ GARCÍA

*Licenciada en Derecho y Administración y Dirección de Empresas
Universidad de Murcia
Programa Leonardo da Vinci– Praga*

SUMARIO: I. Aspectos generales. II. Principios rectores de las relaciones laborales. III. Convenio colectivo. IV. Relaciones laborales. V. Horas de trabajo. VI. Remuneración en las relaciones laborales. VII. Vacaciones. VIII. Conclusiones.

ABSTRACT: The latest regulation about Czech Labour Law took legal force as of 1 January 2007. The Act No. 262/2006, the Labour Code, came and derogated the previous one, that was in use for more than 40 years.

This New Code regulates all the legal relations arising in connection with the performance of dependent work between employees and their employers: "labour relations", including in this case also the labour relations of collective nature.

As a fact of being a member of the European Union, this Code implements transposition of the relevant EC Directives, and also regulates some legal relations before the formation of labour relations under. This new regulation gives more freedom to parties in the agreements in labour field.

In the same way, in April 2002, a new Labour Code came into force in the Slovak Republic. The new Code lays down the basic rights and obligations of employers and employees in the business sector, covering matters such as employment relationships, pay, working time and collective labour relations. The aim was to get the requirements of the market economy and balance the interests of employers and employees, while harmonising Slovakian labour legislation with EU law.

In the case of England, the principles that governs the English legal system are stipulated in parliamentary statutes, common law made by judges, conventions and customs. There is no written constitution. The primary sources of law are the law of contract, essentially common law, and statute, of which the Employment Rights Act 1996 and the Trade Union and Labour Relations Act, 1992 are prime components.

A similar situation can be observed in Germany. Although German law belongs to the Continental legal systems and it is mainly based on legislation, some of the most important aspects of collective labour law, are not regulated by statutory

law. Bundesarbeitsgericht (the Federal Labor Court) and Bundesverfassungsgericht (the Federal Constitutional Court) filled in the blanks step by step in a variety of decisions. Accordingly, these crucial fields of labor relations are based on mere case law. It turned out to be politically impossible to get trade union law and the law on strike and lock-outs enacted.

In the case of France, it is an industrial economy whose labour laws are designed to protect the interests of employees but also taking account of the economic priorities of business. Labour relations in France are governed by labour laws (Code du Travail) and collective agreements for each economic sector of activity.

Finally, talking about Spain, it has a relatively modern constitution and highly regulated labour market. The *art. 35* of the Spanish Constitution states that "all Spaniards have the duty to work and the right to work, to the free selection of their profession or office career, to advancement through work and to sufficient remuneration to satisfy their needs and those of their family, while in no case can there be discrimination for reasons of sex". The principal basis for all employment relationships is the Statute of Workers. At the age of 18 a Spanish worker may enter into a binding contract that gives them a wide range of protection including generous compensation for 'objective' dismissal. The main sources in this field are labour law (Statute of Workers), Collective Agreements, and finally private agreements.

I. ASPECTOS GENERALES

La última regulación existente en la República Checa en cuanto a lo que a Derecho Laboral se refiere data del 1 de Enero de 2007. En esta fecha la ley 262/2006, esto es, el Código Laboral, vino a derogar el Código preexistente cuya vigencia llegó a superar los 40 años.

Esta nuevo cuerpo legal viene a regular todas las relaciones legales que resultan de la denominado *trabajo dependiente* que se da entre empresario y trabajador, esto es, las relaciones laborales, incluyendo en cualquier caso las relaciones de naturaleza colectiva.

Por el hecho de ser un miembro de la Unión Europea, este Código ha de trasponer todas las Directivas concernientes a esta materia. De la misma manera, dicho código se encarga de regular determinadas relaciones de derecho que se dan incluso antes de que se entablen las relaciones laborales que surgen a posteriori.

Esta nueva regulación otorga una mayor libertad a las partes dentro de las relaciones contractuales, en materia de Derecho del Trabajo.

Del mismo modo, en abril de 2002, en la República Eslovaca, entró en vigor un nuevo Código Laboral. Éste establece los derechos y obligaciones básicos de los empresarios y trabajadores en el sector de los negocios, regulando materias tales como las relaciones laborales, remuneración, el tiempo de trabajo, e incluso las relaciones de naturaleza colectiva. El propósito fundamental perseguido consistía en cumplir con los requisitos básicos de la economía de mercado, teniendo siempre

en cuenta un balance entre los intereses del empresario y los de los trabajadores, así como conseguir una armonización de la ley eslovaca con respecto a la europea, a pesar de estar basado fundamentalmente en el Código anterior de 1965 y en las enmiendas que se hicieron sobre éste. Este Código fue aprobado por el Consejo Nacional eslovaco el 2 de julio de 2001, y fue publicado como Texto Refundido 311/2001. La última revisión que se llevó a cabo fue en 2006.

