PUPILA LABORAL

REVISTA DIGITAL
DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

No. 3
2022

¡AL PUEBLO NOS DEBEMOS!

PUPILA LABORAL

SUMARIO

1 **Prólogo**

2 **Enfocados en el 2022.**

Será el mejor aporte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al avance de nuestra economía.

7 **El desafío: enfoque integral de trabajo.**

En los tiempos de hoy, es una demanda desarrollar investigaciones relacionadas con el trabajo social.

9 **Cobertura y sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.**

La Seguridad Social cubana protege a más de un millón y medio de personas.

11 **Empleo de calidad, retos y desafíos.**

La situación demográfica en el país impone retos al mercado laboral.

14 **Transformación es la palabra.**

Se actualizaron y perfeccionaron las políticas para la prevención -atención social.

15 **Legislación Laboral al día.**

En el primer semestre se han dictado 13 resoluciones generales, 4 instrucciones y se han derogado un total de 8 resoluciones y 3 instrucciones.

18 **La Última Página**

-Índice referativo 2022

Consejo Editorial

M.Sc. Zamira M. Marín Triana
-Presidenta del Consejo Editorial-

M.Sc. Gemma Andux Collazo

M.Sc. Yudelvis Álvarez Fonseca

Lic. Lixgiana Álvarez Rodríguez

Equipo Editorial

Lic. Alexander Tamayo Domínguez

M Sc. Adelaida Puente Aspillaga

Lic. Ramón M. Hernández Muñoz

Lic. Mara González Yera

Corrección

Lic. Isel Quintana Freyre

Diseño

Lic. Claudia Alvarez Sánchez

PUPILA LABORAL

PRÓLOGO

"Y ese es el ideal a que nosotros aspiramos. Ese es el único camino mediante el cual un país puede llegar lejos: trabajando, distribuyendo de manera justa las riquezas, el producto del trabajo; distribuyéndolo entre los que lo necesitan".

Fidel Castro Ruz
15 de marzo de 1968

En el año 2021, Cuba transitó por una situación excepcional sin precedente alguno a escala mundial con impacto en el orden económico, político y social, caracterizada por la compleja situación creada por la pandemia de la COVID-19, la crisis económica mundial agravada por la misma, el recrudecimiento del bloqueo y la agresividad de las acciones enemigas del gobierno de los Estados Unidos, manifiesta en la subversión política ideológica.

En este escenario, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social logró implementar las propuestas de políticas que presentó al Gobierno, donde se destaca la organización del sistema salarial de los trabajadores del sistema empresarial de forma descentralizada, una medida audaz y sin precedente que tributa al fortalecimiento de la empresa estatal socialista; el perfeccionamiento del trabajo por cuenta propia como modalidad de empleo y de prestación de servicios con trámites simplificados mediante servicio de ventanilla única; la ampliación de la protección a la maternidad de las trabajadoras y la responsabilidad de las familias y de la cobertura de riesgos de la seguridad social y; la atención a las personas y comunidades en situación de vulnerabilidad, incluido el trabajo en los barrios.

El avance en la informatización de los procesos y la comunicación social y un sistema de trabajo que facilita integrar la implementación de las Ideas, Conceptos y Directrices del 8vo Congreso del Partido Comunista de Cuba, los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, la Estrategia Económico Social y el Plan Nacional de Desarrollo Económico Social 2030 es la premisa de trabajo.

Conscientes de todo lo que falta por hacer y como práctica de los últimos años, la 3ra Edición de Pupila Laboral presenta una evaluación crítica de los resultados del año 2021, la actualización de la Estrategia Económico Social y las propuestas de salidas de los Programas y Proyectos que conduce al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desde el Macroprograma Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social.

Consejo Editorial |

Enfocados en el 2022

"(...) no hay un solo ser humano desamparado y sin seguridad social en nuestro país (...). Eso ha sido obra de la Revolución".

Fidel Castro Ruz, 25 de noviembre de 1994

Transformación de la empresa estatal *Imagen tomada de Estudios Revolución*

M.Sc. Zamira Marín Triana
Viceministra de Trabajo y Seguridad Social

M.Sc. Adelaida Puente Aspillaga
Directora de Organización, Planificación e Información

Enfocados en el 2022, optimistas de que falta aún mucho camino por recorrer y como práctica de los últimos años, en el proceso de evaluación crítica de los resultados, se actualizó el banco de problemas, la Estrategia Económica Social y las propuestas de salidas de los Programas y Proyectos que conduce el organismo desde el Macroprograma de Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social.

Como parte de la transparencia en las acciones de gobernanza convocado por el Primer Secretario del Partido Comunista y Presidente de la República de Cuba, Miguel Díaz-Canel Bermúdez, cuando pronunció la frase "Pensar como país", enfocaremos el análisis en las principales insuficiencias que se identificaron por el organismo a nivel nacional.

EL EMPLEO PIEDRA ANGULAR DE LAS TRASFORMACIONES SOCIALES

Aún cuando tasa de desocupación hace más de diez años está por debajo del 3,0 %, lo que permite afirmar, según los parámetros internacionales, que existe pleno empleo en Cuba; se identifica que no siempre se realiza una efectiva gestión de empleos especialmente para jóvenes, mujeres y personas en situación de vulnerabilidad, limitándose la acción de las direcciones de Trabajo a la orientación laboral hacia el sector estatal sin un enfoque integrador, sin que se utilicen como fuentes de empleo las formas de gestión no estatal y otras potencialidades existentes en los territorios.

Se destaca, además, la insuficiente preparación e inestabilidad en las áreas de Recursos Humanos de las entidades, limitadas en muchos casos a la administración de personal y a demandar fuerza de trabajo al margen de la Estrategia de Desarrollo Local y de los procesos inversionistas que tributan al PNDES 2030.

Teniendo en cuenta las potencialidades y ventajas que ofrece el trabajo a distancia y teletrabajo en una sociedad que envejece y a la vez se desarrolla tecnoló-

gicamente, al cierre de diciembre la cifra no superaba los 360 mil trabajadores, siendo insuficiente el uso de esta modalidad y cuya tendencia se maneja ante contingencias y no como forma de organización del trabajo, aspecto que se mantiene en los primeros meses del año en curso. Por ende, se requiere continuar promoviendo esta modalidad como parte de la cultura organizacional.

Resultó insuficiente el proceso de demanda de fuerza de trabajo calificada impactado por desbalances en la formación de nivel superior que no responde a las necesidades de desarrollo económico y social del territorio; unido a la falta de coherencia entre las demandas con los procesos inversionistas y las estrategias de desarrollo local.

LOS INGRESOS EN EL CENTRO DE LA DIANA

A lo largo del 2021, se aplicó probablemente la política económica más compleja de los últimos años en Cuba.

Se trata de la Tarea Ordenamiento, diseñada con el propósito de avanzar en la unificación monetaria y cambiaria del país –luego de una dualidad vigente desde el verano de 1993-, con el objetivo de lograr las transformaciones del sistema de dirección de la economía que permitiera su funcionamiento con mayor nivel de eficiencia, requisito indispensable para lograr el desarrollo previsto.

La unificación monetaria y cambiaria vino precedida de varios años de análisis, con la elaboración de diversos modelos que tomaban en cuenta el costo de este ajuste a corto plazo y que incluyeron elementos compensatorios para enfrentarlo.

Con ese objetivo, frente al efecto inflacionario de toda devaluación, se partió –en el caso de Cuba- de elevar los ingresos de la población –por la vía de una Reforma Integral de salarios, pensiones y prestaciones de la asistencia social– unido a la eliminación de subsidios generalizados y gratuidades no sustentables.

