

Economía

Separata de Trabajadores / Año 57 de la Revolución
No. 4 / economia@trabajadores.cu

Frente a la pandemia, protección al trabajador



martirena

El nuevo coronavirus se ha convertido en una seria amenaza para la humanidad, porque impone la lucha por la vida y pone a prueba la capacidad de cada país para enfrentar de la mejor manera los negativos efectos en las esferas económica y social.

En medio de este panorama, el Partido y el Gobierno, siendo fieles a los principios de la Revolución, antepusieron la salud del pueblo y tomaron todas las medidas para su protección y al mismo tiempo el aseguramiento de los derechos más elementales, en especial de los trabajadores.

Lo primero fue garantizar la mayor protección y condiciones de salud para aquellos que por necesidad de la economía se mantendrían laborando, lo que incluyó el pago por los resultados del trabajo con una mejora en el indicador condicionante incluido, de manera de no supeditarlos al crecimiento o cumplimiento de las utilidades.

En segundo lugar, se procedió a suspender todo proceso de disponibilidad laboral y en los casos en que fuese pertinente aplicar la interrupción, por el cierre total o parcial del centro de trabajo, buscar alternativas de reubicación para sus trabajadores y de no ser posible, mantener el pago de la garantía salarial en el 60 %, mientras persista la situación provocada por la pandemia y no solo durante un mes como establecen las normas actuales.

Si esto no bastara, y pese a las afectaciones en los ingresos del presupuesto del Estado, se decidió suspender los tributos a los trabajadores por cuenta propia y tan pronto sea posible aplicarlos de forma gradual, en dependencia del comportamiento del nivel de actividad en cada caso.

Lo anterior es solo una muestra de que ni en situaciones de pandemia nuestro socialismo deja de ser un socialismo de principios, creado por el pue-

blo y para el pueblo. Y en la aplicación de todas estas medidas se le ha otorgado un papel decisivo a la CTC y sus sindicatos, responsables de velar porque se lleven a cabo como están establecidas, no se produzcan violaciones que lesionen al trabajador, y en la etapa actual movilizarlos hacia las actividades que posibiliten la vuelta a la normalidad, en el tiempo más breve posible.

No cabe dudas de que se avecinan tiempos aún más complejos desde el punto de vista económico, que pondrán en tensión a todo el país y en particular al movimiento sindical, pero como nos enseñó nuestro Comandante en Jefe, unidad, disciplina, confianza y respaldo a la Revolución serán la manera en que los trabajadores cubanos y el pueblo en general podamos derrotar a la COVID-19 y trabajar en función de la recuperación. | Rafael Guevara Chacón. Esfera de Asuntos Económicos CTC, Departamento de Empleo y Salarios



Una política más allá de los datos

| Yudelvis Álvarez Fonseca*

a debate

Los desafíos del sindicalismo



| MSc. Milagro de la Caridad Pérez Caballero*

Como parte del plan del Gobierno para el enfrentamiento a la COVID-19, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) implementó medidas laborales, salariales, de seguridad social y para el trabajo por cuenta propia, con el objetivo de garantizar la protección de los trabajadores y sus familias, el aislamiento social y asegurar sus ingresos ante la paralización necesaria de las actividades laborales.

Las medidas tuvieron un impacto positivo, pues los trabajadores no quedaron desamparados. Además, se habilitaron teléfonos, correos y perfiles en redes sociales para atender todas las consultas, lo que permitió el intercambio con 26 mil 817 ciudadanos.

Entre las medidas aprobadas destaca la de potenciar el trabajo a distancia, lo cual debe continuar aplicándose, y reporta en la actualidad un total de 624 mil 978 personas en esta modalidad.

Ante la interrupción laboral, se prioriza la reubicación de los trabajadores. Hoy se encuentran reubicados 48 mil 343 de los 146 mil 507 interrumpidos (33 %). Esta cifra aún es baja en relación con quienes están percibiendo garantía salarial, al 100 % y al 60 % de su salario básico.

Asimismo, se protege con una garantía salarial equivalente al 100 % del salario básico durante el primer mes, y a partir del segundo el 60 %, a las madres de los niños en la enseñanza primaria, especial, y en círculos infantiles, así como a los adultos mayores y otros trabajadores que resultan vulnerables ante la COVID-19.

