

Módulo 1

Sistema legal



PRINCIPIOS BÁSICOS DEL SISTEMA LEGAL NACIONAL

El sistema legal (sistema legal) es la suma de todas las normas legales que están dentro de un período de tiempo determinado en el territorio de ese Estado. Los estándares legales se agrupan en unidades amplias, dependiendo de cómo relacionan las relaciones y cuál es la legislación del tema. La división más general del sistema legal es la división en derecho privado y derecho público. Esta división ha adquirido una importancia crucial desde el año 2014, en la que el nuevo Código Civil (el nuevo Código Civil) contiene una regulación básica de todas las ramas jurídicas del derecho privado.

Las normas legales se dividen en varios sectores de acuerdo con la ley constitucional, familiar, penal, laboral, civil, comercial, administrativa y financiera. Las fuentes de la ley son las formas, las formas en que la ley entra. La teoría legal distingue entre los dos grupos de leyes de la época del derecho romano:

Privado - su principal preocupación es la protección del interés del individuo, se regulan las relaciones sociales sobre la base de la igualdad de los participantes, esto incluye el derecho civil, familiar, comercial.

Pública - incluye regulaciones emitidas para el beneficio de toda la sociedad, regidas por las relaciones estatales en las que el Estado actúa como un participante superior, el portador del poder (estado de las autoridades) contra subordinados tales como constitucional, penal, administrativo, financiero

No existe un límite preciso entre las leyes públicas y privadas, podemos incluir, por ejemplo, la legislación laboral.

La ley constitucional es un pilar de la ley. Es parte de la ley pública. Regula principalmente:

- valores y principios que determinan la naturaleza del poder estatal (república, democracia, estado de derecho, etc.)
- la estructura de los órganos estatales y sus funciones (estado del parlamento, gobierno, tribunales, presidente, etc.)
- organización territorial, el estado de los municipios,
- abordar cuestiones nacionales, el estado de las minorías, el estado de un ciudadano (estado civil, cuestiones de ciudadanía, derechos y libertades fundamentales, obligaciones de los ciudadanos)
- principios de política exterior, posición en la comunidad internacional.

La creación y la aplicación de legislación aún pueden estar dentro de un único estado dividido internamente. Esto es especialmente cierto si el estado se establece como federal. Checoslovaquia también fue una federación entre 1969 y 1992. En ese momento, Checoslovaquia tenía sus propios cuerpos, Eslovaquia tenía sus cuerpos, y los cuerpos federales eran superiores a ellos. En ese momento existían la Asamblea Nacional Checa, la Asamblea Nacional Eslovaca y la Asamblea Federal. La Asamblea Federal adoptó regulaciones sobre los asuntos básicos del funcionamiento del estado, mientras que las autoridades nacionales individuales ajustaron sus propios asuntos.

Este fue el caso, por ejemplo, en el territorio de la República Checa actual en el momento de la existencia de Austria-Hungría (creación del dualismo: 1867). Primero estaba la constitución de los Habsburgo: austriaca, donde los húngaros eran una de las naciones, al igual que los checos. A diferencia de los checos, sin embargo, los húngaros ganaron el origen del dualismo. Eso significa que la monarquía comenzó a llamarse Austria-Hungría: era obvio que Hungría quería modificar sus propios asuntos. Por lo tanto, algunas cuestiones relacionadas con la política de defensa, cuestiones militares y cuestiones de importancia similar se abordaron a nivel federal, pero las legislaturas austriaca y húngara en particular tomaron otras cuestiones comunes en particular.

Una división similar funcionó en la época de la federación checoslovaca (nombre) ČSFR no se aplicó hasta 1989, es decir, el título recibió un atributo "federativo" desde la caída del totalitarismo, pero esto no significa que no hubo federación antes de 1989. - no es esencial si está en el título - el nombre anterior a 1989 estaba gobernado por ideológico).

El carácter del estado checo resume el primer artículo de la Constitución de la República Checa, declarando que la República checa es un estado democrático, soberano, unificado y legal. Al mismo tiempo, el atributo democrático significa que el poder público se ejerce a través de representantes que son elegidos en elecciones parlamentarias libres. El hecho de que el estado sea soberano significa que las autoridades checas no pueden tener la soberanía de un organismo internacional. La República Checa es un estado unido porque no está dividido según un acuerdo federal. Finalmente, el estado legal significa que las autoridades estatales deben cumplir con la ley. Tienen que gobernar la ley, no las autoridades o funcionarios específicos y sus intereses (el hecho es que en la historia los regímenes dictatoriales también trataron de impresionar al gobierno de la ley, pero en realidad la ley y los tribunales fueron muy maltratados para cumplir intereses). En la historia, sin embargo, en algunas fases era cierto que el soberano no se limitaba a nadie en absoluto (a veces Dios, pero a veces se identifica la soberanía de Dios) o nada.

Parte del orden legal, o las ramas legales individuales, también son principios legales = ciertas reglas. Los principios legales han sido moldeados por los abogados romanos clásicos, por lo tanto, han experimentado una larga historia de desarrollo social. Hoy en día, su existencia está relacionada con el estado actual de la ley, expresada o no expresamente en las normas legales vigentes.

Se dice que los principios legales racionalizan todo el orden legal, que son su punto de partida y criterio, ideas principales. A veces se expresan explícitamente en una regulación legal, a veces no están escritas, pero independientemente de esto, siempre se aplican, por su propia naturaleza. Se clasifican entre las fuentes de la ley, pero no

se incluye una regla de conducta específica, son muy abstractas; también se denominan "estándares sin testimonio concreto". Esto muestra la dirección que se sigue o no obstaculiza la legislación específica. Un estándar particular lee a todos fuera de la prescripción, pero sin al menos un conocimiento intuitivo de los principios sobre los que se basa esa regulación, un observador superficial difícilmente puede diferenciar la interpretación correcta de la norma de la correcta. Sin embargo, no olvidemos nunca que los principios jurídicos no son valores en sí mismos, que no son egoístas, que no son ni dogmas ni objetivos superiores para los que la regulación legal sería, incluso los principios jurídicos más elevados siguen siendo instrumentos para lograr justicia.

El propósito más importante de los principios legales es su papel en el proceso legislativo y en el proceso de interpretación o aplicación de la ley (los principios legales amplían el espacio de argumentación, llenan los "vacíos" en la ley o completan términos legales vagos). Un alto grado de generalidad de los principios legales a menudo conduce a una consideración muy subjetiva de una autoridad determinada (por ejemplo, un juez): al interpretar una ley, a veces el tribunal está obligado a apartarse de un texto claro y centrarse en el propósito y el propósito de la ley, teniendo en cuenta los principios jurídicos pertinentes, los casos en que el texto de la ley conduciría evidentemente a situaciones absurdas y tal vez irracionales ⇒ El Tribunal Constitucional de la República Checa ha declarado que el tribunal no está expresamente limitado por la redacción literal de la disposición legal pero puede incluso desviarse de ella si es necesario por razones serias el propósito de la ley, un vínculo sistemático o uno de los principios. Sin embargo, es necesario evitar la arbitrariedad en tales casos y la decisión del tribunal debe basarse en un razonamiento racional: el propósito y el propósito de la ley no pueden buscarse únicamente en las palabras y frases de un reglamento legal, ya que la ley contiene y debe siempre contener principios reconocidos por los estados legales democráticos.

Al interpretar o aplicar la ley, por lo tanto, es necesario tener en cuenta la posibilidad de aplicar principios legales, pero al mismo tiempo teniendo en cuenta el grado de

generalidad. Por lo tanto, es deseable distinguir los principios relacionados con todo el alcance de un orden jurídico particular y los principios que son válidos solo para una rama del derecho o institución jurídica en particular. Existen, por ejemplo, principios que operan dentro del derecho procesal civil y también principios relacionados con procedimientos penales, que en un mismo caso pueden contradecirse mutuamente en la solicitud, pero dada su distinción a principios que caen dentro de una rama del derecho en particular, no pueden ser identificados como principios que colisionan.

La tendencia actual es el desarrollo de principios jurídicos, particularmente a nivel internacional ⇒ Los principios del Derecho contractual europeo (Derecho contractual europeo) han surgido en el marco de la Comisión Europea de Derecho Contractual, que está compuesta por un grupo de abogados independientes y académicos.

Los principios legales son considerados como la fuente de la ley, otros son típicos del derecho público o privado, y otros son relevantes incluso para ramas legales especiales.

Entre los principios municipales podemos incluir:

- *ignorantia iuris non excusat* - ignorancia de la ley
- *lex posterior derogat priori* - la ley luego deroga la ley anterior
- *en dubio pro reo* - en duda a favor del acusado
- *lex retro no agit* - la ley no actúa al revés
- *lex specialis derogat generali* - una regulación especial suprime las reglas generales
- *lex superior derogat inferiori* - la ley de la fuerza legal superior anula la ley de menor fuerza legal
- *nemo ultra posse obligatur* - nadie está obligado
- *nullum crimen, nulla poena sine lege* - sin crimen, sin castigo sin ley

- pacta sunt servanda - los contratos deben ser observados
- neminem ledere - no dañar a los demás

Y otros principios como el principio de justicia, el principio de no dañar, la igualdad ante la ley (se sigue directamente del principio de justicia, la ley se aplica por igual a todas las materias, significa exclusión de privilegios y exclusión de respeto por el estado - noble, sujeto o clase social) el principio del estado de derecho, el principio de seguridad jurídica, el principio del estado de derecho, el principio de legalidad (el estado de derecho es el requisito previo básico para el buen funcionamiento del derecho, un estado que no respeta sus propias leyes, no es competente para exigir justamente su cumplimiento por parte de sus ciudadanos, un requisito previo para cumplir la idea de justicia).

ESTABLECIMIENTO DE LA REPÚBLICA CHECA

Como se mencionó anteriormente, la República Checa ha estado en el Imperio Austrohúngaro desde mediados del siglo XVII. Desde el siglo XVII hasta el siglo XIX, la centralización de la monarquía facilitó la preferencia de la lengua alemana en el autogobierno estatal y eclesiástico. A finales del siglo XVIII, el renacimiento nacional checo comenzó a crecer, es decir, el esfuerzo por revivir la cultura y el idioma checo, y más tarde para ganar el poder político por parte de partidos que representaban los intereses de la etnia checa.

En la segunda mitad del siglo XIX, figuras políticas checas, como Frantisek Palacky, opinaron que la Austria federalizada podría ser un espacio de vida adecuado para la nación checa y otras naciones eslavas. Esta idea estaba vinculada a la idea del llamado

Austro-Slavism = la opinión política de que los eslavos son o deberían ser el pilar de la monarquía de los Habsburgo, la mayor cooperación cultural y económica de los eslavos en la monarquía de los Habsburgo, especialmente los checos (y Checoslovacos) y los eslavos del sur.

Después de la Primera Guerra Mundial y después de la derrota de Austria-Hungría, después del 28 de octubre de 1918, las Coronas de Bohemia, partes del Reino de Hungría, incluida la Ruthenia de los Cárpatos, se conectaron a una nueva unidad estatal, Checoslovaquia. Su primera

el presidente era Tomáš Garrigue Masaryk.

Después de la declaración de independencia, se produjeron conflictos fronterizos con Polonia y Hungría, así como los disturbios en las regiones alemanas del país. En 1938, Checoslovaquia se vio obligada a transferir a Alemania a una gran área fronteriza (los Sudetes) por el Acuerdo de Munich. Las regiones del sur de Eslovaquia y la región de los Cárpatos se redujeron a Hungría. Una pequeña parte del territorio checoslovaco, especialmente la región de Tesin, fue ocupada por Polonia. El nombre de este departamento de estado truncado comenzó a escribirse con un guión (Checo-Eslovaquia). Durante el corto período de tiempo restante desde el Acuerdo de Munich, hasta la completa desintegración de Checoslovaquia en marzo de 1939, se nombró a la Segunda República. El 14 de marzo de 1939, Eslovaquia declaró la independencia, y después de la ocupación de las tropas alemanas el 15 de marzo de 1939, el Protectorado de Bohemia y Moravia fue declarado el resto del territorio checoslovaco. La ocupación alemana de Checoslovaquia encontró la resistencia masiva de la población del país y grupos apoyados desde el extranjero. En mayo de 1945, se completó la liberación de Checoslovaquia y se restauró un estado formalmente democrático. El período 1945-1948 a veces se llama la Tercera República.

Después de la Segunda Guerra Mundial, el país se convirtió en un estado totalitario y parte del Bloque del Este bajo la Unión Soviética. En 1960, la nueva constitución

fue cambiada a la República Socialista Checoslovaca (CSSR). A fines de la década de 1950 y en la década de 1960, la liberalización progresó gradualmente, hasta el 1 de enero de 1969, el estado unitario se convirtió formalmente en una federación de dos estados nacionales soberanos: la República Socialista Checa (CSR) y la República Socialista Eslovaca (SSR). La Revolución de Terciopelo, lanzada el 17 de noviembre de 1989, derrocó al régimen comunista y permitió la restauración de la democracia y la libre empresa. Ha habido contradicciones entre la República Checa y la República Eslovaca que finalmente llevaron al colapso del estado común. Checoslovaquia dejó de existir en el proceso de paz el 31 de diciembre de 1992. La ex República Nacional asumió el orden jurídico de la federación de desinversión y dividió sus activos y pasivos.

El 12 de marzo de 1999, la República Checa ingresó en la OTAN y el 1 de mayo de 2004 se unió a la Unión Europea. En 2004, se adhirió a los acuerdos de Schengen, que pasaron a formar parte del espacio Schengen el 21 de diciembre de 2007.

LA REPÚBLICA CHECA Y LA UNIÓN EUROPEA

La República Checa solicitó oficialmente la adhesión en 1996 cuando el Primer Ministro Vaclav Klaus presentó la solicitud de adhesión de la República Checa a la Unión Europea. Las negociaciones de adhesión comenzaron en marzo de 1998. Cinco años más tarde, el presidente Vaclav Klaus y el primer ministro Vladimir Spidla firmaron un Tratado de Adhesión en Atenas que entró en vigor el 1 de mayo de 2004, cuando la República Checa se convirtió en miembro de pleno derecho de la Unión Europea.

Las negociaciones de adhesión se referían a la libre circulación de personas, la libre circulación de servicios, bienes y capitales, la aplicabilidad de la ley, la redistribución del dinero dentro de la UE y la moneda común.

Libre movimiento de personas

- El objetivo de la libre circulación de personas es trabajar libremente en cualquier estado de la Unión Europea.
- Muchos antiguos Estados miembros no permitieron la entrada inmediata de ciudadanos de los nuevos Estados miembros en su mercado laboral. Los ciudadanos de la República Checa pudieron trabajar sin restricciones solo en Gran Bretaña, Irlanda y Suecia. La República Checa no exige períodos transitorios, por lo que los ciudadanos de otros Estados miembros pueden solicitar trabajo sin restricciones discriminatorias en la República Checa.
- El llamado sistema 2 + 3 + 2 se introdujo cuando, después del final del período multianual, los países tuvieron que argumentar que la apertura del mercado laboral es una amenaza directa para sus economías y los amenaza con problemas internos. Este tema fue reabierto en la Comisión Europea en enero de 2006.
- Desde el 1 de mayo de 2006, se ha abierto la posibilidad de trabajar en los siguientes países: Grecia, Portugal, Finlandia y España. Francia lo hizo en el verano de 2008. Alemania y Austria abrieron sus mercados laborales para ciudadanos checos solo en 2011.
- El 22 de diciembre de 2007, la República Checa también pasó a formar parte del espacio Schengen, que elimina los controles fronterizos con otros países de la UE.

Libre movimiento de servicios, bienes y capital

- El territorio de la Unión Europea es una unión aduanera donde los bienes comercializados legalmente en un Estado miembro pueden exportarse a otros Estados miembros sin aduanas o restricciones cuantitativas. Las empresas

checas también han abierto un mercado de servicios multimercado. La libre circulación de capitales ha creado nuevas oportunidades de inversión

- Antes de unirse, se llevó a cabo una encuesta de las Cámaras de Comercio Europeas de Eurochambers sobre la preparación para ingresar en la UE en los países candidatos en los que las empresas checas se consideraban listas (70%)

Cumplimiento de la ley

- Al solicitar la adhesión a la UE, la República Checa tuvo que adoptar normas, leyes y decretos en el orden legislativo para armonizar la legislación checa con la legislación europea. Sin embargo, esta unificación no ha terminado, y dado que el Parlamento Europeo no se da por vencido y crea nuevas y nuevas leyes que también son nuevas para la República Checa, posteriormente está obligado a aceptarlas.
- Es fácil decir que la ley de la UE es estándar en la interpretación de otras normas, la ley checa. Si hay una discrepancia entre las regulaciones legales de las regulaciones europeas y las leyes checas, se da prioridad a la interpretación de la ley europea. Es responsabilidad del legislador checo armonizar las regulaciones checas de acuerdo con los estándares de la UE. La República Checa está legalmente vinculada por la legislación de la UE desde la adhesión de la República Checa a la UE, desde el 1 de mayo de 2004. La República Checa perdió parte de la iniciativa legislativa porque se transfirió a la UE. Aquí está el cuerpo legislativo básico del Parlamento Europeo.
- Los ciudadanos pueden invocar normas jurídicas europeas directamente efectivas ante los tribunales nacionales. En derecho penal, los Estados miembros se reconocen mutuamente como la orden de detención europea
- Con respecto a la prioridad, el efecto directo y la obligación de interpretación de Euroconform, todas las autoridades de los Estados miembros deben aplicar la legislación de la UE y, en parte, la legislación de la UE. Sin embargo, la aplicación de los tribunales generales y administrativos es particularmente

importante como una forma de resolución de disputas. Reciben un mandato de la Unión y se convierten en copatrocinadores de la legislación de la UE. La legislación de la UE ocurre con mayor frecuencia ante los tribunales administrativos porque resuelve las disputas sobre el ejercicio de la autoridad estatal, que en gran medida está sujeta a la legislación de la UE. La primera y preferida aplicación del Derecho comunitario en el ámbito del Derecho administrativo tiene lugar en procedimientos administrativos ante las autoridades administrativas, que tienen la obligación de aplicar el Derecho comunitario por propia iniciativa y priorizar el Derecho comunitario en caso de conflicto con un Estado miembro. estándar.

Redistribución de dinero dentro de la UE

- La República Checa, como Estado adherente en 2004, entró en el período presupuestario de funcionamiento 2000-2006. La primera reducción se realizó a fines de 2006
- Desde el comienzo de su membresía, la República Checa se ha convertido en el llamado "beneficiario neto", es decir, que los ingresos del presupuesto de la UE superaron el gasto
- En 2013, la República Checa obtuvo 84 000 millones de ingresos presupuestarios netos de la UE gracias a la aceleración en el uso de los Fondos Estructurales de la UE, siendo así el beneficiario neto; para el año 2017 el ingreso neto fue de 55.4 mil millones
- La República Checa utilizó el Fondo Social Europeo para mejorar la situación del empleo. Es uno de los cuatro Fondos Estructurales de la Unión Europea y tiene como objetivo mejorar la situación del empleo. No se trata solo de desarrollar el empleo o reducir el desempleo, sino también de promover la igualdad de oportunidades y la integración de las personas socialmente desfavorecidas.

