

Economía

Separata de Trabajadores / Año 62 de la Revolución
No. 3 / economia@trabajadores.cu

¿Contratos en tiempos de pandemia?

Hablar hoy en el mundo de contratos de trabajo cuando se han perdido millones de empleos por la pandemia y se acentúa cada vez más la incertidumbre de si habrá suficientes puestos de trabajo después que se retorne a la normalidad, puede parecer extemporáneo.

Sin embargo, en Cuba desde que se diseñó y aprobó el plan de acción para la prevención y el enfrentamiento a la COVID-19 se tuvo en cuenta el tratamiento laboral y salarial a todos los trabajadores.

Fueron medidas aprobadas por el grupo de trabajo temporal creado para este fin en el cual participó la CTC como garante de su aplicación y control.

En cumplimiento de la indicación de quedarse en casa, la organización sindical vela

porque se aplique la garantía salarial aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

En estos tiempos de pandemia hay que resaltar la valía del contrato de trabajo, el cual tiene suplementos contentivos de las modificaciones que se efectúan en determinados puestos, previo acuerdo entre el empleador y el empleado.

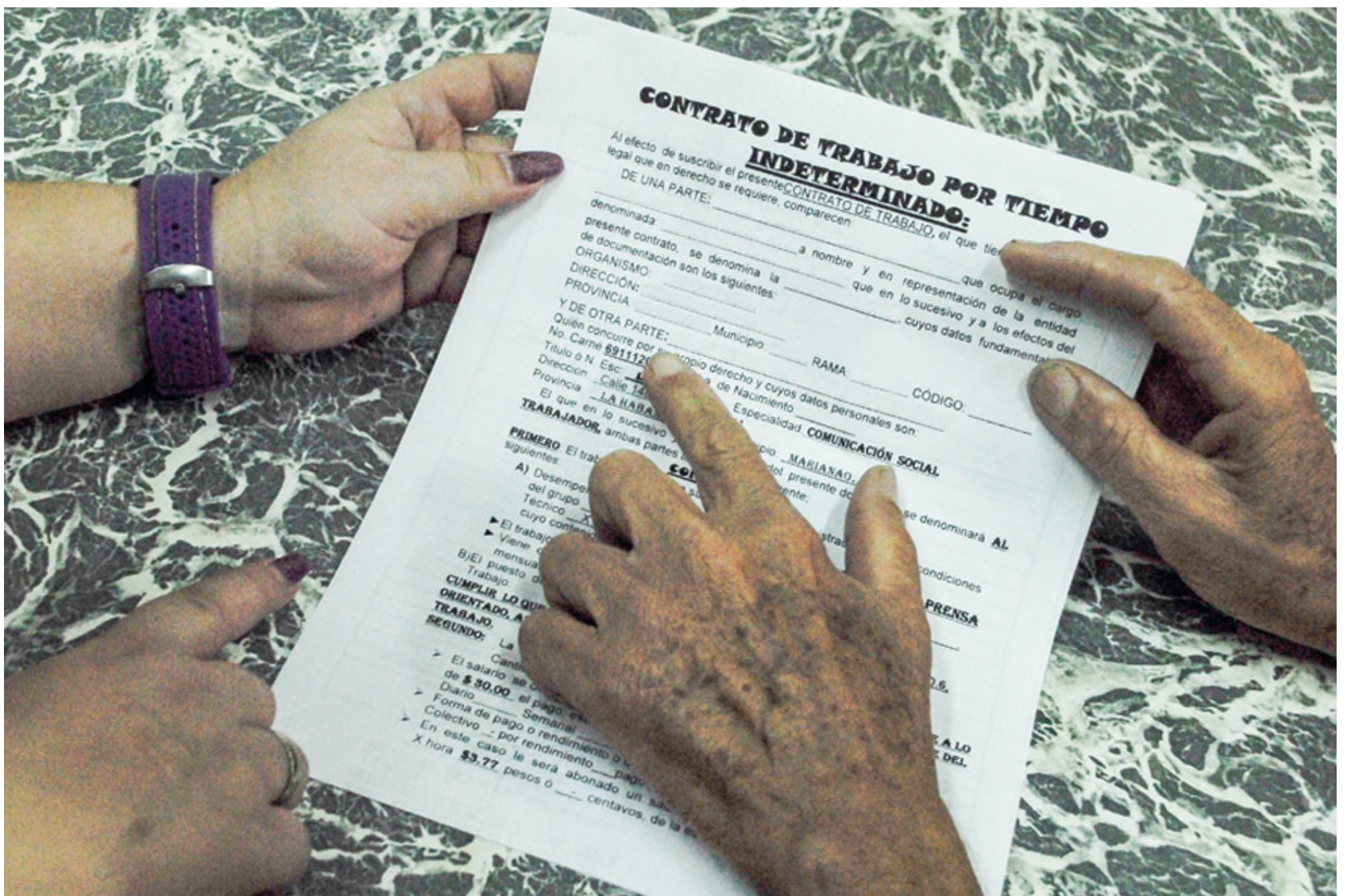
Ejemplo de ello son las reubicaciones, el trabajo a distancia y como parte de este el teletrabajo.