En este período se desarrollaron acciones dirigidas a los trabajadores del sector no estatal. En tal sentido, en las actividades que disminuyeron su nivel, pero siguen prestando servicios, el empleador garantiza a los contratados una remuneración en proporción al tiempo real trabajado, que no puede ser inferior al salario mínimo del país. Por su parte, a los que no puedan continuar laborando, incluidos los contratados, se les concede la suspensión temporal de la actividad mientras perdure esta situación. Esto

último se otorga previa solicitud del interesado, sin trámite adicional. Estas medidas se acompañaron de beneficios tributarios.

En el sector empresarial se mantuvo el pago por resultados a partir de suprimir la condición referida al crecimiento de las utilidades antes del impuesto. También se eliminó lo concerniente al cumplimiento de las utilidades en entidades que aplican sistemas de estimulación en pesos convertibles vinculados al cumplimiento y sobrecumplimiento de indicadores productivos y de eficiencia.

Por otra parte, más de 4 mil 600 trabajadores sociales visitaron 646 mil 751 personas en condiciones de riesgos. Para su atención se habilitó un servicio de mensajería en el que participaron 6 mil 213 trabajadores de comercio, mil 388 trabajadores sociales, 4 mil 938 de los sectores de Educación, Inder y Cultura, y 8 mil 384 de organizaciones de masas, vecinos y familiares.

En el caso de la disminución de los ingresos en un núcleo familiar por la aplicación de las medidas adoptadas para el enfrentamiento de la COVID-19, siempre que se compruebe la insuficiencia para el pago de los servicios básicos, se concede una prestación monetaria temporal de la asistencia social según la composición del núcleo.

De los núcleos protegidos hasta hoy, 268 son de trabajadores, entre ellos, 252 trabajadores por cuenta propia, titulares y contratados que son adultos mayores y han suspendido el ejercicio de su actividad para mantenerse aislados o para dedicarse al cuidado de familiares adultos mayores frágiles, personas enfermas y menores; y 16 son del sector estatal.

Finalmente se asegura la protección de la Asistencia Social a los núcleos familiares que lo requieran durante las tres fases de recuperación de la pandemia, con tendencia a la disminución en la medida en que se normalice la reinserción a la actividad laboral. Como se aprecia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no se quedó de brazos cruzados ante la COVID-19. Y seguiremos.

*Directora jurídica del MTSS

La CTC y los sindicatos han asumido con responsabilidad el papel que les corresponde desempeñar, desde sus dos misiones: la de representar y la de movilizar; esta última con mayor visibilidad por el contexto que vivimos al enfrentarnos a la pandemia que nos azota, la COVID-19.

Sin duda sus efectos han generado un impacto en el escenario laboral del país; unido a la ya persistente situación del recrudecimiento del bloqueo estadounidense. Ante ello, se han adoptado diferentes medidas para cumplir con el aislamiento social, las que incluyen las de materia laboral, salarial y de seguridad social que se aplican desde el primer momento de la presencia del virus.

Las organizaciones sindicales han mantenido una participación activa en la implementación de las medidas relacionadas con el empleo, el salario y la seguridad social, pues estas respaldan las garantías y los derechos de los trabajadores, refrendados en la Constitución de la República de Cuba y el Código del Trabajo, independientemente de las excepciones que se han adoptado con este último.

Siempre el movimiento sindical ha tenido presente que lo principal es preservar la salud de los trabajadores, mediante la defensa ante los empleadores de todas las variantes posibles para la reubicación laboral, como opción a aplicar en los colectivos laborales que han disminuido o paralizado totalmente sus actividades.

Mantener la vitalidad de la economía del país obliga a eliminar insuficiencias no desconocidas, de ahí el llamado, aun en esta difícil coyuntura, a prestar mayor atención a las exportaciones, priorizar la producción nacional de alimentos, medicamentos y aseo; intensificar las medidas de ahorro de recursos de todo tipo, no solo los energéticos; y no paralizar la actividad productiva ni

la comercialización de recursos básicos; en fin, elevar la productividad del trabajo, lo que cobra mayor valor debido a los elevados costos que ocasiona el combate epidemiológico actual.