Estas medidas debían asegurar un nivel de gestión descentralizada en las empresas estatales y un encadenamiento productivo con el sector no estatal, para lograr un crecimiento suficiente de la productividad del trabajo, y con él, equilibrar los ingresos que se anticiparon como compensación del ajuste, generando

Imagen tomada del periódico Trabajadores

Sistema salarial de los trabajadores del sector empresarial

– simultáneamente- una redistribución de la riqueza existente, para estimular una gestión económica más productiva en el futuro.

Sin embargo, a lo ya complejo del proceso, esta estrategia se desplegó bajo el impacto negativo, de la COVID 19, en un contexto de un bloqueo económico acrecentado y una crisis económica internacional agudizada, lo que provocó una fuerte caída del PIB hasta el primer semestre del 2021.

Frente a esta coyuntura, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) realizó un levantamiento de los principales impactos en la implementación de la Reforma y propuso y aprobó medidas dirigidas a contribuir al incremento de la eficiencia y la productividad, a partir de una gestión más eficiente de los recursos humanos.

No obstante, se mantienen cuestiones que merecen atención, entre las que se encuentran:

1. Aunque los niveles de salarios, pensiones y prestaciones de la asistencia social, se corresponden con el diseño de la Tarea Ordenamiento, en las condiciones actuales resultan insuficiente para enfrentar la inflación originada por una multiplicidad de factores y problemas estructurales de la economía, lo cual constituye una de las mayores insatisfacciones de la población que demanda de una solución a corto plazo.

2. Insuficiente preparación de las administraciones en el sector empresarial para implementar las políticas aprobadas que tributen al incremento de la eficiencia

empresarial y como resultado, al incremento de los ingresos de los trabajadores.

3. Desviaciones en la implementación de las políticas aprobadas en determinadas entidades.

SI DE SEGURIDAD SOCIAL SE TRATA

El tema de la Seguridad Social, en la actualidad, se encuentra en el centro de los debates de académicos y especialistas en todas las latitudes. Los comportamientos demográficos, las reformas neoliberales implementadas en los 90' y las transformaciones producidas han influido en todos los sistemas de Seguridad Social de América Latina.

Imagen tomada del periódico Juventud Rebelde

> *Decreto Ley que amplía los beneficios a las madres trabajadoras de los sectores estatal y no estatal*

En Cuba la Seguridad Social constituye una responsabilidad del Estado cubano y un derecho constitucional protegiéndose a todos los ciudadanos con una cobertura universal, lo que no significa que no se requiera mejorar la situación de los beneficiarios del sistema.

En ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social diagnosticó que los principales problemas están relacionados con la necesidad de garantizar la sostenibilidad del sistema que deberá seguir generando contribuciones mayores para enfrentar la demanda de una población que envejece y por otra parte garantizar mayor eficacia en los trámites para acceder a la jubilación, lo que transita por la eliminación del expediente laboral en soporte de papel y generalizar la tarjeta magnética como medio de pago de las pensiones, eliminando la nómina electrónica paulatinamente.

AL RESCATE DE LOS PRINCIPIOS FUNDACIONALES DE LA PREVENCIÓN Y EL TRABAJO SOCIAL

Desde el Triunfo de la Revolución en Cuba, ha existido una labor de prevención social que abarca los diferentes niveles y a todos los factores. A pesar de esto, no siempre se ha logrado un impacto positivo en las comunidades más necesitadas, donde se producen los problemas y las situaciones de vulnerabilidad, razones que le imponen al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nuevos retos y desafíos en aras de eliminar o acortar las brechas sociales que establecen diferencias entre los sectores poblacionales.

Antes de iniciar la transformación, es preciso detectar las principales causas o deficiencias que imposibilitan una adecuada implementación de las acciones con impacto social, entre ellas, se mencionan las principales detectadas.

1. La prestación mínima de la Asistencia Social está fijada por debajo del costo de la Canasta de Bienes y Servicios de Referencia, lo que implica a la adopción de medidas compensatorias.

2. Insuficiente preparación de los trabajadores sociales para lograr la necesaria transformación social de las personas, familias, hogares y comunidades en situación de vulnerabilidad, donde influye, entre otros, no contar con protocolos integrales de actuación que contribuyan a la implementación efectiva de las acciones de transformación social y frenar la reproducción de patrones de comportamiento negativos.

3. No están definidos los indicadores claves que permitan monitorear los avances y desafíos en la implementación de las políticas aprobadas con enfoque de equidad social.

4. Uso ineficiente del sistema informatizado para la caracterización y gestión de las situaciones de vulnerabilidad.

5. Limitaciones de la nómina electrónica como medio de pago de las prestaciones monetarias.

LA COMUNICACIÓN SOCIAL A MEDIA MÁQUINA

La comunicación para la transformación social es una comunicación ética, participativa, liberadora, emancipadora. Su eje central es el diálogo y la búsqueda de consenso entre los diferentes actores para promover la capacidad crítica de los sujetos y generar procesos transformadores.

Influir en estos procesos de cambio desde el compromiso político, implica que la ciudadanía pueda expresar sus opiniones, intereses, motivaciones e incidir en la toma de decisiones.

La participación de los actores sociales y económicos involucrados permite potenciar en la población el compromiso ético y político. En tal sentido y con tal motivación académica hemos identificado fallas que impiden un mejor rendimiento de las acciones comunicacionales en el actuar del MTSS.

La calidad y diversidad de los productos comunicativos y la consolidación del grupo de activistas en redes sociales aún no alcanzan la visión de convertir al organismo en referente de la comunicación social en el país. Asimismo, son insuficientes las acciones con la prensa extranjera.

RETOS

A partir de los problemas identificados y teniendo en cuenta las salidas planificadas en los Programas Trabajo Digno, Prevención Social, sus proyectos asociados y otros que tributan al Macroprograma Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social, así como las medidas respaldadas en la actualización de la Estrategia Económico Social, se previó para el 2022:

1. Avanzar en la promoción y acceso a empleos de calidad en los sectores estatal y no estatal, reduciendo la informalidad, que conlleve a incrementar en un 1.8% los ocupados en la economía con relación al año 2021, fundamentalmente en actividades directas a la producción y prestación de servicios, que propicie un uso eficiente de la fuerza de trabajo.

2. Implementar un Servicio de Gestión de Empleo que contribuya a la incorporación al empleo de jóvenes, mujeres, personas en situación de vulnerabilidad y otras de especial interés, conciliando las potencialidades con la Estrategia de Desarrollo Territorial.

3. Articular de manera más coherente a nivel municipal, las demandas de la economía para la formación y distribución de la fuerza de trabajo calificada, con los procesos inversionistas y las estrategias de desarrollo local.

4. Atender y controlar las trasformaciones en la empresa estatal socialista, evaluando su impacto en la eficiencia, en particular de los resultados que se alcanzan en la aplicación de la nueva organización salarial, con un incremento de la productividad de trabajo no menor del 2.2 % y una correlación favorable entre este indicador y el salario medio.

5. Continuar estudiando otros mecanismos e incentivos de compensación por el trabajo y el alto desempeño en el sector presupuestado, que estimulen la permanencia e incorporación de profesionales altamente calificados a la administración pública.

6. Implementar el Programa para el fortalecimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo que considere todos los actores económicos con sus particularidades e impacte en el mejoramiento de las condiciones laborales y la reducción de la morbilidad laboral.

7. Perfeccionar la atención priorizada a las personas, familias, hogares y comunidades en situación de vulnerabilidad, con protocolos integrales de actuación y una gestión que propicie transformar tal condición y frenar la reproducción de patrones de comportamiento negativos.

