

## EL EXPEDIENTE LABORAL DEL TRABAJADOR (I).

El expediente laboral del trabajador es donde se registran los datos de su historia laboral y los tiempos de servicios y salarios devengados a los fines de la seguridad social.

El trabajador tiene derecho a examinarlo en cualquier momento que lo requiera y es muy importante que realice este examen con cierta periodicidad para constatar que todos los documentos están debidamente actualizados.

Si existiera la necesidad de actualizar cualesquiera de los documentos que deben obrar en el expediente, el trabajador está en todo el derecho de tramitar en su área o en la dirección de Recursos

Humanos dicha actualización y exigir por la misma.

En caso de pérdida, extravío o deterioro del expediente laboral, la entidad y/o la unidad organizativa a la que pertenece el trabajador, está en la obligación de reconstruir su expediente, lo cual incluye realizar las gestiones necesarias para determinar el tiempo de servicio y salarios devengados a los fines de la seguridad social.

En los momentos actuales para iniciar cualquier relación laboral, todo trabajador deberá presentar su expediente laboral, exceptuando a quienes se inician por vez primera como trabajadores.

De igual forma, al término de la relación laboral, la entidad está en la obligación de cerrar adecuadamente toda la información requerida en el expediente laboral y se entrega al trabajador o familiar en el momento en que éste lo solicite.

En el próximo mes se analizarán algunos aspectos que dispone el Reglamento del Código acerca del cuidado y conservación de los expedientes laborales.

*Dr.C. Enrique J. Gener Navarro*

### En este número:

EL EXPEDIENTE LABORAL DEL TRABAJADOR (I).	1
¿CUÁNTOS SOMOS?	1
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (3RA. PARTE).	2
SECCIÓN: USTED PREGUNTA Y YO RESPONDO.	2
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (CONTINUACIÓN).	3
¿DE RISA? ¡YO NO LO HICE!.	4
INHABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL POR INCUMPLIMIENTO DEL SERV. SOCIAL.	4

### ¿Cuántos somos?



## Convenios Colectivos de Trabajo (Parte 3)

**¿CONOCE LOS ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA CONCERTACIÓN DE LOS CCT?**

**E**n el artículo anterior se dio continuidad al tema de los CCT y se describieron los cinco primeros aspectos, quedando para este número de abril los seis restantes y uno complementario, que a continuación aparecen:

### SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE LABORAL

- Realización del levantamiento de riesgos laborales, compra y entrega de los equipos y medios de protección personal, ropa y calzado de trabajo al personal definido, como obligación de la administración de acuerdo con las necesidades de cada puesto de trabajo, responsabilidad de ambas partes.
- Señalar el trabajo que deben realizar los inspectores sindicales de salud y seguridad en función de revitalizar el movimiento de Áreas Protegidas.
- Acciones de Seguridad y Salud del Trabajo y de Prevención en la actividad contra incendio. Acciones para evitar y

disminuir la accidentalidad laboral. Participación de ambas partes en la atención a trabajadores accidentados y en los procesos de investigación de los accidentes de trabajo, según la legislación vigente.

- Coordinación con las direcciones de Salud Pública en cada nivel, para la atención y seguimiento a enfermedades profesionales y la planificación y realización de chequeos médicos pre empleo, periódicos y especializados según se requiera.
- Establecer los permisos y proyectos de seguridad para las labores constructivas, comerciales y de prestación de servicios en las actividades de mantenimiento y reparación de los centros educacionales.
- Establecer coordinaciones de trabajo con el área de salud del territorio para la atención oftalmológica, estomatológica, vacunación o atención urgente de los trabajadores.

### EMULACIÓN SOCIALISTA

- Participación de las partes en la evaluación sistemática del movimiento político Por una "Educación de Calidad" y la Emulación Socialista que impulse la elevación de la eficiencia y calidad del proceso docente educativo y la productividad en el sector empresarial.
- Coordinaciones y obligaciones de las partes para reconocer los resultados más destacados al cierre de cada etapa.
- Desarrollo de actividades en cada centro en conmemoración de las efemérides del sector, con énfasis en la atención a la Jornada de Homenaje al Educador. Divulgación de las tareas y actividades que se realizan.
- Utilización del Sistema de Condecoraciones y Títulos Honoríficos como importante vía de estímulo a los trabajadores.
- Definición del presupuesto para la estimula-

## 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.



Preguntas del mes anterior:

0

Tema más abordado:

?

**BOLETÍN  
ALDÍA**

Envíe su mensaje a:

[drhh@ucpejv.rimed.cu](mailto:drhh@ucpejv.rimed.cu)

con el Asunto: CONSULTA AL BOLETÍN

*¡Le contestamos en menos de 48 horas!*

... viene de la página anterior.

ción a los trabajadores por diferentes vías.

## **DISCIPLINA LABORAL Y JUSTICIA:**

- Participación de las partes en la evaluación sistemática del movimiento político. Por una "Educatión de Calidad" y la Emulación Socialista que impulse la elevación de la eficiencia y calidad del proceso docente educativo y la productividad en el sector empresarial.
- Coordinaciones y obligaciones de las partes para reconocer los resultados más destacados al cierre de cada etapa.
- Desarrollo de actividades en cada centro en conmemoración de las efemérides del sector, con énfasis en la atención a la Jornada de Homenaje al Educador. Divulgación de las tareas y actividades que se realizan.
- Utilización del Sistema de Condecoraciones y Títulos Honoríficos como importante vía de estímulo a los trabajadores.
- Definición del presupuesto para la estimulación a los trabajadores por diferentes vías.