Es necesario ante los ajustes de los planes y la reducción de los presupuestos de los centros, una actuación sindical más preponderante, encaminada a sacar a flote las reservas por explotar, aún existente en nuestros colectivos laborales, aprovechar mejor el intelecto de innovadores y racionalizadores y las posibilidades de los movimientos emulativo-productivos, los que a pesar de la limitación de insumos y combustible estimulan, bien organizados y con resultados medibles, la creación de bienes y servicios.

Las medidas protectoras al empleo y al salario han tenido como propósito que se reubiquen la mayor cantidad de trabajadores posibles, pero también concretar los diseños de los sistemas de pago según el aporte realizado. El accionar sindical debe enfocarse con profundidad en la labor política e ideológica consistente en argumentar, explicar, dialogar y impulsar a los obreros para que asuman como parte de su quehacer cotidiano la eficiencia, el ahorro y el control de los recursos de que disponemos para que no se despilfarren ni se desvíen a otro destino.

Aunque se han divulgado con exactitud las medidas de protección, no es menos cierto que se producen violaciones en su cumplimiento, por ello los dirigentes sindicales deben estar atentos a su materialización y hacer que las administraciones corrijan lo desviado.

La situación nos obliga a ajustarnos a la realidad, pero no renunciamos a imponernos a ella, obrando con inteligencia, mesura, creatividad, y pensando como país.

*Miembro del Secretariado Nacional de la CTC

Tira-fondo



| Tratamiento salarial y laboral para COVID-19

Lecciones no tan asintomáticas

| Francisco Rodríguez Cruz

¿Pueden ya reincorporarse a su centro los trabajadores que recibían una garantía salarial? ¿Y quienes permanecían en casa por su condición de vulnerables cuándo regresan? ¿Cómo revocar la suspensión temporal para reiniciar la labor por cuenta propia?

Estas son algunas de las dudas que durante los últimos días comenzaron a aparecer entre la población cubana, luego del inicio de la primera fase de la etapa de recuperación después de la COVID-19, una evolución favorable que demuestra la necesidad y el interés existentes por volver al trabajo.

Detrás empieza a quedar un período de más de tres meses que removió todo el ámbito laboral del país, con sucesivas medidas salariales y de otro tipo para proteger la fuerza de trabajo, tanto del sector estatal como del particular, cuya aplicación no estuvo también exenta de conflictos y dificultades, con disímiles enseñanzas para el movimiento sindical y las administraciones.

Nadie quedó sin protección, pero...

Más de 184 mil trabajadores recibían, hasta el cierre de mayo, la protección salarial por interrupción de sus labores, al 100 % en su primer mes y al 60 % en los restantes, según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Turismo, cultura y transporte resultaron los sectores con mayores afectaciones, pero no fueron los únicos que enviaron trabajadores a la casa con esa garantía.

“Las medidas abarcaron a las personas más vulnerables a desarrollar formas graves del nuevo coronavirus, a madres con menores de edad en todas las enseñanzas, incluido el círculo infantil; y bajo el principio de reducir al mínimo indispensable los trabajadores que permanecieron en las entidades”, explicó Yudelvis Álvarez Fonseca, directora jurídica del MTSS, quien enfatizó que no quedó nadie sin recibir la debida protección.

No obstante, la funcionaria reconoció que surgieron a veces dificultades al aplicar tales garantías salariales, por la interpretación errónea que hicieron algunas administraciones.

La jurista argumentó, además, que la propia evolución de la situación epidemiológica obligó a ajustar y considerar sobre la marcha nuevas disposiciones salariales para diversas situaciones. Como ejemplos citó el caso de los trabajadores movilizadas para laborar en los centros de aislamiento y los pagos adicionales aprobados para auxiliares de limpieza y lavandería en hospitales, entre otros.

Una de las debilidades que emergió con mayor fuerza durante la pandemia fue el problema de la reforma general de salarios pendiente de aplicar en la nación. Los trabajadores del sector presupuestado que hace justo un año recibieron un significativo aumento salarial, por ejemplo, estuvieron en mejores condiciones para sobrellevar la interrupción laboral, incluso con el 60 % de su ingreso mensual, que quienes laboran en el sistema empresarial, con salarios básicos inferiores.

