

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 (IV)

Sobre la legislación de Disponibles e Interruptos

9. ¿Qué se considera como salario básico a los efectos del pago de la garantía salarial?

El salario básico está integrado por la tarifa de la escala, más los pagos adicionales que se aplican por:

- Trabajar en una empresa que aplica el perfeccionamiento empresarial;
- condiciones laborales anormales;
- coeficiente de interés económico social;
- años de servicios;
- laborar en turnos nocturnos y mixtos;
- maestría de oficios;
- maestría y doctorado; y
- multifunción en los casos autorizados.

No se consideran otros pagos adicionales condicionados al cumplimiento de determinados indicadores asociados a los resultados de trabajo.

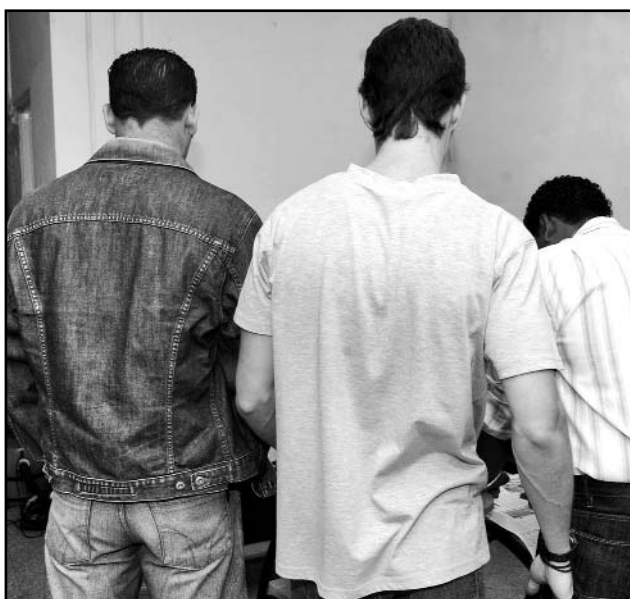
10. ¿Cuál es el tratamiento a los recién graduados una vez concluido su servicio social en relación con el proceso de disponibilidad?

Para cumplir el servicio social y el adiestramiento laboral se suscribe un contrato de trabajo por tiempo determinado y una vez concluido, el recién graduado puede ocupar un cargo en dependencia de las necesidades que existan en la entidad y de la voluntad del graduado de permanecer en ella o no.

Una vez cumplido el servicio social o concluido el adiestramiento laboral, de producirse un proceso de disponibilidad y encontrarse contratado por tiempo indeterminado o designado en un cargo, son sujetos de la Resolución No. 35 del 7 de octubre del 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

11. ¿Qué derechos se aseguran para las personas próximas a la edad de jubilación, que resulten disponibles y no logran emplearse?

A estas personas, además de las garantías salariales que les correspondan, según el tiempo de trabajo que acrediten, si tienen 25 años o más de servicios, resulten declarados disponibles, no puedan vincularse al empleo y alcancen en el transcurso de los próximos cinco años el requisito establecido en la Ley para el incremento gradual de la edad de jubilación (periodo de tránsito



regulado en la Ley No. 105, de Seguridad Social), en el momento que cumplan el requisito de edad, pueden hacer efectiva la jubilación, sin que para ello tengan que acreditar vínculo laboral, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros del 30 de septiembre del 2010.

12. Para los trabajadores que estaban disponibles o interruptos antes de la aplicación de la Resolución No. 35 del 7 de octubre del 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ¿se mantiene el tratamiento laboral y salarial que venían recibiendo o entran en lo dispuesto en el nuevo Reglamento?

El tratamiento laboral y salarial que establece la Resolución No. 35 del 7 de octubre del 2010 para los disponibles e interruptos, se aplica a partir de la fecha en que se ejecute el proceso de disponibilidad en su entidad laboral, mientras tanto se mantiene el tratamiento laboral y salarial que venían recibiendo.

13. ¿Cuándo se considera concluida la relación laboral del trabajador disponible que no puede ser reubicado, al vencimiento del primer mes de la garantía salarial o transcurrido el resto del tiempo si acumula diez años de servicio o más?

Cuando un trabajador disponible no haya logrado su reubicación, la relación laboral termina al vencimiento del periodo de pago de la garantía salarial que le corresponda, según los años de servicio que acredite.

14. ¿Lo pagado como garantía salarial acumula tiempo y salario a los fines de las vacaciones anuales?

No, la acumulación de las vacaciones está basada en los días trabajados y los salarios devengados.

15. ¿Cuál es el tratamiento laboral y salarial para los trabajadores interruptos?

El trabajador que debe permanecer en su puesto de trabajo en espera del restablecimiento del proceso de producción o de servicios 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 periodo de un mes, computado este 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 laboral con la entidad.

El trabajador al que le es imputable la ocurrencia de la interrupción, no tiene derecho a cobrar garantía salarial alguna.

Al trabajador interrupto que injustificadamente a juicio de la administración, 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 laboral.

16. ¿Cuál es la protección al trabajador interrupto de persistir las causas que originan la interrupción y no preverse solución?

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, la administración tiene la obligación de valorar prioritariamente a los trabajadores que declaró disponibles para ser contratados, siempre que reúnan los requisitos establecidos.

(Continuará)