En la actualidad es preciso hacer un llamado a los empleadores para el cumplimiento de todo lo aprobado y puesto en práctica por el Gobierno cubano con el propósito de mantener la sostenibilidad del país sin descuidar la pre-

servación de la salud de todos y cada uno de los trabajadores.

De existir algún conflicto laboral el trabajador puede dirigirse a la organización sindical y tendrá curso su reclamación si su centro sigue funcionando.

Si el colectivo tiene paralizada su actividad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprobó una medida para estos casos. Señala que suspendidos temporalmente los procesos laborales recibidos o en tramitación por los órganos que resuelven los conflictos de trabajo, su curso se reanuda una vez concluida la situación epidemiológica y se mantienen en el mismo estado en que se encontraban al decretarse la suspensión, incluido el cómputo de los términos y plazos cursados. | Redacción Nacional



| foto: Heriberto González Brito



Alina Martínez Triay

No cambiar salud por dinero

a debate

Llegó para quedarse



Roberto Betharte Mazorra

Aunque el enfrentamiento a la COVID-19 ha llevado a la gran mayoría de los trabajadores no estatales a interrumpir su actividad y permanecer en sus casas, es oportuno recordarles sus derechos contenidos en el Código de Trabajo para que cuando se restablezca la normalidad se eviten algunas irregularidades y violaciones que han estado ocurriendo.

Una joven trabajadora de una cafetería no estatal me comentó que había tenido que dejar su empleo debido al agotador horario que el dueño le imponía. Cuando le pregunté si esas condiciones aparecían en su contrato de trabajo respondió que no mediaba ningún documento en su relación laboral y había aceptado el puesto atraída por el salario en CUC, pero llegó a la conclusión de que no podía cambiar salud por dinero.

Este problema se presenta con frecuencia en este sector, donde el capital humano es generalmente joven y desconoce la política de contratación y los derechos que esta les garantiza.

Aunque existen empleadores que cumplen lo establecido otros piensan que por ser dueños de un negocio no tienen que registrarse por el Código de Trabajo que en su capítulo VII titulado Relaciones de Trabajo Especiales, aborda en su artículo 74 los derechos mínimos que debe garantizar el empleador al trabajador contratado: duración de la jornada, la remuneración, el descanso y la seguridad y salud.

Una violación flagrante se detectó durante una visita realizada hace algún tiempo por la Esfera de Asuntos Laborales y Sociales de la CTC a cafeterías no estatales en Las Tunas: existía el contrato, pero en este aparecía la jornada de 8 horas y los empleados laboraban hasta 13 y 14 horas, lo que traía como consecuencia de que por el desgaste físico y en determinados casos mental, su permanencia era solo de 7 u 8 meses. Al indagar por qué no se habían quedado de esa situación, los afectados

alegaron que temían quedar desempleados, y perder un pago muy superior a lo que recibirían en un empleo estatal. En otra visita en la capital también salió a relucir que algunos no percibían salario sino trabajaban por la propina.

Otra irregularidad que se ha presentado es que el empleador decide en cualquier momento el fin de la relación laboral y el empleado no puede reclamar porque no existe un contrato en el que se precisen los términos de inicio y finalización del trabajo.

Se trata de un panorama muy complejo por la presencia de la dualidad monetaria, pero en el que deben primar los derechos del trabajador. Una muestra de cuánto terreno hay que ganar en este sentido es que aunque hay en el país cientos de miles de trabajadores no estatales, en la CTC casi no se reciben reclamaciones por violaciones de contratos, bien sea por desconocimiento o por la preocupación del reclamante de que esto le cause problemas.

