



Guía Práctica **de los principales objetivos de** **control durante una inspección** **en materia laboral**

VALUARTE



SISTEMA DE GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

Las **infracciones de la legislación de trabajo y de seguridad social**, las medidas, así como el procedimiento para su aplicación y los recursos, se regulan en el Decreto 326, Reglamento del Código de Trabajo.

Según la normativa antes mencionada, se dispone que, en Cuba, la inspección del trabajo es facultad de:

- a) el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respecto a la legislación de trabajo y seguridad social;
- b) el Ministerio de Salud Pública, respecto a medicina e higiene del trabajo;
- c) el Ministerio del Interior, en lo relativo a la protección contra incendios, explosivos y sustancias peligrosas;
- d) el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, en lo relativo a las sustancias biológicas, radiológicas y al medio ambiente; y
- e) los órganos, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y los Consejos de la Administración, que dentro de sus respectivos sistemas realizan inspecciones.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ejecuta la inspección del trabajo mediante la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, por sus siglas ONIT, y sus filiales en los respectivos territorios. De los resultados de la inspección, debe suministrarse información al empleador, a la organización sindical correspondiente (si existiera en la entidad) y a los trabajadores.

La ONIT, tiene como misión comprobar: el cumplimiento de las políticas en materia de trabajo, protección, seguridad e higiene del trabajo; seguridad social y prevención; asistencia y trabajo social, y solicitar o aplicar las medidas legalmente establecidas en caso de violación de alguno de los derechos y deberes laborales.



EL PROCEDIMIENTO DE LAS INSPECCIONES OFICIALES EN MATERIA LABORAL:

LOS INSPECTORES DE LA ONIT, SE PRESENTAN ANTE EL SUJETO A INSPECCIONAR, CON UN ORDEN DE TRABAJO, FIRMADO POR EL JEFE SUPERIOR DE LA FILIAL EN EL TERRITORIO DE DONDE QUEDA ENCLAVADO LA ENTIDAD. LAS INSPECCIONES VAN DIRIGIDAS A COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA LABORAL. EN LAS ÓRDENES DE INSPECCIÓN SE REFLEJAN LOS PUNTOS A REVISAR, LA DOCUMENTACIÓN A SOLICITAR POR PARTE DEL INSPECTOR PARA SER REVISADA.

AL FINALIZAR EL CONTROL, SE REALIZA UN ACTA CON EL RESULTADO DE LOS OBJETIVOS DE LA INSPECCIÓN, SE EXPONE LAS INFRACCIONES DETECTADAS Y SE EMITEN CONCLUSIONES, LA VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS CON LAS OBLIGACIONES DE HACER.

SE DISPONEN OBLIGACIONES RELACIONADAS CON ERRADICACIÓN DE LAS VIOLACIONES, INCLUIDA LA SOLICITUD DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS O DE RESPONSABILIDAD. ADEMÁS, SE SEÑALARÁ LA OBLIGACIÓN DE ARCHIVAR EL ACTA EN EL EXPEDIENTE DE CONTROL DE LA ENTIDAD, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 193 DE LA LEY NO. 116 DE FECHA 20 DE DICIEMBRE DE 2013 CÓDIGO DE TRABAJO" Y EN EL ARTÍCULO 233 DEL DECRETO NO. 326 DE FECHA 12 DE JUNIO DEL AÑO 2014, SE NOTIFICA A LA ADMINISTRACIÓN DE LA EL RESULTADO DE LA INSPECCIÓN REALIZADA, ENTREGÁNDOLE COPIA DEL ACTA, CUYA FIRMA DEJA CONSTANCIA DE SU CONOCIMIENTO, LO QUE NO IMPLICA NECESARIAMENTE LA CONFORMIDAD CON SU CONTENIDO, A CUYO EFECTO SE HACE SABER QUE DE NO ESTAR CONFORME CON EL RESULTADO DE LO NOTIFICADO, TOTAL O EN PARTE, PUEDE PRESENTAR RECURSO DE APELACIÓN AMPARADO EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 236 DEL DECRETO NO. 326 DE FECHA 12 DE JUNIO DEL AÑO 2014, REGLAMENTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO, MEDIANTE ESCRITO A LA AUTORIDAD FACULTADA, EN UN TÉRMINO DE DIEZ (10) DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE NOTIFICÓ LA INSPECCIÓN.

