

Cierre de contrato por voluntad propia

Dentro de las causales por las cuales puede terminarse el contrato de trabajo, está la que comprende la voluntad personal de solicitar la baja del centro, lo que constituye **un derecho** del trabajador.

Además, el trabajador debe cumplir **una obligación** cuando, por voluntad propia, decide

solicitar su baja.

¿En qué consiste esta obligación?

El trabajador está en la obligación de comunicar por escrito a su jefe inmediato, la solicitud de baja por voluntad propia, en los términos de aviso previo que se establecen para cada tipo de contrato (por tiempo indeterminado; o por tiempo determinado o

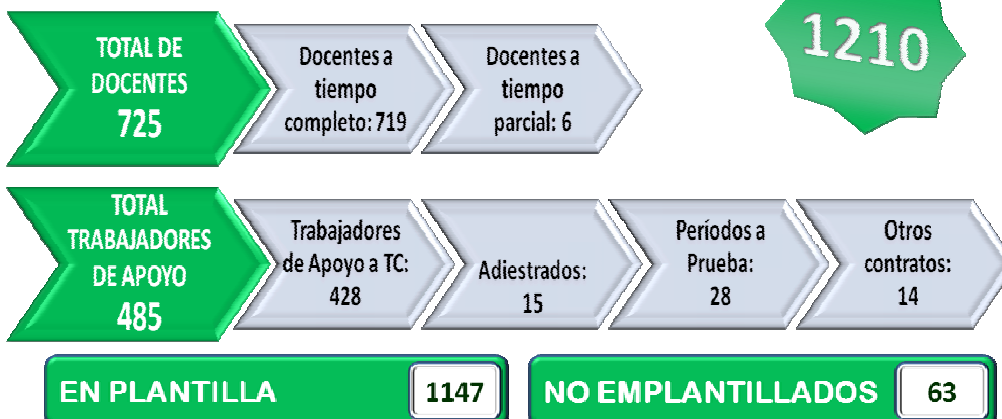
ejecución de obra), así como en lo que se establece para cada tipo de trabajador (docente o de apoyo a la docencia).

Esto implica que el trabajador debe realizar la comunicación con un tiempo previo de aviso a su jefe inmediato. Para mejor conocimiento del tiempo que se requiere, se muestran los diferentes casos en la tabla siguiente:

Categoría Ocupacional	Tiempo de Aviso según tipo de Contrato	
	Indeterminado	Determinado o Ejecución de Obra
Administrativo	30 días	15 días
Servicios	30 días	15 días
Operario	30 días	15 días
Técnico de Nivel Medio	30 días	15 días
Técnico de Nivel Superior*	4 meses	15 días

* En el caso de los DOCENTES, el Rector puede hacer efectiva la baja en el periodo comprendido entre la terminación del curso escolar y el inicio del próximo.

¿Cuántos somos?



En este número:

- CIERRE DE CONTRATO POR VOLUNTAD PROPIA** 1
- ¿CUÁNTOS SOMOS?** 1
- DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y RESOLUCIONES AFINES** 2
- SECCIÓN: USTED PREGUNTA Y YO RESPONDO.** 2
- ¿CÓMO SE CALCULA LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN?** 3
- LA UNIVERSIDAD TIENE UNA NUEVA PROFESORA DE MÉRITO** 4

Del Código del Trabajo y Resoluciones Afines

**“¿CONOCE
USTED EL
CONVENIO
COLECTIVO DE
TRABAJO DE LA
UNIVERSIDAD?”**



El establecimiento de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) forma parte de las transformaciones que se operan en nuestro proceso revolucionario, según establece La Ley No.116/2013 (Código de Trabajo).

El Convenio Colectivo de Trabajo es el acuerdo concertado y suscrito por el representante de la administración, de una parte, y la organización sindical correspondiente en representación de los trabajadores, de la otra, a fin de establecer las condiciones de trabajo y la mejor aplicación y exigencia de los derechos y obligaciones recíprocos que rigen las relaciones de trabajo y el proceso de trabajo en cada entidad.

Para mejor comprensión del CCT de la entidad, se destacan algunos aspectos de la ley, que cada trabajador debe conocer. Lo estipulado en los CCT, según la CTC tendrá que estar en concordancia con

la legislación laboral y de seguridad social vigente, así como con el resto de los lineamientos económicos y sociales. Para su validez, tiene que ser discutido y aprobado en asamblea de trabajadores. Sus efectos se extenderán a todos los trabajadores de la entidad, aunque la incorporación de aquellos se produzca después de suscrito e independientemente que estén o no afiliados a la organización sindical.

El CCT se documenta por escrito y tiene un período de vigencia que no puede ser menor de un año ni mayor de tres años; pudiéndose prever cláusulas revisables en períodos menores. Las partes están obligadas a la custodia del documento y a divulgar su contenido a los trabajadores.

Las partes pueden acordar la prórroga de la vigencia del CCT, por un límite que no exceda de la mitad del período para el cual fue pactado. Vencido

el período previsto, las cláusulas que garanticen los derechos esenciales de los trabajadores continúan vigentes hasta tanto se suscriba el nuevo CCT.

Es importante conocer que las cláusulas de los CCT contrarias a la ley, se consideran nulas a todos los efectos y carecen de efecto legal.

En correspondencia con lo anterior, la dirección institucional y la Secretaría General del Buró Sindical de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona” acordaron la elaboración del CCT y en artículos posteriores se divulgará en este boletín su contenido, para garantizar que cada trabajador de la entidad, conozca los deberes y derechos que asume la universidad para el cumplimiento de la legislación y el desarrollo de los procesos.