En cada territorio hay grupos multidisciplinarios integrados por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Finanzas y Precios, la CTC y los organismos rectores de la actividad específica, entre otros, a quienes les corresponde exigir por el cumplimiento de la política aprobada a través de inspecciones y la adopción de las medidas oportunas.

La representación sindical de los trabajadores no estatales es fundamental para garantizar contratos justos. Además estos tienen la posibilidad de acudir a los abogados con que cuenta la organización sindical en las provincias y territorios.

Tanto los empleadores como las secciones sindicales deben velar por el cumplimiento de las normativas aprobadas para el mejor funcionamiento del trabajo no estatal y la garantía de los derechos de los trabajadores acogidos a esta forma de empleo.

Se ha previsto para situaciones como en las que nos encontramos, en que se produce la paralización transitoria de la relación laboral, hacer un uso más planificado de la fuerza de trabajo desde la propia concepción de los planes de la entidad para recurrir a otras modalidades de empleo que tienen su base en el contrato de trabajo a distancia y el teletrabajo.

Son los mismos trabajadores a quienes en esta circunstancia se les formaliza un suplemento al contrato inicial donde se acuerda la periodicidad de entrega de su trabajo, entre otras cuestiones de interés, de conformidad con lo previsto en el artículo 42 del Código de Trabajo, lo que permite un control efectivo de su labor.

Resaltar esto es importante porque no basta con enviar al empleado a laborar a su casa que es lo que está ocurriendo, sino que debe existir una constancia por escrito de ello, suscrita por ambas partes, que forme parte del contrato del empleado porque constituye un cambio en su régimen laboral.

Tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo son formas para el aprovechamiento del capital humano que eliminan la interrupción laboral, los pagos sin respaldo productivo cuando se tienen que enviar a los trabajadores a sus casas con garantía salarial, y posibilita un uso más racional de los recursos humanos.

El trabajo a distancia se viene implementando más desde septiembre del pasado año como medida de ahorro. En estos momentos constituye además una protección a los empleados pues están menos expuestos al contagio de la COVID-19 y pueden seguir laborando con la totalidad de su salario.

Ya desde el Código de Trabajo anterior en su artículo 24 se establecía acerca de los contratos, en el inciso e) que se acuerda el lugar de trabajo que podía ser el domicilio del trabajador.

En Cuba se aplica más el trabajo a distancia que el teletrabajo, por requerir este último equipamiento tecnológico y conectividad.

Con la utilización de esas variantes quien se acoge a cualquiera de estas continúa disfrutando de sus derechos y beneficios incluido el pago de estipendio de alimentación.

Estas modalidades han suscitado muchas inquietudes a las que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha estado dando respuestas, como el sistema de pago, el estipendio, los cargos que pueden acceder a ellas, el contenido del suplemento del contrato, pero quien puede dar mejores explicaciones a tales preocupaciones es el empleador, ya que son ambas partes, las que pactan las condiciones en que se va a laborar, de acuerdo con las características de la entidad y el tipo de labor que se va a desempeñar.

Estas fórmulas no están vinculadas a las actividades productivas que tienen necesariamente como escenario el colectivo laboral, sino que son aplicables más bien a trabajadores administrativos y técnicos. Dentro de los organismos que más las están utilizando actualmente se encuentran construcción, cultura, los medios de difusión, ciencia, educación, comunicaciones y los de energía y minas.

El sindicato y el empleador deben tener conocimiento de las dos modalidades, negociar con los trabajadores del centro las actividades a que pueden acogerse, exigir porque siempre medie en esta decisión el suplemento del contrato donde deben aparecer claramente las tareas a realizar por el empleado y su forma de control, y si bien hoy las circunstancias reclaman que estos trámites se realicen de forma expedita, todo ello debe quedar plasmado en la actualización del Convenio Colectivo de Trabajo.



A distancia, pero con orden y control

| Ramón Barreras Ferrán

LOS CIENFUEGUE-ROS Martha y Carlos, dos sobresalientes especialistas en proyectos, unidos en el trabajo y la vida, laboran desde su vivienda. A partir de la presencia del nuevo coronavirus y las medidas adoptadas en la Empresa de Diseño e Ingeniería (Idear), a cuyo colectivo pertenecen, les indicaron acogerse al teletrabajo, una forma flexible del desempeño de la actividad profesional sin la presencia física en la entidad.

Eso sí, como lo establece la ley, medió un contrato con cada uno.

