



# AYUDA JURÍDICA DE BOLSILLO



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ  
KONFEDERACE  
ODBOROVÝCH SVAZŮ



IOM  
UN MIGRATION



ČESKOMORAVSKÁ  
KONFEDERACE  
ODBOROVÝCH SVAZŮ

*Este documento está destinado a facilitar  
**una comprensión muy básica de los derechos**  
y obligaciones del trabajador. Su objetivo no es sustituir  
un asesoramiento jurídico completo.*



*Documentación original elaborada en el marco del proyecto «Diálogo Social y Sociedad 4.0», realizado por la confederación de sindicatos ČMKOS entre 2019 y 2022 a través del programa operativo «Empleo y Presupuesto Estatal de la República Checa».*

*La traducción al español se realizó en 2024 con el apoyo financiero de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).*

*Versión actualizada en marzo de 2024.*

## **ALGUNAS NORMAS PARA EMPEZAR**

- 1. Antes de empezar a trabajar, asegúrese de haber firmado un contrato de trabajo y de que entiende las condiciones laborales.*
- 2. Como trabajador cedido por una agencia, tiene derecho a las mismas condiciones que los empleados que trabajan directamente para la empresa a la que la agencia le asigne.*
- 3. No entregue sus documentos personales a otras personas sin causa justificada.*
- 4. Sea prudente cuando acepte ofertas de trabajo.*
- 5. Si tiene cualquier problema, no dude en solicitar asistencia jurídica, la cual también pueden proporcionarle sindicatos u organizaciones sin ánimo de lucro.*



# **PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

## **¡LA IGUALDAD DE TRATO ES ESENCIAL!**

El trabajador está protegido por la ley como parte contratante más débil, a veces en contra de su voluntad. Por ejemplo, no puede renunciar a su derecho al salario o a la indemnización por despido y tiene derecho a unas condiciones de trabajo seguras. Las empresas están obligadas a garantizar la igualdad de trato de todos los trabajadores en cuanto a condiciones de trabajo o remuneración. Se prohíbe todo tipo de discriminación, especialmente por motivos de sexo, origen racial o étnico, nacionalidad, ciudadanía y afiliación política o sindical. La igualdad de trato también debe respetarse con los trabajadores cedidos por agencias, cuyas condiciones laborales y salariales no deben ser peores que las de un trabajador de plantilla comparable.

Más en **art. 16** y **art. 309** del Código del Trabajo



# **CONTRATO DE TRABAJO**

## **¡PRIMERO EL CONTRATO, LUEGO EL TRABAJO!**

El contrato de trabajo debe **formalizarse por escrito** antes de que la empresa empiece a asignarle trabajo. Por lo tanto, se deben rechazar en cualquier caso los «trabajos a prueba» sin contrato. Según la ley, un contrato de trabajo debe contener siempre **3 disposiciones básicas**: el tipo de trabajo (lo que hará el trabajador), el lugar de trabajo (dónde lo hará) y la fecha de inicio del trabajo (desde cuándo lo hará). En el contrato de trabajo pueden figurar otras disposiciones, como la cuantía del salario, pero no son una condición para su validez.

## **CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL. ¿EN QUÉ CONSISTE?**

Es posible concertar una relación laboral temporal por un máximo de 3 años y no puede prorrogarse ni repetirse más de dos veces. Las excepciones a estos límites pueden negociarse en un acuerdo entre la empresa y los sindicatos. Si no hay representación de los sindicatos en una empresa determinada, esta puede prever tal exención mediante reglamento interno, pero debe cumplir las condiciones legales para ello.

## RELACIÓN LABORAL TEMPORAL PARA EXTRANJEROS

Las restricciones enumeradas en la página anterior se aplican a los extranjeros que tienen libre acceso al mercado laboral en la República Checa, por ejemplo, los acogidos al régimen de protección temporal. Por otro lado, la restricción no se aplica a los extranjeros empleados en virtud de una tarjeta de empleado, una tarjeta de traslado intraempresarial, una tarjeta azul o un permiso de trabajo. Estas tarjetas y permisos se expiden únicamente por un periodo determinado (máx. 2 o 3 años según el tipo de tarjeta o permiso), y la relación laboral asociada solo puede concertarse por un periodo que terminará en la fecha de fin de validez de la tarjeta o permiso. Si se renueva la tarjeta o el permiso, la relación laboral puede concertarse de nuevo por un periodo determinado sin limitación alguna.

