

# APUNTES EN TORNO AL DERECHO CUBANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Arturo Manuel Arias Sánchez





# **APUNTES EN TORNO AL DERECHO CUBANO DE SEGURIDAD SOCIAL**



# Apuntes en torno al derecho cubano de seguridad social

Arturo Manuel Arias Sánchez



378-A696 2021

Arias Sánchez, Arturo Manuel

*Apuntes en torno al derecho cubano de seguridad social* / Arturo Manuel Arias Sánchez – La Habana : Editorial Universitaria, 2021. – PDF interactivo. – 8,5 por 11,0 pulgadas, (v, 125 páginas, 2 Mb): figuras.

ISBN 978-959-16-4550-0

1. Educación Superior; 2. Libros universitarios.  
I. Título.

**Edición y diseño:** Arturo Manuel Arias Sánchez



**Editorial Universitaria**

Calle 23 esquina a F. núm. 565. El Vedado, La Habana, portal  
web: <http://eduniv.reduniv.edu.cu>



**Sociedad Cubana de Ciencias de la Información.** Cuba 460,

Teniente Rey y Amargura, La Habana Vieja, portal web  
<http://societ.org.cu>

Disponible en la Plataforma digital EDUNIV  
<http://catalogo.reduniv.edu.cu>



Se permite descargar y compartir las obras con otros, siempre y cuando, den crédito a sus autores, no se modifiquen de forma alguna, ni se comercialicen sin la autorización del autor.

Avalado por Editorial Universitaria para su publicación en la Plataforma eLibro.com

**eLibro**

<http://www.elibro.com/acerca/>



## Índice

**Presentación de los Apuntes / 4**

**¿Es la seguridad social una rama autónoma del derecho cubano?  
/ 5**

**Las prestaciones de la seguridad social cubana / 10**

**Riesgos protegidos por la seguridad social / 13**

**Tiempo de servicios / 19**

**Causas de extinción de prestaciones monetarias de seguridad  
social concedidas a trabajadores estatales / 25**

**Período de prueba y accidente equiparado / 31**

**En torno a la muerte del trabajador / 36**

**Un marido y sus dos viudas / 42**

**La suspensión del contrato de trabajo en la mujer embarazada y su  
derecho a las prestaciones monetarias de maternidad / 48**

**Dos términos exigidos a la madre trabajadora / 54**

**Si el trabajador interrumpo enferma, ¿cobra subsidio? / 58**

**El subsidio como prestación monetaria de seguridad social / 63**

**Repercusión laboral del accidente de trabajo / 69**

**Acción y prescripción en los derechos de seguridad social / 76**

**Consecuencias jurídicas de los accidentes de trabajo / 81**

**Solución de conflictos de seguridad social / 91**

***Deus ex machina* en prestaciones monetarias de seguridad social  
/ 100**

**Ejercitación sobre saberes de Seguridad Social / 108**

**Legislación consultada / 125**

## **Presentación de los Apuntes**

**Estos Apuntes, que son solo eso y nada más, se destinan al aprendizaje elemental de instituciones de la seguridad social cubana, cuyos fundamentos legales se resaltan en la propia medida en que son abordados sus riesgos consumados, amén de las prestaciones monetarias concedidas en cada oportunidad, a favor de sus beneficiarios.**

**Los Apuntes pretenden enseñar, sin altanería doctrinaria, a los que se acercan por primera vez a esta importante rama del Derecho cubano, tan profusa en su legislación vigente y, en igual medida, tan solidaria con sus ciudadanos.**

**Los Apuntes están acompañados de ejercicios básicos sobre la concesión de prestaciones monetarias de seguridad social, tanto a corto plazo (subsidio y maternidad) como a largo plazo (pensiones), cuya solución permitirá comprobar los saberes de quienes incursionan en esta disciplina del Derecho.**

**El autor**

## **¿Es la seguridad social una rama autónoma del derecho cubano?**

El derecho, elemento supraestructural de las sociedades, es un fenómeno normativo, expresión de la voluntad de la clase social dominante en aquellas, investido de dos rasgos, entre otros, que siempre le acompañan: la obligatoriedad de su cumplimiento y la coerción para sus contraventores; podemos comparar el derecho como una gran extensión de tierra cultivada dividida en parcelas cuyos sembradíos difieren unos de otros: aquí, café; allá, guayabas, acullá, mangos. Cada una de esas parcelas, en derecho, se denomina rama, con su objeto intrínseco de regulación, sus principios particulares, sus instituciones legales propias y sus disposiciones jurídicas especiales. Sirvan de ejemplos el Derecho de Familia, el Derecho Penal, el Derecho de Trabajo, el Derecho Civil y tantas otras del tinglado jurídico nacional.

El Derecho de Seguridad Social es otra rama del derecho, desconocida por muchos cubanos en razón de haber crecido al lado de la sombra del tronco laboral, pero dotada de aquellos elementos más arriba mencionados: objeto de regulación, principios, instituciones y disposiciones jurídicas.

Entremos en detalles.

Sin pretensiones doctrinarias, el objeto regulado por el derecho de seguridad social cubano es brindar protección a los ciudadanos que enrostran adversidades temporales o permanentes, que amenazan su bienestar personal o familiar, económico o material, tales como enfermedad y muerte, maternidad de la trabajadora, así como de niños sin amparo familiar, madres solteras y ancianos solos, por citar casuísticamente situaciones de grupos sociales en desventaja.

La Constitución de la República es preclara cuando en sus artículos 68 y 70, respectivamente, concede la suprema institucionalidad a la seguridad social:

***La persona que trabaja tiene derecho a la seguridad social. El Estado, mediante el sistema de seguridad social, le garantiza la protección adecuada cuando se encuentre impedida de laborar por su edad, maternidad, paternidad, invalidez o enfermedad. Asimismo, de conformidad con la ley, el Estado protege a los abuelos u otros familiares del menor de edad, en función del cuidado y atención a este.***

***En caso de muerte de la persona que trabaja o se encuentra pensionada, el Estado brinda similar protección a su familia, conforme a lo establecido en la ley.***

***El Estado, mediante la asistencia social, protege a las personas sin recursos ni amparo, no aptas para trabajar, que carezcan de familiares en condiciones de prestarle ayuda; y a las familias que, debido a la insuficiencia de los ingresos que perciben, así lo requieran, de conformidad con la ley.***

**He aquí, de variada tinta, los principios que informan el derecho de seguridad social cubano; son ellos: humanismo, solidaridad, universalidad, integridad, comprensividad, contribución y tecnicidad.**

**Por resultar de fácil entendimiento, no abordaré los dos primeros en razón de que en cualquier lexicón aparecen explicaciones llanas al respecto, amén de su práctica cotidiana entre muchos cubanos; los restantes, sí se desarrollan a seguidas en virtud de su especialización.**

**Comienzo con la definición propiamente, de principio, aunque cierto código<sup>1</sup> legal romano de la antigüedad sostuvo que cualquier definición en derecho es peligrosa, no obstante, asumo el reto.**

**Un principio de derecho es un axioma, una máxima o una regla que, revestida de sensatez, intenta llenar un vacío de las fuentes formales del propio sistema jurídico; tal destino persigue los de seguridad social.**

---

<sup>1</sup> *Corpus Iuris Civilis* (Cuerpo de Derecho Civil de Justiniano), Libro Digesto.

**El principio de universalidad del derecho de seguridad social se proyecta en cuanto al número de personas tuteladas por sus regímenes general, de asistencia social y especiales; en otras palabras, el universo de ciudadanos cubanos, recién nacidos, niños, jóvenes, adultos y ancianos, estudiantes, trabajadores o pensionados, de un modo u otro, está protegido de una forma u otra.**

**Pero para que el anterior principio resulte eficiente, urge que los beneficios que brinden sus regímenes de seguridad social conjuguen, de manera armónica, diversidad de prestaciones sociales, tales como dispensarización médica, suministro de medicamentos, entrega gratuita de bienes a necesitados, pagos de subsidios y pensiones: en esto consiste el principio de integridad del derecho de seguridad social.**

**El principio de comprensividad del derecho de seguridad social propende a registrar los riesgos que a lo largo de la vida personal o laboral pueden experimentar los ciudadanos; baste a manera de ejemplos, invocar los más comunes: enfermedad o accidente, maternidad, vejez y muerte, todos bajo su manto protector.**

**La institución de seguridad social es un pesado fardo presupuestario, máxime si las prestaciones asistenciales son gratuitas, como ocurre en Cuba; de aquí la necesidad de la contribución financiera de los protegidos por cualquiera de los regímenes de seguridad social; corresponde al Estado cubano, como garante, erogar las mayores sumas dinerarias para su mantenimiento, aliviado en cierta medida por otros contribuyentes: las entidades y los propios trabajadores (lamentablemente, de entre estos últimos, muchos no entienden la importancia de su contribución a los fondos presupuestarios de seguridad social).**

**Como lo identifica su nombre, el principio de tecnicidad descansa en los avances de las ciencias, en particular, la demografía, la estadística y la contabilidad, amén de la medicina, todas ellas permiten pronosticar los estadios futuros de la población en cuanto a tasas de natalidad, longevidad,**

morbilidad y mortalidad; un solo ejemplo convincente (aunque no para los escépticos) ocurrido ha poco en el país: el alargamiento de las edades de jubilación en razón de factores demográficos, tales como bajas tasas de fertilidad y natalidad y alta de envejecimiento, entre los cubanos. ¡He aquí la concreción del principio de tecnicidad de la seguridad social!

Agotada la explicación de los principios, pasemos a las instituciones del derecho de seguridad social.

Como antes se acotó, toda rama del derecho cuenta con instituciones; a manera de ejemplo, el derecho de familia cuenta con estas: matrimonio, divorcio, patria potestad, filiación, relaciones paterno-filiales, adopción y tutela.

Son instituciones típicas del derecho de seguridad social, sin entrar en detalles: la invalidez para el trabajo por causa de enfermedad o accidente, la maternidad de la trabajadora (o del trabajador, si resultare procedente), la vejez, la viudedad y la muerte (de cualquiera de ellos); en otra oportunidad las desarrollaremos con prolijidad.

El derecho de seguridad social cuenta con tres disposiciones jurídicas esenciales, emblemáticas de la institución: la Ley Número 105 de *Seguridad Social* de 27 de diciembre de 2008, el Decreto Número 283 *Reglamento de la Ley de Seguridad Social* de 6 de abril de 2009 y el Decreto-Ley Número 339 *De la maternidad de la trabajadora* de 8 de diciembre de 2016.

Se complementa con otras disposiciones reguladoras de los regímenes especiales de seguridad social: Decreto Ley Número 278 de 2010, *Del régimen especial de seguridad social para los trabajadores por cuenta propia*; Decreto Ley Número 284 de 2011, modificativo del Decreto- Ley Número 278 de 2010; Decreto-Ley Número 297 de 2012, *De la seguridad social de los miembros de las cooperativas de producción agropecuaria*; Decreto-Ley Número 298 de 2012, *De la seguridad social de los usufructuarios de tierra*; Decreto-Ley Número 306 de 2012, *Del régimen especial de seguridad social de los socios*

***de las cooperativas no agropecuarias; Decreto-Ley Número 312 de 2013, régimen especial de la seguridad social de los creadores, artistas, técnicos y personal de apoyo, así como de la protección especial a los trabajadores asalariados del sector artístico y otros más.***

**¡Esta parcela de derecho de seguridad social cuenta con más normas jurídicas reguladoras de su ámbito social como ninguna otra del derecho cubano!**



## **Las prestaciones de la seguridad social cubana**

Las prestaciones (latín *praestationis*) son cosas, servicios o beneficios que establecen las leyes. Se pueden clasificar en prestaciones personales y en prestaciones sociales.

Las prestaciones personales incluyen servicios personales obligatorios, exigidos por una ley para la utilidad común; por ejemplo, el cumplimiento del servicio social de los egresados de la enseñanza media técnica y profesional y de carreras universitarias es una muestra idónea para comprenderlas.

Las prestaciones sociales son conocidas en el derecho de seguridad social como prestaciones en servicios, en especie y monetarias que otorga a sus ciudadanos el sistema de seguridad social cubano.

La vigente Ley Número 105 de 2008, *De la Seguridad Social*, en sus artículos 8, 9, 10 y 11 establece las prestaciones por ella concedidas.

Tal norma esclarece que las prestaciones son los beneficios a que tiene derecho el trabajador y su familia, de acuerdo con los riesgos que enfrente en su vida, a través del sistema de seguridad social, y las clasifica en prestaciones en servicios, prestaciones en especie y prestaciones monetarias.

Echemos un vistazo a dichos artículos.