- En el primer presupuesto, se implementaron tres programas operativos del Fondo Social Europeo (FSE): OP Desarrollo de Recursos Humanos, el Programa Único para la Ciudad Capital de Praga (SPD3) y la Iniciativa EQUAL (CIP EQUAL), que se refería a la integración de conciudadanos socialmente desfavorecidos. El Programa Operativo Regional Conjunto (JROP) se asocia con el objetivo de apoyar el desarrollo económico equilibrado y sostenible de todas las regiones de la República Checa

Moneda común

- El compromiso de adoptar el euro también formó parte de la adhesión a la UE, pero el compromiso no establece una fecha concreta de adopción.
- La unidad monetaria europea, o el EURO (símbolo €), es la moneda de la Unión Económica y Monetaria Europea
- Los miembros de la Unión Económica y Monetaria Europea son todos países de la UE. Todos los países deben cooperar y respetar la decisión tomada por el Banco Central Europeo. Otro grupo de países con moneda establecida son los miembros de la zona del euro. Estos países han entrado en la tercera etapa al aceptar el euro como su moneda.
- El Banco Nacional Checo se encargará de la política monetaria en la introducción del euro, y el Ministerio de Finanzas asumirá la adopción institucional del euro. Desde el 20 de febrero de 2006, el Grupo Nacional de Coordinación también ha estado trabajando en la adopción del euro, y este grupo está a cargo de la cooperación de todas las instituciones involucradas.
- La adopción del euro en la República Checa se espera como muy pronto en 2019 o 2020

PROCESO JUDICIAL

El poder judicial se suma al poder legislativo y al poder ejecutivo de una de las tres ramas del poder estatal. El poder judicial, por lo tanto, realiza las autoridades estatales específicas, que son tribunales independientes. El poder judicial no se deriva de ningún otro poder estatal, sino siempre del soberano que los ciudadanos tienen en los estados democráticos, como aquellos de los que se basa la existencia del poder estatal y su legitimidad. La autonomía e independencia del poder judicial es, por lo tanto, también una de las características básicas del estado de derecho moderno, y su ejercicio, por lo tanto, se rige por ciertos principios generales:

- **el principio de independencia e imparcialidad de los jueces**

- la separación de la judicatura y la administración, lazos más laxos en la organización de los tribunales, la vinculación de la corte solo por ley, no por una regulación subordinada, la toma de decisiones según las convicciones internas y la conciencia, se deriva de la naturaleza del poder judicial, la tribunal como un tercero no incorporado
- Garantías personales: juez, nombramiento de jueces, irrevocabilidad, incompatibilidad, intraducibilidad, responsabilidad disciplinaria, situación laboral, responsabilidad penal, inmunidad
- garantías procesales: imparcialidad, público, coherencia, franqueza, evaluación gratuita de pruebas, secreto de las urnas, toma de decisiones del Senado

- **el principio del ejercicio de la justicia solo por el tribunal**

- el poder judicial es todo lo que requiere una solución solo por un tribunal independiente, el ejercicio de la justicia pertenece exclusivamente al estado, significa tanto el estado del tribunal en el sistema de los órganos estatales como la protección judicial fundamental de los derechos violados o amenazados e intereses, el poder judicial se ejerce en nombre de la república, el sistema constituido de tribunals

- no significa que otras autoridades (notarios, árbitros, tribunales de arbitraje, agentes judiciales) no puedan decidir: en caso de insatisfacción, pueden acudir a los tribunales. Otras autoridades usan elementos de persuasión, solo el tribunal puede imponer la coacción
- **el principio del juez legal**
 - La ley establece la jurisdicción del tribunal y del juez, nadie puede ser apartado de su juez legítimo, y es un reglamento legal, no un subordinado: la influencia directa es el poder legislativo y no el ejecutivo. La determinación del juez legal evita cualquier influencia indebida sobre el juez.
- **el principio de la toma de decisiones en el coro (senado)**
 - tanto los jueces como los jueces que presiden pueden celebrarse en el Senado, relacionados con el principio de participación de los laicos en los procedimientos judiciales; en el caso de un solo juez, en realidad es la exclusión de un miembro laico
 - la composición de las Salas está determinada por la Constitución
- **las partes tienen el mismo estatus ante el tribunal (incluido el estado como una entidad legal separada)**

En el sistema de tribunales, no hay relaciones de superioridad y subordinación. En la República Checa, este sistema es de cuatro miembros:

- Tribunales supremos (a saber, el Tribunal Supremo y el Tribunal Administrativo Supremo)
- Tribunales superiores
- tribunales regionales
- Tribunales de distrito

El Tribunal Constitucional es un cuerpo constitucional especial de tipo judicial que protege la constitucionalidad mediante la evaluación de la conformidad de las leyes

y las decisiones de otras instituciones con la Constitución en una propuesta calificada..

- Los requisitos para el tribunal y los jueces son: un tribunal establecido por ley, independencia e imparcialidad.
- Requisitos para los procedimientos judiciales: declaración pública y pública de la sentencia, audiencia imparcial, rapidez de los procedimientos,
- Garantías del acusado: presunción de inocencia: se reconoce como delito el principio de presunción de inocencia garantizado en el artículo 6 2 de la Convención, dicha persona se considerará inocente a menos que se demuestre lo contrario según la ley.

El derecho a ser informado de las acusaciones - hacer que cada acusado se familiarice en detalle y con urgencia con la naturaleza y la causa de la acusación en un idioma que él entienda

El derecho a defenderse - el otro garante de la persona contra la que se inicia el proceso penal es el derecho de defensa, este derecho incluye otros derechos y el derecho a una preparación adecuada de la defensa, el derecho a defenderse o elegir al abogado defensor, o el abogado defensor bajo ciertas condiciones

Asistencia de un intérprete gratuita

RESUMEN

El carácter del estado checo resume el primer artículo de la Constitución de la República Checa, declarando que la República Checa es un estado democrático,

soberano, unificado y legal. Al mismo tiempo, el atributo democrático significa que el poder público se ejerce a través de representantes que son elegidos en elecciones parlamentarias libres. El hecho de que el estado sea soberano significa que las autoridades checas no pueden tener la soberanía de un organismo internacional. La República Checa es el estado unido porque no está dividido según un acuerdo federal. Finalmente, el estado legal significa que las autoridades estatales deben cumplir con la ley. Deben gobernar la ley, no las autoridades específicas o los funcionarios y sus intereses.

Parte del orden legal o ramas legales, cuando corresponda, también son principios legales = ciertas reglas = ignorancia de la ley, el acto posterior deroga la ley anterior, en duda a favor del acusado, la ley no actúa retroactivamente, regulación especial cancela la regulación legal en general, la ley de mayor fuerza legal cancela la ley menor poder legal, imposible, nadie está obligado, no hay delito, no hay castigo sin ley, se deben respetar los contratos, no dañar a los demás.

Checoslovaquia dejó de existir en el proceso de paz el 31 de diciembre de 1992. La ex República Nacional asumió el orden jurídico de la federación de desinversión y dividió sus activos y pasivos. El 12 de marzo de 1999, la República Checa ingresó en la OTAN y el 1 de mayo de 2004 se unió a la Unión Europea. En 2004, se adhirió a los acuerdos de Schengen, que pasaron a formar parte del espacio Schengen el 21 de diciembre de 2007.

El poder judicial se suma al poder legislativo y al poder ejecutivo de una de las tres ramas del poder estatal. El poder judicial, por lo tanto, realiza las autoridades estatales específicas, que son tribunales independientes. El poder judicial no se deriva de ningún otro poder estatal, sino siempre del soberano.

QUIZ

1. *¿Es correcta esta afirmación?: "El primer artículo de la Constitución de la República Checa establece que la República Checa es un estado legal democrático, soberano, unificado y legal"*
 - A. Sí
 - B. No
2. *Entre los principios municipales podemos incluir:*
 - A. La ignorancia de la ley se disculpa
 - B. A special regulation cancels the general rule
 - C. Los contratos deben ser respetados
 - D. No se debe herir a otros
3. *¿Quién fue el primer presidente de Checoslovaquia?*
4. *Completa: "La República Checa se unió a la Unión Europea el 1 de mayo de ..."*
 - A. 2000
 - B. 2003
 - C. 2004
 - D. 2005
5. *La República Checa ha adoptado el euro.*
 - A. Sí
 - B. No
6. *El sistema de tribunales en la República Checa es de 5 patas.*
 - A. Sí

B. No

7. *Agregar: "Un cuerpo constitucional especial de tipo judicial que protege la constitucionalidad mediante la evaluación de la conformidad de las leyes y las decisiones de otras instituciones con la constitución de una propuesta calificada es..."*

A. Corte Constitucional "

B. Tribunal Administrativo Supremo

C. Corte Suprema

FUENTES

SUCHANEK, R. Constitution of Czech republic. Prague: Leges, 2009, p. 383

MOLEK, Pavel. Right to a fair trial. Prague: Wolters Kluwer, 2012, p. 573.

WAGNEROVÁ, Eliška a kol. Charter of Fundamental Rights and Freedoms: Commentary. Prague: Wolters Kluwer, 2012, p. 906.

https://is.muni.cz/el/1441/jaro2012/SA4BP_ZPrS/um/pr.system.pdf

2

Módulo 2

Ley de Contratación



CONTRATO

Por lo general, el contrato se entiende como una voluntad de dos partes contratantes, que se encarga de asegurar una inversión de un proyecto conjuntamente rentable. El proyecto puede entenderse como algo tan simple como comprar bienes, o algo tan complejo como la construcción de un rascacielos. Mediante el tratado, las partes tienen la voluntad de establecer un compromiso entre ellas y de gobernar el contenido del tratado. El rendimiento que es el sujeto de la obligación debe ser la naturaleza de la propiedad y corresponde al interés del acreedor, incluso si ese interés no es meramente la propiedad. La obligación surge de un contrato, de un acto de conducta ilegal o de otro hecho legal que es elegible según la ley. La obligación no se puede cambiar sin el acreedor y el prestatario, a menos que la ley disponga lo contrario. La creación y la duración de una obligación no impedirán, a menos que se haga una declaración de la base sobre la cual el deudor está obligado a realizar; el acreedor está obligado a probar la razón del compromiso.

Los contratos pueden ser sinalagmáticos -> cuando las partes tienen obligaciones mutuas cuando la obligación surge únicamente de un lado. Si las partes son racionales, querrán concluir el contrato solo con la condición de que el beneficio sea para su propio beneficio y solo aceptarán los términos del contrato que mejorarán su posición. Para que un contrato sea efectivo, las funciones esenciales del derecho contractual deben ser vitales, lo que constituye la base para la conclusión de contratos efectivos. Por lo tanto, es necesario permitir la cooperación por parte de las partes y así crear un marco legal que respalde esta cooperación (la cooperación será más rentable que el incumplimiento de la obligación). También es necesario que el derecho contractual establezca tales reglas (normas de ley contractual obligatorias y constructivas) que llenen efectivamente las brechas contractuales y así reduzcan los costos totales de transacción. Otra condición previa para el derecho contractual es la asignación del riesgo que debe asignarse a la garantía más eficiente (más barata) desde

el punto de vista del análisis económico. Al final, todavía es necesario mencionar la motivación de las partes para divulgar efectivamente la información en la relación contractual, ya que solo las partes pueden actuar de manera plenamente informada, pueden actuar, gastar recursos y evaluar con mayor precisión los riesgos potenciales en el futuro.

Desde el punto de vista del Código Civil (aquí y después como "CC"), debe decirse que ofrece más libertad a las partes. Las disposiciones sobre el derecho contractual son fundamentalmente dispositivas, y el contrato se aplica al principio de las no formalidades, donde el CC establece que todas las personas tienen derecho a elegir una forma arbitraria de ley si no está limitada por la ley (como el establecimiento o transferencia de derechos in rem) o un acuerdo con el otro. La eficiencia tiene una alta correlación con los costos de transacción, que pueden ser mínimos, por un lado, para motivar a las partes a concluir el contrato o, por otro lado, tan alto que las partes no pueden comprometerse.

FORMACIÓN DE CONTRATO

El proceso de conclusión del contrato consta de 2 pasos, a saber, la propuesta de concluir el contrato (oferta) y aceptar la oferta (aceptación). El licitador (oferente) y la persona que acepta la oferta (el aceptante) aparecen en el proceso de conclusión del contrato. La propuesta de celebrar un contrato ("oferta") debe dejar en claro que la persona que lo hace tiene la intención de celebrar un contrato con la persona a quien se hace la oferta. La negociación legal es una licitación si contiene los elementos esenciales del contrato de tal manera que el contrato puede concluirse mediante su aceptación simple e incondicional y si resulta de la voluntad del solicitante de

obligarse por el contrato si la oferta es aceptada. La oferta hecha oralmente debe ser aceptada sin demora, a menos que algo más provenga de su contenido o de las circunstancias en que ocurrió. Este es también el caso si la oferta de una persona ha sido presentada por escrito. La oferta hecha por escrito a una persona ausente se debe recibir dentro del límite de tiempo especificado en la oferta. Si no se especifica la fecha límite, la oferta puede aceptarse en un momento de razonabilidad en el contrato propuesto y la velocidad de los fondos utilizados por el proponente para enviar la oferta. Incluso si la oferta es revocable, no puede retirarse dentro del plazo de recepción, a menos que esté reservada en la oferta. Una oferta revocable puede ser apelada solo si se hace una apelación a la otra parte antes de que haya enviado la oferta. La oferta no puede ser apelada si la irrevocabilidad se expresa en la oferta y si la oferta es rechazada, vence con el efecto de rechazo. En caso de que una de las partes fallezca o pierda su derecho a celebrar un contrato, la oferta cesará tan pronto como sea evidente a partir de la oferta misma o de la naturaleza y el propósito del contrato propuesto.

La oferta también incluye la publicidad de productos o servicios en el catálogo o la exhibición de productos si esto ha sucedido en el negocio del vendedor. Si se acepta tal oferta, la empresa debe cumplir el contrato. Esta obligación solo se pierde por el agotamiento de los inventarios o la pérdida de su capacidad para cumplir el contrato.

La oferta debe ser aceptada por la persona que es el postor (el destinatario) y quien la acepta con su consentimiento explícito. Si la persona guarda silencio, esto no significa consentimiento, y si la persona no hace ningún comentario sobre la oferta, se considera que no ha aceptado la oferta y no ha concluido el contrato.

Si el destinatario estará interesado en firmar el contrato, pero con algunos términos modificados o modificados, no es un contrato. Desde el punto de vista legal, presenta una nueva oferta. La propuesta para celebrar un contrato puede dirigirse a más de una persona, por ejemplo, al comprar una copropiedad de más de una persona, la

oferta se dirigirá a todos los copropietarios. Los contratos se concluyen aceptando todas las direcciones.

También es posible cancelar la aceptación de la oferta. La condición es que la abolición de la aceptación ocurra al proponente a más tardar con esta aceptación. En la práctica, es costumbre que la oferta no sea aceptada por una expresión explícita de voluntad sino por una simple negociación por parte del aceptador de acuerdo con el contrato. Esto significa que el cliente ordena los productos por correo electrónico y el proveedor, sin confirmar el pedido, suministra los productos. El acuerdo se concluye tan pronto como las partes hayan negociado su contenido. Dentro de los límites de la ley, las partes son libres de negociar el contrato y determinar su contenido. Al negociar la celebración de un contrato, las partes se comunicarán mutuamente todas las circunstancias fácticas y jurídicas que conozcan o deban conocer, de modo que cada una de las partes pueda estar convencida de la posibilidad de celebrar un acuerdo válido y que cada una de las partes está manifiestamente dispuesta a concluir el contrato. Si las partes alcanzan tanto en la negociación de un contrato que la celebración del contrato es altamente probable, la parte que actúa injustamente contra el lado justificado de la otra parte en la conclusión del contrato para la celebración del contrato actuará injustamente. sin tener una razón justa para hacerlo. Una parte que actúa injustamente compensará a la otra parte por el daño, pero a lo sumo en la medida en que corresponda a la pérdida del contrato no contraído en casos similares.

Las partes en el contrato también pueden acordar que un tercero o tribunal designe un acuerdo. El caso más común será el acuerdo de que el precio de compra del comprador está determinado por la opinión del experto. Esta es una condición de espera y el contrato entra en vigencia tan pronto como la persona desaparecida complete el requisito. En una negociación, las partes pueden celebrar varios contratos, pero cada contrato, su validez, desempeño y duración se evalúan por separado. También es posible concluir el acuerdo opuesto y hacer que varios contratos separados dependan entre sí, por lo que la duración de un contrato es una

condición previa para otros. Un ejemplo de tal contrato es que cuando se concluye el contrato de arrendamiento, las partes pueden acordar que el inquilino proporcionará algunos otros servicios al arrendador, pero la terminación del arrendamiento también terminará la prestación de estos servicios.

En cuanto a la forma del contrato, significa cómo debe celebrarse el contrato, si se requiere una forma escrita o si los procedimientos orales son suficientes. También es posible concluir un tratado sin palabras, pero se requiere que la voluntad de las partes se concluya y que los requisitos del acuerdo se demuestren claramente. Un ejemplo típico es la compra de productos en el supermercado.

También conocemos formas especiales de celebrar contratos, es decir, subastas, licitaciones públicas para la oferta más adecuada y la competencia pública. En la subasta, el contrato se cierra mediante una huelga, la oferta realizada se cancela si se realiza una oferta más alta, o la subasta finaliza de otra forma que no sea mediante una huelga. La oferta se definirá en forma escrita, al menos en términos generales, el tema del rendimiento y el otro contenido del contrato previsto, y determinará la manera en que se presentará la oferta y la fecha límite para el ofrecimiento y el límite de tiempo para la notificación de la oferta seleccionada. Las condiciones del concurso se publicarán de la manera apropiada. El postor selecciona la oferta más adecuada y anuncia su aceptación en la forma y dentro del tiempo especificado en los términos de la competencia.

La oferta pública es una expresión de la voluntad del peticionario, dirigiéndose a personas indefinidas con una propuesta para concluir el contrato. Sobre la base de una oferta pública, el contrato se concluye con la persona que prontamente anuncia de manera oportuna y de acuerdo con lo que se acepta la oferta pública. Si una oferta pública toma simultáneamente varias personas, el contrato se concluye con el elegido por el solicitante.

Invalid es un contrato por el cual alguien abusa de la angustia, la inexperiencia, la debilidad intelectual, la excitación o la imprudencia de la otra parte, y se da a sí mismo

o a otra promesa o para proporcionar una transacción cuyo valor es encontrarse groseramente entre sí.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

El acuerdo de las partes es vinculante y puede ser enmendado o revocado solo con el consentimiento de todas las partes, o por otros motivos legítimos. Para otros, el contrato solo actúa en los casos especificados en la ley.

Del compromiso, el acreedor tiene derecho a una determinada reclamación frente al deudor, y el deudor está obligado a satisfacer este derecho mediante el cumplimiento de la deuda. De la obligación, el prestatario está obligado a dar algo, a hacer algo, a abstenerse, a tolerar algo, y el acreedor tiene derecho a exigirselo.

Si, después de la celebración del contrato, las circunstancias cambian en la medida en que el desempeño según el contrato se vuelve más difícil para una de las partes, no altera sus obligaciones de cumplir con la deuda. Si el cambio en las circunstancias es tan significativo que el cambio establece en los derechos y obligaciones de las partes un desequilibrio particularmente grave al perjudicar a uno de ellos ya sea por un aumento irrazonable en el costo de rendimiento o por una reducción desproporcionada en el valor del sujeto de la transacción, la parte interesada tiene derecho a reclamar el restablecimiento de la negociación del contrato, si prueba que el cambio no pudo haber sido asumido o influido razonablemente y que el hecho vino solo después de la conclusión del contrato, o que la parte en cuestión se dio a conocer solo después de la conclusión del contrato. El ejercicio de este derecho no da derecho a la parte interesada a posponer el desempeño. El derecho de la parte interesada no surge si ha asumido el riesgo de cambiar las circunstancias.

Si, en virtud del contrato, el deudor debe ser notificado a un tercero, el acreedor puede exigir al deudor que lo haga. Si uno se compromete a asegurar que la otra parte cumpla con el tercero, se compromete a asumir que el tercero prestará el servicio prestado. Sin embargo, si se requiere que alguien cumpla con lo acordado, el tercero compensará el daño sufrido por el acreedor, a menos que ocurra el cumplimiento.

CONTRATOS DE MUESTRA

Los tipos más comunes de contratos incluyen, por ejemplo, un contrato de compra, un préstamo, un arrendamiento, un crédito, un depósito, un contrato de transporte, un contrato de trabajo.

Contrato de compra

El Contrato de Compra sirve para hacer una transferencia de propiedad de la propiedad de una persona (el vendedor) a la otra (el comprador). Este acuerdo contiene la obligación del vendedor de entregar el artículo comprado al comprador y permitirle adquirir la propiedad del mismo. El comprador tiene la obligación de hacerse cargo del artículo en cuestión y pagar el precio de compra, pero el precio de compra no tiene que pagarse hasta que tenga la oportunidad de verificarlo. Todos los costos incurridos por el vendedor en relación con la entrega del artículo en el lugar de la ejecución son pagados por el vendedor mismo, p. embalaje, transporte al lugar de ejecución. Del mismo modo, los costos asociados con la adquisición del artículo en el lugar de entrega son cubiertos por el comprador mismo, p. transporte desde el lugar de ejecución.

El peligro de daños en el estuche (después de que el riesgo de daño de los bienes del vendedor al comprador ya no causa daños al vendedor por violar la obligación de realizar correctamente y entregar el artículo dañado sin daños) va de la mano con la carga del derecho de propiedad.

Para concluir el acuerdo de compra, es necesario que las partes acuerden al menos los requisitos esenciales: la expresión del objeto para vender y comprar algo, para especificar el objeto, para determinar el precio de compra para el que se está transfiriendo. Mediante la negociación de estos requisitos, se establecerá un contrato de compra. En el caso de un contrato de compra de bienes muebles, es posible concluir el contrato sin fijar el precio de compra. El precio de compra acordado es el precio al que se vende el artículo comparable en el momento del acuerdo de compra en términos similares.

El vendedor está obligado a alertar al comprador en la negociación del contrato de compra sobre los defectos que conoce. Los compradores están obligados a seguir las instrucciones de mantenimiento del vendedor. De lo contrario, si los compradores no obedecen las instrucciones, pierden la garantía.

