
Aclaran sobre alternativas de trabajo ante situación energética del país

20/09/2019



A partir de la situación energética que vive Cuba, varias son las medidas adoptadas por el gobierno para incentivar el ahorro y garantizar el dinamismo de la vida interna del país, entre ellas las relacionadas con las modalidades de trabajo.

Otamendiz Campos indicó que el teletrabajo es una opción que cuenta con un respaldo en la Ley 116, Código de Trabajo.

Señaló que la norma legal respalda esta modalidad a partir del contrato que se establece entre trabajador y empleador, el cual fija, entre otros aspectos, que el lugar desde el cual se realiza la actividad es acordado entre las partes.

Otamendiz Campos explicó que tal alternativa resulta beneficiosa para ambos, en el caso de los trabajadores se evita el desplazamiento hasta el centro laboral, desaparecen las ausencias injustificadas y las llegadas tardes, mientras que para los empleadores se reducen los gastos asociados a alimentación, transportación, electricidad, agua, entre otros servicios.

Esta es una manera flexible de desarrollar el trabajo, puede realizarse a tiempo completo o parcial, y en todos los casos el salario se abona en correspondencia con la forma de pago que tiene establecida el trabajador por la labor que desempeña, acotó.

Estamos hablando ya no de horario de oficina sino de trabajo, aclaró el director de Empleo del MTSS, a la vez que subrayó que lo fundamental en este proceso es que los jefes de las entidades, de recursos humanos, e inmediatos superiores planifiquen y controlen bien.

Agregó que existen algunas actividades que se pueden realizar a domicilio y no requieren de las nuevas

tecnologías, las cuales en la medida de lo posible se pueden hacer también.

Lo primero es revisar el régimen de trabajo y descanso y evaluar cuál es la mejor solución, de manera que se puedan desplazar los horarios de entrada, salida o almuerzo, sentenció.

Según Otamendiz Campos, esto dará la posibilidad de que se cumpla lo previsto en la entidad y de que las personas puedan seguir trabajando y cobrando su salario íntegro, siempre y cuando se acate el régimen establecido de trabajo y descanso, que es de 40 a 44 horas semanales.

Si no es posible aplicar ninguna de estas alternativas, la Ley prevé el proceso de interrupción laboral, en el cual durante el primer mes el trabajador percibe el ciento por ciento de su salario básico diario.

De durar más que ese período, la legislación prevé que las personas mantienen la relación laboral con la entidad, pero no perciben ingresos, aseveró.

En este sentido, ahondó en que lo primero en un proceso de interrupción laboral es la reubicación, ya sea en la propia entidad o en algún puesto convenido con las direcciones municipales de Trabajo, todo ello en aras de brindar a las personas la posibilidad de incorporarse a otra actividad y recibir un salario por ello.

La reubicación es lo más factible para la sociedad ante la necesidad de una interrupción, pues esa familia percibe un ingreso, el trabajador continúa aportando a actividades económicas que son socialmente útiles al territorio, y una vez eliminada la causa que generó esta situación laboral, este regresa a su centro para ocupar el puesto de trabajo anterior, afirmó Otamendiz Campos.
