

Economía

Separata de Trabajadores / Año 62 de la Revolución
No. 4 / economia@trabajadores.cu

Reubicados donde hagan falta



El guía de turismo Alberto Hamilton se siente satisfecho de ser útil en la brigada de limpieza que labora en el Hospital Clínico Quirúrgico Hermanos Ameijeiras. | foto: Heriberto González Brito

Ha sido un reto para el Gobierno, los ministerios, los Organismos de la Administración Central del Estado y el movimiento sindical, la aplicación de medidas para proteger a los trabajadores en el actual contexto de la COVID-19, a la vez que seguir consolidando la economía nacional y la prestación de los servicios fundamentales, expresó Isdalis Rodríguez, miembro del Secretariado Nacional de la CTC a cargo de la Esfera de Asuntos Laborales y Sociales.

Dichas medidas se han ido modificando a partir de la situación epidemiológica del país, siempre con la finalidad de amparar a los trabajadores, subrayó.

Dentro de estas la interrupción laboral con garantía salarial ha sido una de las más adoptadas, lo que demuestra que en un proyecto socialista como el nuestro el ser humano es fundamental.

No obstante, han existido irregularidades, violaciones y malos procedimientos en la puesta en práctica de la interrupción como de la reubicación, que se han ido subsanando, lo que evidencia la necesidad de tener una mayor preparación y contar con un pensamiento creativo, lo cual nos ha solicitado el Presidente Miguel Díaz-Canel Bermúdez.

Gracias a ese pensamiento creativo se ha logrado la reubicación de quienes proceden de lugares donde se disminuyó el nivel de actividad o se decidió paralizar las labores.

Ellos se han podido reorientar hacia cargos en la misma entidad o en otra, o en tareas sociales.

En este resultado ha estado presente el vínculo entre organismos, rectorados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para la búsqueda de opciones de reubicación oportunas y que hagan falta, en condiciones que permitan preservar la salud del trabajador, su economía personal y la de todos, concluyó. | Alina Martínez Triay



El empleo como la mejor protección

a debate

Insuficiencias y desafíos



Juanita Perdomo Larezada

Consecuencia directa de la pandemia provocada por el SARS-CoV-2, la disminución de las operaciones en la industria del ocio cubana modificó el estatus laboral de unos 36 mil de sus empleados, interrumpidos cuando todavía le faltaban turistas a la temporada de alta.

Ángel Asley Alarcón Suárez es uno de esos trabajadores. Primero en el centro de aislamiento Veracruz, ahora en el Hospital Militar Doctor Mario Muñoz Monroy, en Matanzas, nuevamente está en la llamada zona roja, porque eso significa limpiar centímetro a centímetro las salas de enfermos o sospechosos de la COVID-19.

El camarero del Blau Varadero, entre los hoteles de mayor confort en el principal balneario cubano, higieniza y desinfecta locales de la matancera institución sanitaria con el mismo esmero que ponía en aquellas lujosas habitaciones.

“Es una tarea dura y arriesgada”, dicen muchos que, como él, aceptaron incorporarse a hospitales de todo el país, centros beneficiados con las competencias profesionales de hombres y mujeres de la hotelería y el turismo, que llenan vacíos en áreas de apoyo a la prestación de los servicios en la salud pública.

Fuera de los pasillos, cubículos, *pantrys* o áreas de cocina de los hospitales, otra admirable historia escriben quienes en 59 centros de aislamiento propios del turismo atienden a grupos sanitarios, incluidos médicos en la lucha constante por quitarle al SARS-CoV-2 las vidas que intenta llevarse.

Sin embargo, en horas tan difíciles, el alcance del Ministerio de Turismo (Mintur) trasciende esos dos pilares del enfrentamiento al nuevo coronavirus. La sapiencia de su fuerza, en un arte como el de la culinaria, se encadenó con el comercio minorista para ponerse a disposición del pueblo.