El acuerdo de compra puede negociarse como un subconjunto, como la reserva del derecho de propiedad, la reserva de la reventa y la venta, el derecho de preferencia, la compra de prueba, la cláusula del mejor comprador, la cláusula de precio.

Préstamo

Se conocen 3 tipos de préstamos:

1. Un contrato informal por el cual el prestamista sin cargo le da al cliente un uso específico previsto sin la duración de la venta o el propósito para el cual está destinado a ser utilizado. Esta es una ayuda amistosa. No está estipulado que el sujeto deba ser algo inutilizable. El deudor debe devolver el asunto al prestatario a petición o en cualquier momento, pero no puede causar

dificultades al prestamista (por ejemplo, regresar en un momento inadecuado o de forma inapropiada) en contra de su voluntad. El Fiscal deberá compensar el daño causado al caso a menos que sea el daño que surgió del uso normal de la cosa para ser contado.

2. El segundo tipo como un préstamo proporciona más obligaciones a ambas partes que el prestamista, en primer lugar el uso temporal de la propiedad no utilizable, es decir, la disposición de la duración del préstamo. El préstamo es gratuito, pero es necesario negociar el propósito de usar el artículo, a menos que se acuerde, debe usarse de una manera razonable. El prestatario no puede dejar el asunto a otra persona sin el permiso del prestamista. Si esto sucede, el prestamista puede solicitar la devolución del caso antes de la expiración de la duración acordada del prestatario. El general puede requerir que el prestatario devuelva la propiedad prematuramente solo si el prestatario la usa en contravención del contrato o si es posible negociar el motivo del reembolso anticipado, que el prestamista no pudo predecir. El prestatario está obligado a darle al prestatario una cosa en un estado apropiado para su uso e instruir al prestatario a usar la cosa a menos que sea una regla generalmente conocida.
3. El tercer tipo de préstamo es un acuerdo por el cual el prestatario se compromete a dejar una cosa representativa específica de la especie al prestatario y el prestatario se compromete a devolver la cosa del mismo tipo con el tiempo. Si el dinero está sujeto a intereses, también se puede negociar el interés, pero esto no es necesario. El préstamo no está determinado con qué propósito se usarán los fondos.

Acuerdo de alquiler

Mediante el arrendamiento, el propietario se compromete a dejar al inquilino para un uso temporal. El Arrendatario se compromete a pagar al Locador una

contraprestación conocida como alquiler. El tema del arrendamiento puede ser un bien inmueble (o parte de él) o una cosa movable. También es posible alquilar algo que solo ocurrirá en el futuro si es posible determinarlo con la suficiente precisión cuando se concluye el contrato.

El contrato se puede celebrar verbalmente, solo para alquilar un apartamento y una casa con el fin de garantizar las necesidades de vivienda prescritas por la ley en una forma escrita obligatoria

El contrato de alquiler debe incluir una descripción del objeto del arrendamiento, la fecha del arrendamiento del objeto del arrendamiento al arrendatario, la condición en la que el sujeto del arrendamiento está situado al hacerse cargo del arrendatario, el propósito del arrendamiento, el período al que se concluye, el monto de la renta, los derechos y obligaciones de las partes, (el depósito es típico), la posibilidad de terminación prematura del arrendamiento, la posibilidad de realizar cambios, etc.

El contrato de arrendamiento puede negociarse por un período fijo o indefinido. Si el contrato no especifica el tiempo acordado, el arrendamiento se negocia por un período indefinido.

El alquiler se paga en la cantidad acordada (dinero) y en los términos acordados. El alquiler también se puede negociar en una moneda distinta a las coronas checas o, por ejemplo, en alquileres regulares del inquilino.

Arrendador:

- tiene el derecho de asegurar sus reclamos contra el arrendatario por el derecho legítimo de detención,
- entregó una cosa con todo lo que es necesario para el uso apropiado de la cosa,

- tiene la obligación de proporcionar al arrendatario el uso no perturbado de la propiedad mientras dure el arrendamiento
- no es responsable por el defecto de la cosa arrendada, que en el momento de la celebración del contrato de arrendamiento era conocido por las partes y que no impide el uso del caso

Arrendatario:

- está obligado a utilizar la cosa como un operador económico adecuado para el propósito o para el propósito habitual, y para pagar el alquiler
- Si el arrendador tiene que remediar el defecto, el arrendatario solo puede utilizarlo con dificultad y el propietario no ha recibido un defecto incluso después de que el inquilino haya informado al inquilino del derecho a un descuento razonable en el alquiler o puede hacer la reparación. él mismo y reclamar los costos
- tiene la obligación de notificar al propietario que la propiedad alquilada tiene un defecto que el propietario debe reparar tan pronto como se descubra o descubra
- tiene la obligación de permitir al propietario inspeccionar, arrendar o acceder a la propiedad alquilada con el fin de llevar a cabo las reparaciones necesarias o el mantenimiento del artículo, el arrendador debe notificar al arrendatario con antelación a la inspección a su debido tiempo

Crédito / Préstamo

El CC no estipula los requisitos formales y la celebración del contrato de crédito, por lo que también se puede concluir oralmente. Un crédito / préstamo es un contrato de compromiso, ya que el prestatario tiene derecho a intereses. Es un contrato consensuado. El acreedor se compromete, en los términos acordados por

las partes, a proporcionar los fondos prestados a la vista hasta un cierto monto máximo.

El préstamo también se puede negociar como un bono para un propósito particular. El incumplimiento de esta obligación crea el derecho del acreedor a retirarse del contrato. Si no se acuerda el momento de devolver los fondos, se devuelve dentro de un mes de la solicitud.

Depósito

Dentro del depósito / custodia, el ocupante se compromete a reemplazar al custodio para que se lo guarde. El tema de la custodia puede ser una cuestión ajena y propia. Para su custodia, es necesario establecer la custodia de las partes. Por ejemplo, un abrigo olvidado en un restaurante no significa un depósito seguro.

Contrato de transporte

El contrato de transporte se ocupa de la relación entre el pasajero (remitente del envío) y el transportista. En el caso de un elemento extranjero, es decir, en el movimiento transfronterizo, el contenido de la relación contractual generalmente se rige por los tratados internacionales, como el Convenio sobre el contrato para el transporte internacional de mercancías por carretera.

El CC se refiere a las llamadas reglas de transporte, que pueden incluir, por ejemplo, documentos de transporte, los derechos y obligaciones del transportista y del pasajero en el curso del transporte, los contratos para el transporte de personas y las cosas no necesitan ser por escrito . Si el transportista lleva algo, tiene derecho a solicitar al remitente que confirme el pedido del envío.

Los términos esenciales del contrato son, en el caso del transporte de pasajeros, la designación del transportista y del pasajero, el comienzo y el final del envío y la

obligación del pasajero de pagar las tarifas del transportista. En el caso del transporte de una cosa, la parte esencial del contrato es la designación del remitente y el envío, el lugar de envío y el destino y la obligación del remitente de pagar el flete.

La regla básica de responsabilidad por daños al envío es que el transportista es responsable del daño que es perjudicial para el cuidado profesional, dentro del período de tiempo entre la adquisición y la descarga en el lugar de destino. El transportista tiene una obligación de notificación en caso de evento de pérdida.

Contrato laboral

Mediante un contrato de trabajo, el contratista se compromete a realizar el trabajo a su costa y para el cliente y el cliente se compromete a hacerse cargo del trabajo y pagar el precio correspondiente.

Ya sea un contrato de trabajo o un contrato de venta en un caso específico, debe considerarse en varios aspectos:

1. Aspecto material: si la cosa está hecha de material que fue traído principalmente por el cliente o el trabajo predomina sobre el material, es un contrato de trabajo
2. la naturaleza del sujeto de la actuación - en el caso de mantenimiento, reparación o modificación de la cosa, es un contrato de trabajo

El contrato de obras no tiene que estar escrito por escrito, los términos esenciales del contrato para el trabajo son el diseñador y el cliente, la especificación del trabajo y la obligación de pagar el precio del trabajo.

Si el rendimiento defectuoso es un incumplimiento material del contrato, el Cliente tiene derecho a:

- para eliminar el defecto entregando un nuevo artículo sin defecto o suministrando el artículo faltante
- para eliminar el defecto reparando el artículo
- un descuento razonable en el precio del trabajo
- retirarse del contrato

TERMINACIÓN DE CONTRATO

Cumplir es una forma típica de terminar el compromiso. El relleno debe ser de la manera en el lugar y el tiempo según lo acordado. Lo que se logrará será el resultado de un contrato celebrado, con el deudor obligado a realizar solo lo que se ha organizado y el prestamista no puede obligarlo a proporcionar nada más. El acreedor no puede ser obligado a aceptar otro cumplimiento del deudor. Las partes pueden hacer los arreglos para que el compromiso se cumpla de varias maneras: emisión de facturas, verificación y apertura de una carta de crédito. El prestatario debe cumplir con su deuda a su costa y peligro, de manera adecuada y puntual.

Si la parte falla correctamente, es un rendimiento defectuoso. Las fallas se dividen en legales y fácticas. Defecto legal: si un tercero aplica un derecho sobre el tema del rendimiento sin conocer al adquirente. Deficiencia defectuosa: si el rendimiento proporcionado carece de características que las partes hayan establecido o negociado, estamos hablando de defectos de hecho. La responsabilidad por los defectos depende de si los defectos son removibles o irreparables. Para defectos removibles, el cesionario puede solicitar una reparación o adición de lo que falta, o ejercer el derecho a un descuento en el precio. En el caso de defectos inevitables para los cuales

el artículo no puede ser utilizado adecuadamente, el comprador puede solicitar descuentos razonables en el precio de los bienes o, si es necesario, cancelar el contrato y solicitar un reembolso.

Si una de las partes **no cumple con su deuda** de manera adecuada y con tiempo suficiente, se vuelve tarde, en el caso de un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, la otra parte puede rescindir el contrato, lo que pone fin a la obligación.

Otras formas de cumplir las obligaciones son acuerdo, compensación (si las partes tienen obligaciones mutuas para realizar el mismo tipo), terminación mediante pago de indemnización, fusión de la persona del acreedor y el deudor, condonación de la deuda, terminación, renuncia, subsiguiente imposibilidad de cumplimiento y muerte del deudor o del acreedor.

RESUMEN

Mediante el tratado, las partes tienen la voluntad de establecer un compromiso entre ellas y de gobernar el contenido del tratado. El rendimiento que es el sujeto de la obligación debe ser la naturaleza de la propiedad y corresponde al interés del acreedor, incluso si ese interés no es meramente la propiedad. La obligación surge de un contrato, de un acto de conducta ilegal o de otro hecho legal que es elegible según la ley. El proceso de conclusión del contrato consta de 2 pasos, a saber, la propuesta de concluir el contrato (oferta) y aceptar la oferta (aceptación). El licitador (oferente) y la persona que acepta la oferta (el aceptante) aparecen en el proceso de conclusión del contrato.

Invalid es un contrato por el cual alguien abusa de la angustia, la inexperiencia, la debilidad intelectual, el entusiasmo o la imprudencia de la otra parte, y se da a sí

mismo o a otra promesa o para proporcionar una transacción cuyo valor es encontrarse groseramente.

Del compromiso, el acreedor tiene derecho a una determinada reclamación frente al deudor, y el deudor está obligado a satisfacer este derecho mediante el cumplimiento de la deuda. De la obligación, el prestatario está obligado a dar algo, a hacer algo, a abstenerse, a tolerar algo, y el acreedor tiene derecho a exigirselo.

Los tipos más comunes de contratos incluyen, por ejemplo, un contrato de compra, un préstamo, un arrendamiento, un crédito, un depósito, un contrato de transporte, un contrato de trabajo.

Los métodos de terminación de obligaciones incluyen el cumplimiento, el acuerdo, la compensación (si las partes tienen obligaciones mutuas para cumplir el mismo tipo de obligaciones), la terminación mediante pago de indemnización, la fusión de la persona del acreedor y el deudor, la condonación de la deuda, la terminación, renuncia, subsiguiente imposibilidad de cumplimiento y muerte del deudor o del acreedor.

QUIZ

1. ¿El contrato se entiende generalmente como una manifestación de voluntad de al menos 3 páginas?

A. *Sí*

B. *No*

2. "El rendimiento que es objeto del compromiso no necesita ser de naturaleza equitativa y corresponder al interés del acreedor". ¿Es correcta esta afirmación?
- A. Sí
 - B. No
3. La obligación puede surgir:
- A. Del contrato
 - B. De un contrato, de un acto de conducta ilegal o de otro hecho legal que es elegible bajo la ley
 - C. De una ofensa
4. Añade la palabra: "En el proceso de conclusión del contrato, la persona que presenta la oferta como"
5. El deudor está obligado a:
- A. Dar algo,
 - B. Hacer algo,
 - C. Algo de qué abstenerse o algo que tolerar, y el acreedor tiene derecho a exigirselo.
6. ¿Es posible celebrar un contrato sin un precio de compra en el caso de un contrato de venta de bienes muebles?
- A. Sí
 - B. No

FUENTES

NOVOTNÝ, Petr a kol. New Civil Code, Contract Law. Prague: Grada, 2014. p. 230

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89#cast4-hlava1-dil7>

ONDREJOVÁ, Dana. Guide to Contract Making. Prague: Wolters Kluwer, 2017. P. 456

KINDL, Milan. Securing and consolidating debts. Prague: C.H. Beck, 2016. p. 510

3.

Módulo 2

Ley de Empleo



Todos los días, un millón de personas se reúnen en la República Checa con la legislación laboral. El primer documento en el territorio de la actual República Checa, que también contenía aspectos legales de la obra, fue "Ius regale montanorum", el código superior de Wenceslao II. desde los años 1300-1305.¹ La legislación laboral ha surgido históricamente de la necesidad de proteger a la parte más débil: el empleado. La designación global para todas las obligaciones regidas por el derecho laboral se denominan relaciones laborales y se rigen por el Código del Trabajo, el Nuevo Código Civil y la Ley de empleo. El Código del Trabajo establece los principios básicos de las relaciones laborales que expresan valores que protegen el orden público²:

- a) protección legal especial del estado de un empleado,
- b) condiciones de trabajo satisfactorias y seguras,
- c) remuneración justa del empleado,
- d) el desempeño adecuado del trabajo por parte de los empleados de acuerdo con los intereses legítimos del empleador,
- e) la igualdad de trato de los trabajadores y la prohibición de la discriminación entre ellos

Estas relaciones laborales se comparten individual y colectivamente. La diferencia entre ellos está en los temas entre los cuales surgen los derechos y las obligaciones. Si son un empleado y el empleador, estamos hablando de una relación laboral individual. Si son sujetos de organización sindical y empleador (o asociación de empleadores), hablamos sobre relaciones laborales colectivas. En las otras partes nos enfocaremos principalmente en las relaciones laborales individuales.

Las relaciones laborales individuales se dividen en relaciones básicas y secundarias, dependiendo de cuál sea la razón legal para que ocurran. Las relaciones laborales básicas incluyen relaciones basadas en un contrato de trabajo o un acuerdo para trabajar fuera del empleo. En todos los demás casos, estamos hablando de relaciones laborales secundarias, por ejemplo, un acto de conducta ilícita que establece la obligación de una de las partes de compensar el daño o en caso de fallecimiento de un empleado cuando surge una responsabilidad entre el empleador y el cónyuge sobreviviente / esposa (el sujeto de la obligación son los derechos financieros del empleado contra el empleador en el momento de su muerte).

La legislación laboral se basa en la regla de que las relaciones laborales solo pueden surgir con el libre consentimiento del individuo y del empleador. Hasta la creación de una ley laboral, la relación entre las Partes Contratantes es igual. La legislación

¹ BĚLINA, Miroslav. Employment Law. 4th edition. Prague: C.H.Beck, 2010. 624p.

² Law no. 262/2006 Codex.: Labor code.

laboral checa distingue 2 formas de establecer una relación laboral, a través de un contrato de empleo y nombramiento.

CONTRATO DE EMPLEO

En la mayoría de los casos, la relación laboral se basa en un contrato de trabajo. La aparición de una relación laboral por nombramiento es una forma extraordinaria que resulta de la elección de la autoridad competente.

Como se mencionó anteriormente, los empleadores y empleados son participantes en las relaciones laborales individuales. Los empleadores pueden ser una persona (persona física) o una persona jurídica. Si el empleador es una persona física, la capacidad de una persona física para tener derechos y obligaciones en las relaciones laborales como empleador, es decir, una persona jurídica, se realiza por nacimiento. La persona jurídica que actúa como empleador puede ser una persona física que tenga razón. La co-legitimidad surge cuando alcanzas la edad de 18 años o te casas. Sin embargo, con mayor frecuencia, el empleador es una entidad legal, especialmente una corporación comercial. Los empleadores también pueden ser la propia República Checa como estado. En este caso, el componente organizacional relevante es el estado.

El empleado solo puede ser una persona, una persona natural que tenga personalidad y autoridad legal, y que tenga 15 años de edad. Los menores de 15 años y los que no hayan completado la escolaridad obligatoria pueden realizar actividades artísticas, culturales, deportivas o publicitarias en las condiciones establecidas en la Ley de empleo.

El empleador no está limitado en cómo elige a su empleado, es asunto interno del empleador. Sin embargo, en relación con la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales, no es posible negar a una persona el derecho al empleo por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política, pertenencia a movimientos políticos, comercio sindicatos y otras asociaciones, estado de salud, estado civil. El empleador tiene derecho a exigir del empleado solo datos que estén directamente relacionados con la celebración del contrato de empleo antes del empleo. El Código Laboral enumera la información que es de naturaleza personal y no está directamente relacionada con el desempeño del trabajo y la relación laboral y, por lo tanto, su empleador no puede requerir información sobre:

- Embarazo
- Familia y asuntos de propiedad
- Orientación sexual
- Origen
- Participación en una organización sindical
- Participación en partidos políticos o movimientos

- Ser parte de la iglesia o de sociedades religiosas
- Integridad criminal

El empleador no puede obtener esta información incluso de terceros. El único caso en que el empleador puede requerir esta información es si se basa en la naturaleza del trabajo que se realizará. Por otro lado, el empleador está obligado, antes de la celebración del contrato de trabajo, a identificar a la persona física con los derechos y obligaciones que resultarían del contrato de trabajo, los términos y condiciones de la remuneración que debe realizar el empleador. Además, el empleador debe garantizar que la persona se someta a un control médico inicial (por ejemplo, en el trabajo nocturno) antes del establecimiento de la relación laboral en algunos casos reglamentarios. Al establecer una relación laboral, el empleador establece un registro de personal del empleado que tiene que llevar a cabo en relación consigo mismo, los empleados y las autoridades que tienen derecho a requerir cierta información (tribunales, policía, oficinas de trabajo, etc.).) Este registro personal contiene los datos:

- nombre, apellido, título, fecha y lugar de nacimiento, dirección permanente, nacionalidad
- número de identificación
- evidencia de la creación, cambio, terminación de la relación laboral
- Copias de documentos de empleo anteriores
- Datos de calificación
- datos sobre aptitud médica para el trabajo - informe médico de la inspección preventiva preliminar
- datos de aptitud física

La forma más común de establecer una relación laboral es celebrar un contrato de empleo, pero esto no genera empleo. Un contrato laboral es una acción legal bilateral que consiste en un discurso simultáneo de la persona física y el empleador para iniciar una relación laboral.

El contrato de trabajo debe tener requisitos legales básicos y debe concluirse por escrito y cada parte debe recibir una copia del contrato. Una relación laboral también puede basarse en un contrato de trabajo negociado oralmente si las partes ya han comenzado a cumplir con su contenido.

El incumplimiento de la forma escrita del contrato de trabajo puede ser sancionado. El contrato de trabajo debe concluirse antes de la entrada del empleado en el trabajo o, como máximo, en la fecha de inicio del trabajo antes de que comience el trabajo. El contrato de trabajo debe incluir:

- a) el tipo de trabajo que debe realizar el empleado para el empleador,
- b) el lugar o lugares donde se llevará a cabo el trabajo,
- c) la fecha de inicio del trabajo.

A menos que las partes acuerden estos asuntos, el contrato de trabajo no surgirá.

Definir el tipo de trabajo significa definir las tareas laborales a las que se dedica el empleado y no está obligado a realizar ningún otro tipo de trabajo. En otras palabras, el tipo de trabajo está funcionando en una posición que se define por la expresión concurrente de la voluntad de las Partes Contratantes. El tipo de trabajo puede definirse más estrecha o más amplia, no está legalmente definido, ya que debe definirse con exactitud. El lugar de trabajo también se puede definir más amplio (región), más estrecho (dirección específica) o alternativamente. El último requisito esencial es el día de ir al trabajo que puede determinarse mediante una fecha de calendario precisa o puede especificarse de otro modo, por ejemplo, al día siguiente de la finalización con éxito del estudio del empleado. Organizar el día de incorporación al trabajo es un requisito importante, ya que es un día laboral. Si el empleado no viene a trabajar en el día acordado sin obstaculizar ningún obstáculo o el empleador no sabe acerca de este obstáculo dentro de una semana, el empleador puede retirarse del contrato.