Imagen tomada del Periódico Trabajadores

Micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes)

Imagen tomada de Prensa Latina

Intercambio con la comunidad

8. Controlar de manera diferenciada las acciones de carácter social que se realizan en los barrios seleccionados para la transformación y proponer oportunamente nuevas medidas compensatorias financiadas con gastos no ejecutados del presupuesto de la Asistencia Social notificado a los territorios, con carácter directivo y destino específico.

9. Presentar la propuesta de Índice de Vulnerabilidad Social para estimar con mayor precisión la magnitud de la población en esta situación y otorgar importancia relativa a cada tipo de vulnerabilidad en función de las prioridades que atienden los programas y políticas sociales aprobados. Crear las antenas del Observatorio Social y Laboral en todas las provincias y el Municipio Especial Isla de la Juventud, así como diseñar el sistema de indicadores que permita monitorear los avances y desafíos en la implementación de las políticas aprobadas y otras que se propongan, con enfoque de equidad social.

10. Diseñar las bases del Sistema Integral para el Cuidado Integral de la Vida, que incluya el autocuidado, desde el enfoque de género, de derechos y de curso de vida, como parte del Proyecto Trabajo no remunerado, del Programa Trabajo Digno comprendido en el Macroprograma Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social.

11. Implementar el expediente laboral digital, a partir del despliegue del Sistema Informático para la Gestión de Recursos Humanos (SIGERH), que propicia disminuir las quejas de la población y los trabajadores ante la pérdida del expediente laboral en soporte de papel y cerrar brechas de control en el presupuesto de la Seguridad Social.

12. Continuar el perfeccionamiento de los medios de pago de los pensionados de la seguridad social.

13. Continuar perfeccionando los servicios y trámites de la Seguridad Social y garantizar la cobertura universal, sostenibilidad y suficiencia del sistema.

14. Actualizar la norma cubana del "Sistema de gestión integrada de capital humano" y propiciar su certificación por la Oficina Nacional de Normalización.

15. Ampliar los trámites y servicios en línea para el ciudadano y los interinstitucionales, que abarca:

a) las solicitudes del cálculo estimado de la cuantía de la pensión;
b) trámites de jubilación;
c) Certificado de pensionado de la Seguridad Social;
d) solicitud de protección social;
e) Permisos de Trabajo para personas residentes en el exterior
f) autorización para ejercer el trabajo por cuenta propia y los permisos y licencias complementarias en las actividades que lo requieren.

Sustentados en los pilares de la gestión del Gobierno, la evaluación crítica y oportuna de los resultados, unido a la implementación del perfeccionamiento de los mecanismos de control y seguimiento al cumplimiento de las medidas que respalda la Estrategia Económico Social y del sistema de preparación de los cuadros y especialistas del sistema, en particular de los trabajadores sociales y con la máxima de *"arrancarle todos los días un pedacito a los problemas"* como acertadamente reitera nuestro primer secretario del Partido Comunista de Cuba y Presidente de la República, Miguel Díaz-Canel Bermúdez, será el mejor aporte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al avance de nuestra economía.

Imagen tomada de @PresidenciaCuba

Transformación social

El desafío: enfoque integral de trabajo

M.Sc. Gemma Andux Collazo
Directora General de Desarrollo

En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se inició la implantación de una nueva estructura organizacional que permitió integrar en una misma dirección general: la ciencia e innovación, la información, la informatización y la comunicación social.

De igual manera, en este contexto se inauguró el Observatorio Social y Laboral, primero de su tipo en Cuba cuya misión es servir como instrumento para elevar la eficacia del proceso de toma de decisiones a través de la participación en el diseño, gestión y evaluación de políticas sociales y laborales, así como asesorar a las organizaciones en la solución de problemáticas presentes en disímiles ámbitos.

Este centro para el monitoreo, brinda una mirada integral a los fenómenos para su mejor comprensión, de acuerdo con las particularidades de cada localidad. Es una genuina posibilidad de tocar con las manos las raíces de los problemas, anticiparse a su complejidad y proponer soluciones con perspectivas de desarrollo humano.

En el proceso de unificación en una sola dirección general, se han materializado avances de objetivos primordiales relacionados con el diseño de estrategias para potenciar la ciencia y la innovación en el ministerio y sus dependencias.

Ejemplo de ello se encuentra en el Consejo Técnico Asesor, integrando por académicos con experticias en el sector laboral y social, así como expertos de prestigio en el organismo, consolidando su funcionamiento, trabajo que ha sido clave en los resultados alcanzados.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de organismo rector, ha formalizado las relaciones de trabajo con cinco universidades tales como la Universidad de La Habana, la Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría" (CUJAE), la Central "Marta Abreu" de Las Villas, la de Camagüey "Ignacio Agramonte Loynaz" y la de Oriente. De igual forma y a fin del fortalecimiento de la ciencia desde el corazón del ministerio, se establecieron alianzas estratégicas con las redes académicas, entre ellas, la Red de Estudios

Imagen tomada de Fotos: MTSS

Inauguración del Observatorio Social y Laboral

Sociales de Trabajo, la de Políticas Sociales, la Red Cubana de Estudios sobre Cuidados y el Observatorio Demográfico.

En los tiempos de hoy, es una demanda desarrollar investigaciones relacionadas con el trabajo social, labor que nace para intervenir y transformar la sociedad, por lo que nunca es suficiente y hay que indagar de manera científica en las diferentes situaciones problemáticas que tiene la sociedad, y dar respuesta al pueblo cubano.

La investigación y la intervención necesitan mantenerse en permanente contacto y no debe entenderse la una sin la otra, por tanto, un enfoque integrador de cada fenómeno permitirá obtener soluciones eficientes y perpetuas.

La implementación de la estrategia de superación con especial énfasis en la postgraduada que incorporará a 44 maestrantes y 25 doctorantes; el programa para el fortalecimiento de la gestión documental y la preservación de la memoria histórica; el perfeccionamiento de la informatización de los principales procesos del organismo, especialmente los trámites en línea y los que impacta en la atención a las entidades y población en general, así como el incremento de la presencia del organismo tanto en los medios tradicionales como en las redes sociales, son de los principales avances mostrados y que desde su integralidad deben aportar mejorías al cierre del año 2022.

Imagen tomada de Fotos: MTSS

Revista digital "Pupila Laboral"

La revista digital "Pupila Laboral" nació en diciembre de 2021, ella permitirá divulgar los principales acontecimientos en materia de trabajo y de seguridad social en el país, de interés para la población en general, especialmente los resultados de investigaciones vinculadas al Ministerio y la actualización de normas jurídicas.

El diseño de un programa sectorial, en proceso de aprobación, permitirá convocar y promover la participación de la comunidad científica a través de la gestión de proyectos (I+D+i) en las soluciones de los problemas existentes en el país en materias de trabajo y seguridad social, este será un punto de avance desde la ciencia en el cual el organismo integrará todos sus esfuerzos.

Una prioridad de trabajo lo constituye la atención al universo juvenil posibilitando el acceso a la capacitación profesional en todas las áreas del conocimiento como herramienta esencial en su formación como cuadros administrativos y su posterior ascenso a puestos estratégicos en el sector.

Fruto de la generación de ideas, el programa para su atención integral desde el ámbito administrativo, tiene como líneas estratégicas la comunicación entre y hacia los jóvenes, encuentros con la historia, participación e identidad laboral, entorno, condiciones laborales, seguridad y salud del trabajo, así como la recreación sana.

Las acciones ejecutadas permiten que los jóvenes tengan un desempeño acorde al momento histórico que vive nuestra sociedad, protagonizando las acciones de enfrentamiento a las campañas mediáticas y subversivas contra la Isla, asimismo han apoyado la confección de módulos de alimentos para la población y la lucha contra la Covid-19.