Colectivos de varios puntos de la geografía nacional elaboran, venden o sirven a domicilio comida, posibilidad bien aprovechada por instalaciones como el Velasco, el hotel de Cubanacán, aliado de no pocos ma-

tanceros que resuelven el día a día con sus ofertas.

Puertas adentro, en asuntos definitivos del objeto social del Mintur, se incursiona en aspectos quizás precisados de más alianzas con la Agricultura, en la pretensión de recoger toda la cosecha que se pueda de la siembra de hortalizas, frutas y viandas de ciclos cortos en áreas de las propias entidades hoteleras y extrahoteleras.

Dicha producción de alimentos disminuiría las partidas de gastos, alivio no menos útil que el valor añadido de disponer de comestibles frescos, del patio a la mesa, con la etiqueta de confianza que supone cultivarlos casi a la vista de los huéspedes.

Si sacarle lascas a la iniciativa suena inteligente, lo es también en grados superlativos acabar de devolverles la vitalidad a las más de 8 mil habitaciones fuera de orden en el país, camino recorrido hoy con la inversión, mantenimiento y recuperación de esos alojamientos.

De la mano del Mintur y de todas las estructuras del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Hotelería y el Turismo, en las cinco alternativas descritas encontraron amparo unas 6 mil personas, la mejor protección posible cuando crisis sanitarias como estas enferman la economía global y los bolsillos de millones.

Elogiada por la ministra de Trabajo y Seguridad Social, Marta Elena Feitó Cabrera, la disposición de los hombres y mujeres del turismo se hace realidad en organopónicos, pesqueras, Hogares de Ancianos, industrias, en la construcción, lo cual es un cambio de labor apreciado por una nación urgida de continuar su andar socioeconómico, a pesar de la COVID-19.

Seguramente necesitadas de perfeccionar variables como el vínculo empleo y salario, las alternativas de reubicación utilizadas demuestran cuánto más puede hacerse a favor de preservar la fuerza laboral, sobre todo si es competente, calificación que mucha falta hará para garantizar los nuevos conceptos de la era turismo poscoronavirus.

El sindicato en la base no siempre conoce el papel decisivo que le corresponde en la determinación, junto con el empleador, de los trabajadores interrumpidos, ni la atención que les debe prestar a estos afiliados cuando son reubicados. Ello puede influir en la violación de procedimientos establecidos en el Código de Trabajo y los Reglamentos, en diferentes momentos de este proceso.

No siempre las ofertas para el interrumpido están en correspondencia con la actividad que habitualmente ejerce, por tanto, requiere de una previa capacitación. Es un error declarar disponible a un trabajador argumentando que no es idóneo para desempeñar esa otra labor, si no se le propicia una preparación elemental.

A partir de la presencia en el país de la COVID-19 surgieron muchas dudas sobre el tratamiento de la situación en el ámbito laboral, que el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social ha ido aclarando, y otras cuestiones se han ido ajustando a las condiciones actuales.

Por ejemplo, estaba establecido anteriormente por ley que el interrumpido, cuando no podía ser reubicado, recibía el 100 % de su salario en el primer mes y transcurrido ese período se suspendía la garantía salarial. El hecho de que se le conceda el 60 % del salario básico a partir de ese tiempo y mientras dure la pandemia, es un beneficio que se agregó a la ley, lo que demuestra el carácter humanista de la Revolución.

Existe cierta confusión entre el salario básico y el salario escala. Este último es el relacionado con la complejidad del puesto laboral y se corresponde con el cargo que ocupa el trabajador, mientras que el salario básico, que es el que se ha estado utilizando para garantizar la protección salarial, es mayor porque incluye el salario escala y los pagos adicionales, por turnos, o laborar en condiciones excepcionales, etc. Es oportuno conocerlo porque hay entidades que quieren pagar el salario escala alegando que no tienen dinero.