En el caso de Inglaterra, los principios que gobiernan el sistema legal inglés están estipulados en Estatutos Parlamentarios, así como asentados en jurisprudencia. Aquí no existe constitución escrita alguna, por tanto la soberanía parlamentaria hace que el Parlamento tenga potestad suficiente como para poder crear legislación, creando así el bloque legislativo del país. Las leyes del Parlamento y el Derecho común (Common Law) son las fuentes utilizadas generalmente en Inglaterra y Gales. Por lo que respecta a Escocia, Irlanda del Norte, la Isla de Man, y las Islas Channel, todas ellas tienen sus propios sistemas legales individuales.

Las principales fuentes del Derecho del Trabajo las conforman principalmente el Derecho Común o «Common Law» y el respectivo Estatuto. Reino Unido ha sido miembro de la Organización Internacional de Trabajo (International Labour Organisation, ILO) desde 1919, por ello también está sujeto a las Convenciones del ILO vigentes, y que éste ha ratificado.

Una situación parecida es la observada en el caso alemán. Durante un largo período de tiempo, la legislación laboral alemana ha estado entre las más avanzadas a nivel mundial, a pesar de no disponer de un código de trabajo, como pasaba por ejemplo en el caso de Francia, que lo adoptó en 1973. En Alemania, después de la II Guerra Mundial, se adoptaron diversas leyes cubriendo todas las lagunas existentes tanto a nivel individual como colectivo. Algunas materias consideradas básicas son las tratadas en esta nueva regulación, como es el caso de la protección en situaciones de despido, así como los convenios colectivos.

A pesar de que estemos tratando uno de los sistemas legislativos continentales, que están basados en su gran mayoría, en la legislación vigente, algunos de los aspectos más relevantes en materia laboral, tal como el derecho de huelga, o todo lo relacionado con los sindicatos, se encuentran regulados al margen del derecho estatutario. Por otra parte, *Bundesarbeitsgericht* (las Cortes Laborales) y *Bundesverfassungsgericht* (las Cortes Constitucionales), se encargan de completar todas las lagunas existentes con sus decisiones.

La legislación laboral alemana se ha ido haciendo cada vez más protectora, incluyendo en su seno aspectos tales como la igualdad, la prohibición de la discriminación en el empleo, las bajas por enfermedad, así como las jornadas de trabajo.

La legislación concerniente a la materia laboral viene regulada en este caso distinguiendo dos tipos de regulación: Aquélla que concierne a las relaciones laborales individuales entre trabajador y empresario, y aquélla que hace alusión a la vertiente

colectiva, incluyendo en ésta las relaciones que se dan entre los trabajadores entre sí, así como las relaciones de éstos con el empresario y con las organizaciones que representan a éstos y aquéllos.

Por lo que respecta al estado Francés, dispone de un sistema de economía industrial cuya legislación laboral está diseñada para proteger los intereses de los trabajadores, pero en todo caso teniendo en cuenta las prioridades económicas de los negocios. Las relaciones laborales en Francia están regidas por primordialmente por el Código de Trabajo (Le Code du Travail) y por los convenios colectivos existentes en cada sector de actividad existente.

Finalmente, en el caso de España, cabe destacar la existencia de una relativamente moderna Constitución así como una regulación bastante precisa del mercado laboral. Ya el art. 35 de la C.E establece: «1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. 2. La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores». La principal fuente reguladora de las relaciones laborales es el Estatuto de los Trabajadores. A la edad de 18 un trabajador español puede ser objeto de contratación contando con una amplia gama de figuras que le protegen incluyendo en este caso, y a modo de ejemplo, una generosa compensación por el despido por causas objetivas. Las principales fuentes en este área las conforman el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos, y finalmente, los contratos privados.

II. PRINCIPIOS RECTORES DE LAS RELACIONES LABORALES

El Principio de *igualdad de trato* está determinado como un derecho básico prácticamente en todas las legislaciones europeas. Cualquier discriminación por razones de sexo, raza, nacionalidad, discapacidad, religión, opinión política, así como por pertenecer a algún sindicato son totalmente inadmisibles. Sin embargo, y de acuerdo con la libertad contractual, esta prohibición no se manifiesta con prioridad al establecimiento de una relación laboral.

