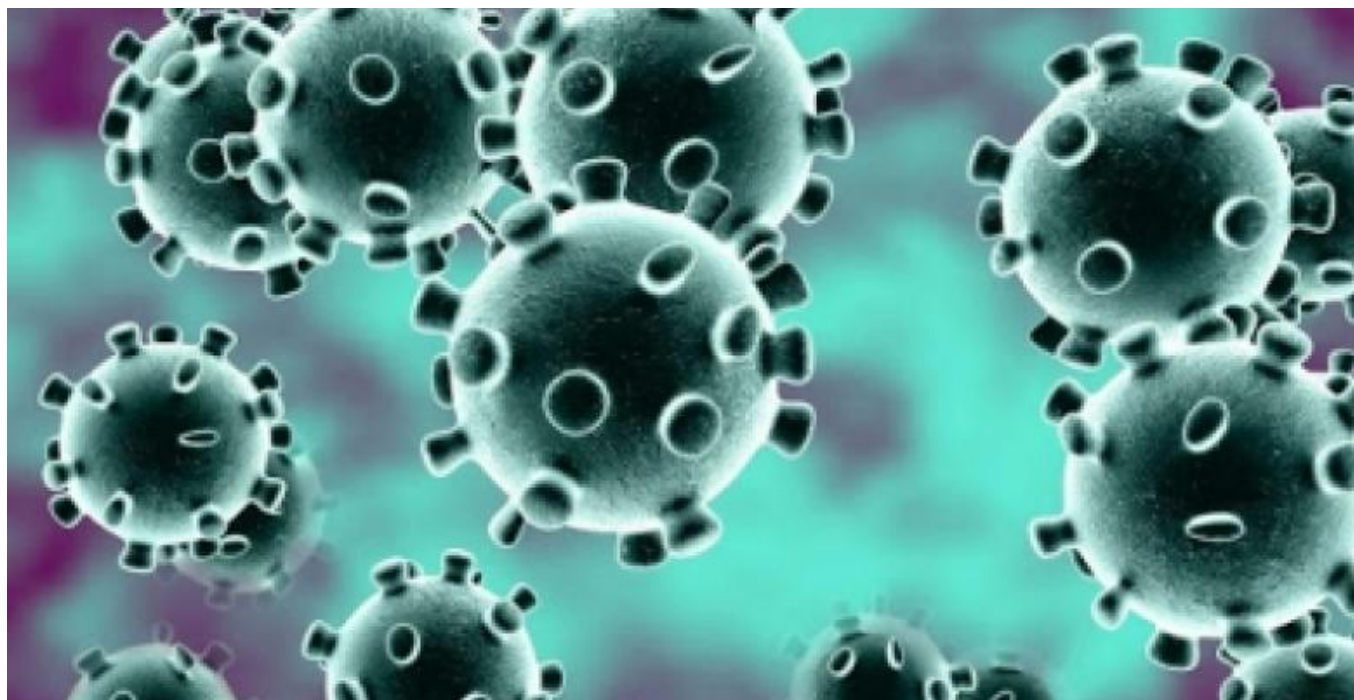

Esclarecen tratamiento laboral que se aplicaría ante situación con el Covid-19

Por: Agencia Cubana de Noticias

12/03/2020



El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTTS) informó hoy, en La Habana, sobre el tratamiento laboral, salarial y de seguridad social a los trabajadores, previsto en el Plan para la prevención y control del nuevo coronavirus COVID-19.

En Cuba, la protección a los trabajadores está garantizada, señala una nota que esclarece la política establecida ante enfermedades provocadas por epidemias como esa.

La Ley No. 105, "Ley de Seguridad Social", del 27 de diciembre de 2008, establece que procede el pago del subsidio cuando el trabajador presenta una enfermedad de origen común o profesional, o sufre un accidente común o de trabajo que lo incapacita temporalmente para laborar.

Durante el período de incapacidad se le concede un subsidio diario, excluyendo los días de descanso semanal, el que equivale a un porcentaje del salario promedio, de acuerdo con las normas siguientes:

- Enfermedad o accidente de origen común: si está hospitalizado, el 50 % y de no estarlo, el 60 %.
- Enfermedad profesional o accidente de trabajo: si está hospitalizado, el 70 % y de no estarlo, el 80%.

El empleador está facultado para determinar como ausencias justificadas los días en que el trabajador está impedido de asistir al trabajo, por razones de enfermedad o de otra índole, sin que para ello, en el primer caso, requiera acreditar una certificación emitida por el centro asistencial.

En estos casos no procede remuneración por concepto de salario ni prestación monetaria de la seguridad social, señala la nota del MTSS.

Cuando el trabajador se encuentre apto para continuar desempeñando sus funciones en el domicilio, se puede aplicar las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, en las que él devenga el 100% de su salario.

La Ley No 116, "Código de Trabajo", del 20 de diciembre de 2013, en su Artículo 44, prevé la suspensión de la relación de trabajo, entre otras causas, cuando por disposición legal o fuerza mayor, el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual ha sido contratado.

Durante la mencionada suspensión se interrumpe temporalmente alguno de los efectos del contrato de trabajo, sin que por ello desaparezca el vínculo laboral entre las partes.

La relación de trabajo se reanuda cuando el trabajador se incorpora a su labor, por cesar la causa que dio origen a su suspensión, manteniendo las condiciones de trabajo anteriores a la misma.

El Decreto No. 326, "Reglamento del Código de Trabajo", del 12 de junio de 2014, establece en su Artículo 34, inciso a), entre otras, como situación ante la cual se procede con la suspensión de la relación de trabajo, la decisión del Consejo de Defensa Nacional ante situaciones de desastres de origen natural, tecnológico o sanitario.

Por tanto, la suspensión de las actividades de trabajo dispuesta para las provincias, municipios o determinada región, se realiza a instancia del Consejo de Defensa Nacional.

En estos casos los trabajadores reciben hasta un mes, el pago de una garantía salarial equivalente al salario escala del cargo que ocupa y, de mantenerse la suspensión, la garantía es del 60 %.

Durante 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.

Una vez dispuesto el cese de la suspensión del trabajo, el empleador puede conceder licencia no retribuida a los trabajadores mientras se encuentran en las situaciones siguientes:

- se encuentran evacuados, trasladados a otra vivienda o requieran permanecer en la suya para su protección; y
- 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 sustituirle.

En resumen, en Cuba, está garantizada la protección a los trabajadores y la ley concibe el tratamiento laboral, salarial y de seguridad social, según la etapa en que se encuentre el país.
