

PRESENTACIÓN ACTORES
ECONÓMICOS NO ESTATALES
ESPACIO CRECIENDO JUNTOS
VALUARTE

RELACIONES LABORALES QUE SE ESTABLECEN ENTRE LAS MIPYMES Y LOS TRABAJADORES

Derechos o cumplimiento de principios jurídicos debe garantizar el empleador al contratar a un trabajador

Conforme a lo dispuesto en el Artículo 9 de la Ley 116 “Código de Trabajo”, del 20 de diciembre de 2013



el empleador, es la persona natural dotada de capacidad legal para concertar relaciones de trabajo, que puede emplear uno o más trabajadores; ejerce las atribuciones y cumple las obligaciones y deberes establecidos en la legislación.



por lo que para formalizar la relación trabajo, cumple con la obligación de concertar el contrato a los efectos de que la persona contratada se comprometa a ejecutar con eficiencia su labor, a observar las normas de disciplina y las demás que se acuerden, y el empleador por su parte, se obliga a pagarle la remuneración correspondiente a la labor realizada y garantizar las condiciones y derechos de trabajo y de seguridad social establecidos en la legislación vigente.

Artículo 72 Código de Trabajo

en el sector no estatal las relaciones de trabajo entre trabajadores y personas naturales autorizadas a actuar como empleadores, se formalizan mediante un



o documento equivalente, donde se precisan las cláusulas y condiciones acordadas, con copias para las partes y en estas relaciones rigen las disposiciones establecidas en la Ley para el contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

Las cláusulas y condiciones que acuerden las partes deben referirse a las generales de las partes y



- número de identidad permanente del contratado;
- la labor y lugar donde se realizará el trabajo;
- la duración del trabajo,
- el régimen de trabajo y descanso;
- la cuantía y forma de la remuneración;
- las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que corresponden a la labor que realizarán;
- y cualquier otra cláusula que acuerden las partes

¿Cuáles son las causas para la terminación del contrato de trabajo?

Causas generales:

- a) acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de alguna de las partes;
- c) jubilación del trabajador;
- d) fallecimiento del trabajador;
- e) extinción de la empresa, cuando no existe otra que se subrogue en su lugar; y
- f) vencimiento del término fijado o la conclusión de la labor pactada, cuando se trate de los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

¿Cuáles son las causas para la terminación del contrato de trabajo?

Causas a iniciativa del trabajador

- El trabajador que por su voluntad decide dar por terminado el contrato de trabajo está en la obligación de comunicarlo por escrito y se produce una vez transcurridos los términos de aviso previo siguientes:
- hasta 30 días hábiles para los contratos por tiempo indeterminado;
- hasta 15 días hábiles para los contratos de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.
- Para el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, en el caso de los cargos técnicos, que requieran como requisito para su desempeño poseer nivel superior, el término de aviso previo es de hasta 4 meses.

¿Cuáles son las causas para la terminación del contrato de trabajo?

Causas a iniciativa de la MIPYME

- El contrato de trabajo por tiempo indeterminado termina por iniciativa del empleador por:
- Pérdida de la idoneidad demostrada;
- reubicación definitiva fuera de la entidad del trabajador a quien se declara su invalidez parcial; no aceptación del inválido parcial de una oferta de empleo acorde a su capacidad dentro o fuera de la entidad o no apruebe la recalificación, en ambos casos por causas injustificadas;
- cumplimiento del plazo de la licencia de maternidad o, en su caso, de la prestación social o licencia no retribuida por maternidad, en los términos y condiciones establecidos en la legislación, sin que la trabajadora o trabajador que la disfruta se haya reintegrado al trabajo;

¿Cuáles son las causas para la terminación del contrato de trabajo?

Causas a iniciativa de la MIPYME

- sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos cuando excede de 6 meses, si así lo decide el empleador;
- no reincorporación al vencimiento de la licencia no retribuida concedida por el empleador; y
- otras causas previstas en la legislación.
- La terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra antes del plazo previsto por voluntad de la MIPYME, debe comunicarse por escrito al trabajador, con 15 días hábiles de antelación.

Se pueden concertar contratos de duración inferior a la jornada de trabajo ?

Artículo 74 Código de Trabajo

el empleador tiene el deber de garantizar derechos mínimos para los trabajadores que contrata, consistentes en que la jornada de trabajo diaria sea de ocho horas y puede llegar en determinados días de la semana hasta una hora adicional siempre que no exceda el límite de cuarenta y cuatro horas semanales; que la remuneración no puede ser inferior al salario mínimo, en proporción al tiempo real de trabajo; un día de descanso semanal y siete días naturales de vacaciones anuales pagadas, como mínimo; y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Se precisa que la remuneración al trabajador debe corresponderse a la forma de remuneración que hayan acordado en el contrato de trabajo.

