

image not found or type unknown



www.juventudrebelde.cu

image not found or type unknown



Aunque no pocos trabajadores del país contribuyen a la recuperación nacional, no pueden obviarse sus propias urgencias y las de sus familias Autor: Calixto N. Llanes Publicado: 25/09/2017 | 04:59 pm

Garantías laborales en tiempos de desastre

La Ley No. 116 Código de Trabajo y su Reglamento recogen el tratamiento laboral y salarial a los afectados ante eventualidades como la que ahora vive el país

Publicado: Lunes 25 septiembre 2017 | 07:40:14 pm.

Publicado por: Yuniel Labacena Romero

Cuba vive días difíciles tras las severas afectaciones del huracán Irma. No pocos hijos de esta Isla perdieron todas o parte de sus principales pertenencias, o tienen sus hogares parcialmente o totalmente derrumbados.

En estas circunstancias, aunque no pocos trabajadores del país contribuyen a la recuperación nacional, no pueden obviarse sus propias urgencias y las de sus familias. Esa es precisamente una de las circunstancias recogidas en la Ley No. 116, Código de Trabajo, y su Reglamento, que establece el tratamiento laboral y salarial a los afectados ante desastres naturales.

Según el Reglamento de esa norma, «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, los trabajadores reciben hasta un mes el pago de una garantía salarial equivalente al salario escala del cargo que ocupa. De mantenerse la suspensión, la garantía salarial es del 60 por ciento».

Detalla la norma que en este período los trabajadores impedidos de asistir al trabajo debido a enfermedad o accidente, licencia retribuida o no, amparada en la ley, reciben el tratamiento regulado para cada caso en la

legislación de trabajo y de seguridad social, según corresponda. Mientras que para los trabajadores que en esa misma condición se ausentan injustificadamente se aplica lo establecido en materia disciplinaria.

Conceder licencia no retribuida

Adicionalmente a las facilidades mencionadas, en la legislación se recoge, además, que el empleador puede conceder licencia no retribuida mientras los afectados estén impedidos de concurrir al trabajo por haber perdido la vivienda, como consecuencia de estos fenómenos; se encuentren evacuados, ubicados en una vivienda ajena o requieran permanecer en la suya para su protección.

También procede dicha licencia cuando la madre o el padre tienen que hacerse cargo del cuidado del hijo menor, al que se le ha suspendido la escuela o el círculo infantil, de no existir otro familiar, que pueda sustituirlo.

Igualmente, se puntualiza que a los trabajadores que laboran en la reconstrucción de sus viviendas por esfuerzo propio, se les suspende temporalmente la relación de trabajo, con independencia del contrato de trabajo que tengan suscrito con la entidad, por el período que se determine entre el jefe de la entidad y el trabajador. En ese período se le concede una licencia no retribuida.

Los trabajadores que en estas situaciones requieren una prestación monetaria temporal, debido a insuficiencia de ingresos, según el Reglamento del Código de Trabajo pueden solicitarla al Director de Trabajo Municipal correspondiente, el que evalúa si procede o no, al amparo de lo dispuesto en la legislación de seguridad social.

Si en vez de ser el trabajador el afectado, lo fue la entidad en la que labora, se aplica lo establecido en el Reglamento en los artículos del 75 al 81. (Ver recuadro)

En el caso de los trabajadores movilizados para contribuir a resolver los efectos de los incidentes naturales, tecnológicos o sanitarios, tienen derecho a devengar el salario promedio, al amparo de lo dispuesto en el artículo 116 del Código de Trabajo, y el artículo 132 de su Reglamento.

Trabajadores interrumpidos

Cuando tiene lugar 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.

El trabajador que debe permanecer en su puesto de trabajo en espera del restablecimiento del proceso de producción o de servicio, o es reubicado en labores para el restablecimiento de estos, 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.

Cuando no resulta 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. Transcurrido el mes no procede el pago de la garantía salarial, aunque se mantiene el vínculo de trabajo con la entidad. El trabajador al que le es imputable la ocurrencia de la interrupción, no tiene derecho a cobrar garantía salarial alguna.

De evaluarse que la interrupción puede extenderse durante dos meses continuos o más y no preverse solución, el

jefe de la entidad está en la obligación de tramitar la autorización de la declaración de trabajadores disponibles que corresponda. En los casos en que se restablezca la actividad, el jefe de la entidad tiene la obligación de valorar prioritariamente a los trabajadores que declaró disponibles para ser contratados, siempre que reúnan los requisitos establecidos.

El trabajador interumpo que se enferma o accidenta durante el período en que está cobrando la garantía salarial que le corresponde, tiene derecho a la protección de seguridad social en las condiciones y términos fijados en la Ley de Seguridad Social.

Al trabajador interumpo que injustificadamente, a juicio del jefe de la entidad, oído el parecer de la organización sindical correspondiente, no acepta una reubicación temporal en un cargo o en las labores para el restablecimiento del centro de trabajo para las que se encuentra apto, se le da por terminada la relación de trabajo.

El tratamiento laboral y salarial a los interumpos regulado en este Reglamento no es aplicable en las actividades manuales y mecanizadas agropecuarias y silvícolas.

***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, entre otras causas, por la acción de la lluvia, ciclón, incendios, derrumbes, contaminación u otros factores adversos.**

Puntos claves

- Durante la suspensión de las actividades laborales los trabajadores reciben hasta un mes el pago de una garantía salarial equivalente al salario escala del cargo que ocupa. De mantenerse la suspensión, perciben el 60 por ciento.
- Quienes son movilizados tienen derecho a devengar el salario promedio los días laborales en que realizan las actividades por la cual fueron llamados.
- Al cesar la suspensión de las actividades laborales, las administraciones pueden conceder licencia no retribuida a los trabajadores.
- A quienes laboran en la reconstrucción de sus viviendas por esfuerzo propio se les suspende temporalmente la relación de trabajo.
- Si en vez de ser el trabajador el afectado, lo fuera la entidad en la que labora, se declara interrupción laboral y se aplica lo establecido para ello.
- Los trabajadores pueden solicitar una prestación monetaria temporal debido a insuficiencias de ingresos

Las prestaciones monetarias son los beneficios económicos a que tiene derecho el trabajador y su familia ante las contingencias o riesgos protegidos por la Ley No. 105 de Seguridad Social. Se otorga por el término de hasta un año, cuando se prevé que la situación del núcleo familiar que originó su concesión, será prolongada. La cuantía de las prestaciones temporales se determina teniendo en cuenta la escala establecida en la legislación específica, condicionada por la cantidad de integrantes del núcleo familiar y el estado de necesidad comprobado. Esta se hace efectiva a partir del mes de su aprobación, salvo que por necesidad urgente se haya otorgado una prestación monetaria eventual que cubra igual período.

<http://www.juventudrebelde.cu/cuba/2017-09-25/garantias-laborales-en-tiempos-de-desastre>

Juventud Rebelde | Diario de la juventud cubana
Copyright © 2017 Juventud Rebelde