

Código de Trabajo, una ley en vigor

Por **Lety Mary Álvarez Aguila**

Desde este viernes 25 de septiembre entró en vigor el nuevo Código de Trabajo, una disposición aprobada por la Asamblea Nacional del Poder Popular que regula las relaciones laborales y contempla, entre otros aspectos, los derechos, garantías y obligaciones de empleados y empleadores. Esta ley sustituye el código aprobado en 2013 y surge en un contexto marcado por disímiles transformaciones en el país.

La normativa, publicada en la *Gaceta Oficial* el pasado 18 de septiembre, se ajusta al contenido de la nueva Constitución de la República y a los Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución. Además, representa la concreción de compromisos internacionales asumidos por Cuba en cuanto a derechos laborales.

Para su elaboración se aliaron académicos y expertos de organismos de la administración central del Estado, profesores de varias universidades, miembros de organismos de la justicia y la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), entre otros especialistas. El documento cuenta con un decreto y 12 resoluciones complementarias.

Mediante un arduo proceso de consultas se discutió el anteproyecto en los centros de trabajo, lo que le otorgó un carácter democrático y popular. Los aportes, opiniones y percepciones de los obreros nutrieron la norma definitiva.

Se trata de un código necesario e inclusivo que incorpora términos, conceptos y sentencias acordes con los diversos cambios que enfrenta la sociedad. En un escenario caracterizado por la convergencia de varias formas de gestión, la nueva ley resulta oportuna y esclarecedora en la misión de lograr entornos laborales armónicos y eficientes, sin obviar su función como herramienta protectora de todos aquellos que asumen el trabajo como sustento y forma de realización profesional y personal.

EL CÓDIGO EN VILLA CLARA

Más de 140 000 trabajadores en Villa Clara participaron en la discusión y construcción del código. Así lo informó a **Vanguardia** Maglin del Sol Martínez, secretaria general de la CTC en la provincia, quien resaltó el involucramiento de las formas de gestión no estatal —organizadas o no dentro de la sección sindical—, puesto que la nueva disposición también incluye a estos actores económicos.

A raíz de la implementación, Del Sol Martínez calificó de vital el rol del movimiento sindical en la capacitación de las áreas, sobre todo en Recursos Humanos, debido a las transformaciones que introduce. La secretaria explicó que se modifican aspectos relacionados con el régimen de trabajo y descanso, los contratos determinados o indeterminados, la relación contractual con trabajadores en formas de gestión no estatal y las bonificaciones asociadas a ello.

Por otra parte, resaltó que el empleador no está obligado a extinguir ni rehacer desde cero, es necesario generar un empleo con las condiciones mínimas e indispensables para los trabajadores. A decir de Del Sol, esto representa una manera de ser más justos y equitativos a través del nuevo código.

De igual modo, se refirió al principio de estabilidad laboral, el cual adquiere gran importancia en momentos tan complejos. Dados los procesos de reestructuración en la economía y las instituciones, urge verificar y conocer, desde lo legal, el tratamiento laboral y salarial de los trabajadores, las garantías que se les concedan, la reubicación laboral en función de ello y la obligación de ejecutar las adecuaciones correspondientes.

La secretaria de la CTC en Villa Clara citó como temáticas más relevantes y debatidas los regímenes de trabajo y descanso, las pólizas de seguro, el empleo a distancia, el teletrabajo en el exterior y el alargamiento de las licencias no retribuidas. En torno a dichos ejes estuvieron los aportes fundamentales de los obreros.

Existe una disposición transitoria que plantea que los empleadores de cualquier sector tienen un plazo de hasta 90 días desde la publicación de la Ley para realizar adecuaciones. Acerca del tema, Del Sol precisó:

«Debemos dominarla para no salirnos de los términos y procedimientos establecidos. Extender este plazo se corresponde con una debilidad que hoy presenta el sector empresarial: no todas las áreas se encuentran completas, sobre todo en los departamentos de Economía y Recursos Humanos. Por tanto, necesitamos un período de tiempo para revisarlo».

Otra novedad mencionada por la líder sindical consiste en la modificación formal de la resolución o escrito fundamental: «Antes, usted podía hacer un contrato verbalmente. Hoy debe ser escrito, y no exonera a nadie, no importa el sector donde labore».

El perfil y la gestión de competencias también figura entre los puntos de interés, pues para asumir una plaza no solo basta el requisito del nivel cultural, sino que se requieren competencias o aptitudes requeridas para determinadas responsabilidades.