## ¿Y EL PERIODO DE PRUEBA?

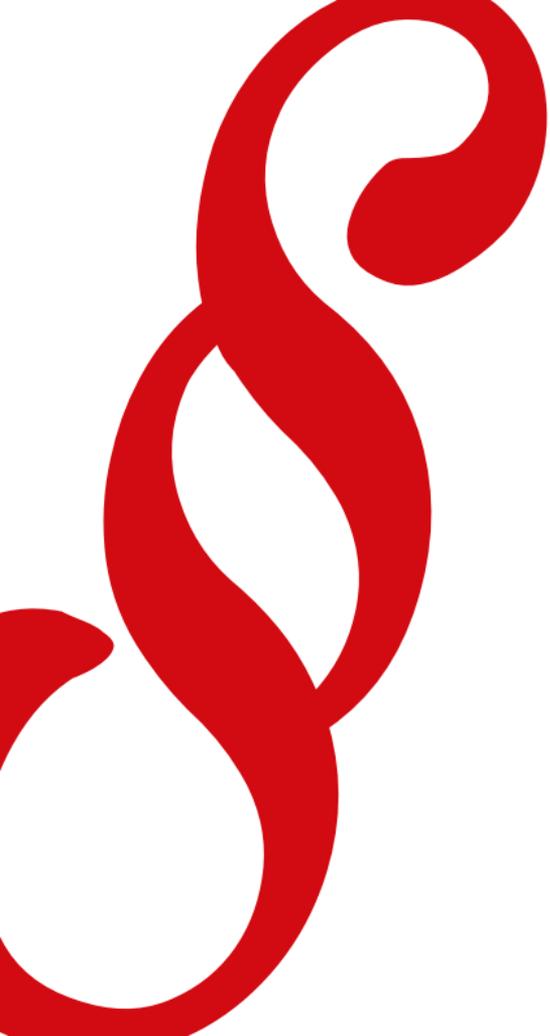
Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador pueden poner fin a la relación laboral mediante una simple resolución por escrito sin necesidad de alegar motivo alguno. El periodo de prueba no podrá ser superior a la mitad del periodo de contratación acordado (por ejemplo, en el caso de una relación laboral de 4 meses, el periodo de prueba no podrá ser superior a 2 meses); en cualquier caso, no podrá ser superior a 3 meses y, para el personal directivo, no podrá superar los 6 meses. El período de prueba sólo podrá acordarse por escrito, a más tardar en la fecha acordada como fecha de inicio del trabajo. No podrá prorrogarse adicionalmente, aunque se prorrogará automáticamente por días completos de ausencia del trabajo (por ejemplo, un día completo de visita al médico) o por días de vacaciones.

Más en **art. 35** y **art. 66** del Código del Trabajo

## **MI EMPRESA QUIERE QUE YO PAGUE POR EL RECONOCIMIENTO MÉDICO INICIAL Y LA FORMACIÓN. ¿TIENE DERECHO A HACERLO?**

Desde luego que no tiene derecho a hacerlo. La empresa debe correr con los gastos del reconocimiento médico inicial de toda persona con la que haya concertado una relación laboral. Del mismo modo, la empresa no tiene derecho al reembolso de los gastos de formación inicial, que se considera prestación laboral del trabajador. Por este concepto le corresponde una remuneración, así que debe recibir dinero, no pagarlo.

Más en **art. 346b** del Código del Trabajo



**DESPIDO**

## ¿CUÁNDO PUEDE DESPEDIRME MI JEFE?

Durante el periodo de prueba, su contrato puede ser anulado de un día para otro y sin indicarse los motivos. En el resto de casos, su empresa no puede despedirle sin más. Debe atenerse a la ley, que define varios motivos, como el despido causado por un cambio organizativo, la pérdida de aptitud médica para el trabajo, el rendimiento insatisfactorio o el incumplimiento de las obligaciones del trabajador. Si le han despedido, averigüe cómo lo justifica la empresa y consulte la ley o a un abogado.

## ¿ES MEJOR FIRMAR UN ACUERDO?

Un acuerdo de despido significa que usted y su empresa acuerdan poner fin a su relación laboral. Así que el jefe no puede obligarle a firmar el acuerdo. Fírmelo solo si está conforme con él. Si acepta el acuerdo sin indicar los motivos, puede perder el derecho a la indemnización por despido y al subsidio de desempleo íntegro.