Este principio aparece en todas y cada una de las legislaciones de los diferentes países mencionados *ad supra*, y suele estar inmerso en el encabezamiento de los textos legales, como uno de los aspectos generales, con el propósito de cumplir con las directivas establecidas en sede de la Unión Europea.

Particularmente, en los casos de Alemania o Francia, entre otros, existe una prohibición estatutaria acerca del acoso sexual. El empresario está obligado a proteger en las mismas condiciones a los trabajadores de ambos géneros, tanto femenino como masculino. Si esta circunstancia no se da, los trabajadores pueden renunciar a trabajar sin perder su derecho a reclamar el salario pertinente.

Otro principio consagrado como básico y que se encuentra desarrollado en la mayoría de legislaciones estatales, tal y como sucede en la legislación checa y eslovaca es el que establece que las relaciones laborales sólo se pueden dar con el consentimiento del empresario y el trabajador.

III. CONVENIO COLECTIVO

Los convenios colectivos son jurídicamente vinculantes siempre que se lleven a cabo siguiendo la línea trazada por el Estatuto de los Trabajadores, y respetando los mínimos principios en éste determinados. Normalmente son concluidos por los sindicatos correspondientes y por las asociaciones de empresarios, estableciendo parte de ellos, y atinentes a una región o incluso a todo el país. En algunas ocasiones, también se pueden establecer convenios colectivos que atañan tan sólo a nivel empresarial.

En la práctica alemana, el «Betried» juega un papel importante. Se denomina así a la unidad organizacional donde se intentan conseguir objetivos específicos. En este nivel, las condiciones de trabajo, como aquéllas establecidas en las leyes constitucionales, han de estar determinadas en los contratos de trabajo (Betriebsvereinbarung). Éstos son contratos de trabajo por escrito establecidos entre el empresario y una organización que representa a los trabajadores. Por lo que respecta a la negociación colectiva, viene regulada en la Ley de los convenios colectivos, en la que, sin embargo, no se determina ninguna estructura concreta de la misma.

La capacidad legal para la negociación colectiva la tiene, por una parte los sindicatos, y por otra, las asociaciones que representan a los empresarios, así como los empresarios individuales.

Siguiendo con el caso alemán, los convenios colectivos en este estado cumplen tres funciones características:

- Función protectora, estableciendo unos principios mínimos laborales.
- Función racional, ordenando la vida laboral.
- Función pacificadora (Industrial peace).

Cualquier convenio colectivo es considerado un contrato consistente en dos partes. La primera parte incluye todo lo relacionado con derechos y obligaciones de las partes en un contrato. Las dos principales obligaciones de las partes son conseguir la «paz industrial», así como utilizar todos los medios disponibles con el fin de asegurar que sus miembros acatan el acuerdo o convenio. La segunda parte del convenio colectivo establece las reglas relativas a los contratos laborales y a cuestiones de carácter operativo.

En el caso checo o eslovaco, los convenios colectivos son concluidos con el fin de regular los derechos relativos a sueldos y salarios, y otros derechos intrínsecos a las relaciones laborales, así como otros atinentes a dicho convenio. Una cuestión importante a destacar, es que en este caso un convenio colectivo no puede ser en ningún caso reemplazado por un contrato.

En Francia, es necesario que estos convenios colectivos estén redactados en francés, y así como sucede en España, el contenido de éstos ha de cubrir todos los ámbitos concernientes a este área de las relaciones industriales; han de contemplar los términos y condiciones de empleo y otras cuestiones relativas al contrato de trabajo (pagas, jornada laboral, seguridad y protección en el trabajo, categorías y grupos ocupacionales, promoción, tests de selección, procedimientos disciplinarios, y un largo etcétera), así como todo lo relativo a los aspectos colectivos de las relaciones laborales (derechos de los sindicatos, derechos del resto de representantes, niveles de negociación,...).

En España, el contenido de estos convenios está dividido en cláusulas sustantivas, y cláusulas obligacionales, y también en un mínimo y obligatorio contenido y un contenido posible. Por lo que respecta al servicio público, dichos convenios ostentan diversas peculiaridades.

En lo que concierne a la validez personal, cabe decir que un convenio colectivo es vinculante básicamente para aquellos que, en el momento de entrar en vigor, son miembros de los sindicatos, o de las asociaciones de empresarios. Esto es también de aplicación, en el ámbito de las relaciones laborales individuales al trabajador y al empresario siempre que éstos estén vinculados al mismo.

Con carácter general, un convenio colectivo debe ser declarado de aplicación general en todas las relaciones de trabajo siempre dentro de su ámbito geográfico correspondiente, tanto si el trabajador como el empresario figuran como partes como si no lo hacen, en el convenio.