¿Qué obligaciones tiene la MIPYME cuando concluye la relación laboral con el trabajador y qué derechos tiene el trabajador?

Al momento de la terminación de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a percibir el salario por la labor realizada, la cuantía de lo acumulado por concepto de vacaciones anuales pagadas, así como la correspondiente a la prestación de seguridad social que hubiere estado percibiendo.

En caso de fallecimiento del trabajador, este derecho se ejerce por los familiares con derecho a pensión de la seguridad social o, en su defecto, por los herederos que acreditan tal condición.

¿Se puede utilizar el pluriempleo en las MIPYME?

Artículo 28 Código de Trabajo

Establece que los trabajadores **después de cumplir los deberes del cargo que desempeñan**, pueden realizar otras labores para lo cual suscriben un contrato de trabajo y perciben la remuneración que les corresponda por la labor realizada; así mismo dispone que los empleadores pueden concertar contratos con sus trabajadores para que realicen labores distintas a las habituales en diferentes horarios de trabajo, mediante contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, por lo que nada impide que puedan utilizar el pluriempleo, **no obstante el empleador ha de tener en cuenta la duración de las jornadas de trabajo, garantizando la seguridad y salud en el trabajo, así como el descanso activo, social y familiar del trabajador.**

¿Pueden los jóvenes de hasta 18 años ser socios en las MIPYMES o trabajadores de ellas?

Pueden ser socios solo las personas naturales residentes permanentes en Cuba, mayores de 18 años de edad. (Artículo.48 Decreto Ley 46)

No obstante, pueden ser trabajadores contratados los jóvenes a partir de 17 años, que es la edad laboral, y los de 15 y 16 años, previa autorización del director municipal de trabajo, a solicitud del empleador (la MIPYME), con el consentimiento de los padres o tutores (Artículo. 22 de la Ley 116, Código de Trabajo y Artículo 86 del Decreto 326, Reglamento del Código de Trabajo)

Régimen de trabajo y descanso en la MIPYME.

El régimen de trabajo y descanso se aprueba por Junta General de socios de la MIPYME o lo que se haya pactado en los Estatutos Sociales.

La duración de la jornada de trabajo es de 8 horas diarias como mínimo durante cinco días a la semana; atendiendo a las condiciones técnico-organizativas existentes y las necesidades de la producción o los servicios, la jornada diaria puede llegar en determinados días de la semana hasta una hora adicional, siempre que no exceda el límite de la jornada semanal que puede establecerse entre 40 y 44 horas.

Se pueden establecer regímenes excepcionales cuando se requieran por la naturaleza del trabajo, la complejidad de su control, porque se desarrollan en lugares inhóspitos o lejanos, con una debida correspondencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

¿Qué obligaciones tiene la MIPYME con relación al tratamiento laboral y salarial establecido en los días de conmemoración nacional, feriados y de descanso adicional retribuido a los trabajadores que contrata?

La MIPYME viene obligada a aplicar el tratamiento laboral previsto en los artículos 94 al 100 del Código de Trabajo, referido al descanso de los trabajadores en esos días. Asimismo, debe aplicar el tratamiento salarial previsto en el artículo 111, referido al pago de la remuneración al trabajador, en los días de conmemoración nacional, oficial y feriados.



De las vacaciones anuales pagadas.

- Los trabajadores tienen derecho al disfrute de un mes de vacaciones anuales pagadas por cada once meses de trabajo efectivo. El mes de vacaciones se considera de 30 días naturales;
- para determinar el acumulado de días de vacaciones anuales pagadas y la cuantía de la retribución de cada trabajador, se multiplican por el 9.09 por ciento los días efectivamente laborados y los salarios percibidos durante el período acumulado que da derecho al descanso;
- el empleador tiene la responsabilidad de adoptar las medidas para hacer cumplir el programa de vacaciones anuales pagadas y que el descanso sea efectivo;





¿Qué documentación debe quedar contenida en el diseño de un Sistema de Gestión de Capital Humano para los empleadores en el sector no estatal, de forma tal que garantice la protección de las relaciones laborales que en ellas tienen lugar?

Confecciona o actualiza el expediente laboral de los trabajadores.