PUEDEN SER **Objetivos de Control**

EN MATERIA LABORAL LOS PUNTOS SIGUIENTES:

Empleo de menores de edad:

Se verifica si existen en la entidad jóvenes contratados con edades entre 15 y 18 años de edad y en caso positivo se verifica que cargo ocupan, si presentan certificación del estado de salud para determinar si están apto física y psíquicamente, capacitación para la labor que desempeñan bajo la tutoría de trabajadores con experiencia reconocida y que no estén ocupados en cargos donde existan riesgos perjudiciales para su salud y desarrollo integral.

Se comprueba además que estén excepcionalmente autorizados a trabajar por el Director Municipal de Trabajo, por las circunstancias definidas en la Ley, la jornada de trabajo. Se comprueba que coinciden las labores que realizan con las del contrato de trabajo y que no estén expuestos a las condiciones de riesgos establecidas en la Ley.

Se verifica si existen jóvenes estudiantes, ya sean de escuelas de oficio o realizando las prácticas. De ellos, se verifican si están bajo la tutoría de los profesores y trabajadores con experiencia reconocida y que no estén ocupados en cargos donde existan riesgos perjudiciales para su salud y desarrollo integral.

Formalización de la relación de trabajo:

Se comprueba que la entidad posea una estructura organizativa (organigrama), plantilla de cargo y registro de trabajador y registro de altas y bajas, según lo establecido en la Resolución No. 29 de 2014; documentos que se corresponden entre sí.

Se verifican la existencia de todos los expedientes laborales de los trabajadores que son altas en la organización, y que posean la documentación pertinente,

según lo establecido en el Código de Trabajo (modelo EL-1, título del último nivel de enseñanza, se puede anexar otros títulos que tengan relación con el cargo que se ocupa, contrato de trabajo ya sea determinado e indeterminado, perfil del cargo, índice del expediente).

Se comprueba en el proceso de selección e incorporación al empleo, principalmente que el trabajador haya presentado chequeo pre-empleo, nivel educacional (título) para analizar si posee las competencias requeridas para ocupar el cargo. Se verifican los métodos y prácticas que se utiliza para la selección e incorporación de sus empleados, si se promueve la idoneidad, nivel de preparación y experiencia en este proceso. Si poseen funciones para cada cargo u otra herramienta que establezca las tareas a cumplir para cada uno.

OBJETIVOS DE CONTROL

Por parte del empleador una vez aceptado al trabajador le corresponde hacer contrato de trabajo, movimiento de nómina para oficializar el alta en la empresa y registrarlo en el Anexo 14 B (registro de trabajadores) y en el registro de altas. Finalmente, se puede cotejar estos datos con la nómina, para comprobar que se corresponda tanto en las fechas como en el salario previsto en la documentación.

Se comprueba que en los contratos de trabajo se plasmen las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en correspondencia con el cargo o labor. En la revisión de la documentación a los trabajadores contratados por período de prueba, en cargos que requieren curso de habilitación, si poseen previamente el requisito de titulación de curso de habilitación, al igual que se revisa que aquellos trabajadores sean operadores de los medios de izado posean el certificado de homologación en esa actividad.

Se puede revisar que los cambios de áreas de trabajo y de plazas, se

Se puede revisar que los cambios de áreas de trabajo y de plazas, se realicen con la documentación debida, con los movimientos de nóminas y mediante suplementos establecidos por la legislación vigente.

Se verifica que la duración de la jornada de trabajo sea de ocho horas diarias como mínimo, durante cinco días a la semana y de cuarenta y cuatro horas a la semana como máximo, garantizando el descanso mínimo de veinticuatro horas consecutivas. Se otorguen como mínimo 7 días de vacaciones al año.

Se precisa si en la organización se promueve la observancia de valores éticos tanto por los socios como empleados; si se ha elaborado o asumido algún código de conducta y si se realizan actividades para elevar el compromiso y sentido de pertenencia con la labor que se realiza. Se puede indagar si se prioriza la capacitación de los socios y empleados, que métodos utilizan para ello y la periodicidad de ejecución. Se comprueba si se han realizados coordinaciones con otras instituciones estatales o

privadas para realizar acciones de superación.

Se comprueba si la entidad cuenta con plan de capacitación elaborado teniendo en cuenta el plan o presupuesto. Así mismo con el plan de vacaciones de los trabajadores y su tratamiento.