*Artículo 8. Las prestaciones son los beneficios a que tiene derecho el trabajador y su familia a través del Sistema de Seguridad Social y se clasifican en:*

- a) prestaciones en servicios;*
- b) prestaciones en especie; y*
- c) prestaciones monetarias.*

*Artículo 9. Son prestaciones en servicios:*

- a) la asistencia médica y estomatológica, preventiva y curativa, hospitalaria general y especializada;**
- b) la rehabilitación física, psíquica y laboral; y**
- c) otras que se determinen por la ley.**

**Artículo 10. Son prestaciones en especies:**

- a) los medicamentos y la alimentación mientras el paciente se encuentra hospitalizado, y los que se establecen por regulaciones específicas;**
- b) los medicamentos que se suministran a las embarazadas;**
- c) los aparatos de ortopedia y las prótesis necesarias en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;**
- d) los medicamentos en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que no requieran hospitalización; y**
- e) otras que se determinen por la ley.**

**Artículo 11. Son prestaciones monetarias:**

- a) la pensión por edad;**
- b) el subsidio por enfermedad o accidente;**
- c) la pensión por invalidez total o parcial;**
- d) la pensión por la muerte del trabajador, del pensionado o de otra persona de las protegidas por la Ley;**
- e) por maternidad de la trabajadora; y**
- f) la pensión de asistencia social.**

Las prestaciones de seguridad social reseñadas son comunes para todos los regímenes del sistema cubano, vale decir: el general, el de asistencia social y los especiales.

Las prestaciones monetarias, sustitutas del salario (¡las más atractivas para los trabajadores, desconociendo las prestadas en servicios médicos!) se clasifican atendiendo al término o duración de su disfrute, es decir, si son temporales o definitivas, en prestaciones de corto plazo: el subsidio y las

**prestaciones económica y social de maternidad; y prestaciones de largo plazo: las pensiones.**

**A continuación, someto a la consideración de los lectores un cuadro sinóptico en el que se ofrecen las cuantías mínimas a devengar en la concesión de diferentes prestaciones monetarias, expresadas en porcentajes de aplicación sobre los salarios que resultaren de base de cálculo para su obtención:**

**Subsidio: No inferior al 50% del salario mínimo vigente (artículo 41 de la Ley de Seguridad Social).**

**Maternidad: No inferior al salario mínimo vigente (artículo 6 del Decreto-Ley 339 de la Maternidad).**

**Pensiones edad e invalidez total: 280 pesos, moneda nacional (Resolución Número 16 de 2019 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).**

**El entrecruzamiento de las cuerdas de las prestaciones de la seguridad social teje sobre los ciudadanos cubanos un manto protector, ante tanto decoroso, frente a cualquier contingencia que arrostre en su vida laboral o personal.**



## **Riesgos protegidos por la seguridad social**

Un viejo lexicón jurídico define el riesgo, en sentido lato, como la contingencia o proximidad de un daño, cuyo sentir, traspolado al ámbito de la seguridad social, se traduce en adversidad personal para el desempeño ocupacional de la trabajadora o del trabajador.

De acuerdo con el artículo 3 de la vigente Ley de Seguridad Social se protegen los siguientes riesgos, de potencial ocurrencia a lo largo de la vinculación laboral de trabajadoras y trabajadores:

*El régimen general de seguridad social ofrece protección al trabajador en los casos de enfermedad y accidente de origen común o profesional, maternidad, invalidez y vejez y, en caso de muerte, a su familia.*

En otras palabras, relanzados los riesgos cubiertos, se protege la maternidad de la mujer trabajadora (o del padre, si procediere), la enfermedad y el accidente común, la enfermedad profesional y el accidente de trabajo (cualesquiera de ellos, común o del trabajo, pueden conducir a un grado de invalidez para el desempeño laboral, parcial o total), la edad (en razón del envejecimiento poblacional y las edades fijadas para alcanzar la jubilación) y la muerte (necesariamente no acontece al final de la vida, puede sobrevenir en edades tempranas) de trabajadoras y trabajadores.

La maternidad es protegida mediante las licencias concedidas por el Decreto-Ley 339 de 2016, a cuyo amparo es suspendida la relación laboral de la madre, quien percibe, a partir de entonces, las llamadas prestaciones monetarias de maternidad y social, detalles que en una futura digresión será abordado.

Curioso, aunque no exento de agudeza intelectual, el término enfermedad bautiza la falta de firmeza del empleado (procede del latín *infirmitas*) pero, fuere cual fuere su falta de firmeza, ora de origen común o profesional, lo cierto es que la ausencia justificada al trabajo por tales razones, es abonada en una u otra cuantía mediante el pago del subsidio, prestación monetaria,

sustituto del salario para la trabajadora o trabajador que sufre tal contingencia patológica.

Es el Código de Trabajo en su artículo 130 el que define la enfermedad profesional:

*La enfermedad profesional es la alteración de la salud, patológicamente definida, generada por razón de la actividad laboral en trabajadores que en forma habitual se exponen a factores que producen enfermedades y que están presentes en el medio laboral o en determinados cargos y que es reconocida en la legislación vigente.*

En tanto, correspondió al Ministerio de Salud Pública, mediante su Resolución Número 283 de 16 de junio de 2014, establecer la relación de enfermedades reconocidas como profesionales, que a continuación se ofrecen:

1. Enfermedad causada por el plomo o sus compuestos tóxicos: Saturnismo.
2. Enfermedades causadas por el mercurio o sus compuestos tóxicos: Hidrargirismo.
3. Intoxicaciones producidas por el berilio, el flúor, cromo, zinc, níquel, cadmio, vanadio y todos sus compuestos tóxicos.
4. Enfermedad causada por el benceno o sus homólogos tóxicos: Benzolismo.
5. Enfermedades producidas por el fósforo o sus compuestos tóxicos.
6. Enfermedades causadas por la nitroglicerina u otros ésteres del ácido nítrico.
7. Enfermedades producidas por el arsénico o sus compuestos tóxicos.
8. Intoxicaciones producidas por el ácido sulfúrico, ácido nítrico, ácido crómico, cromatos y dicromatos alcalinos, álcalis cáusticos, cales y cementos.
9. Enfermedades causadas por los derivados halogenados tóxicos de los hidrocarburos alifáticos o aromáticos.
10. Intoxicaciones causadas por los alcoholes, glicoles o las cetonas.

11. Enfermedad causada por el bisulfuro de carbono: Sulfocarbonismo.
12. Enfermedad causada por el manganeso o sus compuestos tóxicos: Manganesimo.
13. Epitelioma primitivo de la piel.
14. Enfermedad de la piel producida por agentes físicos, químicos y biológicos: Dermatitis.
15. Intoxicaciones producidas por plaguicidas (organofosforados, carbamatos y otros).
16. Silicosis con o sin Tuberculosis.
17. Neumoconiosis causadas por inhalación de otros polvos inorgánicos.
18. Grupo de alteraciones pulmonares inducidas por la exposición al polvo de asbesto o amianto: Asbestosis.
19. Enfermedades broncopulmonares causadas por el algodón, lino de cáñamo o de sisal: Bisinosis.
20. Alveolitis alérgica ocasionada por la inhalación del polvo de bagazo seco de caña: Bagazosis.
21. Laringitis Nodular.
22. Enfermedades causadas por radiaciones debidas a cualquier tipo de fuente de radiaciones ionizantes o no ionizantes.
23. Pérdida auditiva causada por ruido: Hipoacusia profesional.
24. Enfermedades causadas por las vibraciones de músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos y nervios periféricos.
25. Enfermedades producidas por presiones superiores o inferiores a la atmosférica.
26. Los trastornos originados por el trabajo en cámara donde se inyecte aire comprimido.
27. Enfermedades causadas por agentes biológicos: Carbunco o Ántrax.
28. Enfermedad causada por agentes biológicos: Brucelosis.
29. Enfermedad causada por agentes biológicos: Leptospirosis.
30. Enfermedad causada por agentes biológicos: Histoplasmosis.
31. Enfermedades causadas por agentes biológicos: Hepatitis B y Hepatitis C.

32. Enfermedades causadas por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana: VIH/SIDA.
33. Síndrome del Túnel Carpiano.
34. Epicondilitis.
35. Teno Sinovitis Crónica de la mano y de la muñeca.

A manera de colofón, es prudente informar que la enfermedad profesional somete, de manera habitual, el desempeño laboral de trabajadoras y trabajadores al morbo patógeno (virus, bacterias, radiaciones, temperatura, ruido, sustancias químicas o cualquier otro); y no es ocioso, finalmente, reconocer que el subsidio del enfermo o accidentado en el trabajo es un 20% superior al de aquel de origen común.

Como acotación curiosa, la pandemia de Covid-19 que nos ha azotado en los últimos meses, no es una enfermedad profesional sino común, hasta ahora.

Echemos un vistazo al accidente de trabajo cuya definición ofrece el artículo 129, también del Código de Trabajo:

*El accidente de trabajo es un hecho repentino relacionado causalmente con este, que produce al trabajador una lesión corporal que afecta su capacidad para laboral por una o varias jornadas de trabajo, o la muerte.*

Pero el manto tuitivo del accidente de trabajo se extiende a lo que la Ley de Seguridad Social denomina accidente equiparado, no lo es, técnicamente hablando, pero se le protege monetariamente como si lo fuera, en razón de su relación con la actividad laboral; así habla la norma:

*Artículo 37. Al efecto de la protección que garantiza la presente Ley se equipara al accidente de trabajo, el sufrido por el trabajador en los casos siguientes:*

- a) durante el trayecto normal o habitual de ida o regreso al trabajo;**
- b) durante la pausa para el almuerzo o la comida, en el trayecto al lugar donde habitualmente lo hace;**
- c) en el trabajo voluntario promovido por las organizaciones sindicales, políticas y de masas hacia la producción o los servicios;**
- d) en la salvación de vidas humanas o en defensa de la propiedad y el orden legal socialista;**
- e) en el desempeño de las funciones de la defensa civil; y**
- f) durante las movilizaciones de preparación para la defensa o servicios militares.**

En cuanto al inexorable envejecimiento de trabajadoras y trabajadores no existe, hasta este minuto, vacuna alguna para impedirlo; consolémonos con preclaras afirmaciones como las que siguen: para el cineasta sueco Ingmar Bergman (1918-2007) *envejecer es como escalar una gran montaña; mientras se sube las fuerzas disminuyen, pero la mirada es más libre, la vista más amplia y serena*; por su parte, Charles Augustine Sainte-Beuve, amigo de Víctor Hugo (el autor de *Los miserables*, no el periodista de la multinacional *TeleSur*), sentenció que *envejecer es todavía el único medio que se ha descubierto para vivir más tiempo*, en tanto que el escritor británico Graham Greene, enfatizó que *en el fondo de nosotros mismos siempre tenemos la misma edad*.

Todos ellos tienen razón: me encuentro en la cima de una montaña con la misma edad que me acompaña desde hace mucho.

Se colige, entonces, que las edades de las trabajadoras y trabajadores tiene sus placeres, sus razones, sus costumbres y, sobre ellas, pende la norma de seguridad social con rangos etarios que se mueven entre los 60 y 65 años, *grosso modo*, unidos a otros requisitos, para alcanzar el derecho a la

jubilación (¡el término proviene de la voz júbilo: alegría por haber coronado la vida laboral!).

En el último riesgo que nos ocupa, la muerte, tan inexorable como el de la edad, muchas veces unidos en su consumación, aunque no siempre (lamentablemente, mueren trabajadores en edades muy tempranas, como antes sostuve), la Ley Número 105 protege a los familiares de los fallecidos, especialmente, sin entrar en otros detalles, al cónyuge supérstite y a los hijos de hasta 17 años de edad, mediante la concesión de la pensión por esta causa.

Casi que culmino con esta digresión, un fragmento de las *Coplas* del poeta español Jorge Manrique (1440-1479):

*Recuerde el alma dormida, avive el seso y despierte, contemplando cómo se pasa la vida, como se viene la muerte tan callando; (...).*

Y sí termino con la invocación de un precepto coránico<sup>2</sup>, muy a propósito con el asunto que nos ocupa, dice así:

*En cualquier lugar que estéis, os alcanzaría la muerte (...).*

La estoy esperando, no escondido, pero conjurándola.

¡Mas levantemos el ánimo con el pensamiento martiano de que *la muerte no es verdad cuando se ha cumplido bien la obra de la vida!*

Así debe ser para nuestros trabajadores y trabajadoras.

**Arturo Manuel Arias Sánchez**

**Martes 21 de julio de 2020.**

---

<sup>2</sup> El Corán: Sura IV Las mujeres; aleya 80.

## Tiempo de Servicios

*El tiempo es breve, las ansias crecen, las esperanzas menguan*, escribió Miguel de Cervantes y Saavedra a un amigo suyo pocos días antes de morir; el libro bíblico de Eclesiastés<sup>3</sup> afirma *que todo tiene su tiempo, y todo lo que se quiere debajo del cielo tiene su hora. Tiempo de nacer y tiempo de morir; tiempo de plantar, y tiempo de cosechar (...)*.

¿Quién lo duda? De igual manera, la concesión de prestaciones monetarias de seguridad social exige un tiempo mínimo de servicios para alcanzar sus beneficios, arista abordada en esta digresión.

Entonces, corresponde a la legislación vigente de seguridad social marcar los tiempos exigidos para el disfrute de aquellas: ¡echémosle un vistazo!

La primera de ellas, vale decir, la Ley de Seguridad Social, contiene un “cronómetro” medidor del tiempo de servicios, expresados en años de trabajo, para acceder a las pensiones por invalidez total y edad, cuyas cuantías monetarias son directamente proporcionales al tiempo de servicios acreditado, es decir, a mayor número de años de servicios ofrecidos, mayor la suma monetaria de la prestación a percibir; la segunda, el Decreto-Ley 339, De la Maternidad de la Trabajadora, mide los días de trabajo acreditados por la madre en un año, para el acceso a las prestaciones económica y social concedidas ante la concreción de este riesgo.