Así lo aseguró Carlos Fleites Marcelo, quien a su vez es el secretario general del buró sindical en esa empresa, perteneciente al Ministerio de la Construcción. “Teniendo en cuenta las recomendaciones del Presidente Miguel Díaz-Canel Bermúdez sobre la aplicación del trabajo a distancia y el teletrabajo en aquellas entidades donde sea factible, las direcciones generales realizaron un análisis por cada dirección funcional y grupo de diseño de los trabajadores con riesgos: más de 60 años de edad, hipertensos y con cardiopatías, padecimientos de diabetes y de las compañeras que tienen hijos que cursan la enseñanza primaria o especial.

“En estos momentos 99 trabajadores se encuentran en la modalidad de trabajo a distancia. Hay otros respaldados por algunas de las variantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aplicadas para estos casos, siempre con la perspectiva de no quedar afectados salarialmente”.

¿Cómo se ha hecho?

“Se elaboraron los respectivos suplementos a los contratos de trabajo, fue creado un grupo virtual a distancia utilizando las posibilidades que brindan las redes, se garantiza la comunicación constante entre los directivos y sus subordinados para cualquier orientación o necesidades, y quedó establecido un día de encuentro en la empresa para la revisión, entrega, coordinación y chequeo de las tareas orientadas”.

Al abundar sobre el tema consideró que “en las viviendas la planificación del tiempo es esencial, pues se llevan



La especialista en proyecto Martha Negrín labora actualmente en su casa, al igual que su esposo Carlos Fleites. | foto: Cortesía del entrevistado

a cabo labores paralelas, tanto hogareñas como de trabajo. Es imprescindible levantarse temprano, como si se fuera a la empresa, para aprovechar la mañana y trabajar en la tarde el tiempo necesario, siempre manteniendo una supervisión constante del equipamiento informático puesto a nuestra disposición”.

Especificó que el sindicato siempre ha estado al corriente de las decisiones adoptadas por la dirección en cada momento.

“Esta experiencia del trabajo a distancia no es nueva para nosotros. Hemos tenido que trabajar en la casa para cumplir con compromisos vitales de la producción, tanto a nivel territorial como nacional, y siempre la respuesta ha sido positiva”, apuntó.

Cambio de mentalidad

Ha trascendido que entre los sectores más avanzados en la aplicación del trabajo a distancia está el de la Construcción y como parte de este, la Organización Superior de Dirección Empresarial de Diseño e Ingeniería (Gedic).

En busca de más elementos sobre un asunto tan actual acudimos a Yales Enríquez Martínez, directora de Capital Humano de ese Grupo Empresarial, quien de manera muy gentil y rápida nos atendió.

¿Por qué aplicaron el teletrabajo?

Cuando en el mes de septiembre del año 2019 se comenzó a potenciar esta modalidad de empleo iniciamos con las actividades que de alguna manera ya había tenido experiencia de forma excepcional. En estos momentos se ha incrementado el número de trabajadores y diversificado en otras labores como la elaboración de informes y dictámenes y todas aquellas que son necesarias para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

¿Cuántas personas están incorporadas a esa modalidad?

La Osde Gedic tiene hoy 2 mil 718 trabajadores a distancia. Esa cantidad significa el 29 % del total en las 34 entidades.

¿Cómo establecen el contrato respectivo?

Mediante un suplemento al contrato entre el empleador y el empleado dejamos evidenciado que el lugar de trabajo es su domicilio y definimos sus deberes y responsabilidades en cuanto a la entrega de información y todo lo asociado al cumplimiento de su plan de actividades.

¿Qué ventajas tiene para el empleador?

Menores costos y gastos, mayor productividad del tra-

bajo, eliminación del control de la asistencia diaria y disminución o eliminación del ausentismo y las llegadas tardes.

¿Y para el empleado?

Le permite organizar su tiempo y generar resultados a través de una gestión más enfocada en la responsabilidad individual. A su vez propicia un cambio de mentalidad, y en cierta medida, menos niveles de tensión, permitiéndole mover la carga de trabajo a horarios donde siente que puede ser más eficiente y, por ende, eso le reduce el estrés.

También propicia una relación de confianza entre el trabajador y su empleador, lo cual incide en la productividad. El teletrabajo favorece, además, una mayor especialización, menos desplazamientos y, por lo tanto, disminuyen los gastos para las dos partes. A eso se suma que el trabajador puede elegir el espacio donde va a laborar.

¿Cómo se controla el cumplimiento del contenido laboral?