Confecciona un registro el tiempo de servicios y salarios devengados o el expediente laboral del trabajador a los efectos de los beneficios de la seguridad social

El expediente laboral contiene como mínimo los documentos siguientes:

- Nombres y apellidos, número de identidad permanente y domicilio del trabajador.
- contratos de trabajo y sus suplementos.
- certificación o constancia de la actualización del Registro de Inscripción Profesional, cuando se requiera.
- documento oficial de asignación del recién graduado, cuando proceda.
- documento que acredite la calificación formal, cuando corresponda.
- documentos relacionados con la seguridad social que acrediten el tiempo de trabajo, salarios devengados o ambos, así como los dictámenes emitidos por la Comisión de Peritaje Médico Laboral.
- copia de medidas disciplinarias y sanciones judiciales con implicaciones en el orden laboral, una vez que sean firmes y mientras que no sea rehabilitado el trabajador;

El expediente laboral contiene como mínimo los documentos siguientes:

- índice de relación de documentos; y
- copia del acta de entrega del expediente laboral.
- La MIPYME está obligada a proteger los expedientes laborales que están bajo su custodia y en caso de deterioro o pérdida parcial o total de estos, a realizar las gestiones para reconstruir el tiempo de servicio y salarios devengados a los fines de la seguridad social. Al término de la relación de trabajo se hace entrega del expediente al trabajador o sus familiares, según corresponda, garantizando quienes lo reciban, que no se altere su contenido.

¿Qué obligaciones tiene el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo?

Adoptar las medidas que garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas, así como la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros daños que puedan afectar la salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral y para ello debe:

- Identificar y evaluar los riesgos en el trabajo y realizar acciones preventivas para disminuirlos o evitarlos;
- dar instrucción a los trabajadores sobre los riesgos en el trabajo y los procedimientos para realizar su labor de forma segura y saludable;



¿Qué obligaciones tiene el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo?

- exigir que los trabajadores se sometan a exámenes médicos, a fin de determinar si se encuentran física y mentalmente aptos para la labor de que se trate
- controlar, investigar e informar a las autoridades que corresponda, de los accidentes de trabajo y otros que se equiparen a los efectos de la protección de la seguridad social, en los casos en que el trabajador lesionado o fallecido tenga suscrito un contrato de trabajo;
- exigir que los trabajadores se sometan a exámenes médicos, a fin de determinar si se encuentran física y mentalmente aptos para la labor de que se trate



¿Qué obligaciones tiene el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo?



- informar a las autoridades que corresponda, de los accidentes de trabajo y otros que se equiparen a los efectos de la protección de la seguridad social, en los casos en que el trabajador lesionado o fallecido tenga suscrito un contrato de trabajo;
- suministrar gratuitamente, conservar y mantener los equipos de protección personal, contra incendios, así como otros dispositivos y medios técnicos en los puestos de trabajo que lo requieran, en atención a los riesgos, las normas y los requisitos de seguridad y salud en el trabajo;
- emitir el permiso de seguridad para la ejecución de trabajos de alto riesgo, según lo previsto en la ley, para garantizar la seguridad de los trabajadores.

¿Qué obligaciones tiene el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo?

- velar porque los trabajadores usen los equipos de protección personal que se produzcan o importen, aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según lo previsto en la Resolución 6 del 22 de marzo de 2022.



¿Cuáles son las infracciones de los derechos fundamentales identificadas en el empleo y la contratación de trabajo?

Las infracciones de los derechos de trabajo y de seguridad social se encuentran establecidas en los artículos 224 hasta el 230 del Reglamento del Código de Trabajo.

La afectación a los derechos no surge como efecto de laborar en un sector determinado, sino por el incumplimiento de lo legislado, existen riesgos que pueden ir desde un proceso de selección discriminatorio del personal, hasta la limitación de oportunidades, la falta de respeto a las pausas laborales, la suscripción de contratos inadecuados o la prolongación indebida de contratos temporales.

LA INFORMALIDAD

- Erradicar la informalidad en el sector no estatal es un desafío crucial. Asociado, principalmente, a personas jóvenes que no tienen formalizada su relación laboral, este fenómeno implica su desprotección ante cualquier eventualidad, como enfermedades, accidentes de origen común o profesional, maternidad, invalidez total o vejez.
- Muchos trabajadores desconocen los beneficios y la seguridad que podrían obtener al formalizar su situación, lo que también repercute en sus familias, que quedarían indefensas.

¿Qué pasa con una empresa privada en la que se violen los derechos laborales? ¿Podría tener una solución beneficiosa para el trabajador llevar ante la ley un conflicto laboral con un jefe?

- Si se violan los derechos laborales de los trabajadores, estos pueden acceder a la vía judicial y reclamar sus derechos».
- Además, en materia penal, se consideran delitos las violaciones de los derechos de trabajo y seguridad social por incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, imposición indebida de medidas disciplinarias, acoso laboral, lesión maliciosa de los derechos del trabajo y la seguridad social, y empleo ilegal del trabajo de personas menores de edad, todo lo cual se regula en los artículos del 325 al 329 de la Ley 151 Código Penal.

MUCHAS GRACIAS