Así lo establecen dichas normas, respectivamente:

***Artículo 93. Se acredita como tiempo de servicios, además del efectivamente laborado, los siguientes:***

***a) la inactividad del trabajador por causa de enfermedad o accidente de cualquier origen. No es computable como tiempo de servicios, el que transcurra después de dictaminada la invalidez total para el trabajo, mediante peritaje médico;***

---

<sup>3</sup> Libro del Antiguo Testamento: Capítulo 3, versículos 1 y 2.

- b) el período durante el cual el trabajador recibe la pensión por invalidez parcial;**
- c) el período durante el cual se suspende la relación laboral, al concederse los beneficios establecidos en la legislación especial de maternidad;**
- d) las vacaciones anuales pagadas;**
- e) las movilizaciones militares;**
- f) el utilizado por los trabajadores para cursar estudios o recibir formación profesional en el territorio nacional o extranjero, cuando hayan sido autorizados por su entidad laboral;**
- g) el laborado por los graduados universitarios de nivel superior y nivel medio superior durante el período de adiestramiento;**
- h) el prestado por los jóvenes llamados al servicio militar activo;**
- i) las licencias retribuidas concedidas conforme a la legislación laboral vigente;**
- j) el período en que el trabajador esté cobrando la garantía salarial por resultar disponible o interrumpido;**
- k) la prisión preventiva, cuando el acusado no resulte sancionado;**
- l) el no laborado por aplicación de las medidas disciplinarias de separación definitiva de la entidad o separación del sector o actividad, siempre que se hubiera dictado resolución firme del órgano o autoridad competente exonerando al trabajador o sustituyendo la medida inicialmente impuesta por otra de menor severidad o disponerse su nulidad;**
- m) el laborado por los sancionados penalmente a privación de libertad o sus sanciones subsidiarias fuera o dentro de los establecimientos penitenciarios, por el que percibieron una remuneración económica; y**
- n) el retribuido y no laborado por causas no imputables al trabajador, legalmente acreditadas y justificadas, no comprendido en los incisos anteriores.**

**Artículo 13. Para el cómputo de los setenta y cinco (75) días trabajados, se acredita como tiempo de servicios, además del efectivamente laborado, los siguientes:**

- a) La inactividad laboral por causa de enfermedad o accidente de cualquier origen;**
- b) el período durante el cual recibe la pensión por invalidez parcial;**
- c) el período de suspensión de la relación de trabajo, al concederse los beneficios de la maternidad;**
- d) las vacaciones anuales pagadas;**
- e) las movilizaciones militares;**
- f) el utilizado por la trabajadora para cursar estudios o recibir formación profesional en el territorio nacional o en el extranjero, cuando haya sido autorizada por su entidad;**
- g) el laborado por las recién graduadas durante el período de preparación;**
- h) el prestado por las jóvenes que cumplen el Servicio Militar Activo;**
- i) las licencias retribuidas concedidas conforme con la legislación vigente;**
- j) el período en que la trabajadora cobra la garantía salarial por resultar disponible;**
- k) el período en que la trabajadora se encuentra interrumpida con o sin garantía salarial;**
- l) la prisión provisional, cuando la acusada no resulte sancionada;**
- m) el no laborado por aplicación de las medidas disciplinarias de suspensión del vínculo con la entidad sin retribución por un término de hasta treinta (30) días naturales, separación definitiva de la entidad o separación del sector o actividad, siempre que se dicte decisión firme del órgano o autoridad competente que exonera a la trabajadora, se disponga la nulidad de la medida o se sustituya por otra de menor severidad, siempre que la medida que la sustituya requiera la asistencia al trabajo de la sancionada;**
- n) el laborado por las sancionadas penalmente a privación de libertad o sus sanciones subsidiarias, fuera o dentro de los establecimientos penitenciarios, por el que percibieron una remuneración económica; y**

*o) el retribuido y no laborado por causas no imputables a la trabajadora, legalmente acreditados y justificados, no comprendidas en los incisos anteriores.*

El cotejo entre una y otra normas nos permite hallar semejanzas (¡las más, corren a cargo del lector!) y sutiles diferencias, trascendentes en sus destinos: la primera, propende al hallazgo de años de servicios con el propósito de que el trabajador arribe al requisito mínimo exigido en este extremo; la segunda, lograr que la gestante alcance el número fijado de días trabajados para la obtención de las prestaciones de maternidad.

Existen dos prestaciones monetarias que no se ciñen a un tiempo mínimo de servicios para su concesión: una de corto alcance y otra, de largo alcance; me refiero al subsidio y a la pensión por causa de muerte. Así lo dispone la Ley de Seguridad Social en sus artículos 38 y 70, correlativamente:

*Para la concesión del subsidio por enfermedad o accidente se requiere que el trabajador se encuentre vinculado laboralmente al momento de enfermarse o accidentarse, (...).*

*La muerte del trabajador (...), conforme a los procedimientos legalmente establecidos, origina para su familia el derecho a pensión en los casos siguientes:*

*a) si se encontraba vinculado laboralmente; (...).*

<b>Riesgo cubierto</b>	<b>Tiempo mínimo exigido</b>
Enfermedad o accidente	Sólo vinculación laboral
Maternidad	75 días laborados
Pensión extraordinaria	20 años de servicios
Pensión ordinaria	30 años de servicios
Pensión por muerte	Sólo vinculación laboral

**Ahora bien, considero oportuno, finalmente, exponer con sobriedad meridiana el registro de los tiempos de servicios prestados y los salarios devengados por las trabajadoras y trabajadores, obligación, más que deber administrativo, de los empleadores.**

**Para no remontar tanto el tiempo, que es breve y escurridizo, como sabemos, desde el año 1980, con la promulgación de la entonces nueva Ley de Seguridad Social (Ley Número 24 de 1979, hoy derogada por la Ley Número 105 de 2008) se establecieron los registros y certificaciones de tiempos de servicios y salarios devengados por los trabajadores (los archiconocidos modelos SNC-2-25 y SNC-1-25, hoy en lenta sustitución por los bautizados como SC-4-08 y SC-4-09, todos del sistema nacional de contabilidad), cuyos asientos, en respeto a la ley, deben consignar con fidelidad plena aquellos extremos, pero, lamentablemente, muchas veces no es así y, con tal actuar negligente e ignorante de lo regulado, asientan tiempos de servicios y salarios devengados que no se ajustan a la realidad, y, en consecuencia, arribado el momento de promover una prestación monetaria de seguridad social, por una causa u otra, los números consignados dañan, en su derecho de concesión o en su cuantía dineraria, toda una vida de trabajadoras y trabajadores, entregada a la noble labor del trabajo.**

**¡Es tiempo de reclamar a tiempo lo que les pertenece en este orden!**

**Culmino con este simpático poema, escrito por Paul Leduc, cuyo título es muy sugerente:**

### **El tiempo**

**Sabia virtud de conocer el tiempo.**

**A tiempo amar y desatarse a tiempo.**

**Como dice el refrán: dar tiempo al tiempo**

**que de amor y dolor alivia el tiempo.**

**Aquel amor a quien amé a destiempo**

**martirizome tanto y tanto tiempo,**

**que no vi jamás correr el tiempo  
 tan acremente como en ese tiempo.  
 Amar queriendo como en otro tiempo,  
 ignoraba yo aún que el tiempo es oro.  
 ¡Cuánto tiempo perdí, ay! ¡Cuánto tiempo!  
 Y hoy, que ya de amores no tengo tiempo:  
 Amor de aquellos tiempos,  
 ¡Cómo añoro la dicha inicua  
 de perder el tiempo!**

**La apostilla es mía: ¡no perder nunca el tiempo de servicios prestados!  
 ¡Aquellos van y vienen; este, ¡jamás!**

**Arturo Manuel Arias Sánchez**

**Jueves 23 de julio de 2020**



## **Causas de extinción de prestaciones monetarias de seguridad social concedidas a trabajadores estatales**

Las prestaciones monetarias de seguridad social destinadas a trabajadoras y trabajadores como beneficiarios, vale decir, los subsidios, prestaciones económica y social de maternidad y pensiones, las primeras de corto plazo en tanto las segundas de largo plazo, en razón del tiempo de su disfrute, pueden extinguirse por una causa legal que la provoque o por el mero curso del tiempo.

He aquí en apretado comentario y compendio legislativo, sus causas de extinción.

### **Causas de extinción de las prestaciones monetarias a corto plazo.**

La legislación vigente considera el subsidio, otorgado ante la enfermedad o accidente de los empleados, una prestación monetaria de corto plazo en razón de la presunta brevedad de su concesión; otro elemento que le caracteriza es que sustituye el salario a devengar, en otras palabras, no es posible simultanear salario y subsidio a la vez; así se pronuncia la norma.

De la Ley de Seguridad Social:

*Artículo 43. Cuando el trabajador está vinculado laboralmente mediante contrato por tiempo indeterminado, o por designación o elección, el subsidio se paga por el término de hasta seis meses consecutivos prorrogables a seis meses más, si la Comisión de Peritaje Médico Laboral dictamina que el trabajador puede obtener su curación en este término.*

Del Reglamento de la Ley de Seguridad Social:

*Artículo 100: Al trabajador que presenta determinada patología y requiere de un tratamiento diferenciado, de acuerdo con el dictamen de la Comisión Nacional de Peritaje Médico Laboral, se le extiende el término de un año para*

***el derecho a percibir el subsidio establecido en la Ley de Seguridad Social, por el período que determine la referida Comisión.***

***Igualmente, puede extenderse el referido término para el derecho al cobro del subsidio si, por requerimientos especiales del proceso de rehabilitación, así lo determina la Comisión Provincial de Peritaje Médico Laboral.***

**Vencidos dichos términos el subsidio se extinguirá o dará paso a una pensión por invalidez parcial o total del trabajador, según proceda.**

**De la Ley de Seguridad Social:**

***Artículo 45. Cuando el trabajador está vinculado laboralmente mediante contrato por tiempo determinado u obra y a domicilio con carácter temporal y si el origen de la enfermedad o lesión es común, el subsidio se paga hasta la fecha de terminación del contrato. Si la enfermedad o lesión tiene su origen en el trabajo, el subsidio se paga hasta que se produzca el alta médica o se dictamine por la Comisión de Peritaje Médico Laboral la invalidez parcial o total para el trabajo.***

**Meridiana claridad arroja el anterior precepto sobre el abono del subsidio al trabajador contratado por tiempo determinado o para labores eventuales: a veces las administraciones olvidan su última oración, si dentro de la vigencia del contrato suscrito entre las partes ocurre un accidente de los llamados equiparados al de trabajo, tales como los que pueden acaecer en el trayecto de ida y regreso habituales entre el centro de labores y el domicilio del empleado, en el trabajo voluntario, entre otros.**

**Otras causas de extinción del subsidio se acotan más abajo y, obviamente, no requieren de un comentario.**

***Artículo 96. El subsidio y (...) se extinguen:***

**a) si se comprueba que en la concesión o disfrute del subsidio (...) concurrió error, simulación o fraude, sin perjuicio de la responsabilidad de cualquier naturaleza en que se haya incurrido;**  
**(...).**

Las prestaciones económica y social de maternidad amparadas por el Decreto-Ley Número 339/2017, *De la Maternidad de la Trabajadora*, devienen en otras prestaciones monetarias de corto plazo; en ellas, con mayor precisión se destaca la brevedad de su disfrute, hasta un año, después del nacimiento del neonato, aunque circunstancias adversas e indeseadas, pueden ponerle fin antes de dicho término, como podrá apreciarse en su artículo 21.

**Artículo 19. El pago de la prestación económica se efectúa en tres (3) plazos, el primero al inicio del disfrute de la licencia prenatal; el segundo al comenzar las seis (6) primeras semanas de la licencia posnatal; y el tercero en las seis (6) últimas semanas de la propia licencia.**

**Artículo 21. La trabajadora tiene garantizada una licencia posnatal de seis (6) semanas, necesarias para su recuperación, cuando, por circunstancias adversas de accidente o enfermedad congénita o adquirida, fallece el hijo antes o en el momento del parto, o dentro de las cuatro (4) primeras semanas de nacido.**

**Si el fallecimiento ocurre con posterioridad a las cuatro (4) semanas del nacimiento, la trabajadora tiene derecho a percibir la prestación económica hasta el vencimiento de las doce (12) semanas posteriores al parto.**

**Artículo 27. Al vencimiento de la licencia posnatal, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuida al menor, la forma en que se distribuyen esta responsabilidad hasta el primer año de vida y optar por lo siguiente:**

**a) La madre que se reincorpora al trabajo puede simultanear el salario con la prestación social hasta que el menor arribe al primer año de vida, cuya**

*cuantía asciende al sesenta (60) por ciento de la base de cálculo de la licencia retribuida por maternidad; o*

*b) encargar el cuidado del menor al padre o extender la opción a uno de los abuelos maternos o paternos que sean trabajadores, hasta que el menor arribe al primer año de vida, los que reciben la prestación social ascendente al sesenta (60) por ciento de su salario promedio mensual, para la que se toma como base los salarios percibidos en los doce (12) meses inmediatos anteriores al nacimiento del menor.*

De la lectura del inciso a) de este artículo, se aquilata que, a diferencia del subsidio, la trabajadora acogida a esta prestación monetaria de maternidad puede simultanearla con el salario.