La principal insatisfacción fue mencionada por la Ministra de Trabajo y Seguridad Social y se re-

fiere a las diferencias en ese 60 % entre el sector presupuestado y el empresarial. La CTC coincide con lo expresado por ella al respecto cuando explicó que no es lo mismo el porcentaje del sector presupuestado, que el año pasado recibió un incremento salarial, que el del empresarial, que resulta mucho menor, aunque este, recordó, había sido beneficiado con otros incrementos durante el proceso de perfeccionamiento de la empresa estatal socialista. Esa nueva escala se aplicará en la medida que las condiciones lo permitan.

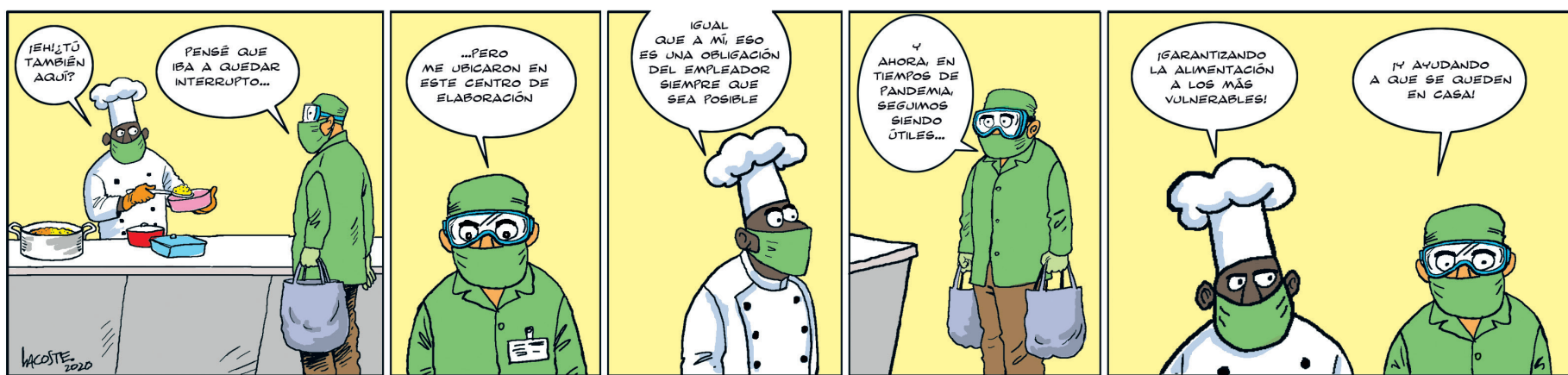
Es necesario que los directivos estén bien informados sobre las indicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y de la Organización Superior de Dirección Empresarial (Osde) correspondientes, y que estas lleguen oportunamente a las estructuras de base en todo lo referido al proceso de declaración de interrumpidos y su reubicación. Solo así se evitarán errores y malos procedimientos causantes de inconformidad o reclamaciones de los trabajadores.

Por otra parte, los empleadores no pueden olvidarse de los trabajadores que pasaron a desempeñar otras labores porque ya no estén en el colectivo y mucho menos se justifica que los sindicatos los desatendan porque son sus afiliados, a quienes hay que visitar y responder sus preocupaciones.

La reubicación debe propiciar que el trabajador sienta que realiza una labor útil, y al sindicato le concierne participar de manera activa junto con el empleador en la búsqueda de las opciones que se correspondan con las prioridades de la entidad, el sector o el territorio, con el fin de que sea el mínimo de personal el que permanezca inactivo en sus hogares con garantía salarial.

Hoy las labores relacionadas con el enfrentamiento a la COVID-19 se han convertido en fuente de empleo; sin embargo, habrá que pensar con luz larga, porque cuando disminuya el impacto de la pandemia continuarán existiendo las interrupciones laborales y habrá que buscar otras vías de reubicación para preservar la fuerza laboral.