En algunos países de la Unión Europea no existe la obligación de celebrar contratos de trabajo por escrito, por lo que el empleador debe informar al empleado por escrito acerca del contenido de la relación laboral.

La República Checa, como Estado miembro de la Unión Europea, puede tomar un empleo sin las condiciones de nadie de otro país de la UE. Distinguimos tres categorías de extranjeros cuyo régimen legal está regulado de una manera diferente. Éstas son:

- Residencia permanente sobre la base de un permiso de residencia en la República Checa. Su condición es demostrada por estos extranjeros después de cumplir los 15 años con un certificado de permiso de residencia emitido por la Policía de la República Checa. Se considera que estos extranjeros están empleados como ciudadanos de la República Checa. No necesitan un permiso de trabajo y, con la excepción de ciertas profesiones donde la ley exige ciudadanía (por ejemplo, el servicio civil), no tienen restricciones para elegir un empleo.
- ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y sus familiares. Estos ciudadanos que están en relaciones laborales en la República Checa tienen el mismo estatus legal que los ciudadanos de la República Checa. Por lo tanto, los ciudadanos de la UE en la República Checa no necesitan un permiso de trabajo y tienen derecho a permanecer durante este período de empleo. Del mismo modo, los ciudadanos de la UE también se consideran ciudadanos de los países del Espacio Económico Europeo (EEE), de Noruega, Islandia y Liechtenstein. No necesitan permisos de trabajo
- ciudadanos de Suiza.
- ciudadanos de terceros países. Estos extranjeros necesitan un permiso de trabajo de la Oficina del Trabajo competente para la contratación y durante su

empleo en la República Checa. Las excepciones son los casos en que otro acuerdo es hecho por un tratado internacional al cual la República Checa está vinculada. Estos extranjeros también necesitan un permiso de residencia para fines de empleo. Este permiso les es otorgado por la Policía Alienígena sobre la base de una solicitud atestiguada por un permiso de trabajo.

Si un ciudadano de la Unión Europea o un extranjero que no está obligado a ingresar al trabajo sin permiso de trabajo (por ejemplo, un residente permanente, un solicitante de asilo, un residente), es el empleador o la persona física o jurídica a la que esas personas físicas tienen derecho a que el empleador extranjero se envíe sobre la base de un contrato de trabajo, está obligado a hacerlo a fin de informar a la oficina laboral correspondiente por escrito a más tardar el día de su trabajo de llegada. Una obligación similar se aplica a los casos en que la duración del empleo se produce el hecho de que estas personas ya no necesitan permisos de trabajo. Esta obligación de informar al empleador debe cumplirse dentro de los 10 días calendario a partir de la fecha, cuando exista un hecho que no requiera un permiso de trabajo.

La información escrita incluye los registros guardados en los registros que el empleador debe conservar. El empleador o la persona física o jurídica a quien esas personas tenían derecho a un empleador extranjero en virtud del contrato enviado al trabajo está obligado a cumplir, dentro de los 10 días naturales siguientes, a la oficina de empleo competente la terminación de su empleo o publicación.

TIPOS DIFERENTES DE EMPLEO

Desde el punto de vista de la especificación de los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, las condiciones de empleo pueden clasificarse de acuerdo con la duración de la relación laboral, según la persona del empleador, según el lugar de trabajo, de acuerdo con la forma de establecimiento y por la cantidad de horas de trabajo. Por la duración de la relación laboral, dividimos el empleo en un empleo de duración determinada e indefinida. Una forma atípica de empleo en el sentido más amplio se refiere a las relaciones de empleo que no son por tiempo indefinido o no a tiempo completo. En la práctica, sin embargo, la noción de empleo atípico se utiliza en un sentido más restringido, independientemente del tipo de empleo y la duración de la relación laboral. La característica básica es la regulación más pequeña de este tipo de relaciones laborales, con las partes teniendo un mayor grado de libertad.³ Desde la noción de "atípico", es obvio que esto es algo inusual. Sin embargo, el empleo a término fijo tiene una fuerte presencia en el mercado laboral. En la República Checa, se ha negociado una relación de trabajo de duración determinada

³PICHRT, Jan. Generally, atypical forms of employment. In: PICHRT, Jan; MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypical employment - the way to higher employment?* Prague: Wolters Kluwer, 2015, p. 13-14.

de casi el 10% de los empleados de entre 15 y 64 años, y esto es aún mayor en la UE.⁴ Por lo tanto, se puede especular sobre si las relaciones laborales de plazo fijo pueden subordinarse al empleo atípico. En la mayoría de las publicaciones esto es así. Las relaciones laborales de plazo fijo están reguladas en el Código Laboral. La diferencia con el empleo indefinido radica en la disposición de la duración futura de la relación laboral.⁵ Está claro que la ley prefiere el empleo por tiempo indefinido. A menos que se haya acordado explícitamente la duración de la relación laboral, existe una presunción legal irrefutable de que la relación laboral se negocia indefinidamente.⁶ La preferencia de negociar el empleo por un período indefinido también se puede encontrar en el contexto del cambio de la relación laboral de un cierto período a un período indefinido de empleo.

La referencia negociar contratos de trabajo por un período indefinido es una consecuencia del principio de especial protección jurídica de los empleados regidos por el Código del Trabajo, por otro lado, no se puede emplear en contratos de duración determinada se elimine por completo del orden jurídico, ya que tiene el efecto de estimular la flexibilidad del mercado laboral. La negociación de la duración de la relación laboral no es, por lo tanto, una parte esencial del contrato de trabajo, y solo las partes pueden negociar un contrato de duración determinada o no. El objetivo de negociar relaciones laborales de duración determinada es garantizar la duración de esa relación laboral. En muchos casos, el empleador no puede proporcionar al empleado un contrato de duración indefinida, en particular en el caso de razones operativas, la duración limitada del trabajo específico o el miembro del personal con licencia de maternidad. Además, al negociar un contrato de duración determinada, el período de prueba se reemplaza en la práctica.

Sin embargo, en muchos casos, una relación laboral de plazo fijo solo se negocia debido a una mejor posición del empleador. El empleador tiene una situación relajada en el caso de una cancelación de la relación laboral, que se discutirá en los siguientes capítulos. También es más ventajoso para los empleadores negociar una relación de trabajo de duración determinada en términos de indemnización por despido, ya que la terminación del empleo no implica indemnizaciones por despido al terminar el empleo.

Si las partes negocian la duración de la relación laboral, se trata de una relación laboral de duración determinada. Este acuerdo generalmente es un contrato de empleo, pero también se puede organizar en un contrato separado. La duración de la relación laboral no debe concluir por más de 3 años. Por lo tanto, la duración de la relación laboral puede acordarse con una fecha específica (por ejemplo, hasta el 1 de enero de 2018) o especificando un período de tiempo (por ejemplo, 7 meses). Las partes también pueden negociar la duración de la relación laboral basándose en hechos que

⁴Employment statistics. *Eurostat: Statistics Explained* [online]. 2015 [cit. 30. 01. 2018].

⁵GALVAS, Milan a kol. *Employment Law*. 2nd edition. Brno: Masarykova univerzita, 2015, p. 259.

⁶KOTTNAUER, Antonín. *Labor law in practice. Basic Labor Relations and Recodification*. Prague: Leges, 2014, p. 158

no se refieren a una fecha específica. Sin embargo, tales hechos deben ser objetivamente detectables.

La razón para negociar una relación laboral de duración determinada es a menudo la imposibilidad de emplear empleados por un período indefinido de tiempo por varias razones, la falta de empleo. En la práctica, un período de prueba normalmente se reemplaza por un contrato de trabajo de duración determinada. Sin embargo, se puede negociar al mismo tiempo que un contrato de plazo fijo. El Código Laboral regula el período de prueba y estipula que el período de prueba no debe exceder los 3 meses desde el comienzo de la relación laboral, o 6 meses desde el jefe del empleado. El período de prueba no debe negociarse durante más de la mitad de la duración de la relación laboral de duración determinada. Si el período de prueba se negocia durante un período de tres meses, dará lugar a la invalidez. Sin embargo, el período de prueba será solo parcialmente inexacto que el tiempo máximo acordado.

Además de los contratos de trabajo de duración determinada antes mencionados, el Código del Trabajo regula su repetición. La duración de las relaciones laborales de duración determinada puede negociarse durante un máximo de 3 años y puede repetirse hasta dos veces. También se considera la renovación de la relación laboral de duración determinada. La duración máxima posible de la relación de trabajo de duración determinada puede repetirse hasta por 9 años.

La Ley Laboral checa también reconoce el empleo de agencias. Tal empleo se clasifica como una forma atípica de empleo donde un empleado no trabaja para una agencia laboral como empleador, pero lo hace para el usuario. El empleado luego sigue las instrucciones del usuario. La razón de los diferentes arreglos para negociar y repetir el empleo de plazo fijo es principalmente el propósito del empleo de agencia, que es proporcionar necesidades a corto plazo para una fuerza de trabajo específica para el usuario. La agencia de empleo puede negociar un número ilimitado de contratos de trabajo de plazo fijo con un empleado contratado si se trata de un trabajo para el usuario. Sin embargo, la excepción no se aplica a los empleados de la agencia de empleo que no trabajan para el usuario.

Entre las relaciones laborales básicas, incluimos no solo la relación laboral, sino también las relaciones jurídicas basadas en acuerdos sobre el trabajo realizado fuera de la relación laboral. Aunque los acuerdos sobre el trabajo realizado fuera de la relación laboral en la República Checa son generalizados, se clasifican como formas atípicas de empleo. Estos acuerdos son una relación laboral más flexible entre el empleador y el empleado, donde existe un mayor grado de flexibilidad y libertad de contrato entre las partes. Estos empleadores pueden realizar sus tareas de manera efectiva. Por otro lado, los empleados están menos protegidos que en el empleo. Los acuerdos no laborales incluyen acuerdos de desempeño laboral y acuerdos relacionados con el trabajo.

En virtud de un acuerdo negociado de rendimiento laboral, el alcance del trabajo no puede exceder las 300 horas por año calendario, y el trabajo también tiene en cuenta

el trabajo realizado por el empleado en virtud de otro acuerdo de empleo con el mismo empleador. Un acuerdo sobre el trabajo puede cerrarse si el tamaño promedio del trabajo no supera la mitad del tiempo de trabajo semanal. El alcance del trabajo puede ser de más de 300 horas por año calendario. Tanto para el acuerdo laboral como para el acuerdo laboral, la ley estipula la duración de dicho acuerdo como un acuerdo. Sin embargo, el acuerdo también puede negociarse indefinidamente.⁷

OBLIGACIONES BÁSICAS DE LAS PARTES

La relación trabajo-ley se ve mucho más afectada por una serie de limitaciones que afectan la elección "absoluta" de la toma de decisiones. Esta restricción se deriva del interés público del estado en la protección de las entidades que están en las relaciones laborales en la posición de los más débiles, es decir, los empleados. La limitación de la autonomía del estado radica en la protección de valores tales como la protección de la salud y la vida de los ciudadanos, así como del Instituto de Salud y Seguridad en el Trabajo. El estado también supervisa el área de asuntos sociales, por ejemplo, la política estatal de empleo (implementación de una política activa de empleo) y el deber del empleador resultante de crear puestos de trabajo vacantes, trabajos para un grupo especial y personas con restricciones de salud o mujeres que cuidan niños pequeños. Por supuesto, la mayoría de los empleadores están tratando de evitar el empleo de personas con discapacidad, no es su deber. Estamos hablando de pequeñas empresas cuyo número de empleados no excede de diez. Los empleadores con más de 25 empleados con el contrato de trabajo están obligados a emplear personas con discapacidades en la cantidad de la cuota obligatoria de estas personas en el número total de empleados del empleador. La cuota obligatoria es del 4%.

No es fácil para mujeres con niños pequeños. Aquí, el empleador a menudo está ausente e intenta evitar complicaciones innecesarias. En el caso de que empleen a una mujer así, ella ya tiene el deber y la mujer de tener el derecho de protegerla en forma de normas obligatorias.

Claúsula competitiva

El Empleador tiene el derecho de ingresar en el contrato laboral la cláusula de la cláusula de competencia, es decir, el acuerdo para evitar el abuso de información adquirida en relación con el desempeño del empleo, que el empleado se compromete a tomar durante un cierto período de tiempo después del final de su empleo, por un período de un año, se abstenga de realizar una actividad lucrativa que sea idéntica o de naturaleza competitiva. Eso está bien, el empleador tiene el derecho de hacerlo, pero la violación de su parte es que interpreta esta disposición por su propia interpretación, es decir, contraria a la ley, y olvida que está obligado a proporcionarle

⁷VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Labor Code. Comment.* 5th edition. Prague: Wolters Kluwer, 2015, p. 197

al empleado una compensación financiera adecuada, pero al menos las ganancias mensuales promedio por cada mes de desempeño del compromiso, pero no más de un año. Se basa en la ignorancia del empleado y falta parte del rendimiento en el contrato. También debe considerar qué información interna, conocimiento, tecnología con la que el empleado entra en contacto. Sin embargo, si un empleado entra en un acuerdo de rescisión, el empleador pagará una compensación en efectivo, y le corresponde abstenerse de actuar de una manera que sería contraria al acuerdo. El empleador también tiene derecho a negociar una multa contractual por la violación o puede retirarse del acuerdo si el empleado ha cambiado su trabajo anterior y ya no entra en contacto con información importante. Por el contrario, un empleado puede rescindir el contrato si el empleador no paga, 15 días después del vencimiento.

Los contratos de trabajo a menudo contienen un capítulo sobre sanciones. Los empleadores consideran que pueden otorgarlos a los empleados por incumplimiento de sus deberes, sanciones por no preparar los registros de las transacciones ejecutadas, resúmenes de las reuniones de trabajo acordadas, libros de viaje preparados en una fecha determinada del mes siguiente o parte del empleo contrato son sanciones por llegadas tarde. Sin embargo, tal procedimiento no cumple con el Código Laboral. Según los principios del Código del Trabajo, el empleador determina que un empleador no puede imponer sanciones financieras al empleado por incumplimiento de la obligación derivada de la relación laboral a menos que sea un asunto del que el empleado es responsable.

Examinación médica inicial

Para ciertos trabajos, es obligación del empleador asegurarse, en casos especificados por las autoridades sanitarias estatales, de que el empleado se someta a un chequeo médico inicial. Si no se lo comunica al médico, es posible que asista a un médico. El empleador debería preferir un médico que conozca el ambiente de trabajo.

Obligación de dar información

En el momento de la llegada del primer empleado, el empleador está obligado a notificar a la compañía de seguros pertinente sobre la información básica dentro de los 8 días posteriores al inicio del empleo, y está obligado a registrarse con la compañía de seguro médico para el pago del empleado. prima de seguro. Esta obligación no termina, pero debe notificar a la administración de la seguridad social pertinente dentro de los 8 días de la entrada del empleado, y también es el deber de notificar el empleo de cada uno de sus empleados también dentro de los 8 días. La misma obligación también se encuentra al final de la relación laboral, nuevamente dentro de 8 días.

Horas laborales

Incluso en la crisis económica actual, el empleador debe comenzar desde las horas de trabajo reglamentarias (no debe exceder las 40 horas a la semana) y debido a las malas ventas, no puede establecer horarios de trabajo más cortos. La organización de horarios de trabajo más cortos es una expresión libre de la voluntad de ambas partes: empleados y empleadores. No hay derecho legal a horarios de trabajo más cortos. Establecer horarios de trabajo semanales puede no ser parte de un contrato.

Cambio de trabajo

Si el empleado no puede realizar el trabajo de acuerdo con su contrato de trabajo, el empleador tiene la obligación de transferirlo a otro trabajo. En algunos eventos personales en la vida del empleado, que le imposibilitan el trabajo, la ley laboral busca proteger a los empleados de la terminación del empleo (incluso en contra de su voluntad). En tales situaciones, el empleador está obligado a imponer otro trabajo al empleado. La Ley regula estos casos en el marco de la modificación - obligatoria y opcional:

- el empleador está obligado a transferir al empleado a otro trabajo
- el empleador puede transferir empleados a otro trabajo;
- Empleador transfiere empleados unilateralmente
- El empleador transfiere empleados con su consentimiento.

Lo que importa es cómo se ajusta el contrato de trabajo. Si se acuerda más de un tipo de trabajo en una relación contractual, el empleador no necesita permiso si transfiere empleados a otro trabajo según un contrato de trabajo. Estamos hablando aquí sobre el dispositivo. Usar el diseño no cambia el contenido de la relación laboral. Es responsabilidad del empleador asignar un tipo de trabajo por contrato.

Un cambio en el contenido de un contrato de trabajo ocurre cuando el empleado es transferido a otro tipo de trabajo. Esta es una interferencia unilateral con la base contractual de empleo. El contenido se cambia y el empleado está obligado a realizar el trabajo según el tipo de transferencia. El empleador tiene el derecho de asignar trabajo por tipo de transferencia. Sin embargo, la transferencia a otro tipo de trabajo solo puede hacerse de acuerdo con la ley.

Distinguimos varias situaciones. El primero, si el empleador no puede asignar el trabajo, puede transferirse incluso sin el consentimiento del empleado, porque la obligación es impuesta por la ley. El segundo caso es la transferencia del empleado a su propia discreción. La última variante viene con la aprobación del empleado.

DERECHOS BÁSICOS DE LOS EMPLEADOS DERIVADOS DE LA LEGISLACIÓN

El Código Laboral tiene un mayor nivel de protección para los empleados que están en peores condiciones de buscar empleo en el mercado laboral por razones de un evento biológico o social. Estas son personas discapacitadas, mujeres y adolescentes. Las mujeres no pueden realizar trabajos que pondrían en peligro su embarazo. El empleador está obligado a transferirlos a otro trabajo en los mismos términos financieros. Para las mujeres que están amamantando, están obligadas a establecer un lugar para su descanso y descansos para amamantar.

Derecho al descanso

Relajación, podríamos llamarlo una actividad donde un empleado en este lapso de tiempo entre los turnos de trabajo debe complementar y tomar fuerza, restaurar el organismo, regenerarse. El empleador tiene la obligación de asignar trabajo a los empleados durante el horario laboral. Además, el empleado tiene un descanso y un lugar de descanso. Los períodos de descanso no son horas de trabajo. En la jornada laboral hay un cambio de trabajo y descanso. Con el resto, podemos encontrarnos en la forma de descansos en el trabajo, relajación entre dos turnos, descanso de seguridad, descanso entre semanas de trabajo (días de fin de semana), feriados y vacaciones.

El propósito del descanso en el trabajo es determinar el diseño óptimo del rendimiento laboral y el descanso necesario del empleado. Se puede proporcionar en cualquier momento durante las horas de trabajo para cumplir con el propósito recreativo y las comidas del empleado. No debe ser al principio y al final del turno, está prohibido por el Código Laboral. No se excluye que el descanso se divida en varios descansos, la condición es que una parte dura al menos quince minutos, y como máximo después de seis horas de trabajo continuo, el descanso total será de treinta minutos. Los descansos permitidos en el trabajo de comida no cuentan para el tiempo de trabajo. Para turnos más prolongados o horas extras posteriores, se requiere un descanso de treinta minutos después de otras seis horas. Por lo tanto, si el empleado trabaja a tiempo parcial, por menos de seis horas de tiempo de trabajo, el empleador no tiene que darle un descanso para comer y descansar. El descanso no es tiempo de trabajo, por lo que el empleado puede dejar su lugar de trabajo por un período de tiempo específico.

Para las actividades laborales que no se pueden interrumpir, la protección de los objetos, se cuenta un descanso en las horas de trabajo. Por lo tanto, el empleado tiene derecho a un período de tiempo razonable para comer y descansar. Los deberes del empleador no incluyen la grabación de los descansos en el trabajo, pero se les exige que mantengan un registro del tiempo de trabajo, las horas extraordinarias y el tiempo de espera. Los menores de 18 años son más estrictos por las condiciones de trabajo; se deben proporcionar descansos hasta por 4.5 horas de trabajo continuo.

Derecho a salario

El Código del Trabajo define la provisión de remuneración por el desempeño personal como el deber principal del empleador. El término "remuneración por el trabajo realizado" se puede encontrar en todas las formas de relaciones laborales básicas, que son la relación laboral y las relaciones jurídicas establecidas por el acuerdo laboral y el acuerdo de actividad.

La ley excluye la realización de trabajo dependiente sin pago. Los salarios son beneficios en efectivo provistos por el empleador al empleado por su trabajo. El empleador también tiene la opción de proporcionar parte del salario en forma natural. El monto de los salarios se negocia sobre la base de la autonomía de la voluntad por parte de los sujetos de la relación laboral.