### **Causas de extinción de las prestaciones monetarias a largo plazo.**

Estas prestaciones monetarias, así denominadas en razón de su acompañamiento prolongado, casi de por vida (en algunos casos, lo es) a los trabajadores, se otorgan bajo pensiones por invalidez parcial o total para el trabajo, edad o vejez y muerte; salvo la pensión por invalidez total, las demás toleran el ingreso salarial de los trabajadores, si logran obtener un empleo.

No es ocioso recordar que el trabajador, declarada su invalidez parcial, tiene potencialidades para reinsertarse en el empleo, atenuado en razón del mal que le aqueja, hecho por el que pugnan la institución de la seguridad social y el empleador.

La norma rectora de las pensiones de los trabajadores estatales es la vigente Ley Número 105 de 2008.

De la Ley de Seguridad Social:

*Artículo 58. La pensión por invalidez parcial se extingue cuando el pensionado incurre en alguna de las circunstancias siguientes:*

- a) se niegue sin causa justificada, a desempeñar un empleo adecuado a su capacidad o abandona los cursos de calificación o recalificación;**
- b) no se reincorpore al trabajo transcurrido el período de hasta un año, a que se refiere el Artículo 50; y**
- c) termina la relación laboral por voluntad propia o por indisciplina en el trabajo.**

**Artículo 67. Si en la evaluación realizada por la Comisión de Peritaje Médico Laboral, se dictamina que el pensionado ha recuperado total o parcialmente su capacidad laboral, se extingue la pensión.**

**Si por razones no imputables al pensionado no se reincorpora de inmediato al trabajo, se le mantiene la pensión por un término de hasta un año, período durante el cual es remitido para su reincorporación laboral a la Dirección de Trabajo del municipio de su residencia.**

**Artículo 80. La pensión por causa de muerte se extingue:**

- a) si la viuda, el viudo o los hijos que reciben pensión se unen en matrimonio formalizado o no formalizado;**
- b) si la viuda trabajadora se desvincula del trabajo sin causa justificada;**
- c) si la viuda menor de 40 años de edad no se incorpora al trabajo al concluir el término de dos años establecido en el Artículo 77 o cuando comience a trabajar dentro de dicho período;**
- d) si el padre o la madre adquieren medios de subsistencia**
- e) a los hijos no incapacitados cuando cumplan la edad de 17 años; y**
- f) para los hijos huérfanos de ambos padres, mayores de 17 años de edad, cuando no concluyan los estudios dentro del tiempo fijado para la modalidad de la enseñanza que cursan, comiencen a trabajar o se unan en matrimonio.**

**En sentido lato, sobre todas las pensiones pesan causas generales de extinción, como las reseña el precepto que sigue:**

**Artículo 96. (...) las pensiones se extinguen:**

- a) si se comprueba que en la concesión o disfrute del (...) o la pensión concurrió error, simulación o fraude, sin perjuicio de la responsabilidad de cualquier naturaleza en que se haya incurrido;**
- b) si el pensionado fallece, en lo que a éste correspondía; y**
- c) si el pensionado abandona definitivamente el país.**

De tal manera, la tutela legal ejercida sobre las prestaciones monetarias de seguridad social otorgadas (muchas sobrias, pero todas puntuales), como es de aguardar, tienen fin, si se consuman las situaciones casuísticas previstas en la Ley, en atención a la carga de gastos que gravita sobre su presupuesto, cuyo principal garante es el Estado; sus millonarios egresos son ejemplos de cumplimiento del principio de solidaridad, inherente al régimen socialista cubano.

**Arturo Manuel Arias Sánchez**

**Lunes 3 de agosto de 2020**

## **Período de prueba y accidente equiparado**

Érase temprano en la calurosa mañana de un día feriado del mes de julio, cuando ocurrió el accidente en un villorrio costero: la humilde trabajadora, habiendo abandonado el hogar para encaminarse a su trabajo, un archiconocido centro asistencial provincial, al abordar el coche del tren de pasajeros, cae a la vía férrea, justo en el momento en que las pesadas ruedas comienzan a girar: una de sus piernas, atrapada entre aquellas, es trucidada, más abajo de la rodilla.

Abandono la descripción de la trágica escena del accidente, hecho real acaecido unos pocos años atrás, para que el lector, si alguno se atreve a leer esta digresión, imagine el resto de lo sufrido por la trabajadora en aquellos infaustos días y meses subsiguientes.

Abordo las esencias laborales y de seguridad social del caso, ignoradas y retorcidas por el empleador de entonces.

La desdichada trabajadora venía legítimamente desempeñándose en la entidad, bajo el contrato de trabajo por tiempo determinado, denominado período de prueba, como auxiliar de limpieza, vínculo laboral que goza de todas las garantías laborales y de seguridad social tuteladas por la legislación nacional, como puede colegirse de los preceptos transcritos del Código de Trabajo:

*Artículo 20. La relación de trabajo se formaliza con el contrato del que son partes el trabajador y el empleador; mediante el cual, la persona contratada se compromete a ejecutar con eficiencia una labor, a observar las normas de disciplina y las demás que se acuerden, asimismo quien le emplea se obliga a pagarle una remuneración y a garantizarle las condiciones y derechos de trabajo y seguridad social que establece la legislación. (...).*

**Artículo 25. Los tipos de contratos de trabajo que se utilizan son:**

- a) por tiempo indeterminado, que se concierta para realizar labores de carácter permanente y no expresa la fecha de terminación; y**
- b) por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, que se concierta para realizar labores eventuales o emergentes, así como (...), para el período de prueba, (...).**

**Artículo 32. El período de prueba es el tiempo en que el trabajador demuestra poseer la idoneidad exigida para el desempeño del cargo que aspira a ocupar y comprueba que las condiciones y las características del lugar de trabajo se corresponden con sus intereses y el empleador garantiza la información, los medios, las condiciones necesarias y determina la idoneidad demostrada del trabajador. Durante el mismo cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación de trabajo. (...).**

Al ocurrir el lamentable hecho, a todas luces un accidente equiparado de trabajo, término englobador de sucesos sociales vinculados estrechamente con la actividad laboral, de un modo u otro, los derechos y garantías laborales y de seguridad social, se desencadenan para quien lo sufre, acontecer que no le califica, técnicamente, como accidente de trabajo propiamente, pero que no le degrada para recibir aquellos beneficios sociales.

Los artículos siguientes, entresacados del Código de Trabajo y de la Ley de Seguridad Social, respectivamente, confirman lo enunciado:

**Artículo 129. El accidente de trabajo es un hecho repentino relacionado causalmente con este, que produce al trabajador una lesión corporal que afecta su capacidad para laboral por una o varias jornadas de trabajo, o la muerte.**

**Artículo 37. Al efecto de la protección que garantiza la presente Ley se equipara al accidente de trabajo, el sufrido por el trabajador en los casos siguientes:**

- a) durante el trayecto normal o habitual de ida o regreso al trabajo;**
  - b) durante la pausa para el almuerzo o la comida, en el trayecto al lugar donde habitualmente lo hace;**
  - c) en el trabajo voluntario promovido por las organizaciones sindicales, políticas y de masas hacia la producción o los servicios;**
- (...).**

Tales fundamentos legales fueron desconocidos por la administración de la entidad; de tal manera, conspiraron contra la prolongación de pago del subsidio que por aquel concepto merecía la trabajadora; por el contrario, al concluir el período de prueba, fue dada de baja de la entidad: ¡tamaño crueldad al amparo de la ignorancia!

**Veamos qué dice la Ley de Seguridad Social al respecto en su artículo 45:**

***Cuando el trabajador está vinculado laboralmente mediante contrato por tiempo determinado u obra y a domicilio con carácter temporal y si el origen de la enfermedad o lesión es común, el subsidio se paga hasta la fecha de terminación del contrato. Si la enfermedad o lesión tiene su origen en el trabajo, el subsidio se paga hasta que se produzca el alta médica o se dictamine por la Comisión de Peritaje Médico Laboral la invalidez parcial o total para el trabajo.***

La última oración del precepto fue totalmente ignorada por la administración: ¡la empleada tenía formalizado con el centro un contrato de trabajo por tiempo determinado (el período de prueba), elemento calificadorio para acceder al pago del subsidio hasta su alta médica o dictamen médico sobre invalidez

**parcial o total para el trabajo, provocada por el desgraciado evento, en razón del accidente equiparado sufrido!**

**Terminada su relación laboral de manera tan despiadada, meses después, acudió en busca de asesoramiento legal.**

**Expuesto el caso, el consultor ofreció su colaboración a la ex trabajadora, aquejada de minusvalía, advirtiéndole de los sinsabores que aguardarían por ella en su reclamación, en razón del desconocimiento supino mostrado por la administración y que, muy probablemente, confirmaría la ignorancia del órgano primario para la solución de conflictos, dados la singularidad de este caso.**

**Y así fue: le argumentaron que no tenía derecho, que para qué iba a reclamar si todo había ocurrido hacía tanto tiempo; sin cejar en su empeño, la reclamación fue presentada, como exige la ley, ante el órgano de justicia laboral de la entidad, cuyo fallo no podía ser otro, en obligada concatenación a su ignorancia de la ley: Sin Lugar.**

**No obstante, franqueada la instancia prejudicial, la demanda prosperó íntegramente en la Sección de lo Laboral del Tribunal Municipal Popular de la localidad: la sentencia pronunciada acogió todos los fundamentos de derecho alegados por la trabajadora, de entre los cuales, resultaron descollantes, amén de los anteriormente invocados, los siguientes: el primero, de la Ley de Seguridad Social; el segundo, del Código de Trabajo:**

***Artículo 16. Los derechos de seguridad social y las acciones para demandar su reconocimiento no prescriben.***

***Artículo 171. (...). No está sujeta a término la acción para formular reclamaciones acerca de las violaciones del régimen salarial y de seguridad***

***social a corto plazo de los trabajadores. No obstante, el cobro de salarios o prestaciones dejados de satisfacer total o parcialmente, procede solo con respecto a los ciento ochenta días anteriores a la fecha de haberse interpuesto la reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral.***

**Por otra parte, también le fue reconocido, como derecho de seguridad social, el tiempo de servicios dejado de prestar por la empleada, imputable al despido ilegal sufrido por el negligente actuar administrativo, amparado en el fundamento legal del artículo 93 de la Ley de Seguridad Social:**

***Se acredita como tiempo de servicios, además del efectivamente laborado, los siguientes:***

***a) la inactividad del trabajador por causa de enfermedad o accidente de cualquier origen. No es computable como tiempo de servicios, el que transcurra después de dictaminada la invalidez total para el trabajo, mediante peritaje médico;***

***(...).***

**Como corolario legal, el Tribunal Municipal Popular había, finalmente, hecho justicia con la infeliz trabajadora, quebrantado su ánimo, devenida en impedida física y beneficiaria de la seguridad social cubana.**

**Me honra haberla reivindicado en sus derechos laborales y de seguridad social.**

**Arturo Manuel Arias Sánchez**

**Martes 4 de agosto de 2020.**

## En torno a la muerte del trabajador

El Sura<sup>4</sup> IV, denominado *Las mujeres*, en su aleya 80 del Corán, libro sagrado de los musulmanes, admonitoriamente sentencia:

*En cualquier lugar que estéis, os alcanzaría la muerte (...).*

Así es, ni más ni menos, nuestro destino como seres mortales que somos, pero frente a lo inevitable del evento, se levanta la legislación laboral y de seguridad social cubana para proteger a la familia del trabajador de tal fatalidad que, si bien no lo devuelve a la vida, palia un tanto las necesidades materiales que aquel cubría en sus parientes.

El prisma protector se abre bajo los fundamentos jurídicos del Código de Trabajo y la Ley Número 105, De la Seguridad Social, así como de sus legislaciones complementarias; de esta suerte, veamos qué tutelan dichas normas legales.

La primera consecuencia del fallecimiento del trabajador, sin interesar el tipo de vínculo laboral que le unía a la entidad, es la de terminación de su relación laboral; así lo dispone la legislación vigente.

### Código de Trabajo

***Artículo 45. El contrato de trabajo termina por las causas generales siguientes:***

*(...);*

***d) fallecimiento del trabajador;***

*(...).*

---

<sup>4</sup> Término árabe de Capítulo de un libro; aleya, también en árabe, significa versículo.