Lo más importante es que se planifique bien el contenido de trabajo como forma de medir y controlar el resultado final, es decir, garantizar una correcta organización de las actividades que realizará durante el tiempo que se es-

tablezca en el contrato o suplemento.

Se puede determinar el control por objetivos, planes o tareas, en dependencia de las funciones que realiza.

¿Cómo se aplica el sistema de pago?

Está vinculado a la actividad que desempeña y es el mismo independientemente del lugar donde trabaje.

¿Lo considera como un sistema a aplicar en el futuro, aunque cambien las condiciones?

Siempre que los trabajadores se sientan motivados a partir de que pueden organizar su tiempo, enfocándose en el cumplimiento de sus tareas y sin un régimen de labor riguroso.

Aplicar saberes, inteligencia

Al solicitársele las consideraciones al respecto a Carlos Antonio de Dios Oquendo, secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción (SNTC), expresó:

“El trabajo a distancia y específicamente el teletrabajo resultan muy útiles y se ajustan a las posibilidades que ofrece la informatización. Es ventajoso para el empleador y el empleado, pero tiene que ser bien organizado, controlado y eficiente. Es una alternativa, una solución viable y adecuada, no solo para el presente, sino también para el futuro.

“En su realización hay que aplicar los saberes, la inteligencia, en aras de aprovechar el tiempo que se está en la casa. Posibilita redimensionar los servicios y evidentemente llegó para quedarse, ante las situaciones y complejidades que presenta el mundo y de las cuales nuestro país no está ni estará ajeno.

“Con ese sistema al sindicato le corresponde funcionar mejor, con nuevas alternativas, sin descuidar la atención y representación de los trabajadores.

“El trabajo a distancia debe posibilitar también que los trabajadores aumenten la autopreparación y adquieran más conocimientos”, afirmó.

Nuevas condiciones imponen nuevos métodos. De ahí que esta posibilidad, siempre que transite sobre los requerimientos legales y tenga orden, será bienvenida. El momento exige cambios en la vida laboral y este es uno de ellos.

del lector

Sobre los contratados de mayor edad

En una consulta a nuestro sitio web, la lectora Haydee Ramos Portuondo quiere saber qué protección reciben los trabajadores mayores de 70 años que tienen contrato determinado en las unidades de salud pública. “Mi padre, explica, es hipertenso y tiene 70 años, trabaja como custodio en el hospital William Soler y está pidiendo que se le dé una licencia sin sueldo a acogerse al mes sin trabajar en casa por esta situación del coronavirus y la única solución que le ofrece la administración de dicho centro es que pida la baja”. Se pregunta si eso es correcto y porque de ser así, opina, quedarían todos los trabajadores contratados a merced de las administraciones. Concluye preguntando si hay alguna ley que en este caso los proteja.

La respuesta la brinda el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que precisa: Cuando los trabajadores están contra-

tados por tiempo determinado para la ejecución de un trabajo u obra, el empleador decide si da por terminada la relación de trabajo; en caso contrario se aplica el tratamiento laboral y salarial dispuesto para la interrupción laboral hasta la fecha de vencimiento pactada. En el ejemplo que se consulta corresponde aplicar una de las medidas aprobadas como parte del Plan del Gobierno para prevenir y enfrentar a la COVID-19, referida a no mantener laborando a trabajadores adultos mayores, que por sus condiciones físicas o de salud resultan vulnerables a esta enfermedad, con el objetivo de protegerlos. Durante este período el trabajador percibe una garantía salarial equivalente al 100 % de su salario básico el primer mes, decursado el cual recibe el 60 % de este, mientras se mantenga la situación.

Si el empleador da por terminada la relación de trabajo,

el trabajador no recibe garantía salarial y pierde el vínculo con la entidad.

No obstante, el sistema de seguridad social vigente en el país y bajo el principio de no desprestigio a ningún ciudadano, prevé su protección mediante la asistencia social, por lo que ante la disminución de los ingresos del núcleo familiar, siempre que se compruebe que no alcanzan para el pago de los servicios básicos y que la persona no se encuentre apta para el empleo, se concede una prestación monetaria temporal de la asistencia social, en las cuantías actualmente vigentes, según la composición del núcleo familiar.

Ello puede tramitarse ante la Dirección de Trabajo de su municipio o a través de los trabajadores sociales, quienes ofrecen una atención diferenciada a los núcleos familiares más vulnerables, evalúan los problemas que identifican y valoran la solución con la autoridad competente.

con la ley

La importancia del contrato

La Ley 116, Código de Trabajo, reseña en su capítulo III el tema del Contrato de Trabajo.

