

Periodo Vacacional de Verano del curso 2014/2015.

Se acerca el periodo vacacional de verano. La mayoría de los trabajadores podrán disfrutar de un merecido descanso tras la culminación de un arduo curso escolar.

Quienes tienen acumulado todos los días posibles (24 días), lo harán desde el **20 de julio** hasta el **21 de agosto**, lo que hace un total de 33 días físicos de disfrute.

Todos los trabajadores que están comprendidos en estas vacaciones masivas, si tienen todos sus días de descanso se deberán incorporar el

lunes **24 de agosto**, fecha en la que se desarrolla la semana metodológica previa al inicio del curso escolar 2015/2016.

Como consecuencia de estas vacaciones masivas, en el mes de julio, estos trabajadores recibirán en sus tarjetas magnéticas tres remuneraciones.

La primera se recibirá el 5 de julio y corresponde al salario del mes de junio.

La segunda y la tercera la recibirán el 16 de julio, resultado del acumulado de vacaciones y del salario de los 15 días laborados en el

mes de julio, máxima cantidad de días laborables de dicho mes antes de la fecha estipulada en el calendario escolar (**20 de julio**).

Los trabajadores que no disfruten de sus vacaciones en este periodo, recibirán su salario de julio el día 7 del mes de agosto.

En el mes de septiembre, todos los trabajadores que disfrutaron las vacaciones masivas, recibirán el salario correspondiente a **9 días** como máximo, completando así los 24 días laborables del mes.

¡Felices vacaciones para todos!

¿Cuántos somos?



EN PLANTILLA

1111

NO EMPLANTILLADOS

78

En este número:

PERIODO VACACIONAL DE VERANO DEL CURSO	1
¿CUÁNTOS SOMOS?	1
DERECHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL(PARTE 2).	2
SECCIÓN: USTED PREGUNTA Y YO RESPONDO.	2
DERECHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL(CONTINUACIÓN).	3
¿DE RISA? MEDIO TONTO.	4
DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE.	4

Infracciones de los derechos de trabajo y seguridad social (Parte 2 y final)

VEA EN ESTE ARTÍCULO LAS INFRACCIONES RESPECTO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.



Desde el número anterior se inició la descripción detallada de las infracciones de los derechos de trabajo y seguridad social. Para dar continuidad a esta temática, se aborda primeramente lo estipulado en el artículo 228, respecto a las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- a. Incumplir las medidas para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y no garantizar condiciones de trabajo higiénicas y seguras;
- b. No declarar un accidente de trabajo ocurrido;
- c. No investigar los accidentes de trabajo y otros que se equiparan a los efectos de la protección de la seguridad social;
- d. Incumplir lo establecido en la legislación con respecto a las con-

- diciones de trabajo a garantizar a los jóvenes de quince (15) y hasta dieciocho (18) años de edad;
- e. Impedir la realización de exámenes médicos preempleo o periódicos a trabajadores que lo requieran, según lo dispuesto por el Ministerio de Salud Pública; y
- f. Violar lo dispuesto sobre la entrega de equipos de protección personal, cuando corresponde o entregarlos sin que cumplan los requisitos exigidos.

En cuanto a la Seguridad Social, se plantea en el artículo 229 lo siguiente:

- a. Incumplir los términos previstos para la tramitación de la solicitud de pensión formulada por el trabajador o su familia;
- b. Incumplir lo dispuesto en el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral;
- c. Incumplir el pago de

- las prestaciones a los trabajadores en caso de invalidez temporal o de invalidez parcial y de la pensión a los familiares de trabajadores fallecidos, durante los períodos y condiciones regulados en la ley; y
- d. No confeccionar o actualizar la certificación de los tiempos de servicio prestados y salarios devengados por los trabajadores a los fines de la seguridad social.

Finalmente, en el artículo 230 se detallan otras infracciones:

- a. Incumplir lo establecido en el Código de Trabajo, su Reglamento y las disposiciones complementarias;
- b. Incumplir las disposiciones específicas dictadas por autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- c. Incumplir, sin causa legalmente justificada, los acuerdos firmes de

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:

11

Tema más abordado:
Evaluación



Envíe su mensaje a:

drhh@ucpejv.rimed.cu

con el Asunto: CONSULTA AL BOLETÍN

¡Le contestamos en menos de 48 horas!

... viene de la página anterior.

los órganos que en las entidades conocen y resuelven los conflictos de trabajo; y

d. Obstaculizar o impedir la actuación de los inspectores en el ejercicio de sus funciones.

A partir de las infracciones descritas en el artículo del mes anterior y en el de este mes, el Código del Trabajo estipula las medidas a aplicar ante estas infracciones.

Las medidas que directamente adopta la Inspección del Trabajo son:

- a. Obligación de hacer, apercibiendo por escrito al infractor la ejecución de actos encaminados a que cesen las causas o los efectos de la infracción dentro del plazo que se le fije y de no hacerlo se dispone que se ejecute por su jefe inmediato superior y que actúe contra el infractor;
- b. Disposición mediante clausura, paralización inmediata de equipos, maquinarias, cierre de locales o centros que se consideren peligrosos por atentar contra la seguridad y salud de los trabajadores o de la población en general o ambas;
- c. Multa a personas jurídicas y naturales, cubanas y extranjeras del sector no estatal.