IV. RELACIONES LABORALES

Una relación laboral ha de estar basada en un contrato de trabajo entre el empresario y el trabajador. Un contrato de trabajo cotidiano ha de incluir ciertos puntos importantes, tal y como sucede en el caso checo y eslovaco, y también en el francés y español, como son:

- Tipo de trabajo a realizar por el trabajador.
- Lugar de trabajo.
- Fecha en la que comienza a trabajar el empleado.
- Condiciones salariales.

En concreto, en el caso francés, el contrato ha de constar por escrito y debe ser redactado en francés. Si una de las partes es extranjero/a, se debe entregar una copia en su idioma del mismo. Por el contrario, en España el contrato de trabajo puede ser realizado tanto verbalmente como por escrito. No obstante, los contratos que se contraen para un período de tiempo determinado es necesario que se den por escrito.

No solamente en Francia, sino también en Alemania, como regla general el contrato de trabajo se contraen de manera indefinida. Sin embargo existe la posibilidad de que empresario y trabajador determinen un contrato para un período de tiempo determinado. La duración de dicho contrato se ha de fijar de acuerdo con condiciones objetivas, quedando establecidas la fecha de terminación, la complejidad de la tarea a realizar, así como tener en cuenta la posibilidad de que se den eventos específicos.

Hablando del caso alemán, en los contratos de trabajo las partes suelen establecer un *período de prueba* de hasta 6 meses. Sin embargo, la regulación checa y eslovaca el período máximo es de hasta 3 meses, y en cualquier caso, se ha de determinar de forma escrita, puesto que en caso contrario sería reputado como no válido. En España, la duración de la que no puede exceder dicho período de prueba es de 6 meses para técnicos cualificados, y de dos meses para el resto de trabajadores. En las empresas que consten en su plantilla con menos de 25 trabajadores dicho período no debe exceder de 3 meses para estos trabajadores que no están dentro del grupo de los técnicos cualificados.

Por lo que respecta a los modos de *terminación del contrato*, Alemania hace una distinción entre *terminación ordinaria* (con aviso), cuando la relación laboral termina en el momento en que expira el período de comunicar el aviso (sec. 662 Código Civil alemán), y *terminación extraordinaria* (sin aviso). En este último caso la notificación produce la inmediata cancelación de la relación de trabajo. En ambos casos la terminación por iniciativa del empresario está limitada y regualada por ley.

El despido extraordinario es jurídicamente posible siempre que haya una razón relevante que lo ocasione, que exista buena fe, y que haga inaceptable la continuación de la relación laboral hasta el final del período de aviso pertinente o en su caso, hasta el día de expiración del contrato. Normalmente responde a una seria conducta llevada a cabo, y tan sólo es posible dentro de las 2 semanas a contar desde que se percibe la circunstancia que genera la decisión de terminar la relación laboral.

En el caso checo y eslovaco existe una lista específica en la que se enumeran los distintos modos de terminación de una relación de trabajo. Esto puede tener lugar mediante acuerdo, con aviso de terminación, mediante terminación inmediata, con la expiración del período fijado, o por la muerte del trabajador.

En Francia así como en España, se distingue entre contratos indefinidos y temporales.

En general, el contrato de trabajo puede terminar, sin que sea por iniciativa del empresario, por alguna de las siguientes razones:

- De mutuo acuerdo de las partes.
- Por motivos de fuerza mayor que ponen fin a la relación establecida.
- La expiración del período de tiempo acordado o la realización de la tarea fijada o el servicio establecido en el contrato.
- Por la muerte o incapacidad seria o permanente total del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación, o incapacidad del empresario, así como la extinción de la personalidad jurídica de las partes contratantes.
- Por el trabajador, como consecuencia de un incumplimiento del contrato por parte del empresario.
- Por decisión de una trabajadora que se siente en la obligación de abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser una víctima de violencia de género.
- Por deseo del trabajador.
- Por despido.

V. HORAS DE TRABAJO

Generalmente la jornada laboral es entendida como aquel período de tiempo que transcurre desde el principio hasta el final del trabajo sin descansos. La jornada laboral es completamente diferente dependiendo del país del que estemos hablando.

