

Idoneidad demostrada

Realización del trabajo con eficiencia, calidad y productividad requerida; experiencia y conocimientos demostrados en el resultado concreto de su labor; cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas en la unidad presupuestada, empresa u organización superior de dirección, las específicas de los puestos de trabajo y características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos, así como de la disciplina laboral establecida en el reglamento disciplinario interno; calificación formal, expresada en los certificados de estudios o títulos que posea el trabajador, en correspondencia con los requisitos exigidos para la ocupación o cargo que aspire a desempeñar.

Trabajador disponible

Aquel que es necesario reubicar como consecuencia de la amortización de plazas del perfil del cargo que desempeñan, debido a: procesos de reorganización de los órganos, organismos de la Administración Central del Estado y otras entidades nacionales; procesos de racionalización por cambios estructurales o conversiones de entidades laborales; fusión o extinción de entidades laborales; cambios técnicos o tecnológicos; disminución del nivel de actividad; y estudios de organización del trabajo u otras medidas que permitan un uso más racional de la fuerza de trabajo.

Cómo se determina el disponible

El jefe de la entidad laboral, previa consulta con la organización sindical correspondiente y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Expertos, determina los trabajadores idóneos que permanecen laborando en la entidad y los que quedan disponibles. En este análisis están comprendidos los trabajadores contratados por tiempo indeterminado o designados para ocupar una plaza y los contratados por tiempo determinado para cumplir el Servicio Social, así como aquellos trabajadores que, aún cuando su relación laboral es de carácter permanente, el tipo de contrato que suscriben es por tiempo determinado, de acuerdo con las regulaciones específicas emitidas al respecto. La determinación de los cuadros y dirigentes, que permanecen laborando y de los que quedan disponibles, es decidido por las autoridades u órganos facultados para designarlos o elegirlos, conforme a los procedimientos establecidos en la ley o el reglamento específico de que se trate. Igual tratamiento se aplica a los funcionarios.

Tratamiento de seguridad social

El trabajador que al momento de ser declarado disponible recibe una pensión por invalidez parcial mantiene el cobro de esta, conjuntamente con la compensación salarial que le corresponda, por el término que permanezca en su condición de disponible.

El trabajador disponible que durante el periodo que está cobrando la garantía salarial cumpla los requisitos de años de edad y tiempo de servicios, establecidos por la Ley de Seguridad Social, puede solicitar la concesión de la pensión por edad, tramitándose el expediente de pensión correspondiente de acuerdo al procedimiento establecido en el Reglamento de la mencionada Ley, por la entidad donde fue declarado disponible y en caso de muerte o presunción de muerte, se tramita a favor de los familiares con derecho. El trabajador disponible que cause baja de su entidad por no aceptar sin justificación la propuesta de empleo, tiene derecho a solicitar una pensión por edad si reúne los requisitos de edad y tiempo de servicios. El trabajador reubicado temporal o definitivamente o cobrando la garantía salarial, percibe las prestaciones monetarias de la seguridad social, a que tenga derecho, referidas al subsidio por enfermedad o accidente, en la entidad laboral o centro de trabajo donde labore. La trabajadora disponible reubicada temporalmente o con garantía salarial que arribe al periodo que le corresponda la licencia de maternidad, recibe el tratamiento establecido en la legislación vigente, por su entidad de origen o la que se subrogó el lugar y de no existir, por la definida por el jefe de organismo o Consejo de Administración correspondiente.

Solución de conflictos

En el caso de que el trabajador aprecie violaciones de los aspectos formales de las normas y el procedimiento aplicado, tiene derecho a establecer reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral de Base o, en su caso, el que resuelve los conflictos laborales de la entidad, conforme al procedimiento específico vigente para resolver los derechos laborales. Cuando alguna de las partes esté inconforme con el fallo del Órgano de Justicia Laboral de Base, puede presentar demanda ante el Tribunal Municipal correspondiente.

Comité de Expertos

Órgano asesor cuya misión principal es recomendar al jefe de la entidad laboral sobre la determinación de la idoneidad demostrada del trabajador para su permanencia. Las entidades laborales consideradas legalmente como objetivos estratégicos nacionales, mantienen las comisiones que actualmente existen al amparo de la legislación vigente. Es elegido en asamblea general de trabajadores por el método de votación abierta, basado en los principios de la mayor democracia. En dicha asamblea se presentan los designados de la dirección y la organización sindical. Elige en su primera reunión a su Coordinador. Analiza la solicitud de valoración del asunto y emite su recomendación al jefe facultado, el que adopta la decisión final.

Garantías salariales

El trabajador reubicado temporal o definitivamente en el sector estatal recibe el salario por la plaza que pase a ocupar, de acuerdo con las formas y sistemas de pago aplicados, según la legislación vigente. El trabajador disponible que no pueda ser reubicado, cobra como garantía salarial el equivalente al total del salario básico de un mes, a partir de lo cual se procede a terminar la relación laboral. Transcurrido el mes, si el trabajador no ha logrado emplearse y acumula diez años o más de servicio, conserva el vínculo laboral pudiendo recibir una garantía salarial equivalente al 60% del salario básico de la forma siguiente: A) Hasta un mes para los trabajadores que acrediten de diez a diecinueve años de servicio; B) Hasta dos meses para los trabajadores que acrediten de veinte a veinticinco años de servicio; C) Hasta tres meses para los trabajadores que acrediten de veintiséis a treinta años de servicio; D) Hasta cinco meses para los trabajadores que acrediten más de treinta años de servicio. El trabajador disponible que no acepte injustificadamente la propuesta de reubicación laboral en el sector estatal, solo tiene derecho a recibir de la administración la garantía salarial equivalente al 60% del salario básico de un mes, a partir de lo cual procede a la terminación de su relación laboral.

Alternativas de empleo

Plazas vacantes, con carácter definitivo o temporal, dentro o fuera de la entidad u organismo, para las que el trabajador debe poseer los requisitos exigidos y que resultan imprescindibles cubrir; actividades de trabajo por cuenta propia; entrega de tierras en usufructo; y otras formas de empleo en el sector no estatal. Las administraciones de las entidades, ya sean de subordinación nacional o local, autorizadas a declarar trabajadores disponibles, antes de realizar el proceso coordinado con las direcciones de Trabajo correspondientes, las alternativas de empleo que presenta el territorio para la posible propuesta de reubicación a dichos trabajadores. Lo anterior no excluye que el trabajador disponible gestione su reubicación en cualquier entidad o actividad laboral.

Tratamiento Especial de Seguridad Social

Para los trabajadores que con 25 años o más de servicio, resulten declarados disponibles, no puedan vincularse al empleo y alcancen en el transcurso de los próximos cinco años el requisito establecido por la Ley, para el incremento gradual de la edad de jubilación, se elimina el requisito de exigir vínculo laboral para acceder a la pensión por edad, al igual que a sus familiares con derecho a solicitar la pensión por causa de muerte.

Establecer que de persistir la imposibilidad de un trabajador declarado disponible de incorporarse al empleo, se evalúa a solicitud de este, el otorgamiento excepcional de una prestación monetaria temporal de la asistencia social, la que se presenta por el Director de Trabajo Municipal al Presidente del Consejo de la Administración Municipal del Poder Popular correspondiente, para el análisis, aprobación o denegación por este órgano.