USTED pregunta y YO respondo

Usted puede consultarnos acerca de cualquiera de los temas tratados en el actual número u otro tema de su interés.

Envíe su mensaje a:

drhh@ucpejv.rimed.cu

con el Asunto: CONSULTA AL BOLETÍN

¡Le contestamos en menos de 48 horas!



Preguntas del mes anterior:

14

Tema más abordado:
JUBILACIÓN



¿Cómo se calcula la pensión de Jubilación?

En la Universidad existen 110 docentes y 74 trabajadores de apoyo que se encuentran activos, a pesar de estar en edad de jubilación. Estos 184 trabajadores representan el **15,9%** de la plantilla actualmente cubierta.

Por otra parte, 183 docentes y 60 trabajadores de apoyo, arribarán a la edad de jubilación en los próximos 5 años. Este total de 243 trabajadores representa el **21%** de la plantilla cubierta.

Los datos demuestran que más de la **tercera parte** de los trabajadores de la Universidad están en edad de jubilación o muy próximos a ese término.

No por casualidad, de las 14 preguntas recibidas tras la aparición del primer número del Boletín Informativo, 11 corresponden a este tema de la JUBILACIÓN.

Se explicará muy brevemente cómo es que se calcula la pensión para cuando un trabajador decida acogerse a los beneficios de la Seguridad Social por Jubilación.

La cuantía de la pensión ordinaria por edad se determina de conformidad con las reglas siguientes:

- **60 %** sobre el salario promedio por los primeros 30 años de servicios.
- **2 %** por cada año de servicio que exceda de 30.
- El salario base de cálculo de la pensión por edad se determina sobre el **salario promedio mensual** que resulte de los mayores salarios devengados por el trabajador, durante **cinco años**, seleccionados de entre los **últimos quince años** naturales anteriores a la solicitud de la pensión.
- Se considera salario del trabajador, el **total de lo efectivamente devengado** por los distintos conceptos regulados en la legislación salarial vigente.

Veamos esto en un ejemplo hipotético:

*La trabajadora JUANITA PÉREZ PÉREZ arribará en enero de 2015 a **60 años** de edad. Tiene ya **38 años** de servicio, debidamente documentados. Después de revisar los avales de tiempo de servicio y salarios devengados, se tomaron en cuenta las tarjetas de salario de los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, por ser éstos los 5 años de mejores acumulados de salario con 8400, 8760, 8760, 9360 y 9360 respectivamente.*

1. Sumemos primeramen-

te todos esos acumulados. El resultado es **44640,00** pesos.

2. Como debe calcularse el salario promedio mensual, dividamos el resultado por 60 (12 meses durante 5 años). Obtenemos entonces **744,00** pesos.

3. Como la trabajadora del ejemplo tiene 38 años de servicio, debemos calcular ahora el 60% de 744, cuantía de los primeros 30 años. Se obtiene **446,40** pesos.

4. Por cada año de los restantes 8 años de servicio, se debe incrementar un 2%, entonces al calcular primeramente ese 2%, obtenemos el valor de **14,88** pesos. Este resultado lo multiplicamos por 8 y obtenemos un monto de **119,04** pesos.

5. Finalmente le adicionamos a los 446,40 pesos iniciales los 119,04 que acabamos de obtener y tenemos, por tanto, que su pensión constará de **565,44** pesos.

Estimado trabajador, ahora usted puede hacer su estimado de jubilación antes de tomar la decisión final.

Sin embargo, lo más importante es que usted po-

“¿CUÁNTO SERÁ LO QUE VOY A COBRAR DE PENSIÓN, SI DECIDO JUBILARME?”

sea en su expediente todas las tarjetas de salario correspondientes a sus años de servicio. Preocúpese por ello, pero también ocúpese de verificar que están todas y que están correctamente elaboradas.



Dirección de Recursos Humanos. Ciudad Escolar
Libertad, Marianao, La Habana.

Teléfono: 537-2605982
Correo: drrhh@ucpejv.rimed.cu



¡Se cumple!

- Paco ¿dónde estuviste?
- En una clínica donde te quitan las ganas de fumar.
- ¡Pero si estás fumando!
- Ya... ¡pero sin ganas!

¿De Risa?

Nueva sección en ALDÍA con la colaboración
del Dr. Leonardo Fernando Perera
Cumerma.



La Universidad tiene una nueva PROFESORA DE MÉRITO

La Universidad, en el marco de su 50 Aniversario, distinguirá el próximo 25 de noviembre a una de sus docentes con el título de **PROFESOR DE MÉRITO**.

Desde su inicio laboral se vincula a la Educación Especial, con la elaboración de planes, textos, investigaciones y otras tareas desde el MINED.

En 1988 obtiene el título de Licenciada en la Educación Especial. Alcanza su Maestría en el 2002 y el grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas

cas en el 2008 en el Instituto Central de Ciencias Pedagógicas del Ministerio de Educación.

En su fecunda carrera profesional esta profesora ha obtenido relevantes premios y distinciones, entre las que destacan:

- Medalla de la Alfabetización
- Medalla 40 Aniversario de las FAR
- Distinción "Por la Educación Cubana"
- Medalla Hazaña Laboral
- Medalla José Tey

- Orden de I Grado Frank País
 - Premio "Ismaelillo" de la Asociación de Pedagogos de Cuba
- Sea este un sencillo homenaje a una gran educadora.



Luisa América Toledo Martínez
Doctora en Ciencias Pedagógicas
Profesora Titular