Desplegado el abanico tuitivo con su deceso, sus varillas legales cubren a los familiares del trabajador fallecido, brindándoles garantías salariales en sus honras fúnebres, si aquellos son empleados estatales:

*Artículo 116. El trabajador cobra el salario que corresponde al tiempo de la jornada laboral a la que no asiste con conocimiento del empleador y lo acredita, de acuerdo con las regulaciones que para cada caso establece la ley, cuando concurren los motivos siguientes:*

*(...);*

*g) licencia por fallecimiento del padre, la madre, el cónyuge, hermanos e hijos;*

*(...).*

Dicha regla se complementa con lo ordenado por el Reglamento del Código de Trabajo:

*Artículo 133. Los trabajadores tienen derecho a devengar el salario básico por los motivos siguientes:*

*(...);*

*b) licencia por fallecimiento del padre, la madre, el cónyuge, hermanos e hijos;*

*(...).*

*Para el cumplimiento de lo establecido en el inciso b) el término es de dos (2) días si es en la provincia donde labora y de tres (3), si es fuera de dicha provincia, contados a partir del día en que ocurre el fallecimiento del familiar.*

Es pertinente consignar que el salario básico es aquel que está integrado por el grupo de la escala salarial a la que pertenece el trabajador, pariente del fallecido dentro de aquellos grados (existe una escala para el sector presupuestado y otra para el empresarial) más los pagos adicionales, si procediere, tales como antigüedad, condiciones laborales peligrosas, maestrías, etc.

Estas consideraciones salariales son de breve alcance, pero dan paso a las prestaciones monetarias del régimen general de seguridad social, destinadas a proteger, en el largo plazo, a los familiares del trabajador fallecido: las pensiones por causa de muerte.

Las precisiones de requisitos, cuantías de las prestaciones y familiares con derecho a las mismas son establecidas en la Ley de Seguridad Social.

#### **De la Ley de Seguridad Social**

***Artículo 70. La muerte del trabajador o la presunción de su fallecimiento por desaparición, conforme a los procedimientos legalmente establecidos, origina para su familia el derecho a pensión en los casos siguientes:***

- a) si se encontraba vinculado laboralmente;***
- b) si se encontraba pensionado por edad o por invalidez;***
- c) si su desvinculación se produjo en los seis meses anteriores a su fallecimiento o desaparición; y***
- d) si antes de desvincularse del trabajo reunía los requisitos para la pensión por edad y no había ejercido el derecho.***

***Artículo 72. Conforme a esta Ley se consideran familiares con derecho a pensión, los siguientes:***

- a) la viuda que participara en el régimen económico del núcleo familiar del causante o dependiera de éste, siempre que el matrimonio tuviera no menos de un año de constituido o cualquier tiempo si existen hijos comunes o el fallecimiento del causante se origina por accidente común o de trabajo;***
- b) la viuda de matrimonio reconocido judicialmente que participara en el régimen económico del núcleo familiar del causante o dependiera de éste, siempre que el matrimonio tuviera no menos de un año de constituido, o cualquier tiempo si existiesen hijos comunes o el fallecimiento se origina por accidente común o de trabajo;***

*c) el viudo de matrimonio formalizado o reconocido judicialmente, de 65 años o más, o incapacitado para el trabajo que participara en el régimen económico del núcleo familiar del causante o dependiera de ésta, siempre que el matrimonio tuviera no menos de un año de constituido o cualquier tiempo si existen hijos comunes o el fallecimiento se origina por accidente común o de trabajo;*

*d) los hijos menores de 17 años de edad;*

*e) los hijos mayores de 17 años de edad, que se encuentren incapacitados para el trabajo, al momento del fallecimiento del causante o cuando arriben a los 17 años de edad, y dependieran económicamente del fallecido; y*

*f) la madre y el padre, incluyendo los adoptivos, siempre que carezcan de medios de subsistencia y dependieran económicamente del fallecido.*

Es prudente acotar que la edad fijada para adquirir el derecho y disfrutar del beneficio a la pensión, en los menores solo alcanza hasta los diecisiete (17) años, edad que concuerda con el inicio de la capacidad para concertar contratos de trabajo, fijada en el Código de Trabajo en su artículo 22, razón para su extinción cuando el menor alcanza dicha edad.

Apréciese además que al viudo se le exige, como beneficiario de la trabajadora fallecida, una elevada edad (65 años) o su incapacidad total para el trabajo, para lograr el derecho a la prestación monetaria, factores que quién sabe si apuntan a que sean más numerosas las viudas que los viudos entre los beneficiarios de este riesgo cubierto por la seguridad social, amén de que, una antañña tendencia en las relaciones matrimoniales o de parejas, es que el hombre casi siempre es de una edad más elevada que la de su consorte.

***Artículo 81. La familia de un trabajador fallecido tiene derecho a percibir una pensión provisional equivalente al 100 % del salario, por una sola vez al mes siguiente de su muerte.***

(...).

**Artículo 83.** *La cuantía de la pensión por causa de muerte se determina aplicando, a la pensión que le correspondió o le hubiera correspondido al fallecido, los porcentajes que, basados en el número de parientes concurrentes aparecen en la escala siguiente:*

<b>Número de parientes</b>	<b>Porcentaje a aplicar</b>
<b>1</b>	<b>70%</b>
<b>2</b>	<b>85%</b>
<b>3 o más</b>	<b>100%</b>

*A los efectos de este artículo se considera que la pensión que le correspondió o le hubiera correspondido al causante es:*

- a) si estaba pensionado por invalidez total o edad, la que venía percibiendo al ocurrir su fallecimiento; y*
- b) si era trabajador, la que resulte de aplicar las reglas establecidas para el cálculo de la pensión por edad, siempre que hubiera cumplido los requisitos establecidos para ella o, en su defecto, la que resulte de aplicar lo regulado para la pensión por invalidez total.*

**Artículo 85.** *A medida que varíe el número de familiares con derecho por cualquiera de las causas de modificación, suspensión o extinción que establece esta Ley, se procede al ajuste de la cuantía total de la pensión por causa de muerte y a su redistribución en partes iguales entre los familiares con derecho, de acuerdo con lo que establece el Reglamento de la presente Ley.*

**Valgan estos apuntes para esclarecer los pormenores en torno a la muerte del trabajador o trabajadora cubanos y la protección concedida a sus familiares.**

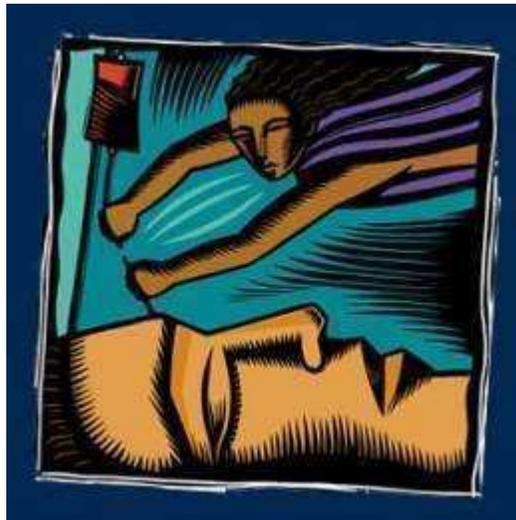
**Concluyo la digresión con palabras de nuestro Apóstol acerca de la vida y la muerte:**

***La muerte no es verdad cuando se ha cumplido bien la obra de la vida; truécase en polvo el cráneo pensador; pero viven perpetuamente y fructifican los pensamientos que en él se elaboraron<sup>5</sup>.***

***La vida es una prueba: ¡la muerte es un derecho!<sup>6</sup>***

***Eternum vale.***

**Arturo Manuel Arias Sánchez**  
**Sábado 19 de septiembre de 2020**



---

<sup>5</sup> Obras Completas de José Martí: tomo 6, página 420.

<sup>6</sup> Idem: tomo 21, página 130.

## Un marido y sus dos viudas

En un lugar sin mancha, de cuyo nombre me acuerdo todos los días, no ha mucho tiempo que vivía un hidalgo trabajador ferroviario, de impecable uniforme de basta tela, propia para el oficio: frisaba los cincuenta años, muchos de ellos vividos en su trashumancia sobre ruedas de acero; adusto, de complexión recia, de rostro agradable, gran madrugador en razón de su ocupación y en extremo donoso con las damas, particularmente con su esposa y con una moza que había conocido en sus frecuentes viajes al oriente del país: con la primera había fundado una familia, ungida en el Registro Civil de su localidad, en tanto que, con la segunda, poco tiempo después, sin ungimiento registral, formalizó una unión extramatrimonial, consentida por esta y retoñada en par de nacimientos; ambas mujeres ignoraban la existencia de la una y de la otra.

Y así, bajo sabia conjunción de tiempo de trabajo y de vacaciones, amén de sus atenciones prodigadas a ambas féminas, discurrió el inexorable Cronos, en estadias orientales y centrales del obrero bajo el trepidante andar de la máquina locomotora, arrastrando, en sus casillas, en esta franja de territorio nacional, mercancías y combustibles, amén de devaneos maritales y filiales, como buen marido y atento padre.

Pero un día, el precepto coránico<sup>7</sup> devino en cruel realidad: el solícito marido y amantísimo padre, por partida doble, murió repentinamente de un infarto cardiovascular.

¡Y sobrevino el caos para los dos núcleos familiares! El féretro, de por medio, desnudada la verdad, convertido en barricada silenciosa; los condolientes repartidos en uno y otro bando, dejaron escuchar lamentos, quejidos, reproches, vituperios y murmuraciones de toda laya.

---

<sup>7</sup> Sura IV *Las mujeres*, aleya 80: *En cualquier lugar que estéis os alcanzaría la muerte (...)*.

Rendido el postrer adiós de hijos y amigos, las viudas, cada una en la posición antagónica que ocupaba, se encaminó a luchar por sus derechos de seguridad social.

La viuda, de matrimonio formalizado, esgrimió su derecho prioritario a la pensión por causa de muerte de su esposo, amparada en los incisos a) y d) del artículo 72 de la Ley de Seguridad Social (2008):

*Artículo 72. Conforme a esta Ley se consideran familiares con derecho a pensión, los siguientes:*

*a) la viuda que participara en el régimen económico del núcleo familiar del causante o dependiera de éste, siempre que el matrimonio tuviera no menos de un año de constituido o cualquier tiempo si existen hijos comunes o el fallecimiento del causante se origina por accidente común o de trabajo;*

*(...);*

*d) los hijos menores de 17 años de edad;*

*(...).*

La institución de seguridad social pertinente concedió, a instancias de los interesados, la pensión por causa de muerte a la viuda del trabajador y a los hijos habidos con el difunto.

La otra viuda, asesorada prudentemente, no se dio por vencida y, también al amparo de la legislación vigente en materia familiar y de seguridad social, emprendió su reivindicación como beneficiarios de la prestación monetaria, ella y sus hijos, menores de edad.

**Reglamento de la Ley de Seguridad Social (2009):**

*Artículo 144: El promovente del expediente de pensión por causa de muerte viene obligado a probar, mediante los documentos señalados en el presente Capítulo, el derecho de las personas para quienes se solicita la pensión.*

***Artículo 150: El derecho a la pensión de la persona unida de buena fe y en forma estable, pero no singular con el causante, se justifica mediante Resolución Judicial firme que reconozca a su favor la plenitud de los efectos legales de la unión matrimonial, de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Familia.***

Así, como fundamento legal supletorio y favorecedor de sus propósitos, acudió el vigente Código de Familia (1975), esgrimido en la pretensión pensionaria:

***Artículo 18. La existencia de la unión matrimonial entre un hombre y una mujer con aptitud legal para contraerla y que reúna los requisitos de singularidad y estabilidad,***

***surtirá todos los efectos propios del matrimonio formalizado legalmente cuando fuere reconocida por tribunal competente.***

***Cuando la unión matrimonial estable no fuere singular porque uno de los dos estaba unido en matrimonio anterior, el matrimonio surtirá plenos efectos legales en favor de la persona que hubiere actuado de buena fe y de los hijos habidos de la unión.***

***Artículo 19. La formalización o el reconocimiento judicial del matrimonio entre el hombre y la mujer unidos en la forma señalada en el artículo que antecede, retrotraerá sus efectos a la fecha de iniciada la unión, de acuerdo con lo manifestado por los cónyuges y testigos en el acta de formalización del matrimonio o la declarada en la sentencia judicial.***

En este momento, el encadenamiento jurídico engarzó con la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico (1977) y la instancia judicial municipal a la que recurrió la viuda preterida, cuyo articulado favorecía a los beneficiarios relegados en la oportunidad:

***Artículo 5. Los Tribunales Municipales Populares conocen en materia civil de:***

***(...);***

**2) los procesos sobre el estado civil de las personas y los que se susciten por la aplicación del Código de Familia (...);**

**(...).**

**Artículo 63. Son capaces para comparecer en el proceso e instar ante los Tribunales las personas naturales que estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. (...).**

**¡Esto fue lo que hizo la viuda desestimada, a nombre propio y en representación de sus menores hijos, bajo la dirección legal de un abogado!**

**El letrado encaminó el proceso reivindicatorio a tenor de la mencionada ley procesal cubana:**

**Artículo 223. Se tramitarán en proceso ordinario:**

**(...):**

**2) las demandas sobre el estado civil de las personas y las que se susciten por la aplicación del Código de Familia (...).**

**(...).**

**Artículo 224. La demanda se formulará por escrito en el que se expresarán:**

- 1. las generales del actor (...);**
- 2. los hechos en que se base (...);**
- 3. los fundamentos de derecho (...);**
- 4. la pretensión (...).**

**Otro momento procesal de acentuado relieve, con trascendencia al fallo judicial, desplegado magistralmente por el letrado ante el tribunal, lo fue el reglado por el artículo 261 de la propia ley de trámites judiciales civiles: las pruebas.**

**Los medios de prueba de que se podrá hacer uso en el proceso son:**

- 1. confesión judicial;**
- 2. documentos y libros;**
- 3. dictamen de peritos;**
- 4. reconocimiento judicial y reproducciones;**
- 5. testigos;**
- 6. presunciones.**

Contundentes resultaron las deposiciones de los numerosos testigos, de entre ellos los compañeros de labor del fallecido y de los vecinos de la localidad de la segunda viuda que, sumados a las certificaciones de nacimientos expedidas por el Registro Civil del lugar, aportadas por la viuda, convencieron fehacientemente a los jueces de la rectitud en el proceder de la burlada mujer.