El Estado y Gobierno cubanos han demostrado en el quehacer continuo el significado del trabajo integrado, ponderando el sistema de gobierno basado en los tres pilares articulando las acciones con coherencia, dinamismo y sustentabilidad.

Este sistema es el instrumento para el perfeccionamiento constante de las políticas aprobadas para la construcción del modelo socialista cubano y es la base para el perfeccionamiento y desarrollo actual del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Con una visión integradora, humanista y multifuncional se asumen tres principios básicos: las políticas que se aprueban con un sustento científico, las potencialidades para el desarrollo de las competencias profesionales que se evidencien en una eficiente gestión y el desarrollo responde al cumplimiento de la Estrategia económico y social de la nación.

El desafío es contribuir a la creación de un estilo de trabajo sobre la base de un pensamiento científico e innovador en directivos y especialistas, unido al propio aprendizaje de quienes tienen la misión de promoverlo.

Imagen tomada de Fotos: MTSS

Jóvenes rindiendo homenaje a Julio Antonio Mella

Cobertura y sostenibilidad del sistema de seguridad social en Cuba

Protección adecuada de la seguridad social *Fotografía tomada del Periódico Granma*

Lic. Darien Ernesto Ávila Ibarra
Subdirector del Instituto Nacional de Seguridad Social

La ampliación de la cobertura del sistema de Seguridad Social en Cuba, garantiza la protección adecuada al trabajador, a su familia y a la población en general, lo cual queda recogido en la Ley 105, aprobada en el año 2008. Esta política comprende un régimen general, uno de asistencia social y regímenes especiales. La situación demográfica del país exige un replanteamiento de la política, que permita enfrentar el envejecimiento poblacional y las complejidades laborales que presupone un escenario, donde la fuerza de trabajo disminuye sostenidamente.

La evaluación y análisis de proyectos de conjunto con la academia, que permitan incrementar las fuentes de financiamiento y disminuir la participación relativa del presupuesto del Estado, en el financiamiento de la seguridad social, haciéndolo sostenible; así como, estudiar la posibilidad de crear fondos de reservas que genere retornos por inversiones, son proyecciones a tener en cuenta para el mejor desarrollo del sistema.

La seguridad social cubana protege a más de un millón y medio de personas, apreciándose un incremento progresivo de sus beneficiarios. Un comportamiento similar se visualiza en el otorgamiento de las pensiones, siendo las que se conceden por edad y causa de muerte del trabajador o pensionado en favor de los familiares con derecho, las más significativas; por lo que continuar perfeccionando los servicios y trámites de la Seguridad Social, es una prioridad para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para cubrir los gastos de la actividad para el año 2022, se aprobó por la Asamblea Nacional del Poder Popular un presupuesto ascendente a 37 mil 601.5 millones de pesos, que al compararlo con el ejecutado al cierre del año 2021 con un gasto real de 32 mil 802 millones 451 mil 846.62 pesos, se evidencia un incremento de más de 4 mil 799 millones de pesos motivado principalmente al Ordenamiento de los salarios y pensiones, iniciado en el 2021, así como a otras políticas adoptadas por el país en materia de la seguridad social en búsqueda de garantizar mayor cobertura y suficiencia en las jubilaciones y pensiones de nuestra población.

Por otra parte, la atención a los trabajadores con problemas de salud, sean certificados como inválidos parciales o totales, tiene en cuenta fijar una pensión mínima por edad e invalidez total, indexada a los salarios, que sustente condiciones de vida digna de las personas beneficiarias.

De igual manera se diseñan propuestas para la revalorización de las pensiones, en consonancia con las transformaciones de los salarios nominales aprobados durante el Ordenamiento monetario, persiguiendo una mayor protección y beneficios al trabajador y su familia.

En este ámbito, la informatización del registro primario para la concesión de los derechos y beneficios de estos trabajadores y población, se convierte en una prioridad, que tiene salida en el Sistema Informático para la gestión de los Recursos Humanos (SIGERH Cuba), el cual es considerado el expediente digital en Cuba por las posibilidades que ofrece en tiempo real y la integración de procesos claves en materia de Seguridad Social, jubilación y trámites de pensiones.

El perfeccionamiento de los medios de pago de los pensionados de la Seguridad y Asistencia Sociales y su informatización y digitalización, ha sido posible por la integración de las instituciones relacionadas con la actividad y la voluntad del Estado Cubano. La consolidación del uso de medios electrónicos para el pago de las pensiones, se evidencia en que el 54% de los beneficiarios efectúa el cobro a través de la nómina electrónica en Correos, Bancos y Casas de Cambio y el 46% lo realiza a través de tarjetas magnéticas, cifra que continuará creciendo durante el segundo semestre del año 2022, como parte del fomento del comercio electrónico.

Imagen tomada del periódico Trabajadores

Pensionados y jubilados

Imagen tomada del periódico Escambray

Cooperativas de Producción Agropecuaria

Los resultados concretos en el perfeccionamiento de la cobertura y servicios de la Seguridad Social, tienen su consolidación en la ampliación de los sujetos y la cobertura de riesgos a los beneficiarios de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, sustentados en:

- Decreto-Ley 382/2019 "Del Régimen Especial de Seguridad Social de la Gente de Mar", que ya cuenta con casos solicitando pensión.

- Decreto-Ley 27/2020 "Del Régimen Especial de Seguridad Social a los atletas activos categorizados y a las glorias deportivas".

- Decreto-Ley 5/2020 "Del Régimen Especial de Seguridad Social de las Cooperativas de las Unidades Básicas de Producción Cooperativa".

- Decreto-Ley 312, "La inclusión a los Creativos, los que pueden contribuir con carácter retroactivo y presentar su jubilación".

- Decreto-Ley 48, "Del Régimen especial de Seguridad social para los Trabajadores por Cuenta Propia, los socios de las Cooperativas no Agropecuarias y de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas privadas", en el que se integran estos tres actores de la economía, en un solo cuerpo legal.

- Decreto-Ley 60, "Reconocimiento del tiempo de servicios para otorgamiento de pensiones a pescadores comerciales".

- Se encuentra en proceso de consulta el Proyecto de Decreto-Ley del sector agropecuario, en el que se identifican y se integran aquellos actores económicos con actividades afines que no presentan en la actualidad protección de la seguridad social.

▪ Perfeccionamiento y ampliación de la protección de la maternidad de la trabajadora, tanto del sector estatal como el no estatal y la responsabilidad de las familias, al amparo del Decreto-Ley 56/2021, que incluye entre otras cosas el pago de los certificados médicos a las embarazadas al 100% y el pago de una prestación monetaria a las madres por permanecer al cuidado de su(s) hijo(s) menor(es) de edad que se encuentre(n) enfermo(s).

▪ Estímulo a la permanencia en el trabajo con un tratamiento diferenciado a los que acrediten 45 años o más de servicios y laboren 5 años o más, con posterioridad a su jubilación.

▪ Con la puesta en vigor del Decreto Ley 48, se modificaron las escalas de la base de contribución para los Trabajadores por Cuenta Propia, los socios de las Cooperativas no Agropecuarias y de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas privadas, comenzando ahora por 2 000 pesos y elevándose hasta 9 500 pesos, fijándose la contribución de los afiliados en el 20% de la base de contribución seleccionada, beneficiando a los trabajadores por cuenta propia, que hasta el momento contribuían con el 25%. Se modificó también, el límite a aplicar sobre el promedio de la base de contribución para determinar la cuantía de la pensión, hasta el 90%, homologando el tratamiento con el Régimen General.

Empleo de calidad, retos y desafíos

Ariel Fonseca Quesada
Director General de Empleo

Para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social constituye una prioridad para este 2022 que en Cuba se avance en la promoción del acceso a empleos de calidad, que permitan incrementar en un 1.8 % los ocupados en la economía en relación con 2021.