Protección a la trabajadora gestante:

Se verifica que se cumplan los requisitos establecidos en la ley para el otorgamiento de la prestación económica y la prestación social a la trabajadora gestante. Se revisa si se garantiza a la madre o al padre el derecho a ocupar el puesto que desempeñaban al momento de la suspensión laboral vencido el periodo de licencia postnatal, al arribo del hijo o hija a los 15 meses de tiempo. 1Duración de la jornada de trabajo y el derecho a vacaciones.



OBJETIVOS DE CONTROL

Pago del salario mínimo en correspondencia con el trabajo realizado:

Verificar que los trabajadores contratados reciban mensualmente un salario igual o superior al mínimo establecido en el país. Se puede verificar este aspecto y cotejarlo con lo expuesto en el registro de los trabajadores, en el modelo EI-1, movimiento de nómina, en los contratos firmados, en las nóminas y en las tarjeta SC 4-08.



Cumplimiento de los derechos de Seguridad Social:

Se comprueba que todos los trabajadores tengan habilitado el registro de servicios y salarios devengados. Requisitos del llenado de la tarjeta: anotaciones deben ser con tinta; no se admiten enmiendas en las tarjetas y

de existir errores en su confección se invalidan y se tacha con una cruz que abarque el año enmendado. Se efectúe el llenado de la tarjeta al concluir cada mes.

Se coteja el pago correcto de los subsidios teniendo en cuenta: días abarcados en el certificado médico, días de carencia, cálculo del salario promedio diario, porcentaje del salario promedio a pagar según corresponda y la cuantía a pagar no debe ser inferior al 50 % del salario mínimo vigente.

Protección al trabajador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Se verifica la elaboración y divulgación a los trabajadores de la Instrucción Inicial a trabajadores de nuevo ingreso y de las Política de Seguridad y Salud. Se comprueba la ejecución de los Chequeos Médicos Pre-empleo, Chequeos Médicos Periódicos, Chequeos Médicos a manipuladores de alimentos, Chequeos Médicos a choferes y recalificación. Se comprueba que en la entidad se haya realizado la identificación de los riesgos,



OBJETIVOS DE CONTROL

evaluación de los riesgos y el Programa de prevención. Se verifica que no hayan accidentes de trabajo y de contar con alguno, se haya cumplido el procedimiento adecuado para ello.

Se contrasta la implementación de Reglamentos complementarios al Código de Trabajo en materia de requisitos de seguridad de equipos, máquinas y herramientas. Se verifica que los trabajadores cuenten con los equipos de protección personal adecuados, en correspondencia con la labor que ejecutan y que los mismos estén certificados por el organismo pertinente.

Que exista, de ser requerido, licencia sanitaria, certificación de los medios de izado, así como la categorización de los choferes de montacargas.

Se comprueba si en la entidad se realizan inspecciones de recorrido

por las áreas y puestos de trabajo, registro de la disciplina vial de los conductores profesionales, expediente de conductores profesionales.

Protección al trabajador en caso de discriminación, violencia y acoso laboral:

Se comprueba que la entidad promueva una cultura constructiva en el lugar de trabajo basada en el trabajo decente, la igualdad de oportunidades y de trato, el respeto mutuo, la seguridad y la cooperación. Se revisa si la entidad tiene diseñado alguna política o protocolo de actuación de tolerancia que contemple prevención, atención, protección y corrección de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; así como el procedimiento establecido para quejas y las sanciones apropiadas en caso de incumplimiento.

así como el procedimiento establecido para quejas y las sanciones apropiadas en caso de incumplimiento.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Versión digital actualizada de la Ley No. 116, Código de Trabajo, de 20 de diciembre de 2013, Edición de la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2013. Asamblea Nacional Del Poder Popular. Actualizado: 20 de febrero de 2020
2. Decreto 326, Reglamento del Código de Trabajo”, emitido por el Consejo de Ministro.
3. Gaceta Oficial No. 004 Extraordinaria de 22 de enero de 2009. ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR. LEY No. 105/O.
4. Normas complementarias de la actividad de Capital Humano aprobadas en Cuba.
5. Guía de Autocontrol del 2024, de la Contraloría General de la República de Cuba.



**VALUARTE
JUNIO, 2024**