Tira-fondo



Remedio contra los brazos cruzados



Trabajadores del hotel Parque Central atienden los pedidos de la población de módulos de alimentos que llevan a domicilio. | foto: Heriberto González Brito

| Alina Martínez Triay

Un ómnibus que los recoge en distintos puntos de la capital los conduce temprano en la mañana al Hospital Clínico Quirúrgico Hermanos Ameijeiras, donde desempeñan diariamente una labor muy diferente a la habitual. Son los 26 integrantes de una brigada del sector del turismo encargados de garantizar la limpieza e higienización de las salas. Vimos en acción a dos de ellos en Hemodiálisis: Juana Venegas Valpín, recepcionista de Cubatur, casa matriz; y Alberto Hamilton Mesa, guía de turismo. “Me siento satisfecho de poder estar activo y ser útil”, comenta este último.

El hotel Parque Central, como muchos otros, ya no recibe huéspedes; sin embargo, quien lo visite encontrará que sus trabajadores tienen sus propias historias que contar en esta compleja situación. Destacan con orgullo a la brigada que realizó en abril tareas de higienización en la zona roja del Instituto de Medicina Tropical Pedro Kourí, reconocida por la dirección de Cubanacán, el Ministerio de Salud Pública y el director del IPK.

La reubicación en el mismo hotel ha sido una de las variantes utilizadas con los interruptos. En esa condición estarían los cuatro que en el momento de nuestra visita no daban abasto en la atención a los pedidos de la población para recibir módulos de alimentos en sus domicilios. Igual le hubiese ocurrido a Alden Ugando, dependiente de almacén, a quien vimos pintando una de las habitaciones del quinto piso para hacerlas más acogedoras cuando se restablezca el servicio.

Varios empleados se han reorientado hacia ocupaciones dentro y fuera del sector, explica Milagros Díaz, jefa de Recursos Humanos, y menciona a dos de ellos, uno que pasó a laborar al Comodoro como agente de seguridad y otro como especialista de mantenimiento en la delegación del Mintur. Dentro de los que desarrollan trabajos no vinculados al turismo, refiere a quienes desempeñan hoy labores de pesquisaje y de entrega de alimentos a ancianos

en el municipio de Plaza; a los que atienden un organopónico del Cerro, a uno que pasó a ser económico en un agromercado, y a la camareira que pidió empleo en la Dirección Municipal de Trabajo.

“Organizamos a 25 trabajadores para recibir un curso rápido de agentes de seguridad, una de las actividades más solicitadas”, agrega.

Son todas muestras de un proceso que se está llevando a cabo en el país y que puede calificarse de una pelea contra brazos cruzados, para no desaprovechar la capacidad y los deseos de hacer de muchos trabajadores, cuyos empleos se han resentido por la presencia de la COVID-19.

Pensar como país

Priorizar el cambio de labor de los que han quedado interruptos permite que el trabajador siga realizando una actividad útil y necesaria, y evita el gasto que representa para el presupuesto del Estado tener que enviarlo a su casa con una garantía salarial.

El sector de industrias que tradicionalmente ha sufrido interrupciones laborales, debido a las limitaciones con la entrada al país de materias primas, ha encontrado diversas soluciones para mantener activos a sus colectivos y que a la vez contribuyan al enfrentamiento de la situación epidemiológica. Entre algunos ejemplos, el secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores de Industrias, Arturo Rodríguez Font, manifestó el quehacer de la empresa Thaba, especializada en la confección de bolsos, maletines, mochilas, carteras y otros renglones de talabartería, entidad que se ha reorientado hacia la confección de máscaras faciales para la protección de los trabajadores de la salud que laboran en la zona roja.

Por supuesto que la reubicación no se trata de un quítate de aquí para ponerte allá. En estos casos el empleador no puede proceder con superficialidad ni improvisaciones, sino abrazado a la ley, con un alto sentido de responsabilidad y de sensibilidad humana, y acompañado del sindicato. En la búsqueda



Brigada del hotel que trabajó en la higienización de la zona roja en el IPK.

de alternativas les toca a ambos actuar proactivamente con el pensamiento puesto en las necesidades nacionales y territoriales.