Enrique Cisneros Morris, jefe del Departamento de Organización del Trabajo y los Salarios y Empleo de la CTC, recordó que desde septiembre del 2019 las empresas comenzaron a recibir un fuerte impacto como consecuencia del recrudecimiento del bloqueo, lo cual afectó el pago por resultados. Tampoco la simplificación prevista para este año de los indicadores a medir por tales sistemas de pago pudo, por tanto, cumplir con su propósito de elevar el ingreso del sector productivo, en medio de la emergencia sanitaria.

A pesar de eso, Roberto Betharte Mazorra, jefe del Departamento de Asuntos Laborales y Sociales de la CTC, destacó que el 74 % de las empresas mantuvieron su actividad durante el enfrentamiento a la epidemia. También evaluó de positiva la decisión de mantener los sistemas de pago por resultados en tales circunstancias, y la supresión del indicador



El sistema empresarial funciona durante la epidemia con el 80 % de su fuerza laboral, de ella el 58 % en la entidad y el 22 % en la modalidad de trabajo a distancia. | foto: José Raúl Rodríguez Robleda

que para poder aplicarlos exigía un crecimiento de las utilidades contra igual período del año anterior.

El sistema empresarial funcionó durante la epidemia con el 80 % de su fuerza laboral, de esta el 58 % en la entidad y 22 % en la modalidad de trabajo a distancia, según informó Lixgiana Álvarez Rodríguez, jefa del Departamento de Empleo del MTSS.

Esta posibilidad de trabajar desde casa ya recibía un impulso desde el año anterior y tuvo un provechoso salto en esta etapa, al llegar a ocupar en total a casi 625 mil trabajadores al cierre de mayo, más del doble de quienes lo hacían hasta marzo último, precisó.

El trabajo a distancia y el teletrabajo no solo permitieron mantener la vitalidad de numerosas entidades y su aporte a la economía, sino que evitaron mayores afectaciones salariales, pues ese personal mantuvo sus ingresos habituales, entre estos la estimulación, los estipendios y otros pagos adicionales.

¿Quién se quedó, quién se fue?

Las diferentes medidas para garantizar el distanciamiento social en la producción y los servicios hicieron saltar otras viejas alarmas que sería preciso reconsiderar. Sindicalistas y autoridades reguladoras coinciden, por ejemplo, en que la capacidad demostrada por no pocas entidades para laborar con menos fuerza de trabajo, incluso en algunos casos con más eficiencia y productividad, apunta a la persistencia de plantillas infladas, en especial de personal indirecto.

La necesidad de continuar con el fortalecimiento de las estructuras que gestionan los recursos humanos es otra evidencia de este proceso, según Guillermo A. Sarmiento Cabanas, director de Organización del Trabajo del MTSS. “Al implementar todas estas medidas pudimos constatar que todavía falta conocimiento sobre la legislación laboral y las técnicas para organizar el trabajo”, evaluó.

Al respecto, Betharte Mazorra refirió la ocurrencia de errores puntuales al aplicar determinadas normativas en relación con el tratamiento salarial y laboral, tales como el descuento incorrecto de la contribución especial a la seguridad social a trabajadores que estaban en casa con el 60 % del salario, la inexistencia de los suplementos al contrato para fijar las condiciones del trabajo desde el

hogar o las dudas sobre cómo aplicar en esas modalidades de empleo la protección ante posibles accidentes laborales.

Apuntó además que la CTC recibió inquietudes en torno al excesivo carácter administrativo, sin la participación de los dirigentes sindicales de base, del proceso de declaración de interrupciones temporales o de reubicaciones temporales en otros puestos y centros de trabajo durante la epidemia. “A veces al secretario general del sindicato lo mandaban para su casa entre los primeros, sin considerar que nuestra organización debe continuar su labor de atención a los trabajadores dentro y fuera del centro”, indicó.

Al respecto, la jefa del Departamento de Empleo del MTSS refirió no haber recibido quejas sobre el acompañamiento sindical al proceso, pero recalzó que las principales decisiones en una entidad las toma su consejo de dirección, donde tiene que participar el sindicato.

