

Número dedicado a la Inspección Laboral.

¿ ONIT ?

En múltiples ocasiones los trabajadores escuchan hablar de la ONIT. ¿Se conoce qué es la ONIT?

ONIT son las siglas de OFICINA NACIONAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, cuya misión es dirigir, ejecutar y controlar la inspección estatal en materia laboral y de seguridad social con sentido ético y espíritu educativo, contribuyendo con el perfeccionamiento de la legislación laboral.

La Oficina Nacional de Inspección del Trabajo (ONIT) se constituye a partir de su aproba-

ción, por el Acuerdo No. 4085 de junio de 2001 del CECM, y la Resolución No.590 de diciembre de 2001, del Ministerio de Economía y Planificación, como una Unidad Presupuestada independiente, adscrita al MTSS.

La Resolución 253 de 2004 del MTSS aprueba el objeto social de esta institución como:

Ejercer la inspección en el sector estatal y no estatal que contribuya a perfeccionar la política laboral, de seguridad social y salud en el trabajo, en todos los sectores de la actividad económica del país.

Su organización funcional está basada en dos

procesos básicos: La Inspección y la Supervisión, con la aplicación del principio organizativo y de dirección por programas. Se definen como actividades de apoyo que garantizan el adecuado desarrollo y funcionamiento de la Institución: la gestión económica y de prestación de servicios administrativos, la gestión de los recursos laborales y cuadros, la asesoría jurídica y la informática.

En este número se continuará abordando este tema en sus restantes páginas.

Dr.C. Enrique J. Gener Navarro

En este número:

¿ONIT?	1
NOTA DE LA REDACCIÓN.	1
ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LA ONIT.	2
INFRACCIONES DE LOS DERECHOS DE TRABAJO (PARTE 1)	3
¿DE RISA? ASÍ NACEN LOS BEBÉS.	4
PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL CURSO ESCOLAR 2014/2015.	4

Nota de la Redacción

Este número del Boletín ALDÍA debió salir, como es costumbre, en los primeros días de mayo, por lo que rogamos disculpas a los lectores por la tardía aparición del mismo. De igual forma, nos disculpamos con los 2 lectores que enviaron preguntas al Boletín en este periodo. En los primeros días de junio retomaremos la Sección USTED PREGUNTA Y YO RESPONDO.

Estructura y Funciones de la ONIT

¿CONOCE USTED LAS FUNCIONES DE LA OFICINA NACIONAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO?

Para cumplir la misión y las funciones asignadas, el nivel central de la ONIT está integrado por la Dirección General, Subdirección General, Departamento de Inspección Estatal del Trabajo y el Departamento Económico Administrativo.

La institución cuenta con dependencias en todas las provincias del país y una para el Municipio Especial Isla de la Juventud, las cuales funcionan como filiales de la oficina de inspección.

Se definen como actividades de apoyo que garantizan el adecuado desarrollo y funcionamiento de la institución la gestión económica y de prestación de servicios administrativos.

Funciones

1. Ejercer la inspección estatal en materia de trabajo, protección, seguridad e higiene del trabajo, seguridad social y de prevención, asistencia y trabajo social;
2. Elaborar y presentar a aprobación del Ministro el Plan de Inspección y sus programas; elaborar las metodo-

logías para la realización de las inspecciones;

3. Dirigir y ejercer la actividad de supervisión al funcionamiento de la inspección del Trabajo y el actuar de sus inspectores;

4. Investigar los accidentes de trabajo mortales, las averías de equipos o actividades peligrosas y exigir la responsabilidad administrativa; comunicar a las autoridades competentes para exigir la responsabilidad penal en los casos que corresponda.

5. Controlar la aplicación de las medidas impuestas o solicitadas, por la comisión de infracciones;

6. Elaborar y presentar informes a los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, la Central de Trabajadores de Cuba, los Sindicatos Nacionales y demás órganos y entidades nacionales correspondientes, de los resultados de las inspecciones y reinspecciones, para exigir que adopten las medidas necesarias que garanticen la solución de las infracciones y prevenir que vuelvan a cometerse en las entidades inspeccionadas o no.

7. Atender, resolver y controlar los procesos de reclamaciones por las inconformidades sobre la existencia o calificación de las infracciones imputadas o de las medidas impuestas en el acto de inspección;

8. Informar a la Fiscalía los presuntos delitos detectados en el proceso de inspección, solicitar el inicio del procedimiento penal y realizar actuación pericial cuando le corresponda o se le solicite;

9. Conocer y resolver, mediante arbitraje, las discrepancias sobre los Convenios Colectivos de Trabajo y declarar la nulidad de estos cuando proceda conforme a la ley; y

10. Evaluar la efectividad de la aplicación de la legislación de trabajo, protección, seguridad e higiene del trabajo, seguridad social y de prevención, asistencia y trabajo social, para contribuir a su perfeccionamiento, a partir de la experiencia derivada de las inspecciones.



Infracciones de los derechos de trabajo y seguridad social (Parte 1).

Se dedicarán algunos artículos de este boletín a detallar las infracciones que en materia laboral se pueden producir en cualquier entidad.