Este esfuerzo está en consonancia con las gestiones que, desde las direcciones municipales de Trabajo, se realizan para proporcionar empleo, en particular a mujeres, jóvenes y personas en situación de vulnerabilidad; con la aparición de nuevos actores económicos y con la generación del empleo en correspondencia con los programas de desarrollo local.

En Cuba, la tasa de actividad es de 65%, para un mejor entendimiento, de cada 100 personas en edad laboral, 65 trabajan y hay 35 inactivos o en quehaceres del hogar.

Imagen tomada de ACN

Incremento de la productividad y eficiencia

Sin embargo, no podemos olvidar que la situación demográfica del país impone retos al mercado laboral, pues empiezan a jubilarse más personas que las que entran a trabajar.

Por otro lado, haciendo un análisis de la tasa de desocupación, indicador que tiene en cuenta los sujetos en edad laboral que fueron a buscar empleo en los últimos 30 días, hace muchos años está por debajo del 3 por ciento, lo que califica como pleno empleo según los estándares internacionales.

En los últimos dos años, con el enfrentamiento a la pandemia de la COVID-19 y las medidas de distanciamiento social, se estimuló el teletrabajo y el trabajo a distancia como alternativas para mantener actividades que no precisaban presencialidad.

Teniendo en cuenta el acelerado envejecimiento poblacional que se vaticina para los próximos años y dejando a un lado los detractores de estas modalidades de trabajo, su implementación puede favorecer que quienes ya llegaron a su edad de jubilación, pero tengan las condiciones y estén bien de salud, en dependencia de la labor que desempeñan, puedan mantenerse como trabajadores activos.

En esta etapa fueron implementadas 11 medidas para perfeccionar la gestión de los recursos humanos en función de su uso más eficiente y del incremento de la productividad y la eficiencia empresarial, mediante

mecanismos flexibles de contratación y de retribución salarial que motivaron un creciente interés por el trabajo y de la ocupación, entre las que destacan:

1. Aprobación del Reglamento sobre el Trabajo a Distancia y Teletrabajo, para promover el uso de esta modalidad de empleo.

2. Flexibilización de los mecanismos de contratación de fuerza de trabajo por los campesinos y usufructuarios, así como de las relaciones laborales y salariales y la aplicación de sistemas de pago por resultados en el sistema empresarial de la agricultura y de AZCUBA para los trabajadores directos a la producción.

3. Perfeccionamiento de los mecanismos de retribución por los resultados del trabajo, a partir de la eliminación de indicadores límites y directivos y el pago anticipado de la distribución de utilidades con los resultados al cierre de cada trimestre.

4. Flexibilización del mecanismo para establecer la organización del sistema salarial de los trabajadores del sistema empresarial de forma descentralizada, sin la obligatoriedad de aplicar la escala salarial única.

5. Aplicación de sistemas de pago a destajo u otros que estimulen el aporte individual en las unidades presupuestadas con Tratamiento Especial.

6. Perfeccionamiento del Trabajo Por Cuenta Propia, como parte del proceso de actualización de los actores económicos, que eliminó el listado de actividades y su alcance, flexibilizó y simplificó el mecanismo administrativo para emitir las aprobaciones e implementó una plataforma digital para su control.

Imagen tomada del periódico Trabajadores

Empleo de calidad

Imagen tomada del periódico Juventud Rebelde

Perfeccionamiento del Trabajo por Cuenta Propia

7. Articular de manera más coherente a nivel municipal, las demandas de la economía para la transformación y distribución de la fuerza de trabajo calificada, con los procesos inversionistas y las estrategias de desarrollo local.

8. Se modificó el proceso del sistema de trabajo que incluye la presentación por los Gobiernos provinciales de la demanda unificada del territorio.

9. Se trabaja con los organismos formadores en la propuesta de perfeccionamiento de la estructura de la formación, en los niveles medio y superior para erradicar los problemas identificados en el Plan de Continuidad de Estudios 2022-2023, así como en el perfeccionamiento de los procesos de formación y orientación vocacional de la fuerza de trabajo calificada que tribute con mayor intencionalidad al Plan Nacional de Desarrollo Económico Social 2030 y las Estrategias de Desarrollo Territorial.

10. Continuar estudiando otros mecanismos e incentivos de compensación por el trabajo y el alto desempeño en el sector presupuestado, que estimulen la permanencia e incorporación de profesionales altamente calificados a la administración pública. Dichas propuestas estarán encaminadas a la compra con descuentos y a crédito, acceso a créditos blandos, prioridad en el otorgamiento de viviendas, apoyo formal para el cuidado de personas que dependan de estos profesionales, facilidades para el acceso a servicios de ocio y esparcimiento, entre otros.

11. Implementar el expediente laboral digital a partir del despliegue del Sistema Informático para la Gestión de Recursos Humanos (SIGERH) en aras de disminuir las quejas de la población y los trabajadores ante la pérdida del expediente laboral en soporte papel y cerrar brechas de control en el presupuesto de la Seguridad Social.

La implementación de estas medidas, unido a la Tarea Ordenamiento derivó en un interés por el empleo que propició un incremento de los ocupados en la economía del 1,4 %, estimándose al cierre del año, 4 millones 708 mil 800 trabajadores, 3 millones 105 mil 400 en el sector estatal y un millón 603 mil 400 en el sector no estatal.

Las direcciones de Trabajo gestionaron empleo para 236 mil 459 personas y 12 mil 655 se vincularon a cursos de habilitación, el 35 % mujeres y 59 % jóvenes, de ellas, 66 mil 693 como parte de la atención priorizada a personas de especial interés estatal establecidas en el Código de Trabajo, con énfasis en los jóvenes, con la ubicación de más de 57 mil graduados universitarios y de la enseñanza técnico profesional, que permitió cubrir la demanda de los sectores priorizados en más del 60 % e incorporar a 169 mil 766 personas sin vínculo laboral, incluidas aquellas en situación de vulnerabilidad.

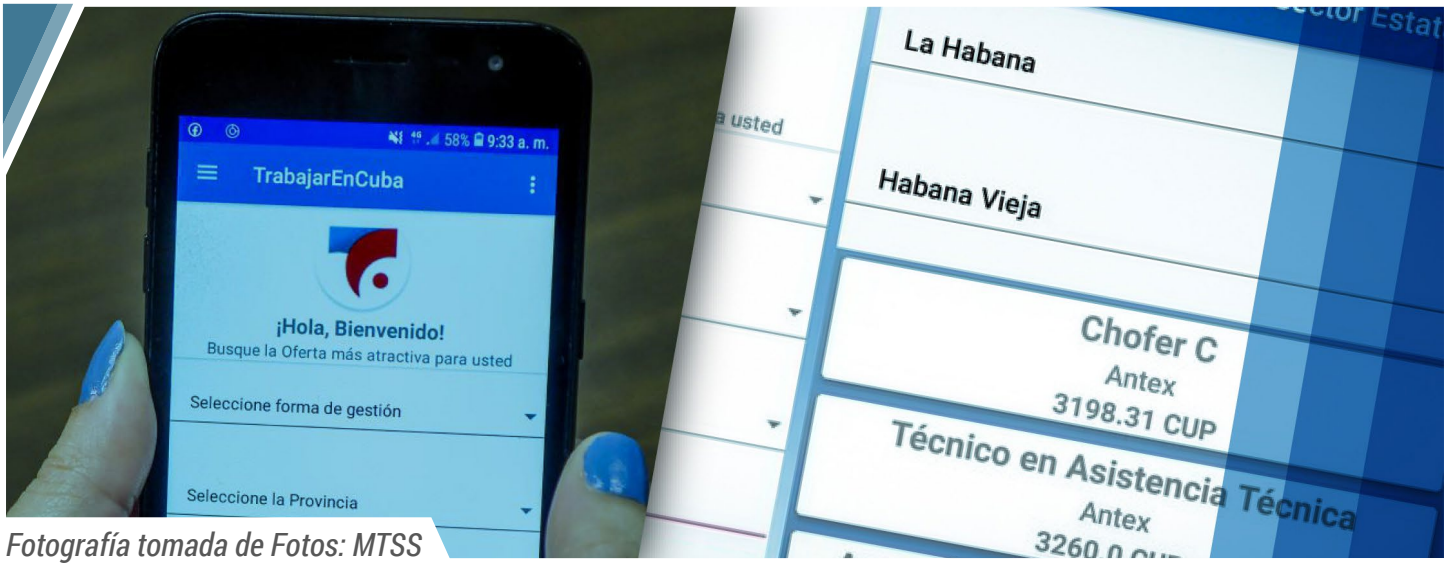
En estos resultados impactó favorablemente la utilización de la APK "TrabajarEnCuba", que desde su lanzamiento en enero de 2021 cuenta con 212 mil 198 descargas del Sitio Web de aplicaciones móviles cubanas Apklis y 18 mil 468 usuarios.

