

**TRATAMIENTO QUE SE APLICA A LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN EN PERÍODO DE PRUEBA.**

Durante el periodo de prueba la relación de trabajo se formaliza mediante un contrato por tiempo determinado, que puede concluir, antes del término pactado, por iniciativa de una de las partes. En consecuencia es facultad del empleador decidir la terminación de la relación de trabajo antes de su vencimiento, en cuyo caso debe realizarse un aviso previo de 15 días.

**TRATAMIENTO LABORAL Y SALARIAL SE APLICA ANTE LA PARALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES LABORALES Y AISLAMIENTO.**

Ante la paralización de las actividades laborales, se prioriza la reubicación de los trabajadores en otras actividades, dentro o fuera de la entidad, según la necesidad del territorio. Si el trabajador es reubicado en otro cargo, devenga el salario del nuevo cargo de acuerdo con la forma y sistema de pago aplicada; si se reubica en una actividad sin ocupar cargo, cobra su salario básico. En ningún caso el trabajador pierde el vínculo laboral con su entidad de origen.

Cuando no resulta posible reubicar al trabajador, este recibe una garantía salarial equivalente al 100% de su salario básico diario durante el primer mes, y decursado este, la garantía es del 60% mientras dure la paralización.

Referido al AISLAMIENTO, cuando el trabajador es aislado por estar su zona de residencia en Cuarentena a causa de la enfermedad COVID-19, percibe el salario sin el estipendio y no acumula vacaciones.



**LOS TIEMPOS DE PANDEMIA EXIGEN DISCIPLINA Y RESPONSABILIDAD**



**Fiscalía General de la República  
Camagüey.  
Departamento de Formación y Desarrollo  
e Innovación.**

**Dirección:** República #260 entre Ignacio Agramonte y General Gómez. Camagüey

**Teléfono:** 32-29-53-84 Ext.: 113

**Correo electrónico:** dfd@fpcm.fgr.gob.cu

**TRATAMIENTO LABORAL EN TIEMPO DE COVID-19**



**Ley No.116 Código de Trabajo 20 de diciembre del 2013.**

**Mayo - 2020**

## ¿SABES QUÉ ES EL TRABAJO A DISTANCIA?

Consiste en continuar laborando desde la casa y constituye una protección a los trabajadores, pues están menos expuestos a los riesgos que ofrece la COVID-19.

El **TELETRABAJO** por su parte es la modalidad que requiere contar con los medios necesarios para facilitar que el trabajador pueda laborar desde su domicilio, utilizando las tecnologías informáticas y la conectividad.

En ambas modalidades se percibe el 100% del salario incluido el estipendio de alimentación y se acumula vacaciones.

Estas modalidades garantizan el aislamiento social, pero el trabajador tiene que cumplir con sus obligaciones laborales en correspondencia a su sentido de pertenencia y a la remuneración que percibe, mientras que el empleador debe mantener el control del cumplimiento de las labores asignadas.



## PROTECCIÓN A LAS MADRES O FAMILIAR RESPONSABLE DEL CUIDADO DE LOS MENORES.

Los familiares encargados del cuidado de menores que se le suspenda la escuela en la educación primaria y especial, reciben durante el primer mes una garantía salarial equivalente al ciento por ciento del salario básico y si se mantiene la suspensión al 60%. Esta medida no comprende las madres trabajadoras con hijos en el círculo infantil teniendo en cuenta que estas instituciones se mantienen laborando, ni tampoco incluye las madres trabajadoras con hijos en las secundarias.

Las madres que adopten la decisión de no llevar el niño al círculo infantil y no fueron declaradas interrumpidas, ni se encuentran laborando a distancia, reciben durante el primer mes una garantía salarial equivalente al 100% del salario básico y posteriormente del 60%. En estos casos no se recibe el estipendio por alimentación, ni se acumula vacaciones ya que no se considera como tiempo efectivamente laborado a los fines de la acumulación de vacaciones, según lo previsto en el artículo 102 del Código de Trabajo.



## TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE FRAGILIDAD ANTE LA PRESENCIA DE LA COVID-19.

Los trabajadores mayores de 60 años y otros que, sin ser adultos mayores, por sus condiciones físicas resultan frágiles, y se requiera su aislamiento social, devengan una garantía salarial del 100% de su salario básico el primer mes. Transcurrido este, reciben el 60% mientras dure el aislamiento, para ello no se requiere presentar certificado médico.

## TRABAJADORES JUBILADOS REINCORPORADOS MEDIANTE CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO Y POR TIEMPO DETERMINADO.

Los jubilados reincorporados contratados por tiempo indeterminado son sujetos de las medidas aprobadas para el resto de los trabajadores. En el caso de los contratados por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, el empleador determina si da por terminada la relación de trabajo, cumpliendo lo establecido sobre el periodo de aviso 15 días antes.

## PERITAJE MÉDICO LABORAL.

En los casos en que la Comisión de Peritaje Médico Laboral en el término establecido no pueda funcionar, mantener el pago del subsidio a los trabajadores que no pueden ser evaluados, así como, a los que les fue emitido el dictamen médico. En ambos casos procede el pago, previa presentación del certificado médico emitido por el médico de asistencia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93 del Decreto No. 283/2009. Reglamento de la Ley de Seguridad Social.

## PROTECCIÓN ANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL PARA TRABAJAR.

A los trabajadores enfermos por la COVID-19, se les abona el subsidio para la enfermedad de origen común, previsto en la Ley No. 105 de Seguridad Social del 27 de diciembre de 2008. Durante la hospitalización reciben el 50% del salario promedio percibido por el trabajador, en el año inmediato anterior a la fecha de producirse la enfermedad; si no está hospitalizado recibe el 60% de este salario promedio.

## SI EL TRABAJADOR SE ENFERMA POR PERÍODOS INFERIORES A UNA SEMANA, ¿QUÉ TRATAMIENTO LABORAL Y SALARIAL SE APLICA?

El empleador considera justificada la ausencia del trabajador impedido de asistir o permanecer en su centro de trabajo, por razones de enfermedad o sospecha de esta, sin que medie una Certificación del centro asistencial, en cuyo caso no procede remuneración salarial, ni prestación de la seguridad social, según lo previsto en el artículo 56 del Decreto No. 283 Reglamento de la Ley de Seguridad Social, del 6 de abril de 2009.



[Tratamiento laboral en tiempo de Covid- 19](#)

[Seguridad salarial](#)