A continuación se abordan las infracciones relacionadas con los derechos fundamentales en el empleo y la contratación de trabajo, según se establece en el artículo 224 del Reglamento del Código de Trabajo (Decreto 326).

- a. Emplear a menores de diecisiete (17) años de edad, sin cumplir los requisitos establecidos en la legislación, a extranjeros no residentes permanentes en Cuba sin poseer el Permiso de Trabajo o la autorización excepcional prevista en la ley a esos efectos o utilizar fuerza de trabajo que requiera aprobación sin poseerla;
- b. Incumplir las normas para el ingreso al empleo y concertar contratos de trabajo sin sujeción a la legislación;
- c. organizar y ejecutar procesos de disponibilidad de trabajadores e interrupción laboral con inobservancia de la ley;
- d. Impedir sin causa justificada el ingreso al empleo o la contratación de personas que le han

sido asignadas por las autoridades u órganos legalmente competentes;

- e. Terminar la relación de trabajo aplicando causas, fundamentos y procedimientos sin amparo legal.

Por su parte, el artículo 225 relaciona las infracciones de los derechos fundamentales en la protección a la trabajadora:

- a. Emplear a la trabajadora gestante en cargos que por prescripción médica se consideran perjudiciales al embarazo;
- b. Obligar a la trabajadora gestante o que tenga hijos de hasta un (1) año de edad, a realizar trabajo extraordinario o laborar en una localidad distante de su centro de trabajo;
- c. No conceder las licencias de maternidad retribuidas o no y no pagar las prestaciones en la cuantía que legalmente corresponde;
- d. Mantener laborando a la trabajadora en el período de licencia prenatal.

Las infracciones de los derechos fundamentales en el régimen de trabajo y descanso se reflejan en el artículo 226:

- a. Aplicar jornada de trabajo de duración superior a lo establecido en el Código de Trabajo o no garantizar el descanso diario o semanal;

- b. Aplicar un régimen de trabajo y descanso excepcional sin la aprobación de la autoridad facultada;
- c. Impedir el disfrute de las vacaciones anuales pagadas a que tienen derecho los trabajadores o en su caso del mínimo de días acordado según establece la ley; y
- d. Incumplir lo establecido sobre el receso en los días de conmemoración nacional, feriados o de receso adicional retribuido.

Con respecto al salario, se estipula en el artículo 227:

- a. Pagar un salario inferior al mínimo o al establecido para el cargo que desempeña el trabajador o remuneración en cuantía menor a la que corresponde por el trabajo realizado;
- b. No pagar la garantía salarial o hacerlo en cuantía menor a la que corresponda; y
- c. Efectuar el pago en una moneda que no es de curso legal, excederse de los plazos de pago acordados o realizar descuentos y retenciones superiores a lo que la ley permite.

En el próximo boletín se abordará la segunda parte de esta importante temática.

Se conocerán las infracciones en cuanto a la

¿CONOCE LAS INFRACCIONES DE LOS DERECHOS ESENCIALES DE LOS TRABAJADORES?

seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social y otras infracciones de carácter general.

De igual manera, se tratarán las medidas a aplicar ante la ocurrencia de tales infracciones y los procedimientos para su aplicación.

Por último se explicará lo que determina el Reglamento del Código de Trabajo acerca del cumplimiento de las medidas.



¿De Risa?



ASÍ NACEN LOS BEBÉS

Llega Pepito y le pregunta a su mamá:

-Mamá, ¿ cómo nacen los bebés?

A lo que la mamá le contesta:

-Mira Pepito: primero sale la cabeza, después salen los brazos, más adelante sale el cuerpecito, y al final los pies.

Y Pepito responde:

-¡ahhhh! ¿ Y luego los arman?

Proceso de Evaluación del Desempeño del Curso Escolar 2014/2015

Como cada año, a punto de concluir el curso escolar, se desarrolla en la Universidad el proceso de evaluación de todos los trabajadores.

Este proceso tendrá el calendario siguiente:

1º junio: Inicio del proceso.

1-8 junio: Elaboración y entrega de las autoevaluaciones al jefe inmediato superior.

8-13 junio: Elaboración por parte de los jefes de la 1ra versión de l certificado de evaluación y análisis con los factores.

15-20 junio: Despachos de evaluación por áreas.

22-26 junio: Elaboración final del Certificado de Evaluación y firma por parte del trabajador.

1-10 julio: Entrega de la Documentación en RRHH y

Dpto. de Categorías Docentes.

11-19 julio: Los evaluados inconformes con la calificación, entregan documento escrito como constancia de su inconformidad al Decano o Vicerrector correspondiente.

19 julio-4 septiembre: Análisis por parte de los Comités de Expertos y el Decano o Vicerrector según corresponda, de las apelaciones presentadas.

7-12 septiembre: Notificación de los Resultados a los trabajadores que apelaron.

Aspectos a evaluar en los trabajadores docentes

- Trabajo docente-educativo en pregrado y pos- grado;
- trabajo político-ideológico;
- trabajo metodológico;
- trabajo de investigación e innovación;

e. superación; y

f. extensión universitaria.

Además, pueden incluirse otros que se considere necesario.

Aspectos a evaluar en los trabajadores no docentes

- Realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, demostrada en los resultados de su labor;
- cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinados cargos.