De igual forma, el perfeccionamiento trabajo por cuenta propia inició en septiembre de 2021 con impactos favorables en la simplificación de los procesos en las Oficinas de Trámite que funcionan con la modalidad de ventanilla única. Al cierre de diciembre se habían tramitado 62 mil 226 proyectos de trabajo, 38 mil 629 nuevos (62 %) y 23 mil 597 modificados (38 %), siendo las actividades más significativas las de Alojamiento y de servicios de comida; Industria Manufacturera; Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y otras actividades de servicios.

La descentralización del diseño del sistema salarial a la empresa estatal con la eliminación de la obligatoriedad de aplicar la escala salarial única se aplicó en 197 entidades que abarcan más de 275 mil trabajadores, el 18% del total del sector empresarial. Los resultados preliminares muestran como tendencia un impacto positivo, que deberán validarse en los términos dispuestos legalmente, lo cual no limita adoptar medidas para corregir oportunamente las desviaciones que se detecten en su implementación.

La ampliación del sector no estatal y de las modalidades de organización del trabajo, imponen una transformación en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de mayor exigencia en el respeto de los deberes y derechos de los que en este sector laboran.

Uno de los grandes desafíos que tenemos, es lograr que mediante la aplicación del proyecto: "Promoción y acceso a empleos de calidad", se transite de un servicio de orientación laboral a un servicio de gestión de empleo que contribuya a la incorporación al trabajo, conciliando las potencialidades y necesidades de las personas, con las territoriales.



Fotografía tomada de Fotos: MTSS

Aplicación Trabajar en Cuba

Transformación es la palabra

Lic. Belkis Delgado Cáceres
Directora de Prevención Social

Imagen tomada de Fotos: MTSS

Transformación Social

El control de manera diferenciada de las acciones de carácter social que se realizan en los barrios seleccionados para la transformación, impone oportunamente nuevas medidas compensatorias financiadas con gastos no ejecutados del presupuesto de la Asistencia Social notificados a los territorios, de manera directa y con destino específico.

Para ello se aprobó, en el Grupo Nacional para el control y orientación de la actividad de Prevención Social, un sistema de trabajo que abarca los espacios de encuentro de los proyectos que integran el Programa de Prevención Social y atención a situaciones de vulnerabilidad.

De igual manera se realizaron visitas a los territorios y se implementó un sistema de videoconferencias con las Comisiones Provinciales de Prevención, estableciéndose el organigrama de funcionamiento de los mismos a nivel de Consejo Popular o comunidad, lo cual cuenta con el aseguramiento político del Comité Central del Partido Comunista de Cuba, acciones respaldadas en el Plan de Actividades del Gobierno.

Por otra parte, se trabaja en el diseño del índice de vulnerabilidad social para estimar e identificar con mayor precisión la magnitud de la población que se encuentra en esta situación y dirigir a estos grupos las políticas y programas que se implementen, en función de eliminar las causas que originan la situación de vulnerabilidad de las personas, familias y comunidades.

Se avanza, además, en la creación de antenas del Observatorio Social y Laboral y en el diseño del sistema de indicadores que permitan monitorear los avances y desafíos en la implementación de las políticas probadas y otras que se propongan, con un enfoque de equidad social.

PERFECCIONANDO LA POLÍTICA

Hasta mayo de 2022, son protegidos por la Asistencia Social, con prestaciones monetarias, servicios y recursos, 195 mil 189 familias. Como parte de la atención social a personas en situación de vulnerabilidad, reciben protección 3 mil 805 madres de hijos con discapacidad severa y 13 mil 529 beneficiarios reciben el servicio de asistencia social a domicilio atendidos por 11 mil 401 personas contratadas como asistentes sociales. Además, se le subsidió a 211 familias el pago del consumo eléctrico de equipos de climatización y otros para mantener su vitalidad en el domicilio, 2 mil 579 para el pago de Hogar de Ancianos, mil 815 pago de Casas de Abuelos y 896 para el pago del servicio de atención a la familia.

Se actualizaron y perfeccionaron las políticas para la prevención-atención social y se logró diseñar una articulación del sistema desde el nivel nacional hasta el comunitario, rescatándose las concepciones del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz sobre la actividad de prevención social, en particular para la atención a niños, adolescentes y jóvenes y el seguimiento al trabajo comunitario dirigido a la transformación.

Quedaron respaldadas legalmente por 3 Acuerdos del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros que regulan el fortalecimiento de la actividad de prevención y trabajo social en la comunidad; la atención a las situaciones de vulnerabilidad social con posibilidad de diseñar servicios sociales adaptados a las necesidades reconociendo la participación de diversas formas de gestión, la entrega de activos y prestaciones condicionadas a la transformación y se perfeccionó la entrega de recursos a familias con situaciones sociales críticas.

Actualmente, se realiza un proceso de transformación social en comunidades en situación de vulnerabilidad, encontrándose, entre los principales resultados la incorporación de jóvenes al estudio y al empleo, se incrementan las ofertas de cursos para jóvenes como mecanismo de acceso al empleo, donde inciden favorablemente el Ministerio del Interior (MININT), el Ministerio de Turismo (MINTUR), el Ministerio de Educación (MINED), el Ministerio de Salud Pública (MINSAP), el Grupo Empresarial de Tabaco (TABACUBA) y la Federación de Mujeres Cubanas (FMC); y el otorgamiento de 762 plazas de círculos infantiles para la vinculación de las madres al empleo. Para fortalecer el trabajo de transformación comunitaria, se han constituido mil 515 grupos de prevención en los Consejos Populares, aprobándose en cada uno el trabajador social como ente coordinador para la atención a personas, familias/ grupos y comunidades y se capacitaron a 6 mil 636 trabajadores sociales sobre las políticas aprobadas.

De igual forma, en septiembre de 2021 se aprobaron medidas compensatorias como la entrega de una ayuda económica temporal a los beneficiarios de la Asistencia Social que reciben prestaciones monetarias temporales y a los pensionados de la Seguridad Social que reciben ingresos mínimos, viven solos y carecen de apoyo familiar. Al cierre de 2021, se beneficiaron con la entrega de recursos 42 mil 871 familias y se hizo entrega de 314 viviendas a madres de tres o más hijos.