De esta manera, en el caso alemán, donde las horas de trabajo están gobernadas por la «Ley de tiempo de trabajo» (Working Time Act-WTA), la Ley de «Protección de la Maternidad» (Maternity Protection Act-MPA) y por la «Ley de Protección de los Jóvenes Trabajadores» (Young Workers Protection Act-YWPA), la jornada laboral alcanza las 8 horas diarias, a excepción de los domingos y vacaciones estatutarias, que son normalmente concebidas como períodos de descanso (secs.3 y 9 WTA). El período de trabajo semanal contemplado estatutariamente comprende las 48 horas pero en ciertas ocasiones viene a ser reducido hasta a 38,5 y 35 horas a través de los convenios colectivos. En 1999 la media semanal acordada quedó fijada en 37,5 horas en Alemania Occidental y en 39,2 en la Oriental (fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales Alemán). La jornada laboral no debe exceder de 8 horas diarias, si esto afecta a mujeres que sean madres (sec.8 WTA). Lo mismo ocurre con aquellos trabajadores que tienen menos de 18 años (sec. 8 WPA). También hay una prohibición de trabajar los sábados para dicho bloque de trabajadores (sec.7 YWPA).

En todos los casos, la jornada laboral puede llegar hasta las 10 horas diarias, tan solo si en los próximos 6 meses ésta queda reducida a 8 horas diarias (sec.3

WTA). Esto le da cierta flexibilidad al sistema, incluyendo siempre al menos 11 horas de desahorro ininterrumpido que debe ser garantizado (sec.5 WTA). También está permitido el trabajo nocturno teniendo en cuenta ciertas condiciones (ver secs. 6 y 7 WTA).

En Francia, la el tiempo de trabajo semanal queda estandarizado en 35 horas, habiendo quedado reducido de las anteriores 39 horas exigidas. Las 35 horas semanales entraron en vigor el 1 de enero del 2000, para negocios con más de 20 trabajadores, y a apartir de 2002, para todos, sin distinción alguna.

La manera de calcular el tiempo de trabajo está basada en los días trabajados al año o las horas de trabajo al mes, del mismo modo que también se puede realizar teniendo en cuenta horas semanales.

No obstante, con sujeción a la exepción que concierne a los altos cargos directivos, existen unas limitaciones estatutarias que son aplicables a la hora de calcular la jornada laboral:

- Existe un requisito estatutario en el que se establece la necesidad de un período ininterrumpido de un día de descanso semanal, que queda en principio fijado en el domingo.
- Un trabajador, en principio, debe tener al menos 11 horas de descanso consecutivas diariamente.
- Existe un límite de 10 horas diarias y 48 horas semanales, y en circunstancias excepcionales estos períodos no pueden exceder de 60 horas semanales. En general no cabe el exceso de una media de 44 horas semanales para un período de 12 semanas consecutivas.

Dentro de estos parámetros, existe una gran variedad de opciones abierta al trabajador dependiendo de las necesidades del negocio y en particular de la extensión de las provisiones contenidas en el convenio colectivo. Con carácter general, cabe decir que no es estrictamente necesario que la jornada laboral esté comprendida por 35 horas semanales. También existe la posibilidad de trabajar 39 horas a la semana pero con días de descanso, o también trbajar un número dteerminado de horas mensuales, teniendo o no días de descanso. Un trabajador tmabién puede optar por la compensación de horas adicionales en cantidades pecuniarias en vez de tomarlas en días de descanso. Todas las horas trabajadas a partir de las 35 horas semanales has de ser compensadas. El ratio de pago de horas extra queda fijado por el convenio colectivo existente en cada sector de actividad. No puede ser inferior al 10%, Si no hay acuerdo al respecto, el ratio aplicable es del 25% extra por las 8 primeras horas extra, y del 50% por el resto de las mismas. Existe una excepción para el caso de las empresas con menos de 20 trabajadores; en este caso cuando no exista acuerdo, en el pago de las primeras 4 horas extra será de aplicación un 10%.

En la República Checa, la jornada laboral gira en torno a las 40 horas semanales y está comprendida por 5 días de trabajo de 8 horas diarias, sin incluir los descansos para comer. Existen algunas excepciones, como por ejemplo, los trabajadores que trabajan en excavaciones o extracción de carbón, u otro tipo de materiales minerales o no metálicos, o en minas, en este caso la jornada semanal queda reducida a 37,5 horas; los que trabajan en jornadas comprendidas por tres turnos, queda reducida a 38,5 horas semanales; y finalmente, los trabajadores menores de 18 años no debe exceder de 30 horas semanales dicha jornada laboral, y diariamente no deben trabajar más de 6 horas. Es al empresario al que le corresponde esquematizar los turnos de trabajo, así como el comienzo y el final de éstos. Después de que un trabajador haya estado trabajando durante 6 horas continuadas es necesario que tome un descanso de al menos 30 minutos para comer y descansar. En el caso de jóvenes trabajadores este descanso ha de tomarse como máximo cuando lleva trabajadas 4,5 horas.