El salario mínimo tiene dos funciones básicas en relación con empleados y empleadores. La tarea es lograr su nivel equilibrado desde el punto de vista de los empleados, empleados y empleadores.

La función de protección social del salario mínimo debería proteger a los empleados de la pobreza y permitirles vivir en un nivel de consumo modesto y contactos sociales. Los empleadores tienen una función de protección de salario mínimo para garantizar la igualdad de condiciones para la competencia salarial.

La función económica crítica del salario mínimo crea requisitos previos para la motivación de los ingresos de los ciudadanos para buscar, recibir y realizar trabajo, en beneficio de los empleados a través del ingreso laboral a las personas con ingresos sociales. Para los empleadores, el salario mínimo es el nivel más bajo de costos salariales para los empleados. Si el pago (si se paga o remunera del acuerdo) no es igual al salario mínimo en el mes calendario, el empleador está obligado a proporcionar al empleado un complemento salarial igual a la diferencia entre el salario alcanzado en el mes calendario y el salario mínimo mensual respectivo o la diferencia entre el salario 1 hora trabajado y el salario mínimo por hora correspondiente. El empleador tiene la obligación de proporcionar al empleado un suplemento, independientemente de si fue menor o no. El salario mínimo en el año 2018 es de 12 200 CZK / mes para los empleados remunerados con salarios mensuales por horas de trabajo semanales de 40 horas. La factura salarial sirve como una acción unilateral por parte del empleador y determina el salario del empleado en los servicios públicos. El salario se define como los beneficios en efectivo del empleado provistos por el empleador. Por lo tanto, no es posible proporcionar una parte en la forma de un cumplimiento natural.

Una tarifa salarial crea el derecho del empleado a un determinado componente salarial en cierta cantidad. El tipo de trabajo en el contrato de trabajo y el catálogo de trabajo es decisivo para la inclusión de un empleado en un grado particular. Las tasas salariales aplicables se establecen en el Código Laboral.

Obstáculos personales por parte del empleado

Estos son los tipos de obstáculos laborales en los que el empleado no solicita un puesto de trabajo, ya que el mero hecho de que el empleador haya demostrado su existencia crea la obligación para el empleador de excusar la ausencia del empleado en el trabajo. El empleado está obligado a demostrar siempre tal obstáculo y anunciarlo a su debido tiempo.

La legislación laboral respeta que puede haber razones objetivas en la vida del empleado para imposibilitar el trabajo. Los obstáculos en el trabajo deben tenerse en cuenta por el hecho de que a los empleados se les impide realizar su trabajo y están reconocidos por la ley o por los empleadores.

Además de la incapacidad para trabajar durante los primeros catorce días cuando el empleador está obligado a proporcionar empleos, el empleador no está obligado a pagar sueldos o salarios a los empleados que no sean aquellos para quienes el Gobierno prescribe un conjunto de obstáculos en el trabajo, la cantidad de tiempo de trabajo y pago. Los obstáculos incluyen el permiso por maternidad, el trabajador es responsable de dar a luz durante veintiocho semanas) y dos o más niños por treinta y siete semanas. En la licencia de maternidad, la trabajadora ingresa las seis semanas antes del nacimiento. El empleador está obligado a proporcionar a un trabajador o empleado permiso parental a petición suya, hasta la edad de tres años del niño.

La ley divide las barreras del empleado en barreras personales al trabajo donde realiza el trabajo habitual por sí mismo (incapacidad temporal para trabajar, licencia por maternidad y paternidad, cuidado de un niño menor de 10 años, examen o tratamiento, matrimonio, funeral, parto); a los obstáculos en el trabajo debido al interés general, es decir, para la sociedad o en el interés del estado (ejercicio de un cargo público, donación de sangre, servicio militar, ejercicio militar).

TERMINACIÓN DE EMPLEO

Poner fin a la relación laboral para la mayoría de las personas no es un asunto agradable. Ya sea por parte del empleado o del empleador. La interrupción del empleo solo puede estar de acuerdo con la ley:

- a) por el acuerdo
- b) declaraciones.
- c) retiro inmediato,
- d) cancelación en período de prueba.

Si el empleado tiene una relación de trabajo de término fijo acordado, él / ella termina con la expiración del período.

Acuerdo de terminación de empleo

Antes que nada, déjenos proporcionar un acuerdo. Este es un acto legal bilateral donde se necesita el consentimiento de ambas partes, empleados y empleadores, y la relación laboral finaliza en la fecha en que se negoció. Sin embargo, el día de la finalización no puede establecerse en una fecha específica, sino también por otro hecho que no plantea dudas, como el final de un trabajo o temporada en particular. El acuerdo se vuelve válido tan pronto como las dos partes acuerden una forma concreta de terminación de la relación laboral. Si no está hecho por escrito, no es válido.

Testimonio

En lo que respecta a la terminación, entra en la categoría de actos jurídicos unilaterales, a diferencia del acuerdo. Uno de los participantes, el empleador o el empleado, expresa la voluntad de terminar el empleo sin acordar con el otro. La terminación debe ser entregada por escrito al otro participante en sus manos, de lo contrario no será válida. La protección del empleado entrará en vigor si el empleador la otorga. Él tiene la obligación de dar una razón explicativa clara. El empleado no necesita hacerlo. Las razones están detalladas en el Código Laboral:

- a) si el empleador se retira,
- b) donde se mueve el empleador o parte del empleador,
- c) si el empleado se vuelve redundante en relación con la decisión del empleador,
- d) si el empleado no puede realizar el trabajo ya hecho para
- e) accidente en el trabajo, enfermedad profesional o por la amenaza de dicha enfermedad
- f) si el empleado no cumple con las condiciones previas estipuladas por las normas legales para la realización del trabajo negociado o no cumple con los requisitos para el correcto desempeño del trabajo sin culpa del empleador,
- g) si el empleado tiene razones por las cuales el empleador podría terminar inmediatamente la relación laboral o por una violación grave de las obligaciones derivadas de la legislación aplicable al empleado empleado.

Una salvaguardia importante antes de la terminación de la relación laboral es la restricción del empleador hacia un empleado que puede estar en una situación personal o de atención médica difícil por algún tiempo. La regulación legal prohíbe directamente la divulgación de datos a dichas personas. El período de protección se llama período de protección.

Ya arriba, hemos proporcionado los motivos de la divulgación de los datos por parte del empleador, los siguientes son los hechos en los que no puede hacerlo. Un ejemplo es la incapacidad temporal para el trabajo si no es intencional o no ha sido causado por el empleado en estado de embriaguez o uso de una sustancia adictiva,

embarazo o licencia de maternidad. Un ejemplo apropiado y frecuente de la terminación del empleo es el regreso después de la licencia de maternidad, y a menudo hay una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras.

Al final de la licencia por maternidad o paternidad, la mujer puede regresar al trabajo y el empleador debe colocarla en una posición correspondiente a su contrato de trabajo. Sin embargo, recientemente ha habido casos de empleadores que reorganizan a las mujeres después de la licencia de maternidad y el permiso parental, y las mujeres se han visto obligadas a terminar su empleo porque su lugar ha desaparecido por razones de organización. Los empleadores pueden tener a sus padres o padres en licencia parental rescindidos por el empleador solo si el empleador es abolido o reubicado. La simple eliminación del lugar de la empleada en la licencia por maternidad o paternidad no es motivo para rescindir la relación laboral.

Cancelación inmediata de la relación laboral

Este es un acto legal unilateral y la terminación se produce por entrega. Terminación de las razones imponderables del empleador si el empleado está legalmente condenado por una ofensa criminal intencional o si el empleado viola el deber resultante de su trabajo en forma grosera y por parte del empleado si, de acuerdo con la opinión médica, no puede continuar para trabajar o el empleador no ha pagado su salario o paga dentro de los 15 días de la fecha de vencimiento.

Cancelación del periodo de prueba

Este es el comienzo de la relación laboral, que sirve para el entendimiento mutuo del empleado y el empleador. En este momento, cualquiera de las partes puede rescindir la relación laboral sin dar ninguna razón y sin el consentimiento de la otra parte, es decir, unilateralmente. Por supuesto, incluso en este momento, es posible encontrar elementos de protección por parte del empleado donde el empleador no puede cancelar el empleo durante los primeros 14 días calendario de la incapacidad temporal para trabajar.

RESUMEN

La legislación laboral checa distingue dos formas de establecer una relación laboral, a saber, un contrato de trabajo y nombramiento. La forma más común de establecer la relación laboral es celebrar un contrato de empleo, pero esto no da lugar a empleo. Un contrato laboral es una acción legal bilateral que consiste en un discurso simultáneo de la persona física y el empleador para iniciar una relación laboral. El contrato de trabajo debe concluirse antes de la entrada del empleado en el trabajo o,

como máximo, en la fecha de inicio del trabajo antes de que comience el trabajo. El contrato de trabajo debe incluir el tipo de trabajo que debe realizar el empleado para el empleador, el lugar o lugares de trabajo en el que se realizará el trabajo y la fecha de inicio del trabajo. Sin embargo, en relación con la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales, no es posible negar a una persona el derecho al empleo por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política, pertenencia a movimientos políticos, comercio sindicatos y otras asociaciones, estado de salud, estado civil.

Desde el punto de vista de la especificación de los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, las condiciones de empleo pueden clasificarse de acuerdo con la duración de la relación laboral, según la persona del empleador, según el lugar de trabajo, de acuerdo con la forma de establecimiento y por las horas de trabajo. Por la duración de la relación laboral, dividimos el empleo en un empleo de duración determinada e indefinida.

Los derechos del empleado incluyen el derecho al descanso, el derecho a la remuneración por el trabajo, el derecho a la salud y la seguridad en el trabajo, información sobre los riesgos de su trabajo e información sobre las medidas para protegerlos de sus actividades; la información debe ser comprensible para los empleados.

La discontinuación del empleo solo puede estar de acuerdo con la ley de acuerdo, terminación, revocación inmediata, cancelación en tiempo de prueba. Si el empleado tiene una relación de trabajo de término fijo acordado, él / ella termina con la expiración del período.

QUIZ

1. ¿Como suele darse empleo?

- A. Mediante un contrato laboral
- B. Señalando
- C. Seleccionando el empleador

2. ¿Puede el empleador requerir información del empleado como origen, orientación sexual, creencia religiosa?

- A. Sí
- B. No

3. ¿Hay salario mínimo establecido en la República Checa??

A. Sí

B. No

4. ¿Está el derecho a descansar entre los derechos del trabajador?

A. Sí

B. No

5. ¿Es posible acordar la terminación del empleo?

A. Sí

B. No

FUENTES

BĚLINA, Miroslav. Employment Law. 4th edition. Prague: C.H.Beck, 2010. 624p.

HŮRKA, Petr. Employment Law. 2th edition. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575p.

Law no. 262/2006 Codex.: Labor code.

<http://www.bulletin-advokacie.cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice?browser=mobi>

PICHRT, Jan. Generally, atypical forms of employment. In: PICHRT, Jan; MORÁVEK, Jakub. (eds.)

Atypical employment - the way to higher employment? Prague: Wolters Kluwer, 2015, p. 13-14.

Employment statistics. Eurostat: Statistics Explained [online]. 2015 [cit. 30. 01. 2018].

KOTTNAUER, Antonín. Labor law in practice. Basic Labor Relations and Recodification. Prague: Leges, 2014, p. 158

GALVAS, Milan a kol. Employment Law. 2nd edition. Brno: Masarykova univerzita, 2015, p. 259.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Labor Code. Comment. 5th edition. Prague: Wolters Kluwer, 2015, p.

197.

PRŮŠA, L. *Economics of Social Services*. 2. edit. Prague : ASPI, a.s. , 2007. p. 11-19.

4

Módulo 4

Derecho commercial



Los comienzos del derecho comercial se pueden encontrar en las civilizaciones antiguas. Actualmente, la ley comercial es parte del orden legal de la República Checa; es un sector de derecho privado, lo que significa que se aplicarán los principios de derecho privado, como el principio de igualdad de los participantes en las relaciones de derecho mercantil y el principio de libertad contractual.

El derecho mercantil es un conjunto de normas legales que regulan el estado de la propiedad de los empresarios y las relaciones que surgen entre ellos en relación con sus actividades comerciales. **El negocio** es una actividad realizada por un hombre de negocios:

- Consecuentemente
- Independientemente
- por nombre propio
- Bajo su propia responsabilidad
- Para obtener un beneficio

Todos estos personajes de negocios deben cumplirse al mismo tiempo.

El empresario es una persona:

- Registrado en el **Registro Comercial** (lista pública en la que se ingresan los datos legales sobre los empresarios y se mantiene en formato electrónico)
- Que está haciendo negocios bajo una licencia comercial
- Que está haciendo negocios bajo una licencia no comercial
- Que opera la producción agrícola y está registrado de acuerdo con las regulaciones especiales

El empresario se debe identificar con los siguientes datos que deberá indicar en los documentos comerciales.:

- ***Nombre del negocio*** - el nombre bajo el cual el empresario se inscribe en el Registro Mercantil y es el nombre con el que el empresario lleva a cabo actos legales en su actividad comercial. Este nombre sirve para identificar al emprendedor, sus productos y servicios y distinguirlo de otros empresarios. También tiene una función de promoción y garantiza a los consumidores y socios comerciales una cierta calidad de productos y servicios. Una persona debe estar inscrita en el Registro Comercial bajo una firma comercial usualmente formada en su nombre. El nombre comercial solo puede ser

utilizado por el empresario que tiene su primer nombre en el Registro Comercial y el nombre no debe ser engañoso.

- ***lugar / dirección*** de la empresa inscrita en el registro mercantil
- ***forma legal de la entidad legal***
- ***número de identificación, si está asignado***

Una empresa es un resumen de cosas, derechos (cuentas por cobrar) y otras (buena voluntad) que pertenecen al empresario y sirven para el funcionamiento de la empresa.

EMPRESAS

El tema de las sociedades comerciales está regulado por la Ley N° 90/2012 Coll. sobre Compañías Comerciales y Cooperativas (Ley de Corporaciones Comerciales) y Ley Núm. 89/2012 Coll. Código Civil.

Las corporaciones comerciales son entidades legales, y como un cuerpo de derechos que tienen derechos y obligaciones, por lo tanto serán responsables de sus obligaciones. Por ley, las corporaciones comerciales y las cooperativas se consideran corporaciones comerciales. Las compañías comerciales incluyen una sociedad anónima, una sociedad limitada, una sociedad de responsabilidad limitada, una sociedad anónima y una empresa europea y un grupo de interés económico europeo. Las cooperativas son una cooperativa y una sociedad cooperativa europea. Una sociedad anónima y una sociedad limitada son sociedades, y una sociedad de responsabilidad limitada y una sociedad anónima son compañías de capital.

La razón por la cual las empresas comerciales están establecidas es en la mayoría de los casos para llevar a cabo un plan de negocios o para administrar sus propios activos. Los procedimientos legales relacionados con el establecimiento, la creación, el cambio, la cancelación o la terminación de una corporación comercial requieren un formulario escrito con firmas autenticadas oficialmente; de lo contrario, no son válidos. Es importante dividir la fundación y la emergencia de la sociedad. La fundación de una empresa comercial tiene lugar en el momento de la firma del documento fundador, que es un contrato social (ver más abajo). El contrato social que establece una compañía de capital requiere la forma de un instrumento auténtico. El convenio colectivo que establece la cooperativa concluye con la adopción de

reuniones constitutivas. La formación de la empresa tiene lugar solo después de su registro en el Registro Comercial. Si la solicitud de registro de una empresa no se presenta en el Registro mercantil dentro de los 6 meses posteriores a la fecha de su creación, se aplicarán los mismos efectos que en el caso de retiro o, en el caso de una cooperativa, como si todos los solicitantes para membresía han retirado su solicitud.

Incluso después de la formación de una corporación comercial, el tribunal puede declararla, incluso sin su propia moción, como inválida si

- a) el contrato social no fue tomado en la forma prescrita,
- b) el valor mínimo de rescate del capital no se ha cumplido, o
- c) encuentra incapacidad para actos legales de todos los miembros fundadores.

El tribunal deberá, a propuesta de la persona que tenga un interés legal en el mismo, o a solicitud del Ministerio Público, si considera que existe un interés público serio, cancelar la sociedad comercial y ordenar su liquidación si

- a) ha perdido todos los derechos comerciales; esto no es cierto si también se establece con el propósito de administrar sus propios activos o para cualquier fin que no sea comercial,
- b) no puede llevar a cabo su actividad por más de un año y cumple su propósito,
- c) no puede ejercer sus actividades por disputas insuperables entre socios, o
- d) opera una actividad que, de acuerdo con otra regulación legal, puede ser realizada solo por personas físicas, sin la ayuda de estas personas.

SOCIEDAD ANÓNIMA

Una sociedad anónima es una empresa personal, pertenece a las formas de compañías comerciales históricamente más antiguas. Esta forma de negocio se utiliza en una pequeña empresa privada en la que el riesgo de responsabilidad ilimitada es relativamente pequeño y controlable (por ejemplo, empresas artesanales, minoristas, familiares).

Características principales

- es una empresa de al menos dos personas involucradas en su negocio o en la administración de sus activos y es garante de sus deudas conjunta y solidariamente

- en el caso de que el socio sea una persona jurídica, ejerce los derechos y obligaciones sociales del agente autorizado, que puede ser solo una persona física
- puede originarse con fines de negocios o administración de sus propios activos
- **El establecimiento de la empresa** depende de escribir y firmar un contrato social

Contrato social

- un contrato que rige las relaciones jurídicas mutuas de los accionistas y, a menos que se acuerde lo contrario en el contrato social, las acciones de los accionistas son iguales y el monto mínimo del capital registrado no se determina a menos que se forme sobre la base de un contrato social
- también contiene el nombre de la empresa, el objeto del negocio de la compañía o la indicación de que se estableció con el fin de administrar su propia propiedad, y la identificación de los accionistas indicando el nombre o el apellido, en el caso de un negocio legal persona el nombre,
- el contrato solo puede cambiarse por acuerdo de todos los socios, cada miembro tiene un voto, a menos que el contrato social determine lo contrario
- el accionista puede unirse o retirarse de la empresa modificando el contrato social, el socio acreedor también es responsable de las deudas de la empresa que surgieron antes de su acceso, pero puede requerir que otros socios le proporcionen una compensación total por el servicio prestado y para cubrir los costes asociados

Autoridad estatutaria

- el cuerpo estatutario de la compañía son todos los miembros de la compañía que cumplen con los requisitos establecidos por la ley, a saber, la integridad, que no experimentó el obstáculo para la búsqueda de una operación, aquella en la que los activos o activos de la corporación comercial en el que opera o trabajó en los últimos 3 años como miembro del cuerpo, no se llevaron a cabo procedimientos de insolvencia o si no hay otro impedimento para la oficina
- sin el permiso de todos los demás socios, el socio no puede involucrarse en el negocio de la compañía, ni para el beneficio de otros, ni mediar el negocio de la compañía para otro
- un socio no puede ser miembro de un organismo estatutario u otro de otra corporación comercial que tenga un negocio similar
- ganancias y pérdidas se comparten por igual entre los accionistas

- después de la finalización de la participación de la compañía, el socio es responsable solo de las deudas de la empresa que surgieron antes de la expiración de su participación.
- el accionista tiene derecho a una participación del 25% del monto en que ha cumplido su obligación de depósito
- la transferencia de la parte de un accionista en una empresa pública está prohibida

Disolución de la compañía

- La empresa se deroga:
 - a) con el testimonio del accionista presentado a más tardar 6 meses antes del final del período contable, en el último día del período contable, a menos que el contrato social determine el límite de tiempo distinto,
 - b) el día en que la decisión del tribunal lo establece,
 - c) con la muerte del dueño de una parte, a menos que el contrato social permita la herencia de la parte,
 - d) con la disolución de un socio de una entidad legal, a menos que el contrato social permita la transferencia de una acción en el sucesor legal,
 - e) el día en que la decisión de adjudicar la quiebra de los activos de uno de los accionistas o el rechazo de una solicitud para la apertura de un procedimiento de insolvencia por falta de propiedad o el aplazamiento de la quiebra porque la propiedad del socio es totalmente inadecuada,
 - f) en el día en que la decisión de otorgar las deudas de uno de los accionistas,
 - g) una decisión final sobre la ejecución de una decisión por la afiliación de un accionista en una empresa o por la ley de la orden de ejecución para afectar la participación de una asociada en la empresa después del vencimiento del plazo establecido en la convocatoria para el cumplimiento de la obligación impuesta bajo una regulación legal especial y si dentro de este período la suspensión de la ejecución, el poder de decisión sobre este,
 - h) la fecha en que ninguno de los socios cumplirá con los requisitos anteriores
 - i) la exclusión de un miembro, en particular, si el socio infringe seriamente sus obligaciones o no puede lograr el propósito para el cual se fundó la compañía;
 - o
 - j) otras razones especificadas en el contrato social

SOCIEDAD LIMITADA

Una sociedad limitada es parte de una empresa privada, aunque no es una empresa personal típica.