Legislación Laboral al día

Lic. Ana Adela Rodríguez Duporté
Experta en Políticas de la Dirección Jurídica y Relaciones Internacionales

Las transformaciones legislativas que están teniendo lugar en el país , como parte del cumplimiento del cronograma legislativo derivado de los mandatos de la Constitución de la República de Cuba, proclamada en el 2019, continúan y algunas de ellas han impactado en la legislación de Trabajo y Seguridad Social. Tampoco se ha detenido el accionar jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que en el primer semestre del año ha dictado 13 resoluciones generales, 4 instrucciones y se han derogado un total de 8 resoluciones y 3 instrucciones.

Con la promulgación del Decreto 53, "De la organización salarial en el sistema empresarial cubano", de 2 de septiembre de 2021, se flexibiliza el mecanismo para establecer la organización del sistema salarial de los trabajadores del sistema empresarial estatal cubano, de forma descentralizada, lo cual se aprueba por el jefe de la entidad, previo acuerdo del Consejo de Dirección y de común acuerdo con el Sindicato y se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo. Sin embargo, ha sido necesario, a partir de la experiencia en su aplicación, precisar determinados aspectos previstos en el mismo, así como disponer la aplicación de sistemas de pagos asociados al resultado individual que estimulen el incremento de la productividad del trabajo, para lo cual se emitió la Resolución 1, de 26 de enero de 2022.

En tal sentido, la Resolución dispone que el fondo de salarios que respalda la organización del sistema salarial que se aprueba, garantiza el incremento de la eficiencia y la productividad del trabajo, lo que se expresa en el plan de la entidad; y el crecimiento del aporte por el rendimiento de la inversión estatal o el pago de dividendos a los socios, en mayor proporción, si esto último no se garantiza, las entidades aplican las facultades asociadas al diseño de su sistema salarial en el año 2022, a partir del fondo de salarios del año anterior.

De igual forma, dispone que el salario que se aprueba al jefe de la empresa o de la organización superior de dirección empresarial por la autoridad facultada, corresponde al salario por la complejidad del trabajo.

Para mantener la aplicación del sistema salarial aprobado, se debe realizar mensualmente por el jefe de la entidad, previo análisis en el Consejo de Dirección y de común acuerdo con el sindicato al nivel correspondiente, la evaluación de los requisitos referido al no deterioro de las utilidades y del aporte por el rendimiento de la inversión estatal o pago de dividendos a los socios, sobre la base de la utilidad acumulada en el período.

Si en la ejecución del plan de la entidad, se incumple en valor absoluto el aporte por el rendimiento de la inversión estatal o el pago de dividendos a los socios, el fondo de salarios se ajusta hasta el límite del salario básico de partida, lo que se mantiene hasta que se recupere el aporte por el rendimiento de la inversión estatal o el pago de dividendos a los socios.

Por otra parte, las entidades pueden aplicar sistemas de pago por resultados a los trabajadores directos a la producción o la prestación de servicios, que estimulen el incremento de la productividad del trabajo y la consecución de objetivos específicos y estratégicos de la organización, a partir de medir el aporte individual.

Por último, se aprobó extender la aplicación de lo establecido en los apartados Sexto y Séptimo de la referida norma a las empresas que no cumplen las condiciones establecidas en el Decreto 53 "De la Organización del sistema salarial en el sistema empresarial cubano", de 2 de septiembre de 2021, las cuales financian los sistemas de pago a partir de incrementos productivos y no pueden generar incumplimientos de las utilidades antes de impuesto, ni incrementar las pérdidas planificadas.

Otra de las normas de carácter general aprobada en este período es la Resolución 6, de 22 de marzo de 2022, que establece la ejecución y control del registro y aprobación de los equipos de Protección Personal que circulan en el país para uso de los trabajadores, de aplicación a los productores de los equipos de Protección Personal estatales y de formas de gestión no estatal, las entidades comercializadoras e importadoras, así como las autorizadas a importar los equipos para su propio uso, las que quedan obligadas a registrarse ante el Centro como entidad autorizada para producir, comercializar e importar los equipos; y a registrar y aprobar los equipos para su circulación y uso por los trabajadores en el territorio nacional. La norma también dispone los equipos que no son necesarios registrar y mandata a que el Centro de Registro y Aprobación de los equipos de Protección Personal establezca la forma de actuación para elaborar los procedimientos para el registro de las entidades; el registro y aprobación de los equipos; y establecer los controles que se requieran para la mejor ejecución de sus funciones.

En este período resulta importante destacar lo dispuesto en el Decreto 65/2022 "Medidas laborales y salariales relacionadas con la COVID-19" (GOC-2022-610-EX39) que actualiza las normas dictadas a partir de la situación epidemiológica actual, los índices de vacunación de la población, el reinicio del curso escolar, el restablecimiento de las actividades laborales, así como las medidas que deben adoptar las personas para prevenir y enfrentar la pandemia.

Se ratifica que en el caso de interrupción laboral, originado por las medidas adoptadas como consecuencia del impacto de la COVID-19, se debe tratar en primer lugar de reubicar al trabajador. Si labora en una actividad sin ocupar su cargo de origen, cobra su salario básico por la entidad donde ejecuta la labor. De reubicarse en otro cargo de forma temporal, dentro o fuera de la entidad, devenga el salario del cargo que pasa a desempeñar, según las formas y sistemas de pago que se aplican.

Si no es posible su reubicación, se le abona una garantía salarial equivalente al ciento por ciento (100 %) de su salario básico durante el primer mes y, decursado este, el sesenta por ciento (60 %) del salario básico mientras dure la interrupción. De no aceptar la reubicación injustificadamente, a juicio del jefe de la entidad y oído el parecer de la organización sindical, no se le abona garantía salarial alguna en dicho período, aunque mantiene el vínculo laboral con la entidad.

La norma, además, modificó el tratamiento a dispensar a los trabajadores que por disposición de la autoridad sanitaria estatal se encuentran en aislamiento preventivo en su domicilio, los cuales recibirán una garantía salarial equivalente al sesenta por ciento (60 %) del salario promedio durante el período en que se acredite tal condición, mediante el documento expedido al efecto, y si se dispone el aislamiento preventivo en un centro de salud u otro destinado a tales fines, la garantía salarial es del cincuenta por ciento (50 %) del salario promedio.

Recordar que durante el tiempo que el trabajador acredite encontrarse enfermo debido a la COVID-19, recibe el tratamiento dispuesto en la legislación de seguridad social vigente para la enfermedad de origen común.

Amparado en la facultad otorgada por el referido Decreto 65, la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, emitió la Resolución 13, de 24 de mayo de 2013, que dispone, en primer lugar, que los trabajadores del sistema

empresarial que pasan a laborar en entidades que se utilizan como centros de aislamiento para la vigilancia epidemiológica, reciben el salario promedio calculado, según lo previsto en la legislación laboral vigente; así como conceder o prorrogar, según corresponda, la licencia no retribuida al trabajador que se encuentra en otra provincia o en el exterior por asuntos personales, y no puede reincorporarse a su entidad por las restricciones de viaje dispuestas dentro o fuera del país, previa solicitud del trabajador o la persona que él designe, manteniendo el vínculo de trabajo con su entidad.

Se ratifica, también, que se abona el pago del salario promedio a los trabajadores que no asisten al trabajo el día que concurren al centro asistencial u otro destinado a tales fines para su vacunación contra la COVID-19, la del menor de edad que está a su cuidado o del adulto mayor que precisa del acompañamiento del trabajador, y dispone su abono cuando no asisten al trabajo debido a la realización de los exámenes establecidos en los protocolos sanitarios para detectar la COVID-19, de acuerdo con lo dispuesto por el Ministerio de Salud Pública.