Finalmente, satisfechos todos los trámites procesales exigidos por el órgano jurisdiccional de instancia, fue dictada la sentencia a favor de la viuda cuyo principal pronunciamiento fue reconocer el matrimonio existente entre el difunto y la demandante, hecho que le permitiría acceder, a ella y a sus hijos, a la pensión por causa de muerte del marido.

De esta suerte, el órgano administrativo de seguridad social incluyó en la pensión por causa de muerte a esta viuda y a sus hijos, sin más ambages, de la que inicialmente habían sido excluidos.

El victorioso jurista, deshacedor de este entuerto conyugal, mientras recibía la gratitud de quienes había defendido, recordó el pasaje cervantino donde *el Caballero de la Triste Figura* le endilgaba un discurso de virtuosismo a su alter ego, el rudo Sancho Panza, a quien, con bellas palabras, le dijo:

*Así, ¡oh Sancho!, que nuestras obras no han de salir del límite que nos tiene puesto la religión cristiana, que profesamos. Hemos de matar (...); a la lujuria y lascivia, en la lealtad que guardamos a las que hemos hecho señoras de*

*nuestros pensamientos; (...), con andar por todas las partes del mundo, buscando las ocasiones que nos puedan hacer y hagan, sobre cristianos, famosos caballeros.*

*Ves aquí, Sancho, los medios por donde se alcanzan los extremos de alabanzas que consigo trae la buena fama<sup>8</sup>.*

**¿Qué fama cultivó el trabajador de ferrocarriles con su hacer amoroso?**

La respuesta la dejo al lector (¡si alguien me lee!) pero fuere cual fuere, lo sentido es que la legislación cubana de familia, de seguridad social y de trámites procesales, teje una trama tuitiva sobre los necesitados de justicia en estas aristas sociales.

Y ahora una digresión: el dúo cubano Buena Fe nada tiene que ver en el asunto narrado.

**Arturo Manuel Arias Sánchez**

**Sábado 17 de octubre de 2020.**



---

<sup>8</sup> Miguel de Cervantes Saavedra: El ingenioso hidalgo don Quijote de la Mancha, Segunda Parte, Capítulo VIII.

## **La suspensión del contrato de trabajo en la mujer embarazada y su derecho a las prestaciones monetarias de maternidad**

La legislación laboral y de seguridad social vigente en Cuba garantiza el derecho al reposo y al disfrute de las prestaciones monetarias de maternidad, vale decir, las prestaciones económicas pre y posnatales y las prestaciones sociales, a la mujer embarazada con vinculación laboral, a pesar de que enfrente alguna contingencia eventual adversa de suspensión de su relación de trabajo con la entidad en el decursar de su gestación, siempre que cumpla con los demás requisitos exigidos por la norma reguladora de dichos beneficios.

Vale la pena echarles un vistazo a tales preceptos tuitivos.

**Código de Trabajo (Ley Número 116)**

*Artículo 20.- La relación de trabajo se formaliza con el contrato del que son partes el trabajador y el empleador; mediante el cual, la persona contratada se compromete a ejecutar con eficiencia una labor, a observar las normas de disciplina y las demás que se acuerden, asimismo quien le emplea se obliga a pagarle una remuneración y a garantizarle las condiciones y derechos de trabajo y seguridad social que establece la legislación. Es nula cualquier cláusula contractual violatoria de la ley.*

*La relación con los trabajadores designados a los que se les exigen requisitos de confiabilidad y discreción, se establece mediante una Resolución o escrito fundamentado, firmado por la autoridad facultada; la que se notifica al interesado y su firma expresa la aceptación del cargo, sus obligaciones y atribuciones.*

*Artículo 44.- La suspensión de la relación de trabajo se produce cuando por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por autoridad competente o*

***fuerza mayor, el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual ha sido contratado.***

***Durante la suspensión de la relación de trabajo se interrumpen 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.***

***En el Reglamento de este Código se establecen las situaciones de suspensión de la relación de trabajo.***

#### **Reglamento del Código de Trabajo (Decreto 326)**

***Artículo 34.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 44 del Código de Trabajo, son situaciones de suspensión de la relación de trabajo las siguientes:***

***(...);***

***b) licencias no retribuidas por: viajes al exterior por asuntos particulares, a trabajadores con responsabilidades familiares para su atención y cuidado, y para construir o reparar su vivienda por esfuerzo propio;***

***(...).***

#### **Código de Trabajo (Ley 116)**

***Artículo 149.- El empleador o la autoridad facultada, teniendo en cuenta la naturaleza de la infracción cometida, las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos, los daños y perjuicios causados, las condiciones***

***personales del trabajador, su historia laboral y su conducta actual, puede aplicar una de las medidas disciplinarias siguientes:***

***(...)***

***c) suspensión del vínculo con la entidad sin retribución, por un término de hasta treinta días naturales;***

***(...).***

***Artículo 152.- Las medidas disciplinarias se imponen por la autoridad facultada para aplicarla, dentro de los treinta días hábiles siguientes, en que llegue a su conocimiento la infracción de que se trate.***

***Cuando para imponer una medida por una infracción disciplinaria considerada grave se requiere la realización de una investigación previa, el inicio de esta suspende el término antes señalado hasta treinta días hábiles por solo una vez. El término interrumpido comienza a transcurrir nuevamente al día siguiente de haber finalizado dicha indagación. Del inicio de la investigación, la autoridad facultada deja constancia escrita a los fines del cómputo del término correspondiente, la que es notificada al trabajador.***

***Si la autoridad facultada considera que por la gravedad de la violación y la posibilidad de su repetición es conveniente que el presunto infractor no permanezca en su labor habitual durante la realización de la investigación a que se refiere el párrafo anterior, puede disponer mediante escrito fundamentado y con efecto inmediato, la medida cautelar de suspensión provisional del cargo y del salario o el traslado provisional a otro cargo por el mismo término de hasta treinta días hábiles.***

***Artículo 153.- El término para imponer la medida disciplinaria se suspende, por solo una vez, durante el período en que la trabajadora o en su caso el trabajador, se encuentran de licencia pre y postnatal por maternidad, con incapacidad temporal para trabajar debido a enfermedad profesional o***

***accidente de trabajo, movilización militar o económica, que impida su asistencia a la entidad.***

***Durante la hospitalización del trabajador debido a enfermedad o accidente de origen común, la autoridad facultada puede efectuar la suspensión del término para la imposición de la medida disciplinaria, dejando constancia de ello en el escrito sancionador, siempre que la invalidez temporal no sea a consecuencia de una auto provocación o de la realización de un hecho de los que puede ser constitutivo de delito.***

### **Ley de Seguridad Social (Ley 105)**

***Artículo 93.-Se acredita como tiempo de servicios, además del efectivamente laborado, los siguientes:***

***(...);***

***l) el no laborado por aplicación de las medidas disciplinarias de separación definitiva de la entidad o separación del sector o actividad, siempre que se hubiera dictado resolución firme del órgano o autoridad competente exonerando al trabajador o sustituyendo la medida inicialmente impuesta por otra de menor severidad o disponerse su nulidad;***

***(...).***

### **Decreto-Ley 339 De la Maternidad**

***Artículo 10. La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realice, está en la obligación de recesar en sus labores al cumplir las treinta y cuatro (34) semanas de embarazo o las treinta y dos (32) semanas, en caso de ser múltiple, y tiene derecho a disfrutar de una licencia de maternidad por un término de dieciocho (18) semanas, que comprende las seis (6) anteriores al parto y las doce (12) posteriores a este. Si el embarazo es múltiple, se extiende a ocho (8) semanas el término de la licencia prenatal.***

***Artículo 11. Para tener derecho al cobro de la prestación económica y, en consecuencia, a la prestación social, es requisito indispensable que la***

***trabajadora esté vinculada laboralmente, con independencia del tipo de contrato que tenga suscrito, en la fecha de inicio de la licencia prenatal y haya laborado no menos de setenta y cinco (75) días en los doce (12) meses inmediatos anteriores a la fecha de su inicio, con independencia de las entidades en que trabajó en dicho período.***

***Artículo 13. Para el cómputo de los setenta y cinco (75) días trabajados, se acredita como tiempo de servicios, además del efectivamente laborado, los siguientes:***

***(...);***

***m) el no laborado por aplicación de las medidas disciplinarias de suspensión del vínculo con la entidad sin retribución por un término de hasta treinta (30) días naturales, separación definitiva de la entidad o separación del sector o actividad, siempre que se dicte decisión firme del órgano o autoridad competente que exonera a la trabajadora, se disponga la nulidad de la medida o se sustituya por otra de menor severidad, siempre que la medida que la sustituya requiera la asistencia al trabajo de la sancionada;***

***(...).***

**De la lectura reflexiva de tales preceptos se coligen las siguientes consideraciones aseguradoras del reposo y del pago de las prestaciones monetarias de seguridad social a la trabajadora embarazada:**

**Primera:** La trabajadora gestante debe tener un vínculo laboral cualquiera cuando arribe a su trigésima cuarta semana de embarazo y cumplir, además, con las exigencias legales establecidas, para alcanzar el derecho a los beneficios de seguridad social para esta eventualidad.

**Segunda:** La suspensión del contrato de trabajo de la embarazada con su centro, a pesar de su amplio diapasón casuístico, no deviene en fundamento de negación del derecho a la empleada de recibir las prestaciones concedidas

**por la legislación vigente de maternidad, toda vez que tal hecho no constituye una causa de cese o terminación de la relación de trabajo entre ella y su empleador.**

**Arturo Manuel Arias Sánchez**

**Jueves 26 de marzo de 2020**



## **Dos términos exigidos a la madre trabajadora**

En estas circunstancias azarosas de enfermedad epidémica que enrostramos, muchas madres cubanas, vinculadas laboralmente, se angustian y apelan, como medio de lograr sus propósitos de atención a sus hijos menores, confinados en los hogares en razón de la suspensión de sus deberes escolares, a la solicitud de una licencia no retribuida que les permita abandonar el trabajo, bajo tutela legal, y sumirse en el seno hogareño, al lado de sus retoños.

Otras madres, multíparas, uníparas o en estado de gestación, cuya relación laboral ha finalizado debido al contrato de trabajo por tiempo determinado que en su oportunidad sostuvieron con una entidad laboral, temen que al arribar a la semana 34 de su preñez, no puedan alcanzar los beneficios económicos que brinda la legislación de seguridad social en este extremo.

A seguidas, intento responder a dichos casos, relativamente frecuentes en los días que vivimos.

La legislación vigente que ampara dichas circunstancias es el Decreto-Ley Número 339 de fecha 8 de diciembre de 2016, denominado *De la Maternidad de la Trabajadora*, y en sus artículos 33 y 34, para el primer caso, y 15, para el segundo, regula lo pertinente, como a continuación se expone.

En primer lugar, sugiero la lectura atenta del inciso b) del artículo 33 y, asimismo, el artículo 34.

***Artículo 33. Cuando la madre o el padre estén impedidos de asistir al trabajo por razón del cuidado del menor, tienen derecho a disfrutar de una licencia no retribuida por el término de:***

***a) (...);***

***b) hasta seis (6) meses, por razón del cuidado del menor de hasta diecisiete (17) años de edad, que se concede inicialmente por un período máximo de***

***tres (3) meses, prorrogable tres (3) meses más, si subsisten las causas que motivaron la solicitud, y no puede ser inferior a una semana.***

***Artículo 34. Para acogerse a la licencia no retribuida referida en el inciso b) del artículo 33, es requisito indispensable que la madre o el padre hayan trabajado efectivamente cuatro (4) meses dentro de los seis (6) anteriores a la fecha de solicitud de la licencia.***

**Explico en detalles.**

**Lo más interesante del inciso b) del artículo 33, es que fija la edad del menor en hasta 17 años, para que la persona interesada pueda acceder, con fundamento, a la licencia no retribuida, en razón de maternidad (o paternidad); y lo segundo es que el término máximo, si la licencia no retribuida es concedida y prorrogada, no debe exceder de los seis meses, y, finalmente aclara el inciso, que no puede ser otorgada por un término inferior a siete días naturales, vale decir, una semana.**

**Por su parte, complementario, el artículo 34 marca como requisito indispensable para su concesión, que el solicitante de la licencia no retribuida haya trabajado efectivamente cuatro (4) meses, dentro de los últimos seis (6) anteriores a la fecha de solicitud.**

**Entonces, se puede arribar a esta conclusión: para gozar de la gracia administrativa y obtener la licencia no retribuida por este concepto, es requisito indispensable cumplir con el tiempo mínimo de trabajo exigido, amén de la edad del menor.**

**Ahora bien, disposiciones gubernamentales recientes, emitidas dado la coyuntura epidemiológica que atravesamos, han permitido franquear esta exigencia, en cuanto a los menores de edad que cursan la enseñanza primaria.**

Vayamos a la segunda cuestión.