Otra insatisfacción fue que de 146 mil 507 trabajadores declarados interruptos, solo se reubicó a unos 48 mil (33 %), frente a más de 77 mil (53 %) que se mantuvieron cobrando la garantía salarial en casa. Tampoco resultó despreciable la cifra de casi 21 mil trabajadores (14 %), que injustificadamente no aceptaron otra oferta de empleo, en lo cual habría sido crucial una mayor labor política del sindicato.

Lo que vendrá

Las medidas a implementar en las tres fases de la primera etapa de recuperación tienden a la incorporación de los trabajadores a sus colectivos y al cese gradual de las protecciones temporales para recobrar sus ingresos con la reactivación económica.

El trabajo por cuenta propia llegó para quedarse, y todo lo previsto busca estimular su reapertura desde el primer momento, significó Álvarez Rodríguez. Quienes fueron reubicados en sectores prioritarios y consideren más favorable su nuevo empleo, por la estabilidad o el monto de sus ingresos, podrán también mantenerlo, si no es una labor eventual y existe la plaza para que le contraten.

“La COVID-19 es mala, pero dejará cosas buenas —sentenció Álvarez Fonseca—, y lo que haga falta perfeccionar, se hará”.

del lector

¿Se acumulan vacaciones en la interrupción laboral?

portafolio

En estos meses de afectación por el coronavirus se han aclarado muchas dudas de los trabajadores, no obstante queremos insistir en una que puede constituir todavía una inquietud.

Se trata de si durante el período de interrupción laboral se acumulan vacaciones.

Si el trabajador se reubica en otro cargo, o en otra actividad acumula las vacaciones por los días efectivamente trabajados.

Sin embargo, el período en que recibe garantía salarial no se considera como tiempo efectivamente laborado a los fines de la acumulación de vacaciones.

Para más información reproducimos el contenido de lo que establece el Código de Trabajo en lo referido a las vacaciones anuales pagadas.

El Capítulo IX, Artículo 101.— 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 treinta días naturales.

El trabajador que por la índole de la actividad que desempeña u otras circunstancias, no labora once meses, tiene derecho a vacaciones pagadas de duración proporcional a los días efectivamente laborados.

El trabajador con más de un empleo tiene derecho a disfrutar de un descanso efectivo de vacaciones anuales pagadas hasta de treinta días naturales y cobrar la totalidad de la retribución que por este concepto tenga derecho en cada contrato.

Artículo 102.— Para determinar el acumulado de días de vacaciones anuales pagadas y la cuantía de la retribución de cada trabajador se multiplican por el nueve punto cero nueve por ciento los días efectivamente laborados y los salarios percibidos durante el período acumulado que da derecho al descanso.

El receso laboral de los días de conmemoración nacional, de los feriados, las licencias retribuidas por maternidad pre y postnatal, los días de receso adicional retribuido y otros dispuestos legalmente, se consideran como días efectivamente laborados a los fines de la acumulación del tiempo y el pago de las vacaciones anuales pagadas. | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Política salarial: Es un conjunto de principios que ayudarán a la orientación y filosofía de la organización, en lo que se refiere a la administración de remuneraciones. Toda política salarial es dinámica porque tiene que ir cambiando de acuerdo a las diferentes circunstancias que se pueden presentar dentro y fuera de la empresa.

Salario: También remuneración, sueldo o estipendio. Es la cantidad de dinero que recibe regularmente un trabajador, a cambio de un tiempo de trabajo estipulado (en la realización de tareas o la fabricación de bienes específicos), de acuerdo a lo explícitamente acordado en un contrato laboral voluntario, ya sea formal o informal. En menos palabras es la remuneración económica que una persona recibe a cambio de su fuerza de trabajo.

Salario básico: Garantiza la protección salarial del trabajador. Es mayor porque incluye el salario escala y los pagos adicionales por turnos o labor en condiciones excepcionales. Debe entenderse como la remuneración fija que un trabajador recibe periódicamente por la prestación de un servicio técnico-profesional o el simple desempeño de un puesto dentro de una empresa. Es una remuneración fija y segura del trabajador, siempre que labore durante todo el período.

Salario escala: Está relacionado con la complejidad del puesto laboral de acuerdo con el cargo que ocupa el trabajador. Es el nivel de la tarifa salarial que corresponde a cada grupo de complejidad de la escala.