Mediante esta norma se derogan las resoluciones 19, de 22 de mayo de 2020, la 66, de 2 de julio de 2021 y la 86, de 14 de octubre de 2021; y quedan sin efecto cuantas disposiciones normativas se opongan a lo dispuesto en la Resolución.

Al inicio de este artículo, se hizo referencia al impacto recibido por algunas normas laborales con la promulgación de otras, en cumplimiento del programa legislativo del país, por lo que no se debe dejar de mencionar que a partir de lo dispuesto en los artículos 92, 94, 147, 148, 150, 151 y 153 de la Constitución de la República de Cuba, se reconoce a los tribunales de justicia como garantes de los derechos e intereses legítimos de las personas mediante el despliegue de la tutela judicial efectiva y el debido proceso.

Para analizar el impacto del Código de los Procesos en la legislación de trabajo y en específico en el procedimiento de solución de conflictos, es necesario recordar algunos de los preceptos de la Ley 116, "Código de Trabajo", de 20 de diciembre de 2013, la cual no prevé el acceso a la vía judicial cuando se aplican medidas disciplinarias de las que no modifican el status laboral del trabajador, así como de la separación del sector o actividad.

Por tanto, a partir de la entrada en vigor del Código de los Procesos y del principio constitucional de que las personas tienen derecho a acceder a los tribunales a fin de obtener la tutela efectiva de sus derechos e intereses legítimos, todas las medidas disciplinarias establecidas en el artículo 149 de la Ley 116 "Código de Trabajo", son susceptibles de demanda, por cualquiera de las partes, al Tribunal Municipal, con independencia de la decisión que adopte el Órgano de Justicia Laboral (OJL) en la vía prejudicial. En consecuencia, en los acuerdos que se dicten por los OJL dando solución al conflicto presentado, es obligatorio informar a las partes el derecho que tienen de acudir a la vía judicial.

En el caso de aplicación de las medidas de separación del sector, según lo previsto en el Decreto 326, Reglamento del Código de Trabajo, de 12 de junio de 2014, una vez agotada la vía administrativa, la parte inconforme puede recurrir el resultado de dicho proceso al Tribunal Provincial Popular. Las demandas que presenten los trabajadores contra la decisión en apelación o revisión, no se pueden rechazar y se hace constar la fecha de presentación de la demanda, trasladándose al Tribunal Provincial, en el plazo de 5 días de conjunto con el expediente conformado.

La Última Página

ÍNDICE REFERATIVO 2022

RESOLUCIONES VIGENTES:

1. Resolución 1, de 26 de enero de 2022, Precisa determinados aspectos previstos en el Decreto 53, así como dispone la aplicación de sistemas de pagos asociados al resultado individual que estimule el incremento de la productividad del trabajo. (P)

2. Resolución 2, de 27 de enero de 2022, Modifica el Aparado Primero, inciso b) de la Resolución 88, de 17 de noviembre de 2021, que establece el Sistema Salarial del CITMA.

3. Resolución 3, de 24 de febrero de 2022, Modifica el Apartado Sexto de la Resolución 56, de 23 de abril de 2021, sobre los sistemas de pago al sector empresarial.

4. Resolución 4, de 4 de marzo de 2022, establece el sistema salarial de la Aduana General de la República

5. Resolución 5, de 21 de marzo de 2022, Modifica el Apartado Séptimo de la Resolución 37, de 25 de noviembre de 2020 que establece el sistema salarial para los trabajadores de las instituciones asistenciales del Sistema Nacional de Salud.

6. Resolución 6, de 22 de marzo de 2022, Establece la ejecución y control del registro y aprobación de los equipos de Protección Personal, que circulan en el país, para uso de los trabajadores.

7. Resolución 7, de 29 de marzo de 2022, aprueba el salario para la actividad de Supervisión.

8. Resolución 8, de 31 de marzo de 2022, establece el sistema salarial del Órgano Central y las entidades subordinadas y adscriptas del Ministerio de Cultura.

9. Resolución 9, de 4 de abril de 2022, dispone que el día 15 de abril corresponde aplicar lo establecido para el viernes santo de 2022.

10. Resolución 10, de 12 de abril de 2022, establece el sistema salarial de las Oficinas Auxiliares de la Asamblea Nacional del Poder Popular y del Consejo de Estado.

11. Resolución 11, de 26 de abril de 2022, establece el sistema salarial del Ministerio de Relaciones Exteriores.

12. Resolución 12, de 17 de mayo de 2022, autoriza el nivel de utilización del Inspector Estatal Territorial y crea un cargo técnico para su utilización en la Oficina del Historiador de la Ciudad de La Habana.

13. Resolución 13, de 24 de mayo de 2022, establece el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores por la situación epidemiológica generada por la Covid-19.

INSTRUCCIONES VIGENTES:

1. Instrucción 1, de 12 de enero de 2022, aprueba el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores del Grupo Empresarial de Transporte Automotor GEA.

2. Instrucción 2, de 4 de marzo de 2022, aprueba a los efectos salariales la categoría de la empresa Centro de Investigación y Desarrollo de la Industria Ligera del GEIL.

3. Instrucción 3, de 4 de marzo de 2022, aprueba el pago de las condiciones laborales anormales para las empresas del Grupo Empresarial Avícola, GAG.

4. Instrucción 4, de 19 de mayo de 2022, aprueba el pago de las condiciones laborales anormales para la Empresa Provincial de Transporte de Santiago de Cuba.

RESOLUCIONES DEROGADAS:

1. Resolución 7, de 21 de febrero de 2013, que traslada el Centro de Certificación de los equipos de protección Personal para el órgano central del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dispone su encargo y ámbito de aplicación.

2. Resolución 94, de 13 de diciembre de 2021, que establece los cargos y salarios de los inspectores y supervisores, en las instancias provinciales y municipales.

3. Resolución 84, de 8 de octubre de 2021, establece el sistema salarial del Órgano Central y las entidades subordinadas y adscriptas del Ministerio de Cultura.

4. Resolución 67, de 20 de enero de 2020, establece el sistema salarial de las oficinas Auxiliares de la Asamblea Nacional del Poder Popular y del Consejo de Estado.

5. Resolución 102, de 30 de diciembre de 2020, modifica la Resolución 67, de 20 de enero de 2020, establece el sistema salarial de las oficinas Auxiliares de la Asamblea Nacional del Poder Popular y del Consejo de Estado.

6. Resolución 19, de 22 de mayo de 2020, aprueba con carácter temporal las adecuaciones laborales, salariales y de trabajo por cuenta propia, mientras se mantenga la situación originada por la presencia de la COVID-19 en el país.

7. Resolución 66, de 2 de julio de 2021, aprueba el pago del salario promedio a los trabajadores que no asisten al trabajo, por concurrir al centro asistencial para la vacunación contra la COVID-19.

8. Resolución 86, de 14 de octubre de 2021, que dispone aplicar a los trabajadores que no asistan al trabajo por concurrir al centro asistencial para la vacunación contra la Covid-19, del menor de edad encargado de su cuidado, el tratamiento salarial previsto en la Resolución 66.

INSTRUCCIONES DEROGADAS:

1. Instrucción 120, de 30 de diciembre de 2020, aprueba el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores del Grupo Empresarial de Transporte Automotor GEA.

2. Instrucción 1930, de 3 de marzo de 1983, que establece el pago de condiciones laborales normales en la Empresa Productora de Semillas Varias, perteneciente al Ministerio de la Agricultura.

3. Instrucción 71, de 5 de noviembre de 2020, que aprueba el pago por condiciones laborales anormales a los trabajadores que se desempeñan en los cargos de las empresas que integran el Grupo Empresarial Agrícola.

PUPILA LABORAL

REVISTA DIGITAL
DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

Publicación trimestral
del Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social