El trabajador dispone de un mínimo de 12 horas de descanso entre cada turno, dentro de un período de 24 horas consecutivas. El empresario ha de articularlo todo de tal manera que el trabajador ostente un descanso continuado de 35 horas semanales en cada período de 7 días consecutivos. En el caso de los adolescentes, este descanso ha de alcanzar las 48 horas.

En lo que concierne al trabajo nocturno, el turno no debe exceder las 8 horas dentro de un período de 24 horas consecutivas.

En el caso eslovaco las reglas son bastante similares a las checas, pero con algunas diferencias en el caso de los adolescentes. En este campo, aquellos trabajadores que están por debajo de los 16 años, han de trabajar como máximo 30 horas semanales, y aquellos que tengan más de 16 pero se siguen considerando adolescentes, no pueden superar las 37,5 horas semanales, y en ambas situaciones la jornada laboral no debe superar las 8 horas diarias. Para lo que resta la regulación es la misma que para la República Checa.

Finalmente, en España la duración máxima de la jornada laboral comprende las 40 horas semanales, calculadas según una base anual. Nunca pueden exceder de las 9 horas diarias, tan sólo si algún convenio colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores establecen otra distribución del trabajo diario, pero que en cualquier caso ha de respetar el descanso entre los días de trabajo. En cuanto a los trabajadores de menos de 18 años no deben trabajar más de 8 horas diarias.

Un mínimo de 12 horas deben pasar entre el final de un día de trabajo y el principio del siguiente. Es necesario un descanso de al menos 15 minutos una vez trabajadas las 6 primeras horas.

En el caso de los trabajadores que no llegan a los 18 años, el período de descanso es como mínimo de 30 minutos, y se ha de dar una vez transcurridos las 4,5 horas trabajadas.

Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal, acumulados por períodos de hasta 14 días, de un día y medio ininterrumpido, que normalmente incluye los sábados por la tarde, o en algunos casos, el lunes por la mañana y el domingo en su totalidad. En caso de menores de 18 años, el descanso ininterrumpido será de 2 días consecutivos.

En el caso de la regulación española, las mujeres trabajadoras tienen derecho a disponer de una hora para el alimento de un bebé menor de nueve meses.

VI. REMUNERACIÓN EN LAS HORAS LABORALES

El empleado recibirá un salario por el trabajo realizado, bajo una regulación legal especial. Este salario no puede ser inferior a un mínimo. En la República Checa la remuneración se rige por el Código Laboral, estando el salario mínimo fijado en 7.955 CZK (aproximadamente 339 €) por mes. El mínimo ratio horario está fijado en 48,10 CZK (aproximadamente 2 €).

No obstante, los acuerdos colectivos pueden estipular un sueldo mínimo superior al establecido por ley, en concreto en el Código Laboral. La Seguridad Social y las contribuciones a seguros sanitarios, al igual que las contribuciones a la póliza, se deducen directamente de los ingresos del empleado. Cada empresario está obligado por ley a deducir esas contribuciones así como los pagos anticipados de impuestos. Desde el 1 de Enero de 2008, los impuestos dependientes de los ingresos personales han sido reemplazados por un impuesto fijo del 15% (en Enero de 2009 bajó al 12,5%) y también se estableció el llamado «super-salario» (mayor salario más seguro sanitario y contribución a la seguridad social por parte del empleado).

Las condiciones salariales deben ser iguales para hombres y mujeres ya que se paga en términos legales; a veces se puede pagar una parte en especie. Se paga en Coronas Checas. El empresario debe facilitar al empleado un documento escrito conteniendo toda la información relativa al complemento por edad y retenciones. Bajo petición del empleado, el empresario debe presentar los documentos con las bases de cálculo del salario.

A un empleado que ha hecho horas extra le corresponde el salario de las horas trabajadas más un pago adicional de al menos el 25% de su salario medio, a menos que empleado y empresario hayan acordado un período de vacaciones compensatorio por el tiempo extra en vez de la compensación económica. Si el empresario no ha facilitado esas vacaciones compensatorias tres meses después del período en el que se han realizado las horas extras, al empleado le corresponde una compensación económica de al menos el 25% de su sueldo medio.

Al empleado le corresponde un salario estándar y una bonificación por el riesgo y la peligrosidad en su trabajo, además de por nocturnidad. Esta bonificación y las condiciones de la misma, están estipuladas por regulación gubernamental.