Salario mínimo: Cantidad mínima, fijada por la administración, que debe percibir al menos cualquier persona por desempeñar un trabajo en jornada laboral completa.

Reforma salarial: Se aplicará en Cuba cuando las condiciones lo permitan, como parte de un proceso que ya se ha diseñado, que es amplio e incluye una reforma en la política de precios; lleva unificación monetaria y cambiaria y eliminación de subsidios.

Pago por resultados: No es un fin en sí mismo, sino un instrumento para lograr mayores incrementos de la productividad, la eficiencia y la calidad. Busca que el salario se incremente pero a partir de un resultado.

Pago a destajo: Se basa en la medición de los gastos de trabajo a través de la cantidad de producción elaborada o servicios prestados. El salario se calcula mediante una tasa que resulta de dividir el salario escala más los pagos adicionales que correspondan, entre las normas de rendimiento o multiplicada por las normas de tiempo. Existen el **destajo individual**, el cual mide los resultados de cada trabajador; **destajo colectivo**: relaciona el salario de un grupo de trabajadores con el volumen de trabajo a cumplir por ellos; **destajo indirecto**, en el que el salario del trabajador está en dependencia de los resultados del trabajo de otros trabajadores directamente vinculados a la producción o los servicios;

destajo progresivo: se utiliza en los casos que se aplican normas de rendimiento o de tiempo muy tensas y es necesario lograr altos incrementos de la producción o los servicios.

Pago por acuerdo: Se emplea para retribuir el cumplimiento de trabajos que constituyen la tarea acordada y cuyo monto de salario se determina sobre la base de normas de rendimiento o de tiempo y el salario correspondiente a cada tipo de trabajo, comprendido en la tarea, de acuerdo con su complejidad.

| fuentes: Separata EconoMía, enciclopedia Eured y sitios especializados en Internet | RBF

con la ley

Aferrados al Código de Trabajo

Las disposiciones en el ámbito laboral y salarial adoptadas en estos tiempos de pandemia están avaladas legalmente por el Código de Trabajo.

En el Capítulo II Sección Segunda de su Reglamento titulado Situaciones de desastres, Artículo 35, se señala que durante la suspensión de las actividades de trabajo dispuesta para las provincias, municipios o determinada región, en el período de respuesta y recuperación ante situaciones de desastres de origen natural, tecnológico o sanitario, que es lo que está ocurriendo actualmente, los trabajadores reciben hasta un mes el pago de una garantía salarial equivalente al salario escala del cargo que ocupan. De mantenerse la suspensión, la garantía es del sesenta por ciento (60 %).

Soluciones que se han impulsado ante esta contingencia epidemiológica: el trabajo a distancia, y como parte de este el teletrabajo (cuando se poseen los medios tecnológicos para ejecutar la labor), se venían implementando desde septiembre del 2019 y están plasmadas en dicho Código. En el artículo 24 relativo a los contratos de trabajo, inciso e, se prevé lugar de trabajo acordado entre las partes, es decir, el empleador y



| foto: José Raúl Rodríguez Robleda

el trabajador, que puede ser la casa.

A su vez el Artículo 42 establece que si se produce este cambio en el quehacer del trabajador, para que las modificaciones tengan efecto legal, se suscribe un suplemento al contrato donde se recoge la periodicidad de entrega de la labor asignada y otras cuestiones que permitan un control efectivo de su cumplimiento. El salario se mantiene sin variaciones.

También está contemplado en el Código de Tra-

bajo el procedimiento a seguir cuando se produce la paralización de las actividades laborales, como ha sucedido en esta circunstancia, que consiste en la reubicación en otro centro o fuera de la entidad percibiendo el salario del nuevo cargo, y si pasa a otra actividad sin ocupar cargo cobra el salario básico y en ningún caso pierde el vínculo con su centro de origen.

Si no es posible la reubicación se aplica lo seña-

lado más arriba: una garantía salarial del 100 % el primer mes y del 60 % mientras dure la situación.

Estas son, entre otras, las respuestas aplicadas en estos tiempos, que no han sido fruto de improvisaciones, sino que se han basado en la ley y han tenido el propósito de preservar en lo posible el empleo, no dejar a nadie desamparado y proteger a los más vulnerables. | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social