## ¿CUÁNDO RECIBO INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y CON QUÉ CUANTÍA?

Tanto si deja su trabajo por acuerdo como si su jefe lo despide, siempre debe recibir una indemnización por despido cuando su empresa ponga fin a la relación laboral por motivos organizativos o si usted pierde su aptitud médica como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. La cuantía de la indemnización por despido depende del tiempo que haya trabajado en la empresa. Si trabaja menos de 1 año, tiene derecho a una paga salarial media; de 1 a 2 años, tiene derecho al menos a dos pagas salariales; a partir de 2 años, tiene derecho al menos a tres pagas salariales. Y si sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, debe percibir al menos 12 pagas salariales medias.

Más en **art. 67** del Código del Trabajo

## **NO RECIBÍ NINGUNA PRIMA. ¿PUEDO RECLAMAR?**

Este asunto es más complicado y siempre depende de las circunstancias. Las empresas suelen referirse a las primas, bonificaciones o pluses como complementos no exigibles, que solo se conceden por decisión de un cargo directivo o de la empresa. Sin embargo, si la prima está vinculada a un criterio y ese criterio se cumple (realización de una tarea, cumplimiento de un requisito de rendimiento, etc.), usted puede tener un derecho exigible al pago de dicha prima. La empresa debe respetar la igualdad de trato también en la concesión de primas.

Más en **art. 109** del Código del Trabajo

## **MI EMPRESA ME HA DESCONTADO UNA CANTIDAD DE DINERO POR LLEGAR TARDE. ¿ES LEGAL?**

¡No lo es! Su jefe no puede sancionarle ni descontarle ninguna cantidad de su sueldo por ese incumplimiento de obligaciones. Sin embargo, el incumplimiento sistemático de obligaciones por parte de un trabajador puede dar lugar a su despido. De todos modos, conviene evitar en la medida de lo posible llegar tarde.

Más en **art. 346b** del Código del Trabajo

## **MI EMPRESA ME DEBE SALARIOS. ¿QUÉ PUEDO HACER?**

La empresa puede recibir una fuerte multa de la Inspección de Trabajo si usted lo denuncia. Sin embargo, el pago de los salarios adeudados solo lo resolverá un juzgado. Como trabajador por cuenta ajena, tiene derecho a rescindir su contrato inmediatamente si su empresa no le paga el salario dentro de los 15 días siguientes a su vencimiento. El cálculo del plazo es un poco más complicado, así que aquí tiene un ejemplo: debe cobrar su salario de marzo hasta el 30 de abril. Si no le pagan ni siquiera el decimoquinto día después de la fecha de vencimiento, puede rescindir la relación laboral, como muy pronto el 16 de mayo.

Más en **art. 56** y ss. del Código del Trabajo

## **CESE DE RELACIÓN LABORAL EN EL CASO DE EXTRANJEROS**

Si no es ciudadano de la UE ni familiar de un ciudadano de la UE, su empleo puede extinguirse por los métodos habituales, como despido o acuerdo. Además, dicha relación laboral también puede finalizar con el cese del derecho del extranjero a residir en la República Checa. Esto suele ocurrir por la expiración del periodo para el que se expidió el permiso de trabajo o la tarjeta de empleo correspondiente, pero también por una decisión administrativa que revoque el permiso de residencia, o por la imposición de una sentencia judicial de expulsión. En la fecha prevista para la finalización del derecho de residencia del extranjero, también finalizará automáticamente su relación laboral.



# **HORARIO DE TRABAJO**

## ¿PUEDO NEGARME A CUALQUIER CAMBIO EN EL HORARIO DE TRABAJO?

La empresa fija por escrito el horario de trabajo y debe comunicárselo con un mínimo de dos semanas de antelación, o con una semana si se trata de una cuenta de tiempo de trabajo. En otras circunstancias, su jefe puede comunicarle el horario o los cambios de horario solo si usted está de acuerdo. Así que si su empresa quiere cambiar el horario de un día para otro, usted puede negarse e insistir en mantener el horario original.