Si un empleado cambia de puesto de trabajo no especificado en el contrato de trabajo y al que le corresponde un sueldo inferior debido a:

1. Peligros relacionados con enfermedades crónicas relacionadas con el puesto,
2. Cuarentena para prevenir contagio de enfermedades,
3. Para evitar un desastre natural, accidente o para aliviar las consecuencias inmediatas,
4. Períodos inactivos por parte del empleado por causas ajenas al mismo (mal clima...)

al empleado le corresponde un suplemento para compensar su sueldo durante el período que dure ese cambio de puesto.

En Eslovaquia, el sueldo mínimo está fijado por una regulación especial. El Código Laboral establece el sueldo mínimo en base a la formación profesional. El salario mínimo mensual nacional ha aumentado de 8.100 Sk (268.9 €) a 8.902 Sk (295.5 €), entrando en vigor el 1 de Enero de 2009. De la misma manera que en la República Checa, las horas extras se compensan con un mínimo del 25% de los ingresos medios. En caso de trabajar en días de vacaciones nacionales, estas horas se compensarán con el 50% de las ganancias medias. También existe la compensación por trabajo nocturno y por trabajos en condiciones insalubres.

En Alemania actualmente el salario se negocia individualmente para cada empleado, no pudiendo ser nunca inferior al salario mínimo pactado en el convenio colectivo. Al contrario que en otros países, en Alemania no existe un sueldo mínimo marcado por el Estado.

En general, el salario está a disposición de los empleados excepto por dos cláusulas de protección estatutarias: Embargo de sueldo por aplicación del Código Civil y garantía de salario en caso de insolvencia, aplicando la Orden de Insolvencia.

El sueldo puede ser embargado si el empleado no atiende a sus obligaciones financieras con terceras partes, y el pagador obtiene una orden judicial contra el empleado. No obstante una parte del sueldo del empleado queda exenta de embargo.

En Francia, el salario mínimo (S.M.I.C.-sueldo mínimo garantizado) está garantizado para todos los empleados como contraprestación de todas las horas reales trabajadas. La regulación proporciona una revisión obligatoria cada año desde el 1 de Julio, dependiendo del desarrollo y situación económica. En Francia los empleados pagan aproximadamente el 23% a la seguridad social.

Los salarios constan de parte monetaria y de parte en especie recibida a cambio del trabajo desarrollado. Estos salarios se fijan libremente entre el empresario y el empleado siempre que el empresario cumpla con ciertas reglas.

Finalmente, en España, el pago de salarios se establece en base tanto al convenio colectivo como a la negociación individual y consta de dos partes fundamentales: fijo y complementos salariales.

Los salarios están basados en períodos no mayores de un mes. El empresario debe proporcionar al empleado una nómina con un desglose claro de las diferentes cantidades reflejadas y de las deducciones aplicadas para cada mes. A los trabajadores les corresponde como mínimo, dos pagas extra al año.

El salario mínimo (SMI) está regulado anualmente por el Gobierno, de acuerdo con los sindicatos y otras representantes de los trabajadores.

El salario profesional no puede ser inferior a 624€ (2009) por mes legal de actividad. Si la relación laboral está fijada para menos de 120 días, el empleado debe recibir, junto con el sueldo mínimo, la parte proporcional a Domingos y vacaciones nacionales y dos pagas adicionales establecidas. Deben recibir la parte proporcional correspondiente con las vacaciones mínimas legales.

Un órgano independiente adjunto al Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales garantiza el pago de salarios a los trabajadores y la compensación por despido o por cese en el trabajo, y los salarios pendientes como resultado de la insolvencia del empresario, administración judicial temporal, bancarrota o planes de crédito.

Según la cantidad de dinero recibida como sueldo mínimo, los estados de la UE estaban divididos en tres grupos:

- El primero denominado «por debajo de 300 €» en Enero de 2007 al que pertenecían Bulgaria (92 €/mes), Rumania, Latvia, Lituania, Eslovaquia, Estonia, Polonia, Hungría y la República Checa (288 €).
- El segundo, con salarios comprendidos entre los 400 y los 700€/mes, al que pertenecen Portugal, Eslovenia, Malta, España y Grecia.
- El resto de países pertenecen al tercer grupo y el sueldo mínimo es superior a los 1.200€/mes.

Los salarios mínimos más elevados pertenecen a Luxemburgo, los Países Bajos, Reino Unido, Bélgica, Francia e Irlanda.

VII. VACACIONES

Con caracter general, las vacaciones anuales están fijadas en un período de 4 semanas al año. En el caso de trabajos relacionados con la pedagogía y trabajadores académicos de universidades, les están garantizadas unas vacaciones anuales de 8 semanas. En el caso de aquellos empleados que trabajen en actividades empresariales, o estén bajo la sujeción de algún convenio colectivo, o regulación interna, se debe estipular una extensión de este período vacacional en varias semanas adicionales. En caso contrario el período estandar es de 5 semanas de vacaciones.