## **CAPACITACIÓN, SUPERACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

- Estrategia a seguir para lograr la capacitación técnica, profesional y cultural de los trabajadores, a partir de las necesidades de cada puesto. Atención diferenciada a los docentes que se encuentran cursando diferentes va-

riantes de superación o postgrados.

- Estrategia de Capacitación de la entidad; plan de capacitación a dirigentes sindicales y trabajadores, intencionando asuntos económicos de interés.
- Planificación y facilidades para los cursos sindicales que orienten los organismos correspondientes.
- Selección del personal para cursos sindicales, dándole posibilidades de participar en escuelas elementales, provinciales, seminarios, talleres en los diferentes niveles de dirección.
- Reglas y procedimientos para la evaluación del desempeño. Participación del sindicato. Aplicación adecuada de la Resolución Ministerial para la evaluación del desempeño del personal docente e indicadores para la evaluación del personal no docente. La administración se responsabiliza con el control y custodia de los certificados de evaluación de los resultados del trabajo.

## **CAPACITACIÓN, SUPERACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

- Condiciones y facilidades para el desempeño del trabajo sindical. Autorización y ajuste del tiempo de trabajo para el desarrollo de funciones sindicales inherentes a cada cargo.
- Programas de asambleas de afiliados y de trabajadores, preparación de

los informes que se presentan y la responsabilidad de ambas partes en este sentido.

- Capacitación de dirigentes sindicales en materia de CCT. Chequeo en las asambleas de afiliados y de trabajadores, de su cumplimiento.
- Selección y atención a los inspectores sindicales de CCT y los activistas.
- Participación en los Consejos de Dirección u otras actividades que requieran su presencia.
- Programación de las reuniones de los buros y secciones sindicales, así como de los balances del trabajo sindical.

## **ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y ANIR**

- El trabajo de la Asociación Nacional de Innovadores y Racionalizadores (ANIR), plan temático. Trabajo de la comisión evaluadora.
- Participación en eventos científico pedagógicos.
- Presupuesto destinado para la actividad de Ciencia y Técnica. Aplicación adecuada de la Ley 38 para los innovadores.

## **ASPECTO COMPLEMENTARIO**

El chequeo del Convenio Colectivo de Trabajo se realizará de forma sistemática por los dirigentes sindicales y administrativos, informándose a los trabajadores los incumplimientos que se detecten. Además, serán objeto de control, a través de las visitas de

**VEA EN ESTE  
NÚMERO LOS  
ASPECTOS  
PENDIENTES DEL  
NÚMERO  
ANTERIOR  
(FIN)**

trabajo o integrales que se realicen a los territorios, por parte del MINED y el SNTCED para comprobar el cumplimiento eficaz de lo que aparece legislado en materia de Convenios Colectivos de Trabajo. Su cumplimiento será evaluado trimestralmente.

*Lic. Ana ibis Salazar Vidal*



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

Teléfono: 53-7-2605982  
Correo: drrhh@ucpejv.rimed.cu

## ¿De Risa?

### ¡Yo no lo hice!

Pepito le pregunta a la maestra:

- Maestra, ¿usted me castigaría por algo que yo no hice?
- Claro que no, Pepito.
- Ahh, pues qué bueno, porque yo no hice mi tarea.



## Inhabilitación para el ejercicio profesional por incumplimiento del Servicio Social

**E**n correspondencia con lo establecido en el artículo 71 del Código de Trabajo, la solicitud de inhabilitación del graduado para el ejercicio profesional se presenta ante el Director Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el funcionario autorizado del órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección u otras entidades al que fue asignado el graduado, mediante escrito fundamentado, explicando las causas por las cuales se solicita la inhabilitación y en los casos en que es posible obtenerse, el documento firmado por el graduado donde explique su situación y manifieste las causas por las cuales no se incorpora a cumplir el servicio social. Además se anexa una copia del documento de asignación del graduado

Evaluada la solicitud en un término que no exceda los treinta (30) días hábiles, el Director Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resuelve lo que procede mediante Resolución, que se envía al órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección u otras entidades, que lo promovió para su conocimiento y notificación al graduado.

Contra lo resuelto puede interponerse, en un término de diez (10) días hábiles a partir de su notificación, recurso de alzada ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el que resuelve mediante Resolución en un término de treinta (30) días hábiles y le comunica al interesado.

Los graduados inhabilitados pueden en cualquier momento, presentar la solicitud de suspensión de la inhabilitación, la

que se tramita por el órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección u otras entidades al que fue asignado el graduado, ante el Director Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social el que resuelve lo que procede, utilizando el mismo procedimiento.

Los graduados que no se incorporen o interrumpan el cumplimiento del servicio social por causas justificadas, lo fundamentan ante el jefe del órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección u otras entidades al que fue asignado, el que decide si procede de su aplazamiento.

A partir del momento en que cesen las causas, el graduado se incorpora a cumplirlo.

*Esp. Alina Rodríguez Domínguez*