## ¿Y LAS HORAS EXTRAORDINARIAS?

La empresa puede asignar horas extraordinarias de un día para otro o de una hora para otra, pero sólo por razones de servicio graves. Las horas extraordinarias asignadas no pueden superar por ley las 8 horas semanales ni las 150 horas anuales. Sin embargo, es posible que usted y su jefe acuerden más horas. En tal caso estará trabajando en régimen de horas extraordinarias pactadas. Sin embargo, por término medio, el trabajo en horas extraordinarias no debe superar las 8 horas semanales durante un periodo de seis meses. Usted deberá recibir una remuneración adecuada por las horas extraordinarias trabajadas, además del salario por hora extraordinaria que cobre, con un pago adicional de al menos el 25 % de su remuneración media, o puede pactar con su jefe disfrutar de tiempo libre en lugar del pago adicional.

Más en **art. 93** y **art. 114** del Código del Trabajo



**VACACIONES**

## ¿A QUÉ TENGO DERECHO EN CUANTO A VACACIONES?

La duración mínima de las vacaciones previstas por la ley es de 4 semanas para la mayoría de los trabajadores, a menos que se acuerde una duración mayor. Pero hay excepciones: los trabajadores del sector público tienen 5 semanas de vacaciones, los profesores 8 y las personas con trabajos penosos (como mineros o socorristas) tienen derecho a 1 semana más de vacaciones. Por semana de vacaciones se entiende el número adecuado de horas de trabajo por semana según el horario laboral del trabajador. Cuando cese en su trabajo, disfrutará sus vacaciones o las cobrará.

Más en **art. 212** y ss. del Código del Trabajo

## ¿PUEDO DECIDIR YO SOLO LAS FECHAS DE MIS VACACIONES?

Atención: corresponde a la empresa determinar tales fechas a su exclusiva discrecionalidad. Por tanto, su jefe no está obligado (salvo excepciones previstas en la ley) a acceder a su solicitud de vacaciones en las fechas que usted desee. Si su empresa le indica unas fechas de vacaciones, deberá avisarle por escrito con 14 días de antelación, como mínimo. Si no ha acordado otro plazo de antelación para el aviso, puede negarse a disfrutar vacaciones de «de un día para otro».

## **¿CUÁNTO COBRARÉ POR LAS VACACIONES? ¿PUEDO COBRAR LAS VACACIONES NO DISFRUTADAS?**

Se le abonará el salario medio correspondiente al periodo de vacaciones. No es posible el pago de los días no disfrutados. Sólo es posible si cesa en su trabajo.

Más en **art. 222** del Código del Trabajo



# **ACCIDENTES LABORALES**

## ¿QUÉ ES UN ACCIDENTE LABORAL?

Es una lesión corporal o la muerte de un trabajador si está causada independientemente de su voluntad por una exposición breve, repentina y violenta a factores externos durante el trabajo o debido a la realización de tareas laborales. Un accidente laboral no es un accidente que le ocurre a un trabajador al ir o volver del trabajo.

Más en **art. 271k** del Código del Trabajo

## ¿QUÉ HACER SI OCURRE UN ACCIDENTE LABORAL?

Si le ocurre un accidente a usted o a un compañero, debe comunicárselo primero a su jefe (si su propia salud se lo permite) y colaborar en el esclarecimiento de la causa del accidente. Toda persona con una lesión laboral debe recibir una indemnización, que puede incluir gastos por tratamiento médico, dolor y sufrimiento, compensación por pérdida de calidad de vida, daños materiales o compensación por pérdida de ingresos. Si su jefe cuestiona la reclamación de indemnización, no dude en consultar a un abogado sobre cómo proceder.

Más en **art. 269** y ss. del Código del Trabajo



**¿QUIÉN ME  
AYUDA  
A DEFENDERME?**

## ¿POR QUÉ UN SINDICATO?

Defendemos sus intereses. Somos expertos en derecho laboral y representamos gratuitamente a nuestros afiliados ante los tribunales, vigilamos la salud y seguridad en el trabajo, negociamos con las empresas y mejoramos las condiciones laborales.

 [cmkos.cz](https://cmkos.cz)

 [facebook.com/CMKOS](https://facebook.com/CMKOS)

 [Instagram.com/odborycz](https://Instagram.com/odborycz)

 [twitter.com/ODBORY](https://twitter.com/ODBORY)

 [info@cmkos.cz](mailto:info@cmkos.cz)



**ČMKOS**





Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORÁVSKÁ  
KONFEDERACE  
ODBOROVÝCH SVAZŮ