Del Sol Martínez destacó cómo los temas de seguridad y salud en el trabajo, y la atención y ubicación de personas en situación de discapacidad guardan correspondencia con las transformaciones económicas y sociales que se llevan a cabo en Cuba. Asimismo, aludió al derecho a la desconexión digital, un término nuevo en varias plazas, pero imprescindible para atender las familias y el hogar.

Cabe recordar que, en el caso del trabajo a distancia, el código establece que el empleador respeta los horarios pactados en que está a su disposición para tratar cuestiones relacionadas con el trabajo y su control. Constituye un derecho de la persona trabajadora el no ser contactada fuera de su jornada de trabajo ni durante los días de descanso semanal, conmemoración nacional, feriados, receso adicional, períodos de vacaciones, de incapacidad para el trabajo, licencias retribuidas o no, excepto en situaciones urgentes e impostergables de la producción y los servicios.



martirena



Con respecto a las modalidades organizacionales del trabajo a distancia o teletrabajo, Maglin del Sol subrayó:

«Es algo que han pedido mucho los trabajadores, pero en la práctica se hace mucha resistencia a hacerlo, porque tiene que existir un contrato por escrito; cómo se va a entregar la información, qué plazas pudieran pasar a ocupar esta modalidad a partir del incremento de los precios de la transportación o de cualquier otro asunto».

En tal apartado se plasma que el empleador garantiza los dispositivos, medios informáticos y otros recursos a utilizar por parte de la persona trabajadora, así como la conectividad en el caso del teletrabajo.

La funcionaria comunicó, además, que hay nuevas facultades para la empresa estatal y los actores económicos de colocar un límite al salario, pero existen regulaciones; es decir, se tienen en cuenta la producción, la calidad de los servicios, la no tenencia de enfermedades profesionales, la no explotación del hombre y la pluriactividad.

«Son varios asuntos que construimos todos y ya aparecen en normas complementarias y legalizados en el nuevo código.

Posteriormente, se firmarán los lineamientos generales por los diferentes sindicatos. Eso demanda un proceso, no solo de capacitación, sino de actualización del convenio colectivo de trabajo. Una vez que todo esto se convierte en ley, hay que adecuar en los colectivos laborales».

—¿Algo a destacar acerca del pluriempleo?

—El pluriempleo tenía limitaciones de horarios, pero ahora se inserta un nuevo concepto de pluriactividad, o sea, una misma persona no solo responde a otro empleo por las ocho horas de trabajo, sino que pudiera hacer más de una misma actividad y tener un beneficio. La persona que ejerza el pluriempleo tendrá bonificaciones en la Seguridad Social, pero eso se hará efectivo más adelante.

Al concluir su declaración, Maglin del Sol Martínez reco-

noció que el principal reto de la nueva ley en vigor radica en asegurar el compromiso, la participación y el cumplimiento también por parte de todas las formas de gestión no estatal.

LOS BENEFICIOS DE LA LEY

La Ley 189 «Código de Trabajo» encierra garantías y beneficios de un interés general. Más allá de asumirse como un documento rector o normativo, debe entenderse como una herramienta de protección.

Preocupaciones o inquietudes de diversa índole confluyen en los libros que la integran. Estamos en presencia de un código que ampara y transforma, a la vez que apuesta por el empleo digno, la inclusión y la no discriminación.

La norma vigente protege a los cuidados con la concesión de una licencia no retribuida. Asimismo, establece mecanismos para proteger los ingresos de los trabajadores ante situaciones que provoquen el cese o la interrupción de la actividad laboral y ofrece garantías en cuanto a seguridad y salud en el trabajo. Está en manos del empleador adoptar medidas para prevenir incidentes laborales o daños que puedan afectar la salud y la integridad física de los empleados.

La legislación prohíbe el trabajo forzoso, así como el trabajo de niños y adolescentes menores de 15 años. Igualmente, se impide que un empleador condicione asuntos laborales de una mujer por motivos relacionados con el embarazo. Se trata de un código que prioriza el acceso al empleo de jóvenes, mujeres, personas en situación de vulnerabilidad, y mira también hacia personas que presentan alguna discapacidad.

Para quienes mantengan un empleo desde el exterior, la ley permite que si viajan al extranjero por asuntos particulares, puedan continuar mediante el teletrabajo durante el período autorizado, siempre que exista interés del empleador y que la actividad pueda realizarse desde esta forma de organización.

Ahora en vigor, solo resta hacerlo efectivo. El código representa una responsabilidad colectiva. Por tal motivo, todos los entes nucleados alrededor del empleador y el empleado deben velar por su cumplimiento. El estudio y la divulgación continúan. Corresponde a cada colectivo conocerlo y respetarlo.