De lo que no hay dudas es de que en este proceso, en un contexto tan complejo como el actual, los trabajadores no han vacilado en asumir las tareas que reclaman estos tiempos. “Hemos pensado como país”, así dijo Marta María Sánchez Vázquez, especialista comercial de la agencia de viajes Cubatur, e integrante de la brigada que labora en el Ameijeiras.

Reubicación vs. disponibilidad

El propósito de la reubicación es buscar alternativas para preservar la fuerza de trabajo, como ha expresado el Presidente cubano Miguel Díaz-Canel Bermúdez, e insistido la dirección del movimiento sindical.

“Nos toca velar, exigir, para que se reubique a la mayor cantidad de trabajadores posibles y garantizar salario con aporte productivo o social”, declaró a **Trabajadores** Ulises Guilarte De Nacimiento, secretario general de la CTC.

Que sí se puede avanzar en la reubicación en vez de apelar a procesos de disponibilidad lo demuestra la comparación entre un análisis de la esfera de asuntos laborales y sociales presentado en febrero a la reunión del Secretariado Nacional de la CTC, y la situación actual.

Según datos registrados entonces por la organización sindical, las fuertes restricciones económicas, financieras y energéticas del pasado año, originadas por las medidas de recrudescimiento del bloqueo de Estados Unidos contra Cuba, ocasionaron la paralización parcial o total de algunos procesos productivos y de servicios, y unos 30 mil 24 interruptos.

La ministra de Trabajo y Seguridad Social, Marta Elena Feitó, en la mesa redonda efectuada el pasado 11 de mayo, puntualizó que la cifra había ascendido a 138 mil 638, lo que es lógico debido a los efectos de la pandemia; no obstante, en ese momento estaban re-

ubicados 39 mil 128, una cantidad mayor que los existentes a comienzos de año.

Explicó que había 93 mil 660 trabajadores cobrando garantía salarial, mientras que 5 mil 851 no la tenían por no haber aceptado la oferta de empleo.

Los que se quedan, los que se van y los que regresarán

En el Código de Trabajo, Capítulo III, artículo 58, se define el procedimiento a seguir por el empleador ante una interrupción laboral.

La secuencia es la siguiente: identificar la causa de la interrupción; determinar si es imputable o no al trabajador; precisar quiénes son los afectados y de ellos determinar cuáles permanecerán en el centro. Esto debe hacerse previa consulta con la organización sindical, lo que constituye el paso que más se viola hoy.

Y ni el empleador ni el sindicato pueden perder de vista a los que se quedan, porque les toca a ellos asumir la responsabilidad de mantener la producción y los servicios con eficiencia y calidad, y tampoco olvidar a los que se fueron, lo cual lamentablemente sucede.

No puede ocurrir por ninguna razón que el reubicado pierda el vínculo con su entidad laboral de origen, pues la relación de trabajo se reanuda cuando cesa la causa que motivó su suspensión y entonces puede retornar a su quehacer habitual.

Una tríada que no debe faltar

La reubicación es crucial para cualquier trabajador, ya que transforma su rutina de vida y requiere conocer dónde va a trabajar, qué va a hacer, y las condiciones de seguridad y salud del nuevo puesto, por lo cual en este paso tienen ineludiblemente que participar tres protagonistas: el trabajador, el empleador y el sindicato.

Lo fundamental es que, siempre que sea posible, los interruptos encuentren una ubicación para no verse cruzados de brazos ante los esfuerzos del país por salir adelante.

del lector

¿Vacaciones forzadas en tiempo de coronavirus?

En intercambio con la esfera de Asuntos Laborales y Sociales de la CTC conocimos de una reclamación expuesta por varios trabajadores a través de llamadas telefónicas.

Se trataba de que las administraciones, en lugar de darles a los interruptos que no tenían ubicación el tratamiento laboral y salarial establecido para la situación epidemiológica actual, les aplicaban vacaciones forzadas, aunque no hubiesen estado planificadas para el período y después de estas se aplicaba el 60 % de garantía salarial.