De nuevo solicito la lectura reposada del precepto legal.

***Artículo 15. Las trabajadoras contratadas por tiempo determinado en períodos superiores a un año, cuyo último contrato haya vencido en un plazo no mayor de tres (3) meses con anterioridad a cumplir las treinta y cuatro (34) semanas de embarazo o treinta y dos (32) semanas si este es múltiple, que se encuentran sin vínculo de trabajo, tienen derecho a disfrutar de la licencia retribuida por maternidad pre y posnatal. El pago de la prestación económica se efectúa por la filial municipal del Instituto Nacional de Seguridad Social o la Dirección de Trabajo municipal del Poder Popular, correspondiente al domicilio de la gestante.***

Abordo el tema de manera obstétrica.

El parto de la mujer gestante debe ocurrir en la semana 40 de su desarrollo, razón por la que la legislación cubana, con sentido tuitivo, dispone la suspensión obligatoria de la relación laboral de la trabajadora seis (6) semanas antes (u ocho, si el embarazo es múltiple) del alumbramiento, en razón de su protección a la madre y al por nacer, en feliz suceso.

Ahora bien, el problema estriba cuando al arribar la preñada a tales términos, no tiene vínculo laboral; es entonces momento propicio para que la ley se levante en su protección, pero satisfecha una condición insoslayable: que el último contrato haya vencido en un plazo no mayor de tres (3) meses con anterioridad a cumplir las treinta y cuatro (34) semanas de embarazo o treinta y dos (32) semanas, si es múltiple.

Si este requisito indispensable no se cumple, lamentablemente la embarazada no tendrá derecho a percibir las prestaciones monetarias de seguridad social, concedidas al amparo del Decreto-Ley 339 de 2016.

Ejemplifico: si la última relación laboral se remonta a cuatro meses antes, la trabajadora ha perdido el derecho.

**¿Qué puede hacer la desafortunada madre?**

**Puede acudir a la institución municipal de la Asistencia Social, otro régimen del Sistema de Seguridad Social cubano, de su residencia e interesar una protección monetaria eventual, siempre que pruebe su precariedad económica, la de su núcleo familiar o la de ambos, condición quizás agravada por ser madre soltera, vulnerabilidad social que no excusa al padre del recién nacido o a los familiares de este, de asumir la responsabilidad inmediata de alimentos del neonato, en virtud de la obligación que impone el Código de Familia en estos particulares.**

**Arturo Manuel Arias Sánchez**

**9 de abril de 2020**



## **Si el trabajador interumpo enferma, ¿cobra subsidio?**

He aquí una cascada normativa desde la Constitución de la República de Cuba hasta el fondo de la legislación complementaria, de aplicación al trabajador enfermo bajo interrupción laboral, cuyos fundamentos descansan en el Código de Trabajo y su Reglamento y en la Ley de Seguridad Social y su Reglamento, lo que permitirá responder, con acierto, la interrogante formulada que da pie a esta disquisición.

Las citas jurídicas se acompañan de breves comentarios esclarecedores.

### **Constitución de la República de Cuba**

*Artículo 68. La persona que trabaja tiene derecho a la seguridad social. El Estado, mediante el sistema de seguridad social, le garantiza la protección adecuada cuando se encuentre impedida de laborar por su edad, maternidad, paternidad, invalidez o enfermedad. (...).*

¡Sin dudas, el mandato constitucional resulta de obligatoria observancia donde la legislación complementaria lo secunde!

### **Ley de Seguridad Social**

*Artículo 36. 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.*

En eficaz complemento constitucional deviene este precepto de seguridad social cuyo alcance solo puede ser limitado por otro de igual rango.

### **Reglamento de la Ley de Seguridad Social**

*Artículo 54: La administración realiza el pago del subsidio por enfermedad o accidente al trabajador que se encuentra en servicio activo, una vez acreditada la enfermedad o la lesión mediante certificado médico. (...).*

**Feliz engarce se establece entre este artículo del Reglamento de la Ley de Seguridad Social y su norma rectora, la propia Ley, ¡ambos en obediencia debida a la Carta Magna!**

**Ahora, unidos del hilo conductor del asunto, demos un salto normativo y corrámonos hasta el Reglamento del Código de Trabajo en pos de responder a la interrogante inicial.**

**Dice así el Decreto 326 de 2014:**

***Artículo 79. El trabajador interrumpido que se enferma o accidenta durante el período en que está cobrando la garantía salarial que le corresponde, tiene derecho a la protección de seguridad social en las condiciones y términos fijados en la Ley de Seguridad Social.***

**Este precepto nos está remitiendo a la Ley de Seguridad Social y a su extensión normativa, el mencionado Reglamento de la Ley de Seguridad Social, el que, lapidariamente dispone:**

***Artículo 68: Si el trabajador disfruta de licencia no retribuida o se encuentra de vacaciones, disponible o interrumpido, tiene derecho a percibir el subsidio a partir del cuarto día laborable siguiente al de la fecha en que debió reintegrarse al trabajo por conclusión de la licencia o de las vacaciones. Si el trabajador está hospitalizado al concluir la licencia o las vacaciones, se le concede el subsidio a partir de la fecha en que debió reintegrarse al trabajo.***

**Si el lector no es sumo entendedor en asuntos legales, puede colegir de la llana lectura de dicho artículo que el trabajador interrumpido solo tendrá derecho a percibir el pago del subsidio a partir del cuarto día laborable, tras el cese de la interrupción y el consecuente reinicio de sus actividades laborales; en otras palabras, si se encuentra declarado interrumpido y, a la vez, enfermo, solo cobrará la garantía salarial para tal evento, pero el cobro del subsidio procederá, entonces, si se mantiene convaleciente, luego de vencido el periodo de interrupción laboral.**

Más alto, fuerte y claro se pronunció el propio Reglamento del Código de Trabajo, en relación con los trabajadores que, declarados disponibles con presunta terminación del vínculo laboral con la entidad, si se enferman o accidentan durante el periodo de disfrute de la garantía salarial (de entre uno y seis meses, en correspondencia con el tiempo de servicios que acrediten), concedida ante tal contingencia, pueden conjugar aquella con el subsidio, probablemente concedido por el legislador identificado con el trabajador a las puertas de la pérdida de su empleo, si no es reubicado.

**Artículo 66.** *El trabajador disponible que se enferma o accidenta durante el período en que está cobrando la garantía salarial que le corresponde tiene derecho a recibir el subsidio hasta la fecha en que concluye el período de la garantía salarial.*

¿Qué asidero legal brinda la legislación vigente al trabajador declarado interrumpido y enfermo, cuando se agote el período de garantía salarial y con él concluya la relación laboral?

Procedería de inmediato la declaración de disponible del trabajador enfermo, pero en el ínterin, gracias a esta condición, por una parte, comenzaría a recibir el pago del subsidio pertinente y, por la otra, suspendería el inicio del proceso de declaración de disponible, en razón de los artículos 49 y 50 del Código de Trabajo:

**Artículo 49.** *El contrato de trabajo por tiempo indeterminado termina por iniciativa del empleador por las causas siguientes:*

*(...);*

*b) (...), al vencimiento del período de la garantía salarial sin haber logrado emplearse;*

*(...).*

**Artículo 50.** *El empleador, en los casos de contratos por tiempo indeterminado, no puede notificar al trabajador la decisión de terminar el*

***contrato por su iniciativa, por las causas señaladas en los incisos a), b) y c) del artículo 49, en los casos siguientes:***

***(...);***

***b) durante el período de incapacidad temporal del trabajador por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;***

***(...).***

**Para finalizar, otra interrogante: ¿qué duración tienen los períodos de interrupción laboral, protegidos con garantías salariales, pero sin protección de seguridad social ante la enfermedad o el accidente?**

**Entresacados del Reglamento del Código de Trabajo, son:**

***Artículo 77. Cuando no resulta posible reubicar al trabajador, este recibe una garantía salarial equivalente al ciento por ciento de su salario básico diario por el período de un (1) mes, computado de forma consecutiva o no, dentro del año calendario de que se trata. (...).***

***Artículo 78. (...). Excepcionalmente, cuando las circunstancias así lo aconsejen, los trabajadores declarados interrumpidos perciben una garantía salarial equivalente al sesenta por ciento de su salario básico diario a partir del segundo mes de interrupción, computado de forma consecutiva o no por el período que se determine. (...).***

***Disposición Transitoria Cuarta: En las entidades mientras no se hayan aplicado procesos de disponibilidad, de no ser posible reubicar al trabajador interrumpido, este recibe una garantía salarial equivalente al ciento por ciento de su salario básico durante los primeros treinta (30) días hábiles, computados estos de forma consecutiva o no dentro del año calendario de que se trate; decursados los treinta (30) días hábiles, la garantía salarial es equivalente al sesenta (60) por ciento del salario básico diario.***

Lo más novedoso en el tratamiento a la interrupción laboral, esta vez provocada por la contingencia epidemiológica que atraviesa el país, es la protección extraordinaria concedida a grupos vulnerables de trabajadoras y trabajadores (altas edades, riesgos patológicos, hijos en edad escolar) que abandonan sus ocupaciones y pasan a recibir una garantía salarial idéntica a las establecidas en la legislación laboral vigente: en el primer mes, el 100% del salario básico de sus puestos de trabajo y, en los sucesivos, el 60% de dicho salario.

No resulta ocioso recordar que el régimen de asistencia social, contenido en la misma Ley de Seguridad Social, protege, mediante mandato constitucional, a las personas, cualesquiera que fuere su condición, siempre que carezcan de ingresos suficientes para solventar sus necesidades familiares.

He aquí el fundamento de la Ley Fundamental de los cubanos:

**Artículo 70.** *El Estado, mediante la asistencia social, protege a las personas sin recursos ni amparo, (...), y a las familias que, debido a la insuficiencia de los ingresos que perciben, así lo requieran, de conformidad con la ley.*

Arturo Manuel Arias Sánchez  
Miércoles 13 de mayo



## **El subsidio como prestación monetaria de seguridad social**

El término subsidio es de uso frecuente entre los ciudadanos cubanos, pero... ¿de dónde procede?

En sus guerras de conquistas imperiales, las legiones romanas disponían de centurias que combatían y otras que aguardaban sentadas la orden de entrar en batalla. Los legionarios que descansaban a la espera del combate, se les llamaba *subsedere*, palabra latina que significa auxilio o ayuda.

De aquí proviene el término que nos ocupa: el subsidio goza, entre nosotros, de diversas acepciones.

Se denomina subsidio a los gastos presupuestarios en que incurre el Estado cubano al abonar parte del déficit en los costos de producción de alimentos básicos de la canasta familiar o la venta de materiales de construcción a personas con bajos ingresos o en la generación de electricidad, con el propósito de disminuir los precios de venta o tarifas al público de dichos productos y servicios.

De esta manera, el subsidio auxilia a que estos egresos familiares sean racionales para sus bolsillos.

En materia de seguridad social, el subsidio (del latín *sub*, cerca, debajo y *sedere*, sentado) es una prestación monetaria que, al sustituir el salario del trabajador enfermo o accidentado, le auxilia monetariamente a solventar sus necesidades económicas en tanto enfrenta el riesgo de la invalidez temporal para el trabajo.

