

UCRANIA

LEGISLACION LABORAL EN UCRANIA

La principal norma para la regulación del mercado laboral es el Código del Trabajo. La relación de trabajo también puede regularse mediante un reglamento interno, que nunca puede significar una reducción de los derechos previstos en la legislación.

El Código del Trabajo contempla dos tipos de contrato; temporal e indefinido. En caso de indefinido, para la realización de un despido, el empleador debe avisar al trabajador por escrito, con dos meses de antelación. El trabajador tiene derecho en algunos casos a una indemnización, debe ser al mínimo de un salario y compensación por los días de vacaciones no recibidos.

El despido puede ser “amigable” u “hostil”. Amigable es en los casos de renuncia al puesto de trabajo, expiración del contrato, no-aceptación del cambio de lugar de trabajo, etc. El hostil se da en los casos de reestructuración de la empresa con reducción de plantilla, incapacidad del trabajador, incumplimiento de contrato, caso de infracciones como robo, tomar drogas, etc.

El trabajador tiene derecho a disfrutar de los 10 días de fiestas anuales y de 24 días de vacaciones pagadas; para los menores los días de vacaciones suben a 31. Este número de días de vacaciones puede variar según categorías de trabajo, pero no deben de ser inferiores a 24. Las mujeres tienen derecho a permiso de maternidad con la totalidad del sueldo, 70 días antes del parto y 56 días después. Posteriormente, tienen derecho a permiso sin sueldo por parte de la empresa hasta que el niño tenga tres años; pero recibirá una ayuda social por parte del Estado.

Los trabajadores tienen derecho a sindicarse para defender sus intereses. La actividad sindical y las huelgas tienen un nivel muy bajo en Ucrania.

La duración del tiempo de trabajo es de 40 horas semanales. Las horas extra no pueden exceder de 120 horas anuales, aunque suelen negociarse entre el patrono y los trabajadores.

La jubilación es a los 60 años para los hombres y a los 55 para las mujeres; reducida en los casos de trabajos difíciles. La pensión de jubilación en general es bastante baja, dependiendo del salario anterior, del tiempo de cotización, etc.

Todo trabajador, público o privado, a tiempo parcial o completo, debe de estar cubierto por la Seguridad Social obligatoria. La seguridad social viene regulada por diferentes textos, el Código del Trabajo, Ley sobre la Jubilación, Ley sobre el Seguro Social Obligatorio contra la Incapacidad, Ley sobre el Seguro Obligatorio contra el Paro y Ley sobre el Seguro contra los Accidentes y Enfermedades Profesionales.

Tanto el trabajador como el empleador tienen que contribuir a la Seguridad Social obligatoria. Existen cuatro fondos: empleo, social, de jubilación y de accidentes. Los salarios recibidos están sometidos a cotizaciones sociales obligatorias, que se retienen en origen:

- Jubilación: 32% de cuota patronal y 2% de cuota obrera (1% si el salario es inferior a 150 grivnas mensuales)
- Seguridad Social: 2,9% de cuota patronal y 1% de cuota obrera (si el salario es superior a 364 grivnas).
- Empleo: 1,6% de cuota patronal y 0,5% de cuota obrera.
- Accidentes de trabajo: entre un 0,86% y 13,8% según el sector de actividad.

Estas cuotas varían con relativa frecuencia.

El acceso a los servicios médicos y medicinas en la práctica no es gratuito; existe una práctica de “gratificaciones” directas. El presupuesto del que dispone este sector es muy limitado y los hospitales y ambulatorios disponen de escaso número de medicamentos y el paciente tiene que comprar la mayor parte de ellos. Por ello, aunque se tiene derecho a un servicio gratuito, cuando se requiere de servicios de calidad, son de pago. Por ello, ha surgido una red de seguros privados, complementarios, al que a veces contribuyen de forma voluntaria tanto el empleador como el trabajador.