

Granma continúa la publicación de las respuestas a preguntas que inquietan a los lectores sobre la legislación del Trabajo por Cuenta Propia, los Trabajadores Disponibles e Interruptos y el Régimen Tributario

Preguntas y Respuestas (III)

Sobre la legislación de Disponibles e Interruptos

1. ¿Qué trabajadores son sujetos de los procesos de disponibilidad?

Son sujetos de la aplicación del proceso de disponibilidad, los trabajadores contratados por tiempo indeterminado o designados para ocupar una plaza, así como aquellos trabajadores que, aun cuando su relación laboral es de carácter permanente, el tipo de contrato que suscriben es por tiempo determinado, de acuerdo con las regulaciones específicas emitidas al respecto. Además se incluyen en el análisis los pensionados por edad reincorporados al trabajo mediante contrato por tiempo indeterminado o designación.

2. ¿Qué principios deben tenerse en cuenta para la determinación de los trabajadores que permanecen en la entidad y los disponibles?

El principio de idoneidad demostrada rige el proceso de determinación de los trabajadores que permanecen en la entidad laboral y los disponibles, sobre la base de que cada cargo sea ocupado por el trabajador más idóneo, lo que debe evitar cualquier manifestación de favoritismo, así como de discriminación de género o de otro tipo.

El jefe de la entidad laboral, previa consulta con la organización sindical correspondiente y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Expertos, determina los trabajadores idóneos que permanecen laborando en la entidad y los que quedan disponibles, para cada perfil de cargo que fue previamente definido.

En el análisis que realiza la administración para la determinación de los trabajadores que permanecen laborando en la entidad y los que quedan disponibles, están comprendidos todos los trabajadores a que se refiere el artículo 4 de la Resolución No. 35 de 7 de octubre de 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La declaración de trabajador disponible, será notificada al interesado mediante escrito del jefe de la entidad.

3. ¿Puede el jefe de la entidad delegar la facultad de determinar los trabajadores que quedan disponibles?

No es posible delegar esa facultad que la legislación concedió al jefe de la entidad, el que debe hacerlo previa consulta con la organización sindical correspondiente y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Expertos.

Una vez tomada la decisión y definidos los trabajadores que serán declarados disponibles, el jefe de la entidad organiza el proceso de notificación que deberá realizarse en entrevistas individuales con la participación del jefe inmediato superior del trabajador y un representante de la organización sindical correspondiente.

4. ¿Es obligatorio crear un solo Comité de Expertos o mantener la organización que tenían los Comités de Ingresos?

No, el artículo 2 de la Resolución No. 35 de 7 de octubre de 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispone el cambio de la denominación de los Comités de Ingresos a Comité de Expertos, no la creación de estos últimos ni la extinción de los que existían.

En los casos de fusión de dos o más entidades, para asesorar al jefe de la nueva entidad se constituyen con carácter temporal uno o varios Comités de Expertos, integrados por representantes de las administraciones, organizaciones sindicales y trabajadores de las entidades que se fusionan, para que estos formulen las recomendaciones correspondientes en la determinación de los trabajadores idóneos que permanecen laborando y los que se declaran disponibles.

5. ¿En el análisis para determinar los trabajadores que quedan disponibles, se incluyen aquellos que por razones justificadas no se encuentran laborando en la entidad?

Los trabajadores que tienen suspendida la relación laboral por las causales del artículo 9 de la Resolución No. 35 de 7 de octubre de 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pertenecen a la entidad laboral a todos los efectos legales, y por tanto se incluyen en el análisis para determinar si permanecen en la entidad o se declaran disponibles. Si es declarado disponible, esta decisión no puede ser notificada hasta que no se reincorpore a la entidad laboral.

6. ¿Cuáles son las alternativas de empleo para los trabajadores que resultan disponibles?

Las alternativas de empleo para los trabajadores disponibles son las siguientes:

- plazas vacantes, con carácter definitivo o temporal, dentro o fuera de la entidad u organismo de la Administración Central del Estado, para la que poseen los requisitos exigidos y que resulta imprescindible cubrir;
- actividades de trabajo por cuenta propia;
- entrega de tierras en usufructo; y
- otras formas de empleo en el sector no estatal.

Cuando el trabajador disponible resulte reubicado en determinada plaza, para la que requiere habilitación o recalificación, la administración del centro en que se reubica crea las condiciones que garanticen este proceso; en ningún caso se puede realizar la formación de técnicos de nivel medio o de la educación superior.

Las administraciones de las entidades, ya sean de subordinación nacional o local, autorizadas a declarar trabajadores disponibles, antes de realizar el proceso coordinan con las

direcciones de Trabajo correspondientes, las alternativas de empleo que presenta el territorio para la posible propuesta de reubicación a dichos trabajadores.

Lo anterior no excluye que el trabajador disponible gestiona su reubicación en cualquier entidad o actividad laboral.

7. ¿Cuál es el tratamiento laboral y salarial establecido para los trabajadores declarados disponibles?

El trabajador reubicado temporal o definitivamente en el sector estatal recibe el salario por la plaza que pase a ocupar, de acuerdo con las formas y sistemas de pago aplicados, según la legislación vigente.

El trabajador disponible que no pueda ser reubicado, cobra como garantía salarial el equivalente al ciento por ciento del salario básico de un mes, a partir de lo cual se procede a terminar la relación laboral.

Transcurrido el mes, si el trabajador no ha logrado emplearse y acumula diez años o más de servicio, recibe una garantía salarial equivalente al sesenta por ciento del salario básico de la forma siguiente:

- hasta un mes para los trabajadores que acrediten de diez a diecinueve años de servicio;
- hasta dos meses para los trabajadores que acrediten de veinte a veinticinco años de servicio;
- hasta tres meses para los trabajadores que acrediten de veintiséis a treinta años de servicio;
- hasta cinco meses para los trabajadores que acrediten más de treinta años de servicio.

Al vencimiento del período que corresponde a cada trabajador, si no ha logrado emplearse, se da por terminada la relación laboral.

8. ¿Cuál es el tratamiento laboral y salarial dispuesto para los trabajadores que no acepten injustificadamente la propuesta de empleo en el sector estatal?

El trabajador disponible que no acepte injustificadamente la propuesta de empleo en el sector estatal, solo tiene derecho a recibir de la administración la garantía salarial equivalente al sesenta por ciento del salario básico de un mes, a partir de lo cual se procede a la terminación de su relación laboral.

El jefe de la entidad, en consulta con la organización sindical y asesorado por el Comité de Expertos, determina en un término de hasta quince días naturales, si es justificada o injustificada la no aceptación de la propuesta de reubicación laboral, lo que notifica al interesado por escrito, a los efectos de la garantía salarial que pueda corresponderle.

(Continuará)