Características básicas

- es una empresa en la que al menos un socio garantiza sus deudas limitadas (Comanditaria) y al menos un socio ilimitado (Complementario)
- la disposición de la sociedad anónima se aplica a las sociedades limitadas

Contrato social

- contiene la determinación de cuál de los socios es un complemento y quién es un Comanditario, la cantidad de la contribución de cada Comanditario
- las acciones de los candidatos se determinarán según la proporción de sus depósitos
- El Comanditario cumple con la obligación de depósito en la cantidad y manera especificada en el contrato social, de lo contrario en efectivo y sin demora después del establecimiento de su participación en la empresa
- para las deudas de la empresa, el Comanditario con los demás socios garantiza conjunta y solidariamente el importe de su depósito impago según el estado de registro en el Registro Mercantil.
- si el contrato social determina que los Comanditarios son responsables por las deudas de la compañía hasta el monto especificado (cantidad limitada), este monto se ingresará en el contrato social, no se podrá acordar una cantidad inferior a la cantidad del depósito

Autoridad estatutaria

- el cuerpo estatutario de la compañía son todos miembros de la compañía, el contrato social puede estipular que el cuerpo estatutario de la compañía es solo algunos de los complementarios o uno de ellos
- a menos que se acuerde lo contrario en el contrato social, todos los miembros decidirán en asuntos no atribuibles al organismo estatutario, con el voto especial de los Complementarios y los Comandantes Especiales.
- Las ganancias y pérdidas se dividen entre la empresa y el complementario, a menos que el contrato social determine la división, divide la ganancia y la pérdida entre la empresa y el complementario a la mitad

Disolución de la empresa

- es suficiente para abolir la sociedad limitada el hecho de que ninguno de los complementarios en ella cumpla con los requisitos para ser miembro de una corporación comercial según la ley (como integridad, barrera para el mantenimiento y otros)

COMPAÑÍA DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

La compañía de responsabilidad limitada es una compañía históricamente nueva y una empresa comercial muy popular. Es el tipo más simple de compañías de capital, aunque contiene muchos elementos de una compañía personal.

Características básicas

- **una compañía en la que los accionistas son responsables conjuntamente de las deudas en la cantidad en la que no cumplieron con las obligaciones de depósito según el estado registrado en el Registro Mercantil en el momento en que fueron llamados a cumplir la obligación**
- **una compañía compuesta de 1 a 50 accionistas**
- **depósito obligatorio en la empresa: el depósito mínimo es de CZK 1, a menos que el contrato social determine que el monto del depósito es más alto**
- **están obligados a crear juntas**

Contrato social

- el contrato incluye el nombre de la empresa, el objeto del negocio o la actividad de la empresa, la identificación de los accionistas indicando el nombre y el lugar de residencia o el lugar de residencia, la determinación de los tipos de acciones de cada socio y los derechos y obligaciones anexos, el monto del depósito o depósitos atribuibles a la acción o acciones, y la forma de sus acciones para la empresa, la obligación de depósito de los fundadores, incluido el plazo para su cumplimiento, una indicación de quién los fundadores son determinados por el ejecutivo o los directores

- el contrato puede ser cambiado por acuerdo de todos los accionistas; se requiere un documento público para este acuerdo
- antes de presentar la solicitud de registro de la empresa en el Registro Mercantil, se pagará el depósito completo y al menos el 30%
- el socio cumple la obligación de depósito dentro del plazo estipulado por el contrato social, pero a más tardar 5 años a partir de la fecha de establecimiento de la empresa o de la obligación de depósito durante la duración de la empresa
- la contribución también puede ser no monetaria, lo cual es apreciado por un experto seleccionado de la lista de expertos, los expertos son seleccionados por los fundadores al establecer la empresa; de lo contrario, el gerente
- el contrato puede permitir la creación de diferentes tipos de acciones, si el contrato social así lo determina, el accionista puede poseer más acciones, incluso de diferentes tipos
- la parte del accionista puede representarse mediante un certificado de acciones y cada accionista puede transferir su parte a otro miembro

Autoridad estatutaria

- Órganos de la compañía: Director General, Junta General y Consejo de Supervisión
- el cuerpo estatutario de la compañía es uno o más directores, si se determina el contrato social, más de un miembro del cuerpo colectivo
- los directores son responsables de la gestión de la empresa, si la empresa tiene más directores que no constituyen un organismo colectivo, se requiere el consentimiento de la mayoría de la empresa
- el gerente se asegura el mantenimiento adecuado de los registros y cuentas prescritos, gestiona la lista de accionistas e informa a los accionistas sobre los asuntos de la empresa
- la compañía establecerá un consejo de supervisión si el contrato social así lo determina
- el Consejo de Supervisión supervisa las actividades de los directores, examina los libros comerciales y contables, otros documentos y estados financieros y controla los datos contenidos en ellos, informa una vez al año sobre sus actividades a la junta general, el miembro del Consejo de Supervisión no puede ser un ejecutivo de la compañía
- los accionistas ejercen su derecho a participar en la gestión de la empresa en la junta general o fuera de ella
- la reunión general se convoca al menos una vez para el período contable

- a menos que se acuerde lo contrario en el contrato social, la Junta General puede citar si hay socios presentes que tengan al menos la mitad de todos los votos (cada socio tiene un voto por cada contribución de CZK 1)
- la junta general decide por mayoría simple de los accionistas presentes
- se requiere el consentimiento de al menos dos tercios de los votos de todos los accionistas:
 - a) adoptar una decisión para cambiar el contenido de un contrato social,
 - b) a una decisión que resulta en un cambio en el contrato social,
 - c) la decisión de aceptar una contribución no monetaria, y
 - d) la decisión de liquidar la empresa con liquidación
- Los acompañantes aparecen en la lista de accionistas que dirigen la empresa
- los accionistas participan en los beneficios determinados por la Junta General para distribución entre los accionistas en proporción a sus acciones, a menos que el contrato social determine lo contrario, a menos que el contrato social o la junta general especifique lo contrario, la participación en el beneficio se paga en dinero
- un socio puede perder su participación en la empresa **mediante la realización de un socio, un acuerdo para rescindir la participación del accionista, la exclusión del socio, la cancelación de la participación del accionista por parte del tribunal**

Disolución de la empresa

- la empresa se disuelve mediante un acuerdo de asociación, que toma la forma de un instrumento auténtico

SOCIEDAD POR ACCIONES

La sociedad por acciones es una entidad legal independiente y tiene capacidad legal completa.

Características básicas

- **una compañía cuyo capital registrado se asigna a un cierto número de acciones**

- la empresa trata las mismas condiciones con todos los accionistas por igual
- **el capital social de una sociedad anónima es de al menos CZK 2,000,000 o EUR 80,000**
- la acción es una garantía o anotación en cuenta a la que se asocian los derechos del accionista como accionista para participar en virtud de esta Ley y los Estatutos de la Sociedad en su gestión, sus beneficios y el saldo de liquidación tras su disolución con liquidación

Estatutos

- el establecimiento de una empresa requiere la adopción de un estatuto, la persona que ha adoptado los estatutos y participa en la suscripción de las acciones es el fundador
- los estatutos contienen el nombre y el objeto del negocio o actividad, el monto del capital accionario, el número de acciones, su valor nominal, la determinación de si existirán y cuántas acciones estarán en el nombre o el propietario si las acciones de diferentes especies que se emitirán, el número de votos vinculados a una acción y la forma de votar en la junta general; si las acciones van a emitirse con diversos valores nominales, los Estatutos también contienen el número de votos relativos al importe del valor nominal de las acciones y el número total de votos en la empresa, una indicación de la estructura interna de las acciones. la compañía y las reglas para determinar el número de miembros del Consejo de Administración o el Consejo de Supervisión, otros datos, si esta ley así lo establece

Autoridad estatutaria

- los órganos corporativos: el consejo de administración (la dirección de la empresa) y el consejo de supervisión (que supervisa el ejercicio de los poderes del consejo de administración y las actividades de la empresa) = sistema dual

el Consejo de Administración (3 miembros) y el director estatutario (designado por el Consejo de Administración) = sistema monista

- una empresa puede cambiar el sistema de su estructura interna cambiando sus estatutos
- los accionistas ejercen su derecho a participar en la gestión de la empresa en la junta general o fuera de ella
- la Junta General puede citar si están presentes los Accionistas que posean Acciones cuyo valor nominal o número sea superior al 30% del capital registrado, a menos que los Estatutos de la Sociedad determinen lo contrario

- la junta general decide por resolución y mayoría de los accionistas presentes
- el accionista paga el precio de emisión de las acciones suscritas en el momento especificado en los Estatutos o la decisión de la Junta General de aumentar el capital registrado, pero a más tardar un año después de la fecha de establecimiento de la empresa o del aumento en el registro capital
- el accionista no puede estar exento de la obligación de depósito a menos que sea una reducción en el capital social
- si el accionista está en incumplimiento o parte del depósito, el Consejo de Administración invitará al Consejo de Administración a ejecutarlo dentro del plazo adicional especificado por los Estatutos de la Sociedad, de lo contrario, dentro de los 60 días a partir de la fecha de entrega del aviso
- el accionista excluido garantiza la redención del precio de emisión de las acciones suscritas
- el accionista tiene derecho a asistir y votar en la Junta General, los Estatutos pueden restringir el ejercicio de los derechos de voto al estipular el mayor número de votos de un accionista
- si los Artículos de Asociación así lo determinan, los miembros de los órganos de la compañía son elegidos por voto acumulativo

Disolución de la empresa

- La decisión de abolir la limitación es un asunto de la Asamblea General, donde se requiere la mayoría de dos tercios de los accionistas

COOPERATIVA

Existen relaciones estrechas entre las empresas y las sociedades cooperativas, incluso si están separadas unas de otras.

Características básicas

- **una comunidad de personas no comprometidas establecidas para el apoyo mutuo de sus miembros o terceros, posiblemente con el propósito de hacer negocios**
- **tiene al menos 3 miembros**

- el fundador de la cooperativa es la persona que presentó la solicitud a la cooperativa fundadora a más tardar al inicio de la reunión constitutiva, no la retiró, su solicitud fue aprobada y cumplió las condiciones para la membresía y su creación, salvo el cumplimiento de la obligación de depósito o la creación de una relación laboral
- la cooperativa puede ser residencial = para asegurar las necesidades de vivienda de sus miembros, puede administrar casas con apartamentos y locales no residenciales propiedad de otras personas

social = desarrolla sistemáticamente actividades comunitarias destinadas a promover la cohesión social para la integración laboral y social de las personas desfavorecidas en la sociedad, con la prioridad de satisfacer las necesidades locales y utilizar los recursos locales según el lugar de residencia y la competencia de la cooperativa social, especialmente en el campo de la creación de empleo, servicios sociales y cuidado de la salud, educación, vivienda y desarrollo sostenible

Estatutos

- la reunión constitutiva de la cooperativa, además de la adopción de los Estatutos, elegirá a los miembros de los órganos de cooperación y aprobará el método de cumplimiento de la cuota básica de membresía y, si es necesario, la tarifa de inscripción
- los proyectos de estatutos serán redactados por un coautor, que es una persona física por escrito autorizada por el solicitante para fundar una cooperativa.

Autoridad estatutaria

- Los órganos de las cooperativas son:
 - a) Reuniones de socios**- los miembros de la cooperativa, el liquidador y las personas a quienes una regulación legal diferente tiene derecho a participar en una reunión de miembros podrán dimitir si la mayoría de todos los miembros que tienen una mayoría de todos los votos están presentes, los miembros de la cooperativa, cada miembro tendrá 1 voto en una encuesta
 - b) La junta de directores** - es el órgano estatutario de una cooperativa, es responsable de la gestión de la cooperativa, cumple los acuerdos de una reunión de miembros, si no está en conflicto con las regulaciones legales, asegura el mantenimiento apropiado de la contabilidad, presenta a la reunión miembro para aprobación los estados financieros y ganancias o pérdidas, tiene tres miembros, elige su presidente y, si corresponde, uno o más vicepresidentes, a

menos que los estatutos determinen que son elegidos por una junta general, por mayoría de votos de todos sus miembros

c) *La Comisión de Auditoría* - controla toda la actividad de la cooperativa, discute las quejas de los miembros y puede requerir cualquier información y documentos sobre la gestión de la cooperativa; en el ejercicio de su competencia, la comisión es independiente de los demás órganos de la cooperativa, emite una opinión por escrito sobre cada declaración, pago de la pérdida de la cooperativa y la propuesta de una decisión sobre el pago de los honorarios de los miembros, a las deficiencias señaladas por el Comité de Auditoría, a la Junta de Directores, para supervisar la recuperación, a 3 miembros, para elegir su presidente y, de ser necesario, uno o más vicepresidentes

d) Otros organismos establecidos en los estatutos

- un miembro del cuerpo cooperativo puede ser solo un miembro de la cooperativa, cada miembro de la cooperativa que tenga un voto en el cuerpo de la cooperativa, el término del cargo no excederá de 5 años, el término del cargo de los miembros de la cooperativa el cuerpo termina con todos sus miembros de la misma manera
- en una cooperativa con menos de 50 miembros, los estatutos pueden estipular que el consejo de administración no esté establecido y que el órgano estatutario sea el presidente de la cooperativa.
- cada miembro participa en el capital básico de la cooperativa mediante una tarifa básica de membresía
- el monto de la membresía básica es igual para todos los miembros de la cooperativa, la obligación de depósito dentro del rango de la diferencia entre el depósito de membresía básica y el depósito de entrada debe cumplirse dentro del límite de tiempo especificado en los estatutos, que no puede exceder 3 años

Disolución de la cooperativa

- la cooperativa es cancelada por una resolución de una reunión de miembros, por una decisión judicial, al expirar el período para el cual se estableció la cooperativa, por el logro del propósito

RESUMEN

El negocio es una actividad realizada por un hombre de negocios de manera consistente, independiente, por su propio nombre, bajo su propia responsabilidad y para obtener un beneficio. Todos estos personajes comerciales deben cumplirse al mismo tiempo.

Empresario es una persona registrada en el Registro Comercial (lista pública en la que se ingresan los datos legales sobre empresarios y se mantiene en formato electrónico) que está haciendo negocios bajo una licencia comercial, o que está haciendo negocios bajo una licencia no comercial, o quien opera la producción agrícola y está registrado de acuerdo con regulaciones especiales.

El tema de las sociedades comerciales está regulado por la Ley N° 90/2012 Coll. sobre Compañías Comerciales y Cooperativas (Ley de Corporaciones Comerciales) y Ley Núm. 89/2012 Coll. Código Civil.

Las corporaciones comerciales son entidades legales, y como un cuerpo de derechos que tienen derechos y obligaciones, por lo tanto serán responsables de sus obligaciones. Por ley, las corporaciones comerciales y las cooperativas se consideran corporaciones comerciales. Las compañías comerciales incluyen una sociedad anónima, una sociedad limitada, una sociedad de responsabilidad limitada, una sociedad anónima y una empresa europea y un grupo de interés económico europeo. Las cooperativas son sociedades cooperativas y europeas.

QUIZ

1. ¿Es esta afirmación correcta? "El emprendimiento es una actividad que el empresario lleva a cabo de forma continua, de forma independiente, en su propio nombre, bajo su propia responsabilidad, y no hay necesidad de obtener un beneficio."
A. Sí
B. No
2. ¿Es esta afirmación correcta? "Una lista pública que enumera los datos legales sobre los empresarios se mantiene en papel"
"

- A. Sí
- B. No

3. ¿Es esta afirmación correcta? "Sólo un individuo puede ser empresario."

- A. Sí
- B. No

4. Las empresas comerciales incluyen:

- A. Cooperativas
- B. Sociedad Limitada
- C. Sociedad anónima
- D. Sociedad por acciones
- E. Sociedad de responsabilidad limitada

5. La formación de una empresa comercial ocurre:

- A. En el momento de la firma del documento de fundación
- B. En la escritura del acuerdo de venta
- C. mediante la celebración de un acuerdo sobre la forma y el contenido del documento constitutivo
- D. por el acuerdo del órgano fundador

6. Las sociedades personales incluyen:

- A. Sociedad limitada
- B. Sociedad por acciones
- C. Sociedad de responsabilidad limitada
- D. Cooperativa

7. La cantidad mínima de depósito en una compañía de responsabilidad limitada es:

- A. 100 CZK
- B. 1 000 000 CZK
- C. 1 CZK
- D. 10 000 CZK

FUENTES

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-90/zneni-20170114>

POKORNÁ, HOLEŠOVSKÝ, LASÁK, PEKÁREK A KOL. Business companies and cooperatives. Prague: C.H.Beck, 2014. p.448

5.

Módulo 5

Aspectos importantes del derecho civil y el derecho público

MATRIMONIO Y DIVORCIO VÁLIDO

El matrimonio está regulado en la República Checa por el Código Civil en la sección de derecho de familia, como una ley privada. Los principios básicos del derecho de familia incluyen el principio de bienestar infantil, el principio de igualdad de las asignaturas de derecho de familia y el principio de asistencia mutua.

El matrimonio es un vínculo permanente entre el hombre y la mujer, el objetivo principal del matrimonio es fundar una familia, educar adecuadamente a los niños y apoyarse mutuamente. El matrimonio es el resultado de una afirmación libre y completa de la voluntad de hombres y mujeres (pareja comprometida) que intentan casarse juntos.

El matrimonio puede ser civil o religioso. Si los cónyuges muestran la voluntad de casarse juntos, en persona, ante una autoridad que ejecuta una ceremonia de matrimonio en presencia del Registrador, se trata de un **matrimonio civil**. Si los cónyuges muestran voluntad de casarse juntos ante un cuerpo de la iglesia o una organización religiosa autorizada a hacerlo bajo otra ley, es un **matrimonio religioso**. Si un matrimonio se va a hacer cumplir, el cónyuge primero debe presentar un certificado emitido por la oficina de registro en cuya jurisdicción se va a cerrar el matrimonio. El certificado debe incluir una declaración de que el cónyuge ha cumplido con todos los requisitos establecidos por la ley para el matrimonio. No han pasado más de seis meses desde que se emitió el certificado para la ceremonia de

matrimonio. Si el matrimonio se ha efectuado, el cónyuge está obligado a entregar el acta de matrimonio a la oficina de registro en cuyo distrito administrativo se celebró el matrimonio dentro de los tres días hábiles posteriores al matrimonio.

La ceremonia de matrimonio es pública y festiva; se hace en presencia de dos testigos. En la ceremonia de matrimonio, declararán que el apellido de uno de ellos será su apellido común, o conservará ambos apellidos, o el apellido de uno de ellos será su apellido en común, y el apellido del cual no será un apellido. apellido común se agregará al apellido común en segundo lugar su apellido. Si la pareja conserva su apellido, deberán declarar en la ceremonia de matrimonio cuál de sus apellidos será el apellido de sus hijos comunes.

Un ciudadano de la República Checa también puede contraer matrimonio fuera del territorio de la República antes de la misión diplomática u oficina consular de la República Checa.

Obstáculos legales al matrimonio

- *El matrimonio no puede incluir a un menor que no tenga total derecho de elección*

En circunstancias excepcionales, el tribunal puede autorizar el matrimonio con un menor que no tiene pleno derecho y ha alcanzado la edad de dieciséis años si hay razones importantes para hacerlo.

- *el matrimonio no puede ser celebrado por una persona cuya jurisdicción esté limitada en esta área*
- *no puede casarse aquella persona que se haya casado previamente o una persona que tenga una pareja previa registrada u otra situación similar registrada en el extranjero*
- *el matrimonio no puede ser celebrado entre antepasados y descendientes, ni entre hermanos; lo mismo se aplica a las personas con parentesco por adopción*

- *no se puede celebrar matrimonio entre el menor y la persona que tiene su custodia, ya sea el tutor, o el padre de acogida o el hijo encargado*

Si se ha celebrado un matrimonio, aunque se ha impedido un impedimento legal, el tribunal declarará nulo el matrimonio a solicitud de cualquier persona que tenga un interés legal en él, a menos que el matrimonio obstaculice el impedimento de la autoridad limitada. Un matrimonio se considera válido hasta que se declare nulo. Si el matrimonio fue declarado inválido, se considera que nunca sucedió.

Un matrimonio no puede ser declarado inválido si ha dejado de existir o si la corrección ya ha tenido lugar. Tampoco puede declararse la nulidad de un matrimonio si ha sido celebrado por un menor que no tiene pleno derecho o por una persona cuya capacidad jurídica ha sido limitada en esa área y un niño nacido vivo ha sido concebido.