Además de las vacaciones anuales, los trabajadores ostentan el derecho de tener vacaciones durante los 13 días estipulados como festivos, a partir de provisiones especiales. Una situación similar es la que se da en el caso eslovaco.

En Alemania, toda esta materia viene regulada por la «Ley de vacaciones remuneradas» (Federal Paid Leave Act) y por convenios colectivos. Las mínimas vacaciones estatutarias comprenden 24 días por año, sin contar los domingos y festivos, Los sábados sí que se incluyen en este cálculo. Todos los días que excedan de esta precisión han de ser especificados en sede de convenio colectivo. De esta manera, un período de 4 a 6 semanas por año normalmente queda garantizado mediante convenio coelctivo.

En el caso francés, cada empleado que ha trabajado al menos un mes para un empresario, tiene el derecho a tener vacaciones, tomando como ratio dos días por mes trabajado. El período total de vacaciones no debe ser inferior a 30 días.

En España, esta vacaciones no pueden ser compensadas económicamente. Éstas quedan establecidas o en el convenio colectivo o en el marco de un contrato privado, pero en ambos casos ha de cmoprender como mínimo un período de 30 días. El trabajador ha de conocer la fecha de las vacaciones como mínimo con 2 meses de antelación.

VIII. CONCLUSIONES

Como consecuencia de ser un miembro de la Unión Europea, todos los países analizados *ad supra* han sufrido transformaciones y reformas sociales. La fuerza de trabajo y las leyes de orden social son un factor esencial de competencia en el mercado interno de la Unión Europea.

Las competencias cedidas en materia de legislación laboral encuentra sus límites en la necesaria protección del trabajador. La protección social es coercitiva y crea condiciones de desigualdad para la competencia, por ello, el derecho laboral y el derecho social tienen que ser armonizados en la Unión Europea de forma que las empresas tengan las mismas condiciones.

Este ajuste de legislación atinente a la protección laboral ya está siendo objeto de desarrollo. Las Directivas para la protección social, la cuales fueron promulgadas en base al Artículo 118.a del Tratado sobre la Comunidad Económica Europea, ahora establecido en el Artículo 137 del Tratado de la Comunidad Europea, establecen una línea de protección de la salud y del trabajo, la cual se extiende hasta tratar temas tales como el derecho a la información y participación de los empleados.

Al contrario de lo que courre con la ley de protección laboral, la armonización del derecho laboral, el desarrollo del convenio colectivo estandarizado, asi como la legislación constitucional corporativa estan todavía es sus comienzos. Ha de ponerse mas énfasis en el convenio colectivo y no debe afectar a los sistemas de seguridad social.

El Derecho Social y del Trabajo no debe excederse hasta ocasionar una desventaja en la competencia. Las Directivas existentes están extraordinariamente detalladas.

Ni es necesario, ni es razonable. Por el contrario, la Comunidad Europea tiene que centrarse en instrumentos de una ley laboral más liberal.

Los trabajadores europeos y el Derecho laboral tienen también que enfrentarse al problema de la proporcionalidad entre libertad de contrato y ley coercitiva. Los sistemas legislativos nacionales están ya ocupados con problemas bajos los aspectos de proporcionalidad, derechos de autodeterminación y el principio de buena fe.

Finalmente, es necesario decir que la armonización de las leyes laborales y sociales es un requisito para el funcionamiento de la competencia en sede de la Unión Europea. La armonización se ha de conseguir a través de una serie de reglas comunes que establezcan un espacio legislativo aplicable en el ámbito laboral y social en todos los Estados.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEAKING AND MORRIS, «Labour Law», Ed. Hart Publishing, 2005. pags. 55-72.

WASILESKI AND TURKEL, «Reforming labour law in the Czech Republic: International sources of change». Studies in Law, Politics and Society. Vol.45, 2008.

www.ilo.org

http://www.peterkapartners.com/publ_DB/DB_Czech_Labour_Law.pdf

<http://www.droit.org/codes/CTRAVAIL.html>

http://www.google.es/search?hl=cs&ei=S6K_SfjpHoqTsAbr84i8DQ&sa=X&oi=spe&resnum=1&ct=result&cd=1&q=LABOUR+LAW+GERMANY&spell=1

<http://travel.spectator.sk/articles/395/>

<http://www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1&id=12045>

<http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/eur/lxweslw.htm>