Este órgano también puede solicitar la aplicación de medidas de acuerdo con:

- a. Las medidas administrati-

vas o disciplinarias en correspondencia con la gravedad y consecuencia de las infracciones, a las autoridades a que se subordinan los cuadros y funcionarios estatales que tienen la responsabilidad del cumplimiento de las normas legales infringidas;

- b. La suspensión temporal o definitiva de licencias y permisos, otorgados al empleador por los organismos competentes; y
- c. El inicio de un proceso penal a los presuntos responsables de accidentes mortales, a las autoridades facultadas o agentes de la autoridad.

Vista las infracciones y las medidas a aplicar, resulta interesante conocer algunos aspectos generales concernientes a la aplicación de estas medidas.

Los inspectores están en la obligación de dejar constancia escrita de los resultados de la visita y deben notificarlos al Jefe y Consejo de Dirección de la Entidad visitada.

Las multas podrán ser impuestas por inspectores provinciales o nacionales, mediante escrito fundamentado, según corresponda.

Ante la inconformidad con los resultados declarados en el informe, la entidad puede recurrir a la apelación, la cual se hace por escrito ante el Director General de la ONIT o los directores de

sus filiales, según el nivel de subordinación del inspector, dentro de los diez días hábiles a partir de la notificación. La medida impuesta no se interrumpe durante el recurso de apelación.

La autoridad facultada decide lo que proceda dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la recepción del recurso y notifica por escrito al recurrente mediante Resolución, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

Contra lo resuelto por la autoridad facultada no cabe recurso alguno en la vía administrativa, ni en la judicial.

En cuanto al cumplimiento de las medidas determinadas para una entidad visitada, se declara en el Reglamento del Código de Trabajo lo siguiente:

La obligación de hacer se cumple en un término que no exceda de los treinta (30) días posteriores a la imposición de la medida, si la autoridad facultada no le concede un plazo mayor para su cumplimiento.

El cierre de locales o centros, se notifica mediante acta y se colocan uno o más sellos oficiales de clausura en lugares visibles del equipo, maquinaria, locales y centros clausurados.

El levantamiento de la clausura se efectúa, en

**VEA TAMBIÉN
LAS MEDIDAS
QUE SE
ESTIPULAN
PARA LAS
INFRACCIONES
DESCRITAS**

presencia del inspector, después de eliminadas las condiciones inseguras que dieron origen a la misma.

La multa se paga en los lugares y términos establecidos en la legislación correspondiente.



¿De Risa?



MEDIO TONTO

Alfredo y su novia Susana hablaban entusiasmados en el portal de la casa. Pocos minutos después entró el suegro y lo miró con cierto desdén.

Muy molesto con tales miradas, le comenta a la novia:

- Susy, amor mío, tengo la impresión de que tu padre me considera medio tonto.
- No, amor, eso son sólo ideas tuyas. El problema debe ser que aun te conoce a medias.

Del proceso de evaluación docente...

Muchos docentes se han comunicado a través de la dirección electrónica del Boletín para conocer más acerca de los nuevos rubros que estipula la resolución 66/2014 del MES.

Los dos nuevos rubros en la evaluación del docente universitario son:

1. Trabajo Político—Ideológico.
2. Trabajo de Extensión Universitaria.

El interés fundamental es conocer los diferentes aspectos que se planifican y/o evalúan en estos nuevos rubros, por lo que se detallan a continuación los mismos.

Actividades a considerar en el trabajo político-ideológico:

- a) Grado de caracterización de los grupos de estudiantes;
- b) Contribución a la formación integral de los estudiantes;
- c) Exigencia de la disciplina de los alumnos;
- d) Formación de valores;
- e) Contribución a la orientación y motivación profesional de los

alumnos; y

- f) Eficacia de la labor docente en contribuir al desarrollo y la formación integral de los alumnos.

Actividades a considerar en el trabajo de extensión universitaria:

- a) Calidad de las tareas extensionistas contenidas en su plan de trabajo;
- b) Promoción de la cultura de la profesión desde las distintas formas organizativas del proceso docente;
- c) Participación en cátedras honoríficas;
- d) Apoyo y contribución a la conformación de unidades artísticas, deportivas y otras instituciones culturales, dentro o fuera de la universidad;
- e) Divulgación de los resultados de la ciencia y la innovación tecnológica;
- f) Promoción de actividades extracurriculares para el desarrollo cultural integral de los estudiantes;

- g) Liderazgo y participación en la realización de proyectos extensionistas dirigidos al desarrollo sociocultural comunitario; y
- h) Investigación en el campo de la extensión universitaria y participación en la introducción y generalización de sus resultados.

Los aspectos descritos, así como los estipulados para los otros 4 rubros ya habituales, deben estar reflejados en el plan de trabajo individual de cada docente.

En el resuelto CUARTO de esta resolución se plantea que el objetivo de la evaluación del profesor universitario es valorar los resultados y la calidad del trabajo realizado en el año, de acuerdo con las actividades del plan individual; así como la efectividad de la labor desarrollada en la formación integral de los estudiantes, el ejemplo personal y el prestigio.