Derechos y deberes de los cónyuges

Los cónyuges tienen las mismas responsabilidades y los mismos derechos. Los cónyuges están obligados a respetarse mutuamente; están obligados a vivir juntos, a ser fieles, a respetar la dignidad del otro, a promoverse, a mantener una comunidad familiar, a crear un ambiente familiar saludable y a cuidar a los niños juntos.

El esposo tiene derecho a que su segundo esposo le comunique su ingreso y riqueza, así como su trabajo actual y contemplado, su estudio y actividades similares. Y al elegir su trabajo, estudio y actividades similares, debe tener en cuenta el interés de la familia, el otro cónyuge y el menor que no ha adquirido plena autoridad y que vive junto con los cónyuges en el hogar familiar y , si corresponde, otros miembros de la familia.

Un esposo tiene el derecho de representar a su cónyuge en sus asuntos normales. Los esposos tienen obligaciones de mantenimiento mutuo en la medida en que ambos proporcionan esencialmente el mismo nivel material y cultural. La obligación

de manutención entre los cónyuges está precedida por las obligaciones de manutención tanto del niño como de los padres.

Lo que le pertenece al marido tiene valor de propiedad y no está excluido de la ley, es parte de la propiedad conjunta de los cónyuges. Esto no se aplica si la propiedad común deja de existir sobre la base de la ley.

Terminación de un matrimonio

El matrimonio expira solo a los efectos de la ley, por divorcio, por la muerte de uno de los cónyuges, por la declaración de los muertos.

El matrimonio puede divorciarse si la convivencia se distorsiona profunda, permanente e irremediamente, y no se puede esperar que se restaure. Aunque la convivencia matrimonial se interrumpe, el matrimonio no puede divorciarse si el divorcio está en conflicto:

- a) con el interés de un hijo menor del cónyuge que no ha adquirido plena autoridad, el interés del menor en el matrimonio también lo determina el tribunal mediante una pregunta formulada por el tutor designado por el tribunal para el procedimiento de ajuste de la relación con el niño por el período posterior al divorcio;
- b) con el interés de un cónyuge que, en particular, no participó en el divorcio por incumplimiento de las cuestiones matrimoniales y que sería particularmente gravemente perjudicado por el divorcio, con circunstancias extraordinarias a favor del mantenimiento del matrimonio a menos que los cónyuges hayan estado viviendo juntos por al menos tres años.

Si el cónyuge tiene un menor que no tiene el derecho total, el matrimonio no se escuchará hasta que decida sobre las circunstancias del niño en el momento posterior al divorcio.

Si el cónyuge se une al divorcio matrimonial por el otro cónyuge, se divorciará del tribunal matrimonial sin identificar las causas del desmembramiento matrimonial si

concluye que el mismo reclamo de los cónyuges sobre el divorcio del matrimonio y la intención de divorcio es verdadero y si:

- a) a la fecha de inicio del proceso de divorcio, el matrimonio tomó al menos un año y los cónyuges no han vivido juntos durante más de seis meses,
- b) los cónyuges que son padres de un menor que no ha adquirido jurisdicción plena han acordado ajustar las circunstancias del niño durante el período posterior al divorcio y el tribunal ha aprobado el acuerdo,
- c) los cónyuges han acordado ajustar sus propiedades, vivienda y, cuando corresponda, el mantenimiento durante el período posterior a ese divorcio.

CONTRATO DE ARRENDAMIENTO Y ADQUISICION DE BIENES INMUEBLES

Un contrato de arrendamiento es un tipo de contrato bien conocido que a menudo se encuentra entre empresarios y particulares. El contrato de arrendamiento trata del Código Civil. Mediante el arrendamiento, el propietario se compromete a dejar al inquilino para un uso temporal. El Arrendatario se compromete a pagar al Locador una contraprestación conocida como alquiler. El tema del arrendamiento puede ser un bien inmueble (o parte de él) o una cosa movable. También es posible alquilar algo que solo ocurrirá en el futuro si es posible determinarlo con la suficiente precisión cuando se concluye el contrato.

El contrato puede concluirse verbalmente, solo para alquilar un apartamento y una casa con el fin de garantizar las necesidades de vivienda prescritas por la ley en una forma escrita obligatoria.

El contrato de alquiler debe incluir una descripción del objeto del arrendamiento, la fecha del arrendamiento del objeto del arrendamiento al arrendatario, la condición en la que el sujeto del arrendamiento está situado al hacerse cargo del arrendatario, el propósito del arrendamiento, el período al que se concluye, el monto de la renta, los derechos y obligaciones de las partes, (el depósito es típico), la posibilidad de terminación prematura del arrendamiento, la posibilidad de realizar cambios, etc.

El contrato de arrendamiento puede negociarse por un período fijo o indefinido. Si el contrato no especifica el tiempo acordado, el arrendamiento se negocia por un período indefinido.

El alquiler puede negociarse como exclusivo o no exclusivo. En el caso del arrendamiento exclusivo, solo el inquilino tiene el derecho exclusivo de usar lo que está sujeto al arrendamiento.

El alquiler se paga en la cantidad acordada (dinero) y en los términos acordados. El alquiler también se puede negociar en una moneda distinta de las coronas checas o, por ejemplo, en alquileres regulares del inquilino. Los propietarios a menudo requieren un ajuste anual (aumento) en las rentas para reflejar el aumento en la inflación de los precios al consumidor. Como base, la inflación puede ser publicada anualmente por la Oficina Checa de Estadística. Es en el acuerdo de las partes si el alquiler se cambiará anualmente de forma automática, o si el arrendatario informará al arrendatario del cambio en el alquiler (por adelantado) y si se reducirá si es necesario.

La ley generalmente no limita la cantidad de garantía (depósito) que el arrendatario está obligado a proporcionar al arrendador como garantía de sus obligaciones en virtud del arrendamiento. Está en la decisión del propietario.

Arrendador:

- tiene el derecho de asegurar sus reclamos contra el arrendatario por el derecho legítimo de detención,
- entregó una cosa con todo lo que es necesario para el uso apropiado de la cosa,
- tiene la obligación de proporcionar al arrendatario el uso no perturbado de la propiedad mientras dure el arrendamiento
- no es responsable por el defecto de la cosa arrendada, que en el momento de la celebración del contrato de arrendamiento era conocido por las partes y que no impide el uso del caso

Arrendatario:

- está obligado a utilizar la cosa como un operador económico adecuado para el propósito o para el propósito habitual, y para pagar el alquiler
- Si el arrendador tiene que remediar el defecto, el arrendatario solo puede utilizarlo con dificultad y el propietario no ha recibido un defecto incluso después de que el inquilino haya informado al inquilino del derecho a un descuento razonable en el alquiler o puede hacer la reparación. él mismo y reclamar los costos
- tiene la obligación de notificar al propietario que la propiedad alquilada tiene un defecto que el propietario debe reparar tan pronto como se descubra o descubra
- tiene la obligación de permitir al propietario inspeccionar, arrendar o acceder a la propiedad alquilada con el fin de llevar a cabo las reparaciones necesarias o el mantenimiento del artículo, el arrendador debe notificar al arrendatario con antelación a la inspección a su debido tiempo

Subarriendo

Si el arrendador está de acuerdo, el arrendatario puede establecer un tercero para el derecho de uso; Si el contrato de arrendamiento se concluye en forma escrita, el consentimiento del propietario también requiere una forma escrita.

El arrendamiento puede dar como resultado la terminación de la propiedad arrendada, el acuerdo de las partes sobre la terminación prematura del arrendamiento, la terminación del arrendatario sin el sucesor, la expiración del plazo o la terminación unilateral del arrendamiento.

El contrato de alquiler acordado por un período indefinido termina con una de las partes. Si el asunto es movable, el período de notificación es de un mes, si es inamovable, es de tres meses. La declaración no necesita ser justificada; esto no se aplica si la parte tiene el derecho de rescindir el contrato de arrendamiento sin previo aviso.

Si el inquilino usa la cosa incluso después del plazo del arrendamiento y el arrendador no le pide que renuncie a la cosa en el plazo de un mes, el contrato de alquiler se reintroducirá en las condiciones previamente acordadas. Si el período de alquiler fue inicialmente de más de un año, ahora es válido por un año; si es menos de un año, ahora es válido para este período.

Arrendamiento comercial de bienes muebles

Los empresarios que hacen negocios en el campo de alquilar cosas rentan cosas movibles por dinero. Es más probable que sea una renta a corto plazo. El caso más frecuente de arrendamiento empresarial es el arrendamiento de equipos tecnológicos, herramientas, equipos de las instalaciones, etc. El inquilino tiene el derecho de rescindir el contrato en cualquier momento, la duración es de diez días.

Contratación de medios de transporte

Mediante un contrato de arrendamiento, el arrendador se compromete a dejar que el inquilino durante un cierto período de tiempo utilizando los medios de transporte y el inquilino se compromete a pagar el alquiler al arrendador. El arrendador envía los

medios de transporte al arrendatario junto con los documentos necesarios para su funcionamiento, en el momento acordado, de lo contrario, sin demora después de la celebración del contrato. El arrendatario solo cubrirá los medios de transporte si se ha acordado. El arrendatario paga el alquiler después de la terminación del uso del medio de transporte; sin embargo, si el contrato de arrendamiento es acordado por un período mayor a tres meses, el inquilino paga el alquiler al final de cada mes calendario.

OBLIGACIONES FISCALES

El sistema impositivo de la República Checa es similar en sus características principales a los sistemas de los países más avanzados, especialmente los europeos. Los ingresos fiscales provienen aproximadamente de los impuestos directos e indirectos.

Los impuestos directos incluyen: impuesto sobre la renta personal, impuesto de sociedades, impuesto sobre bienes inmuebles, impuesto de circulación, impuesto a la propiedad.

Los impuestos indirectos incluyen: impuesto al valor agregado, impuestos especiales.

Los plazos legales para el cumplimiento tributario difieren no solo según el tipo de impuesto sino también según la gama de bienes o el tipo de negocio en cuestión. Pagadores de impuestos que, de acuerdo con la Ley. No 353/2003 Coll. en materia de impuestos especiales, modificada, surge la obligación de pagar el impuesto, están obligados a presentar una declaración de impuestos por separado para cada impuesto a la oficina de aduana dentro del día 25 después del final del período imponible en el

que se creó esta obligación a menos que el La Ley de impuestos especiales establece lo contrario.

Cuando se importan productos seleccionados, se considera que una declaración de impuestos es una declaración en aduana que propone la liberación de productos seleccionados en el procedimiento aduanero pertinente.

De conformidad con las disposiciones específicas de la Ley de Impuestos Especiales, las personas físicas y jurídicas que tienen la condición de contribuyentes tienen derecho a solicitar una devolución de impuestos si han comprado o han fabricado y utilizado de forma demostrable, por ejemplo, aceites minerales para la producción de calor y aceites minerales seleccionados para la producción primaria agrícola y la gestión forestal, que han sido comprados o producidos por otra gasolina (técnica) y que han demostrado ser utilizados para fines distintos de la venta, para la propulsión de motores, para la producción de calor o para la producción de mezclas.

Impuesto al valor agregado (IVA)

Están sujetos a este impuesto:

- el suministro de bienes para su consideración por un sujeto pasivo en el curso de una actividad económica con un lugar de ejecución dentro del país,
- prestación de servicios para su consideración por un sujeto pasivo en el curso de una actividad económica con un lugar de ejecución en la República Checa,
- Adquisición de bienes procedentes de otro Estado miembro de la Unión Europea para su consideración en el interior del país por un sujeto pasivo en el ejercicio de una actividad económica o una persona jurídica no imponible (no establecida o constituida con fines comerciales) o adquisición de un nuevo medios de transporte de otro Estado miembro el Estado para su examen por una persona que no sea un sujeto pasivo,
- Importación de productos con lugar de ejecución en la República Checa

Un sujeto pasivo es una persona física o jurídica que realiza de forma independiente actividades económicas, a menos que la ley disponga lo contrario. Un sujeto pasivo también es una persona jurídica que no se estableció o estableció con el propósito de hacer negocios cuando realiza actividades económicas. El estado, las regiones, los municipios, las unidades organizativas del estado, las regiones y los municipios, las uniones voluntarias de los municipios, la capital de Praga y sus distritos, y las personas jurídicas establecidas o establecidas por una regulación legal especial o de conformidad con una regulación legal especial son no se considera que están en ejercicio de competencias en el ámbito de los sujetos pasivos de la administración pública, incluso cuando cobran una tasa por el ejercicio de esos poderes.

El contribuyente pasa a ser un sujeto pasivo establecido en la República Checa cuyo volumen de negocios durante un máximo de 12 meses naturales consecutivos inmediatamente anteriores excede de 1 000 000 coronas checas, a excepción de una persona que solo realiza transacciones exentas sin deducción fiscal. El sujeto pasivo es pagador a partir del primer día del segundo mes siguiente al mes en que excedió el volumen de negocios determinado si el pagador no le pagó por adelantado.

Conforme al Plan de Transferencia de IVA (IVA), se prorrogará en julio para que los trabajadores puedan realizar trabajos de construcción o montaje, entreguen bienes como garantía, entreguen bienes inmuebles vendidos por el deudor a partir de una decisión judicial o arreglen la entrega de oro de inversión. Está considerando una enmienda a la Ley del IVA con el efecto esperado a partir de julio, según lo informado por la Administración Financiera.

La obligación tributaria transferida se basa en el principio de que, en el caso de la prestación de servicios o bienes, el IVA no es reconocido por el vendedor sino por el cliente. El vendedor emitirá un documento fiscal donde no mostrará la cantidad de IVA en el documento fiscal actual. En cambio, establece que el monto del

impuesto debe ser agregado y otorgado al cliente. El objetivo es evitar el fraude y la especulación en relación con el IVA. Sin embargo, la medida no afecta a los consumidores pequeños usuarios finales, sino que es una medida a nivel de contribuyentes del IVA, es decir, empresas y empresarios.

Los extranjeros que trabajan en el territorio de la República Checa tienen los mismos derechos y obligaciones fiscales que los ciudadanos de la República Checa. Si el extranjero es residente fiscal (pagador de impuestos) de la República Checa, significa que tiene una responsabilidad tributaria ilimitada en la República Checa. Los residentes fiscales de la República Checa son aquellos extranjeros que residen o permanecen habitualmente en la República Checa durante más de 183 días durante el año fiscal. Por el contrario, un extranjero no residente no reside generalmente en la República Checa y, por lo general, se queda aquí solo temporalmente, por ejemplo con el propósito de curarse o estudiar, etc., y tiene una residencia permanente en otro estado.

Un extranjero que es contribuyente de la República Checa tiene la obligación general de incluir en su declaración de impuestos no solo los ingresos de fuentes en la República Checa, sino también sus ingresos del exterior. Ingresos del exterior significa ingresos que fluyen del exterior y se gravan en el extranjero. Con el fin de evitar la doble imposición de los mismos ingresos, de la misma propiedad, tanto en el Estado de la fuente como en el Estado del receptor, y, en su caso, que algunos ingresos no permanecen impagos, existen tratados de doble imposición entre Estados.

RESUMEN

El matrimonio es un vínculo permanente entre hombres y mujeres, el objetivo principal del matrimonio es fundar una familia, educar adecuadamente a los niños y apoyarse mutuamente. El matrimonio es el resultado de una afirmación libre y

completa de la voluntad de hombres y mujeres (pareja comprometida) que intentan casarse juntos.

El matrimonio expira solo a los efectos de la ley, por divorcio, por la muerte de uno de los cónyuges, por la declaración de los muertos. El matrimonio puede divorciarse si la convivencia se distorsiona profunda, permanente e irremediablemente, y no se puede esperar que se restaure. Esto puede ser un matrimonio cívico o religioso.

Mediante el arrendamiento, el propietario se compromete a dejar al inquilino para un uso temporal. El Arrendatario se compromete a pagar al Locador una contraprestación conocida como alquiler. El tema del arrendamiento puede ser un bien inmueble (o parte de él) o una cosa movable. También es posible alquilar algo que solo ocurrirá en el futuro si es posible determinarlo con la suficiente precisión cuando se concluye el contrato.

Los ingresos fiscales provienen aproximadamente de los impuestos directos e indirectos.

Los impuestos directos incluyen: impuesto sobre la renta personal, impuesto de sociedades, impuesto sobre bienes inmuebles, impuesto de circulación, impuesto a la propiedad.

Los impuestos indirectos incluyen: impuesto al valor agregado, impuestos especiales.

QUIZ

1. **Completa con la palabra que falta: " El matrimonio nace ... y la plena ... manifestación de la voluntad del hombre y la mujer para casarse juntos. "**

2. ¿Es esta afirmación correcta? " La ceremonia de matrimonio es privada y festiva; se hace en presencia de dos testigos. "
- A. Sí
 - B. No
3. ¿Es esta afirmación correcta? "Solo existe el matrimonio religioso en la República Checa."
- A. Sí
 - B. No
4. ¿Es esta afirmación correcta? " El contrato de alquiler puede concluirse solo por escrito."
- A. Sí
 - B. No
5. Añade: " Si el contrato no especifica el momento en que se acuerda el contrato, el arrendamiento se liquidará..."
- A. por un término fijo de un año
 - B. indefinidamente
 - C. por un término fijo de dos años
6. Completa: " El arrendatario paga el alquiler después del final del uso del medio de transporte; sin embargo, si el contrato de arrendamiento es acordado por más de ..., el inquilino paga el alquiler al final de cada mes calendario. "
- A. 1 año
 - B. 3 año
 - C. 3 meses
 - D. 1 mes
7. Los impuestos directos incluyen:
- A. impuesto sobre la renta de las personas físicas
 - B. impuesto a la renta corporativo

C. Impuesto de transporte

D. Impuesto sobre el Valor Añadido

FUENTES

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89/zneni-20180101>

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-235>

<http://www.businessinfo.cz>

NOVOTNÝ, Petr a kol. New Civil Code, Contract Law. Prague: Grada, 2014. p. 230

6

Módulo 6

Protección de datos



LEGISLACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La protección de los datos personales está regulada en la República Checa por un reglamento legal, a saber, la Ley N° 101/2000, Recop., Sobre la protección de los datos personales y sobre las enmiendas a determinadas leyes y otras disposiciones legislativas. En la legislación constitucional checa, la protección de los datos personales y la privacidad también está consagrada en la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales.

El derecho a la protección de los datos personales también está regulado por instrumentos jurídicamente vinculantes. La legislación extralegal básica es el Consejo de Europa Convenio n° 108 de 28 de enero de 1981 sobre la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de los datos personales, promulgada bajo el N° 115/2001 Coll., Que entró en vigor para la República Checa el 1 de noviembre de 2001. el presente Convenio se complementa con el protocolo adicional del Consejo de Europa de 8 de noviembre 2001 No. 181 de la Convención para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos personales en Vigilancia y transfronterizos de flujo de datos autoridades de control, promulgada con arreglo al número 29/2005 Coll., que para la República Checa entró en vigor el 1 de julio de 2004.

Desde el punto de vista de la Unión Europea, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, enmendado por el Tratado de Lisboa y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, es la base de la protección de las personas. El reglamento legal se basa en la Directiva 95/46 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, sobre la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y la libre circulación de dichos datos, que a partir del 25 de mayo 2018 será reemplazado por el Reglamento general sobre protección de datos personales (GDPR) porque no se adapta al desarrollo

tecnológico. Y la ley checa sobre la protección de datos personales será reemplazada por la GDPR y la Ley de adaptación checa.

GDPR es un marco legal para la protección de datos personales en toda la UE que protege los derechos de sus ciudadanos contra el tratamiento no autorizado de sus datos y datos personales. El GDPR asume todos los principios de protección y procesamiento de datos existentes en los que se basa el sistema de privacidad de la UE y confirma que la protección viaja a través de las fronteras junto con los datos personales.

Desde el 25 de mayo de 2018, el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) agrega nuevas obligaciones:

Registro de actividades - todos – se necesita hacer un seguimiento de las actividades que tienen lugar con los datos personales.

Informes de infracciones de seguridad – todos - la segunda obligación generalmente válida es informar las violaciones de datos personales a la Oficina de Protección de Datos Personales dentro de las 72 horas posteriores a la ocurrencia de dicho incidente. Los incidentes graves con graves consecuencias deben ser informados. Si ocurre una fuga de información, por ejemplo, en un banco donde tiene dinero depositado, y puede verse amenazado por perderlo, se le solicitará al banco que le notifique y, en el caso extremo, también que informe públicamente de tal incidente grave.

Códigos y certificados - Voluntario - Si algunos negocios, como los negocios, realizan las mismas o muy similares actividades con datos personales, se puede desarrollar un Código de Conducta, por ejemplo, por una asociación profesional.