Este proceder del empleador es incorrecto, fue la respuesta. Al trabajador se le pueden conceder vacaciones, pero una vez concluidas se comienza a contar la garantía salarial que es en el primer mes del 100 % y a partir del segundo del 60 % hasta finalizada la pandemia. | RN

con la ley

En correspondencia con lo establecido en el artículo 75 Capítulo III, disponibles e interruptos del Código de Trabajo, cuando se produce una interrupción laboral el jefe de la entidad, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, adopta las acciones pertinentes para la recuperación de la producción dejada de realizar, siempre que sea factible.

Según lo preceptuado en el artículo 76, el trabajador que debe permanecer en su puesto de trabajo en espera del restablecimiento del proceso de producción o de servicio o es reubicado, cobra el salario básico de su cargo.

El trabajador reubicado temporalmente cobra el salario del cargo que pasa a desempeñar, de acuerdo con las formas y sistemas de pago aplicadas.

El artículo 77 establece que cuando no re-



Un trabajador que encontró reubicación en su propio centro, el hotel Parque Central. | foto: Heriberto González Brito

sulta posible reubicar al trabajador, este recibe una garantía salarial equivalente al ciento por ciento de su salario básico diario por el período de un mes, computado de forma consecutiva o no, dentro del año calendario de que

se trata. Decursado el mes, no procede el pago de la garantía salarial y se mantiene el vínculo de trabajo con la entidad (esta garantía se modificó en la actual situación epidemiológica del país y actualmente el trabajador recibe el 60 % el



NO ME EXPLICO CUÁL ES LA PREOCUPACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL

¡QUE LA ADMINISTRACIÓN NO PUEDE DAR VACACIONES "A LA CAÑONA" Y ADEMÁS VIOLAR LO QUE SE HA ORIENTADO!

portafolio

Diferencias que deben conocerse

Trabajador disponible: En el sector estatal los trabajadores pueden ser declarados disponibles como consecuencia de la amortización de plazas del perfil del cargo que desempeñan debido a: a) procesos de reorganización de los órganos, organismos, entidades nacionales, consejos de la administración y organizaciones superiores de dirección empresarial; b) procesos de racionalización por cambios estructurales o conversiones de entidades; c) fusión o extinción de entidades; d) cambios técnicos o tecnológicos; e) disminución del nivel de actividad; y f) estudios de organización del trabajo u otras medidas que permitan un uso más racional de la fuerza de trabajo.

Trabajador interrupto: En el sector estatal se considera interrupción laboral la paralización transitoria del proceso de trabajo que provoca la inactividad en la labor del trabajador durante su jornada de trabajo, o por un período igual o superior a esta, y se produce por alguna de las causas siguientes: a) rotura de equipos; b) falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que paralizan el proceso productivo o de servicio; c) la acción de la lluvia, ciclón, incendios, derrumbes, contaminación u otros factores adversos; d) falta de energía, combustible, lubricantes, agua u otros elementos similares; e) orden de paralización temporal de equipos, maquinarias, o líneas de producción o la clausura total o parcial de centros de trabajo, emitidas por las autoridades facultadas en la legislación vigente, incluido los períodos de veda; f) paralización por reparación capital o mantenimiento general; y g) otras causas no imputables al trabajador que determine la paralización eventual de las labores, determinadas por el órgano u organismo competente.

Vínculo con la entidad: Los trabajadores reubicados temporalmente mantienen el vínculo de trabajo con su entidad de origen o la que se subrogó en su lugar, y de no existir, la que haya definido el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección.

Derechos del reubicado: El trabajador reubicado temporal o definitivamente percibe las prestaciones monetarias de la seguridad social a que tenga derecho, referidas al subsidio por enfermedad o accidente, en la entidad o centro de trabajo donde labore.

| fuente: Código de Trabajo