En lo referido a las formalidades y capacidad para concertarlo señala que la relación de trabajo se formaliza con el contrato del que son partes el trabajador y el empleador.

Mediante este la persona contratada se compromete a ejecutar con eficiencia una labor, a observar las normas de disciplina y las demás que se acuerden. Por su parte, quien le emplea se obliga a pagarle una remuneración y a garantizarle las condiciones y derechos de trabajo y seguridad social que establece la legislación.

El empleador contrata directamente a los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios, y cuando resulte necesario cubrir una plaza, efectúa convocatoria.

La capacidad para concertar contratos de trabajo se adquiere a los diecisiete años de edad y excepcionalmente los empleadores pueden concertar contratos de trabajo con los jóvenes de quince y dieciséis años, con el consentimiento de los padres o tutores, en las circunstancias y condiciones establecidas en este Código y su Reglamento.



Un aspecto muy importante y que no debe pasarse por alto es que el contrato de trabajo se concerta por escrito con ejemplares para el empleador y el trabajador. En las entidades, excepcionalmente, para actividades emergentes o eventuales de cosechas o servicios a la población y en otros casos que la legislación autorice, el contrato de trabajo puede ser verbal para un período que no exceda de noventa días.

En este capítulo el interesado puede encontrar precisiones sobre los tipos de contrato, las características del período de prueba, el expediente laboral, la idoneidad demostrada, la capacitación y superación de los trabajadores, cuándo es necesario la modificación del contrato y en qué circunstancias se produce la suspensión de la relación de trabajo y la terminación del contrato.

En el capítulo VII se abordan detalladamente las relaciones de trabajo con el sector no estatal.

El dominio de lo legislado respecto al contrato es de particular relevancia para la labor de los empleadores, contribuye a un mejor ejercicio de representación de las secciones sindicales y le permite al trabajador conocer sus deberes y derechos en este sentido.

portafolio

Contrato laboral: Documento legal del que son partes el trabajador y el empleador.

Empleador: Es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

Empleado: Es una persona con cualidades y conocimientos para desempeñar un cargo, realizando tareas determinadas en una entidad estatal o no estatal.

Contrato por tiempo indeterminado: Se concierta para hacer labores de carácter permanente y no expresa la fecha de terminación.

Contrato por tiempo determinado: Para la ejecución de un trabajo u obra, que se establece con el fin de realizar labores eventuales o emergentes, así como el cumplimiento del servicio social, el período de prueba, sustituir temporalmente a trabajadores ausentes por causas justificadas amparadas en la legislación, cursos de capacitación y otros que lo requieran.

Trabajo a distancia: Es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador. Cuando requiere de equipamiento técnico y de conexión se considera teletrabajo.

Modificación al contrato de trabajo: Las cláusulas del contrato de trabajo pueden ser modificadas por voluntad coincidente de las partes, por cambio de plaza o de la naturaleza de la actividad, por Cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo o por disposición legal. Para que las modificaciones produzcan efectos legales se suscribe un suplemento al contrato de trabajo.

Interrupción laboral: En el sector estatal se considera interrupción laboral la paralización transitoria del proceso de trabajo que provoca la inactividad de la labor del trabajador durante su jornada de trabajo o por un período igual o superior a esta.

Reubicación laboral: En las condiciones actuales por la paralización de actividades causadas por la presencia en el país de la COVID-19, se recomienda priorizar la reubicación laboral, consistente en el cambio de actividad hacia otras dentro o fuera de la entidad, incluidas las que se determinen por necesidad del territorio. Si el trabajador es reubicado en otro cargo devenga el salario del nuevo cargo sin que pierda el vínculo con la entidad de origen. Si se reubica sin ocupar cargo, cobra su salario básico. De no poderse reubicar recibe el 100 % de su salario el primer mes y el 60 % mientras dure la paralización. Si no acepta la reubicación de manera injustificada, mantiene el vínculo con la entidad, pero no se le abona el salario en el período que dure la interrupción.

Garantía de remuneración para los no estatales: En las actividades que continúan prestando servicios, el empleador debe garantizar a los trabajadores contratados una remuneración en proporción al tiempo real trabajado, que no puede ser inferior al salario mínimo del país. | RBF

| fuentes: Código de Trabajo y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social