Oficial de Protección de Datos – solo algunos - Las autoridades y otros organismos que deciden sobre los derechos de los ciudadanos, incluidas las escuelas, deberán designar a agentes encargados de la protección de datos personales, una persona que se encargará de este tema y llamará la atención sobre posibles

deficiencias. Se supone que se comprenderá la cuestión de la protección de datos personales en la industria pertinente. El delegado puede ser un empleado y un extraño. Es muy posible utilizar la posibilidad de que un comisionado pueda realizar tales actividades para varias oficinas, escuelas y hospitales, ya que también tendrán el deber de nombrar a un comisionado en términos de una gran cantidad de datos sobre el estado de salud de pacientes en el sistema de información del hospital. Sin embargo, el Jefe de Gabinete no puede ser el jefe de la organización o el departamento de TI porque estaría en conflicto de intereses.

Evaluación de impacto y consulta con la Autoridad – solo algunos - Además del nombramiento del Delegado, la evaluación de impacto sobre la protección de datos personales y la consulta previa con la Oficina de Protección de Datos Personales no es generalmente válida, se refiere a quienes pretenden llevar a cabo operaciones de riesgo a gran escala con datos personales tales como perfiles de personas a gran escala a través de Internet, donde se obtiene información detallada sobre su vida privada para fines de comercialización, o el riesgo es utilizar nuevas tecnologías utilizadas, como una gran cantidad de datos de salud del paciente. La lista de estas operaciones será publicada por la Oficina de Protección de Datos Personales.

Sanciones – siempre proporcionadas - las violaciones de la reglamentación general de las obligaciones impuestas a las operaciones de alto volumen y alto volumen de riesgo, generalmente grandes multinacionales, pueden estar sujetas a las sanciones máximas, a gran escala y en gran escala. Las posibles sanciones por incumplimiento de las obligaciones del Reglamento General serán, hasta ahora, razonables y en ningún caso podrán ser liquidadas.

DATOS PERSONALES

La información personal es cualquier tipo de información relacionada con la persona natural = **el sujeto de datos** => la persona a la que se refieren los datos, este sujeto de datos se considera determinado o determinable si el interesado puede identificarse, directa o indirectamente, en virtud de, en particular, más elementos específicos de sus características físicas, fisiológicas, psicológicas, económicas, identidad cultural o social.

Algunos datos personales son de tal naturaleza que el sujeto de los datos puede hacerse daño a sí mismo en la sociedad, en el trabajo o en la escuela, y puede discriminarlos. Por este motivo, se define (de manera exhaustiva) un grupo de datos que se considera sensible al sujeto de datos y que cuenta con una mayor protección durante el procesamiento.

La información personal puede ser sensible o anónima. **La información sensible** son datos personales de origen étnico, racial o étnico, actitudes políticas, afiliación a sindicatos, religión y creencias filosóficas, condenas por el delito, estado de salud y sexualidad del interesado y datos genéticos del interesado; datos confidenciales también son datos biométricos que permiten la identificación o autenticación directa del sujeto de los datos = persona física. **Una indicación anónima** es aquel que, en su forma original o después del procesamiento, no puede atribuirse a un sujeto de datos designado o identificable.

El procesamiento de información personal significa cualquier operación o conjunto de operaciones que el controlador o procesador maneja sistemáticamente con datos personales por medios automatizados u otros medios. Estos incluyen, en particular, recopilar, almacenar información, acceder, modificar o alterar, buscar, usar, transmitir, diseminar, publicar, almacenar, intercambiar, clasificar o combinar, bloquear y eliminar. Automatizado significa que es el procesamiento del sistema de información, es decir, a través de un software que está automatizado desde la lógica. Por lo tanto, se puede simplificar mediante automatización computarizada.

Los principios de procesamiento son:

- Legalidad, equidad, transparencia: el responsable del tratamiento debe procesar los datos personales en al menos un motivo legal y sobre el interesado de forma transparente y correcta,
- Limitación de propósito: los datos personales deben recopilarse para fines determinados y legítimos, y no deben procesarse de manera incompatible con esos fines,
- Minimización de datos: los datos personales deben ser razonables y relevantes para el propósito para el que se procesan.
- Precisión: los datos personales deben ser precisos,
- Limitación del almacenamiento: los datos personales deben almacenarse de forma tal que permitan identificar al interesado solo durante el tiempo necesario para los fines para los que se procesa,
- Integridad y confidencialidad: seguridad técnica y organizativa de los datos personales.

El sujeto de la información tiene el derecho de ser informado sobre el procesamiento de sus datos personales. Esto significa el derecho a cierta información sobre el procesamiento de sus datos personales para que el principio de transparencia del procesamiento se cumpla en particular. Esto incluye información sobre el propósito del procesamiento, la identidad del controlador, sus intereses legítimos y los destinatarios de los datos personales. En este caso, es un derecho pasivo, ya que la actividad debe ser desarrollada por el controlador frente al sujeto de datos, de modo que la información requerida proporcionada en la regulación general del sujeto de datos proporciona, respectivamente, acceso.

Otros derechos del interesado, que a menudo se basan en la actividad (aplicación) del interesado, incluyen:

- el derecho de acceso a datos personales,
- el derecho a reparar, o complementar,

- el derecho a eliminar,
- el derecho a limitar el procesamiento,
- el derecho a la portabilidad de datos,
- el derecho a oponerse,
- el derecho a no estar sujeto a la toma de decisiones individual automatizada con efectos legales o similares, incluidos los perfiles.

GERENTE DE DATOS PERSONALES

An administrador es cualquier entidad, no decide qué formas legales, lo que determina el propósito y los medios de procesamiento de datos personales, procesos y es responsable de ello. Un administrador puede ser una persona física o una entidad legal donde la persona jurídica es una persona jurídica y no un empleado o un miembro de la empresa. La responsabilidad del procesamiento de datos personales recae en la persona jurídica como tal.

Un administrador puede autorizar o autorizar al *procesador* para procesar los datos personales. El procesador es entonces cualquier entidad que procesa datos personales bajo una ley especial o administrador. No es responsabilidad del administrador contratar un procesador. De un administrador, el procesador difiere por el hecho de que, en el marco de una actividad para un administrador, solo puede realizar las operaciones de procesamiento que el administrador confía o deriva de la actividad para la cual el administrador le ha confiado el procesador. Cabe señalar que el procesador es el procesador solo en relación con los datos personales proporcionados por el controlador, no los datos personales que procesa para los fines que le conciernen directamente. Un procesador típico es, por ejemplo, una firma de contabilidad salarial externa (o un comerciante) o un proveedor de nube

(repositorio, etc.). Al igual que con el administrador, el formulario legal no determina el procesador.

Las responsabilidades del administrador son:

- a) determinar el propósito para el que se procesarán los datos personales,*
- b) para determinar los medios y el método de procesamiento de datos personales,*
- c) procesar solo los datos personales precisos que ha obtenido de acuerdo con la ley*

- si es necesario, actualice los datos personales si el controlador encuentra que los datos personales procesados por él / ella no son precisos con respecto a la finalidad prevista, sin demoras indebidas, toma medidas razonables, en particular, se bloquea el procesamiento y se reparan los datos personales o complementado, de lo contrario los datos personales se liquidarán

- Datos personales inexactos deben ser marcados
- la información sobre el bloqueo, la corrección, la complementación o la liquidación de datos personales es el controlador obligado a transmitir a todos los destinatarios sin demora indebida,

a) para recopilar datos personales que correspondan solo a la finalidad prevista y en la medida necesaria para el cumplimiento del objetivo,

b) retener datos personales solo durante el tiempo necesario para su procesamiento

- al final de este período, los datos personales podrán conservarse únicamente a los fines del Servicio Estadístico Estadual, con fines científicos y de archivo
- cuando se utilice para estos fines, se debe respetar el derecho a la protección contra la interferencia no autorizada en la vida privada y personal del sujeto y se deben anonimizar los datos personales lo antes posible,

a) procesar datos personales solo de acuerdo con el propósito para el que fue recopilada

- procesar datos personales solo dentro de los límites establecidos por la ley o, si el interesado ha otorgado su consentimiento previo,

- b) para recopilar información personal solo abiertamente; se excluye la recopilación de datos con el pretexto de otro propósito u otra actividad,*
- c) no asociar datos personales que se han obtenido para diferentes propósitos*

El administrador puede procesar datos personales solo con el consentimiento de una persona física. El consentimiento se debe dar libremente a la indicación específica, informada y explícita de sus deseos por los cuales el sujeto de los datos significa una declaración u otra confirmación obvia de su acuerdo para el procesamiento de sus datos personales. Es una expresión activa y voluntaria de la voluntad del interesado, que no debe ser obligado a hacerlo. El consentimiento es uno de los motivos legales por los que el administrador puede procesar y procesar los datos personales si el procesamiento no puede subordinarse a fines para los cuales no se requiere el consentimiento.

El consentimiento se otorga siempre para un propósito particular de procesamiento que el interesado debe conocer. El consentimiento es revocable. No siempre la revocación del consentimiento significa la obligación del administrador de liquidar los datos personales, ya que el retiro del consentimiento es para un propósito particular para el cual se procesan los datos personales y el controlador puede procesar los datos personales para otros fines para los cuales utiliza un motivo legal diferente para el procesamiento que el consentimiento del interesado. En otras palabras, en caso de revocación del consentimiento, el administrador está obligado a dejar de procesar los datos personales para los fines definidos en el acuerdo. Si el consentimiento fue la única razón legal para el procesamiento, la disolución de los datos personales seguirá, por regla general.

Sin dicho consentimiento, pueden procesar:

- a) si lleva a cabo el procesamiento necesario para cumplir con las obligaciones legales del controlador,

- b) cuando el tratamiento sea necesario para la ejecución del contrato del que el interesado sea parte o para la negociación de la celebración o modificación de un contrato celebrado a propuesta del interesado;
- c) cuando sea necesario para proteger los intereses vitales del interesado, se debe obtener el consentimiento sin demoras innecesarias, y si no se otorga el consentimiento, el administrador debe finalizar el procesamiento y descartar los datos,
- d) en el caso de datos personales divulgados legítimamente de conformidad con una regulación legal especial, pero sin perjuicio del derecho a la protección de la vida personal y personal del interesado;
- e) cuando sea necesario para proteger los derechos e intereses legítimos del administrador, el destinatario u otra persona interesada; dicho tratamiento de datos personales no será contrario al derecho del interesado a la protección de su vida privada y personal,
- f) si proporciona datos personales sobre un funcionario público, funcionarios o servidores públicos que declaren sobre sus actividades públicas u oficiales, su función o puesto de trabajo o,
- g) si el procesamiento es exclusivamente para fines de archivo de conformidad con una ley especial.

Al procesar los datos personales, el administrador y el responsable del tratamiento se asegurarán de que el interesado no perjudique sus derechos, en particular el derecho a la preservación de la dignidad humana, y garantizará también la interferencia no autorizada con el personal y el personal. la vida del sujeto de los datos está garantizada. El sujeto de los datos debe ser informado del propósito del procesamiento y de los datos personales a los que se otorga el consentimiento, el controlador y el período. El controlador debe poder demostrar el consentimiento del interesado en el procesamiento de datos personales durante todo el procesamiento. El desacuerdo con el procesamiento debe expresarse por escrito.

Si el procesador descubre que el administrador fiduciario incumple las obligaciones estipuladas en esta Ley, está obligado a notificarlo inmediatamente y finalizar el procesamiento de los datos personales. De lo contrario, será responsable de cualquier daño al interesado, conjuntamente y solidariamente con el administrador.

El interesado también puede solicitar información sobre el procesamiento de sus datos personales, en cuyo caso el fideicomisario está obligado a pasar esta información sin demora indebida a la entidad. El Administrador tiene derecho a exigir una compensación razonable por la provisión de la información, sin exceder los costos necesarios para proporcionar la información.

SANCIONES

En algunos casos, una violación de la regulación municipal es una multa. No por ninguna violación del Reglamento General, se puede advertir al administrador, por ejemplo, que la operación de procesamiento prevista es contraria a la reglamentación general o que un administrador cuya operación de procesamiento ha violado el Reglamento General puede ser informada o puede se le ordenará que cumpla con la solicitud del interesado. Los administradores también pueden ser ordenados, entre otros, para que el procesamiento cumpla con la regulación general.

Se imponen multas administrativas en cada caso individual. Al decidir si se impone una multa administrativa y se decide el monto de una multa administrativa en casos individuales, se tendrán debidamente en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) la naturaleza, la gravedad y la duración de la infracción, teniendo en cuenta la naturaleza, alcance o finalidad del tratamiento en cuestión, así como el número de interesados y la magnitud del daño que se les haya causado;

- b) si la infracción se cometió intencionalmente o por negligencia;
- c) los pasos tomados por el administrador o procesador para mitigar el daño a los sujetos de datos;
- d) el nivel de responsabilidad del administrador o procesador, teniendo en cuenta las medidas técnicas y organizativas introducidas por el controlador;
- e) todas las infracciones anteriores relevantes por parte del administrador o procesador;
- f) el nivel de cooperación con la autoridad de vigilancia para remediar la violación y mitigar sus posibles efectos adversos;
- g) la categoría de datos personales afectados por la violación;
- h) cómo se enteró la Autoridad de Supervisión de la violación, en particular si el administrador o el procesador de la violación habían informado y, de ser así, en qué medida;
- i) cuando las medidas hayan sido previamente impuestas al administrador o procesador en relación con la misma materia, el cumplimiento de esas medidas;
- j) cumplimiento con los códigos de conducta aprobados o un mecanismo de certificación aprobado; y
- k) cualquier otra circunstancia agravante o atenuante relacionada con las circunstancias del caso, como la ganancia financiera obtenida o la evitación de pérdidas, ya sea directa o indirectamente como resultado del incumplimiento.

La cantidad de las multas se divide en dos grupos según la infracción cometida por el administrador. Se podrá conceder una multa de hasta un máximo de 10 000 000 EUR (o hasta el 2% del volumen de negocios mundial total en el caso de una empresa) o hasta 20 000 000 EUR (o hasta el 4% del total mundial) volumen de negocios anual si es una empresa). La división en dos grupos refleja la importancia de las obligaciones incumplidas cuando el grupo con una tasa más alta tiene obligaciones cuyo incumplimiento se espera que aumente el grado de interferencia

con el derecho a la protección de datos personales provisto por el Reglamento General..

OFICINA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La Oficina para la Protección de Datos Personales (OPPD) no es responsable de la adaptación del entorno legal checo y la preparación para una regulación general. Sin embargo, apoya profesionalmente el trabajo del gobierno y los ministerios. Algunas áreas reguladas por la ley, como los medios de comunicación, la legislación laboral, el comportamiento y la responsabilidad de los menores, pueden ser objeto de cambios legislativos, que deberían ser elaborados por los ministerios pertinentes, preferiblemente este año. La Oficina es en el caso de enmiendas a la legislación de protección de datos personales.

Desde la adopción del Reglamento general, la Oficina ha estado realizando consultas con representantes de asociaciones profesionales, profesionales e industriales sobre el impacto del GDPR en el funcionamiento de los controladores y procesadores de datos. En particular, aborda propuestas específicas para abordar las implicaciones prácticas del Reglamento general.

La OPPD es miembro del grupo de trabajo del gobierno, que está discutiendo gradualmente los problemas e impactos de GDPR desde el otoño de 2016. Además de los expertos de la Oficina, el grupo también incluye representantes de ministerios, industria y expertos públicos.

La creación de la autoridad de supervisión independiente bajo el GDPR es responsabilidad del estado, específicamente del gobierno, hasta que comience su efectividad. La Oficina cumple con sus obligaciones en virtud de la ley actual sobre

protección de datos personales. La Oficina llevó a cabo un análisis básico de los poderes y tareas de la Autoridad supervisora en virtud del GDPR y sobre la base de los documentos presentados al Ministerio del Interior para su uso en la enmienda de la Ley de protección de datos personales.

La Oficina es un organismo independiente, actúa de forma independiente en sus actividades y se rige únicamente por leyes y otras disposiciones legales. La Oficina puede intervenir solo sobre la base de la ley.

La Oficina supervisa el cumplimiento de las obligaciones estipuladas por la ley en el tratamiento de datos personales, mantiene el registro de procesamiento de datos personales, recibe quejas y quejas sobre incumplimientos de las obligaciones estipuladas por la ley en el procesamiento de datos personales e informa sobre su procesamiento, prepara y publica el informe anual sobre sus actividades legalmente, trata con ofensas y otorga multas de acuerdo con la ley, garantiza el cumplimiento de los requisitos derivados de los tratados internacionales vinculantes para la República Checa y las regulaciones de la Unión Europea directamente aplicables, brinda consultas sobre la protección de datos personales, coopera con autoridades similares de otros estados, las instituciones de la Unión Europea y los organismos de organizaciones internacionales activas en el campo de la protección de datos personales. De conformidad con la legislación de la Unión Europea, la Oficina cumple una obligación de informar a través de las instituciones de la Unión Europea. Los empleados de la Oficina son presidentes, inspectores y otro personal. Las actividades de inspección de la Oficina se llevan a cabo por inspectores y personal autorizado.

RESUMEN

- El procesamiento de datos, ya sea ordenado o no por ley, se realiza a discreción del administrador o por acuerdo o con el consentimiento de las personas interesadas, debe ser legítimo y no debe ser contrario a las normas legales o morales.
- Todo el procesamiento de datos debe basarse en una de las razones básicas (títulos legales para el procesamiento), la mayoría de las veces el rendimiento contractual, obligaciones legales o autorización legal, el ejercicio de la autoridad pública o el procesamiento basado en el consentimiento de la persona en cuestión.
- Todos los que recopilan, procesan y conservan datos personales deben definir claramente (definir y ser capaces de explicar) el propósito previsto: el propósito del procesamiento de datos.
- Todos los métodos y formas, el alcance del procesamiento y el tiempo de retención siempre deben ser apropiados para el propósito del procesamiento.
- Si los detalles del procesamiento se establecen en un reglamento de derecho público, por lo general no pueden desviarse de ellos. Cualquier procesamiento en el sector público debe tener una base legal clara; dicho procesamiento no puede ser reemplazado por el consentimiento para el procesamiento de datos.
- Tanto el administrador como la persona responsable del procesamiento de los datos personales deben asegurarse de que los datos personales estén adecuadamente protegidos y protegidos mediante medidas organizativas y técnicas, en proporción al riesgo de procesamiento.
- El procesamiento debe ser justo, justo y transparente para las personas involucradas. La información de procesamiento proporcionada por el interesado debe ser clara, inequívoca y comprensible, en la medida que corresponda a la situación particular.
- El procesamiento no debe interferir con la privacidad. Los administradores pueden elegir diferentes medios razonables de procesamiento, pero en el caso de las tecnologías modernas, se les exige considerar nuevos riesgos e impactos

sobre la privacidad de las personas. En particular, debe considerar la justificación y justificación de cualquier intercambio o publicación de datos negativos o sensibles.

- Después de cumplir con el propósito del procesamiento, la persona está obligada a liquidar los datos personales. Los períodos de retención más largos pueden establecerse mediante normas legales sobre el archivo o el uso específico de datos (Servicio Estadístico Estatal, seguro de enfermedad y pensión, etc.).
- Dentro de la UE, la protección individual de los datos personales provista por el Reglamento General (GDPR) está garantizada en cada Estado miembro. La transferencia de datos personales fuera de la Unión Europea solo puede tener lugar bajo reglas adicionales o bajo ciertas circunstancias, como la ejecución de un contrato con el interesado.

QUIZ

1. **Completa: " La información personal es cualquier información relacionada con..."**
 - A. Personas naturales
 - B. Personas legales
 - A. Personas naturales o legales
 - B. Empresas o corporaciones
2. **¿Es esta afirmación correcta? "Una cifra sensible son los datos personales de origen étnico, racial o étnico, las actitudes políticas, la afiliación a los sindicatos, la religión y las creencias filosóficas, las condenas, la salud y la vida sexual del interesado y los datos genéticos del interesado."**
 - A. Sí

- B. No
3. **Añade la palabra: " Administrador ... una persona natural / jurídica que determina el propósito y los medios del procesamiento de datos personales, procesos y es responsable de procesarlo."**
- A. Puede ser cualquier sujeto de
- B. Puede ser únicamente un sujeto de
4. **" Sin el consentimiento del interesado, el controlador puede procesar datos personales."**
- A. Sí
- B. No
- C. Sí, pero solo en casos concretos
5. **" La Oficina es un organismo independiente, que actúa de manera independiente y se rige solo por las leyes y otras normas legales. La Oficina no puede intervenir incluso bajo la ley. "**
- A. Sí
- B. No.
-

FUENTES

<https://www.uoou.cz/>

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-101/zneni-20170701>

Beck Academy Seminars - GDPR IN PRACTICE AND LABOR MARKET -
Kalašová, Radičová, Burian, Jiráková

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN>