¿Qué exige la Ley para conceder un subsidio? La respuesta la ofrece el propio texto legal, vale decir, la Ley de Seguridad Social:

***Artículo 36. 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.***

**Artículo 38. Para la concesión del subsidio por enfermedad o accidente se requiere que el trabajador se encuentre vinculado laboralmente al momento de enfermarse o accidentarse, y que la situación acaecida no haya sido por autoprovocación o por motivo u ocasión de cometer un acto trasgresor del orden legal del país o de pretender su comisión.**

**¿Qué porcentaje del salario de los trabajadores se transforma en subsidio? Aunque con suma frecuencia es conocido no está de más reproducir el fundamento legal que los contiene.**

**Aquí viene:**

**Artículo 40. Durante el período de incapacidad se concede al trabajador enfermo o accidentado un subsidio diario, excluyendo los días de descanso semanal, el que equivale a un porcentaje del salario promedio, de acuerdo con las normas siguientes:**

	<b>Enfermedad o accidente de origen común</b>	<b>Enfermedad profesional o accidente de trabajo</b>
<b>a) Si está hospitalizado</b>	<b>50%</b>	<b>70%</b>
<b>b) Si no está hospitalizado</b>	<b>60%</b>	<b>90%</b>

**Ahora bien, si el trabajador está laborando bajo un contrato eventual, por cualquier causa, ¿tiene derecho a percibir esta prestación monetaria? De nuevo la Ley de Seguridad Social se encarga de responder:**

**Artículo 45. Cuando el trabajador está vinculado laboralmente mediante contrato por tiempo determinado u obra y a domicilio con carácter temporal y si el origen de la enfermedad o lesión es común, el subsidio se paga hasta la fecha de terminación del contrato. Si la enfermedad o lesión tiene su origen en el trabajo, el subsidio se paga hasta que se produzca el alta médica o se**

***dictamine por la Comisión de Peritaje Médico Laboral la invalidez parcial o total para el trabajo.***

**¿Cuándo procede la suspensión del pago del subsidio a los trabajadores enfermos o accidentados?**

**Una vez más, la Ley aclara:**

***Artículo 46. El pago del subsidio se suspende si el enfermo o accidentado no presenta el certificado médico que justifica su enfermedad, si realiza cualquier actividad remunerada o, si encontrándose sujeto a tratamiento de rehabilitación física, psíquica o laboral, establecido por prescripción facultativa se niega sin causa justificada a observar las indicaciones médicas.***

**A manera de réplica, ahora el Código de Trabajo se concatena con el anterior artículo de la Ley de Seguridad Social para dilucidar, aún más, el caso:**

***Artículo 29. Durante el período en que el trabajador y la trabajadora se encuentren incapacitados para trabajar debido a enfermedad o accidente y en el caso de la última obligada a recesar por licencia de maternidad pre y postnatal, cobrando subsidios o prestaciones económicas, respectivamente, no pueden concertar otro contrato de trabajo.***

***(...).***

**Avanzando en el desentrañamiento del subsidio como prestación monetaria a corto plazo de la seguridad social, toca al Reglamento de la Ley de Seguridad Social ahondar en ciertas peculiaridades para su concesión, muy populares entre los asalariados:**

***Artículo 55. El subsidio por enfermedad o accidente común se paga al trabajador a partir del cuarto día laborable de invalidez temporal. Si el trabajador es hospitalizado antes del cuarto día, se le paga desde el momento de su hospitalización. Cuando se trate de accidente de trabajo o enfermedad***

***profesional, el subsidio se paga desde el primer día de incapacidad para laborar.***

**Esa afirmación inicial del precepto no es más que el conocido *período de carencia* (entre los entendidos) o la ausencia de pago del subsidio durante los tres primeros días hábiles de invalidez temporal para el trabajo, a modo de reserva de abono de la prestación monetaria ante indisposiciones ligeras de salud del trabajador o trabajadora, de muy rápido curso; no obstante, su observación no es arbitraria, sino que obedece a las siguientes reglas:**

- a) Si el trabajador enfermo abandona la jornada laboral antes de que esta concluya y acude al médico, cuya observación clínica registra la hora de aquella, es considerado ese breve lapso como primer día del período de carencia.**
- b) Pero si el propio trabajador enfermo acude al facultativo una vez vencida su jornada laboral, el período de carencia comenzará al día siguiente de examinado el paciente.**
- c) Si el sábado concurre como uno de los días comprendidos en el período de carencia, no interesa si es estimado hábil o no por la entidad: siempre se le incluirá como un día más del período de carencia.**
- d) El domingo es considerado en nuestro país como día no laborable, no obstante, para aquellos trabajadores que sí lo trabajan debido a la naturaleza de su labor, deviene, entonces, como día hábil y, consecuentemente, considerado como día integrante del período de carencia, en cuyo caso el día a desestimar en dicho lapso sería el llamado día franco.**
- e) Si el trabajador o trabajadora se enferma o accidenta durante el disfrute de vacaciones, de licencias retribuidas o no de maternidad u otra cualquiera, de suspensión de la relación laboral por imposición de tal medida disciplinaria, el período de carencia, de persistir la invalidez temporal de aquellos, se inicia en la propia fecha de la probable reincorporación de los empleados al centro, decursando lo que reste del mismo.**

Y continúa abundando sobre el pago del subsidio el Reglamento de la Ley en su artículo 80:

*El subsidio se paga, a partir del cuarto día laborable dentro del término establecido en la Ley de Seguridad Social, hasta la fecha de terminación del contrato cuando el trabajador se encuentra en alguna de las condiciones siguientes:*

- a) contratado por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra;*
  - b) durante el período de prueba;*
  - c) contratado a domicilio de carácter temporal;*
  - d) con contrato de aprendizaje.*
- (...).*

Por último, una interrogante frecuente entre los trabajadores, particularmente entre aquellos que son objeto de aplicación de una medida disciplinaria mientras convalecen de una enfermedad: ¿puede el empleador imponer una medida disciplinaria al trabajador enfermo o accidentado?

Toca el turno de respuesta al Código de Trabajo:

*Artículo 153. El término para imponer la medida disciplinaria se suspende, por solo una vez, durante el período en que la trabajadora o, en su caso el trabajador, se encuentra de licencia pre y postnatal por maternidad, con incapacidad temporal para trabajar debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, movilización militar o económica, que impida su asistencia a la entidad.*

*Durante la hospitalización del trabajador debido a enfermedad o accidente de origen común, la autoridad facultada puede efectuar la suspensión del término para la imposición de la medida disciplinaria, dejando constancia de ello en el escrito sancionador, siempre que la invalidez temporal no sea a consecuencia de una auto provocación o de la realización de un hecho de los que puede ser constitutivo de delito.*

De su lectura se trasparenta que las autoridades empleadoras están obligadas a aplicar el correctivo disciplinario al trabajador o trabajadora enfermo o accidentado, salvo que tales incapacidades temporales obedecieran a enfermedad profesional o accidente de trabajo, pero ello no significa que escapen a la acción disciplinaria toda vez que, recuperados de su malestar, el correctivo caería sobre sus cabezas de golpe y porrazo; en el segundo supuesto del trabajador o trabajadora ingresado por enfermedad o accidente comunes, la discrecionalidad administrativa decidirá si aplica la medida disciplinaria en la oportunidad o si la reserva hasta el alta médica del convaleciente.

Baste por el momento esta digresión sobre el subsidio como prestación monetaria de seguridad social, pero el tema permite su abordaje en otras aristas poco escudriñadas por los trabajadores: a ellas prometo volver en oportunidad concedida a tal efecto.

Arturo Manuel Arias Sánchez  
Martes 27 de octubre de 2020



## **Repercusión laboral del accidente de trabajo**

La ocurrencia de un accidente de trabajo desencadena múltiples cuerdas legales del ordenamiento jurídico laboral y de seguridad social cubano, las que se entretajan cual madeja tuitiva, en pos de la protección de las trabajadoras y trabajadores que enrostran tal riesgo, ordenada por el artículo 69 de la Constitución:

*El Estado garantiza el derecho a la seguridad y salud en el trabajo mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.*

*La persona que sufre un accidente de trabajo o contrae una enfermedad profesional tiene derecho a la atención médica, a subsidio o jubilación en los casos de incapacidad temporal o permanente de trabajo o a otras formas de protección de la seguridad social.*

Tras el mandato constitucional, se desgajan pespuntos jurídicos complementarios presentes en el Código de Trabajo, su Reglamento, la Ley de Seguridad Social y su Reglamento cuyos enunciados apuntan a la observación de aquel.

Considero, ahora, pertinente definir qué es un accidente de trabajo y su repercusión inmediata en cuanto a su investigación, la protección monetaria brindada por la seguridad social, la suspensión de su pago (si procediere), la imposición de medida disciplinaria (de resultar pertinente) y la suspensión del término sancionador en aquel caso.

Así define el Código de Trabajo el accidente de trabajo:

*Artículo 129. El accidente de trabajo es un hecho repentino relacionado causalmente con este, que produce al trabajador una lesión corporal que afecta su capacidad para laborar por una o varias jornadas de trabajo, o la muerte.*

En otras palabras, caracterizan al accidente de trabajo lo abrupto e inesperado de su ocurrencia; su acaecer en el desempeño ocupacional del accidentado y las lesiones que acarrea en la integridad física del trabajador o trabajadora que lo incapacita para laborar.

Ocurrido el desafortunado hecho, corresponde, de inmediato, a la administración de la entidad donde haya ocurrido el accidente de trabajo, su investigación.

Así lo disponen, de consuno, el Código de Trabajo en su artículo 131 y su Reglamento en el 148.

*El empleador está obligado a controlar, investigar e informar a las autoridades que corresponda, de los accidentes de trabajo y otros que se equiparen a los efectos de la protección de la seguridad social en los casos en que el trabajador lesionado o fallecido tenga suscrito contrato de trabajo con él.*

*Los trabajadores tienen la obligación de informar a los empleadores acerca de los incidentes y accidentes de trabajo.*

*El procedimiento para la investigación, registro e información de los incidentes y accidentes de trabajo, se establece en el Reglamento<sup>9</sup> del Código.*

*En correspondencia con lo establecido en el artículo 131 del Código de Trabajo, el empleador para investigar los accidentes de trabajo está en la obligación de:*

- a) Preservar las condiciones del lugar o puesto de trabajo donde se producen los hechos, según corresponda;*
- b) determinar las causas que lo originaron, los responsables, los daños a la salud de las personas y las pérdidas económicas ocasionadas;*
- c) adoptar las medidas que eviten hechos similares;*
- d) aplicar medidas disciplinarias a los responsables;*

---

<sup>9</sup> Decreto Número 326 de 2014: Artículo 148.

- e) informar a la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo cuando el accidente tiene consecuencias mortales, en el término de veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del hecho;***
- f) conservar el informe con el resultado de la investigación por un término de cinco (5) años; y***
- g) registrar los incidentes y accidentes de trabajo a los efectos de la información a brindar, según lo establecido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.***

Este tipo de investigación, lamentablemente, por efectiva que resulte, tiene un carácter retroactivo toda vez que se lleva a cabo tras la ocurrencia del indeseado evento y, a pesar de su prontitud, el accidente ya es un hecho consumado; razón por la que las investigaciones de esta naturaleza deben proyectarse hacia el futuro, imprimiéndoles una dinámica proactiva, para la evitación repetitiva de situaciones penosas como estas.

Accidentado el trabajador o trabajadora, procede el pago del subsidio de acuerdo con lo dispuesto por la legislación de seguridad social, hebra trezada con el Código de Trabajo.

Es prudente recordar que el subsidio es una prestación monetaria de seguridad social, caracterizada, generalmente, por su temporalidad y en cuyo alcance protector se diferencia el accidente común del accidente de trabajo; así lo estipula la Ley<sup>10</sup> de Seguridad Social:

***Artículo 36. 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.***

***Artículo 38. Para la concesión del subsidio por enfermedad o accidente se requiere que el trabajador se encuentre vinculado laboralmente al momento***

---

<sup>10</sup> Ley Número 105 de 27 de diciembre de 2008.

*de enfermarse o accidentarse, y que la situación acaecida no haya sido por autoprovocación o por motivo u ocasión de cometer un acto trasgresor del orden legal del país o de pretender su comisión.*

Un breve comentario sobre la perpetración, por el trabajador o la trabajadora, de un acto trasgresor de la legalidad nacional, devenida en causa de suspensión del pago del subsidio: si dicho acto es una figura delictiva, en cuya comisión el empleado o empleada participa y se accidenta, no tendrá derecho alguno al cobro de la prestación monetaria.

De igual manera, si la trabajadora o el trabajador atenta contra su vida (situación autoprovocada), cualquiera que fuese su causa, pero sobrevive a su intento suicida, tampoco tendrá derecho a cobrar la prestación monetaria del subsidio; no obstante, si fallece en la ocasión, les corresponde a sus familiares promover la pensión por causa de muerte.

Veamos qué ordena la Ley de Seguridad Social en cuanto al porcentaje del salario, devenido en subsidio, a cobrar por el lesionado o lesionada en accidente de trabajo:

*Artículo 40. Durante el período de incapacidad se concede al trabajador enfermo o accidentado un subsidio diario, excluyendo los días de descanso semanal, el que equivale a un porcentaje del salario promedio, de acuerdo con las normas siguientes:*

	<i>Enfermedad o accidente de origen común</i>	<i>Enfermedad profesional o accidente de trabajo</i>
<i>a) Si está hospitalizado</i>	50%	70%
<i>b) Si no está hospitalizado</i>	60%	90%

Una exigencia administrativa que impone el artículo 54 del Reglamento de la Ley de Seguridad Social al trabajador o trabajadora, accidentado o no, es la

presentación del certificado médico expedido por el centro asistencial, a los fines de justificar el pago del subsidio.

*La administración realiza el pago del subsidio por enfermedad o accidente al trabajador que se encuentra en servicio activo, una vez acreditada la enfermedad o la lesión mediante certificado médico.*

*Si el trabajador tiene suscrito más de un contrato de trabajo, el médico de asistencia emite un certificado médico para cada entidad.*

Pero es la propia norma, vale decir, el Reglamento<sup>11</sup> de la Ley de Seguridad Social, la que dispone en su artículo 58 que, ante el accidente de trabajo que no requiera más allá de tres días de reposo, sin hospitalización del involucrado, basta con la investigación administrativa del evento causal para avalar el pago del subsidio; así postula:

*Cuando, a consecuencia de un accidente de trabajo, el trabajador requiere de hasta tres días de reposo sin hospitalización, el informe contentivo de la investigación realizada por la administración con motivo del accidente, avala el pago del subsidio al trabajador accidentado.*

Retornemos al Código de Trabajo para indagar si constituye una violación disciplinaria de los trabajadores la inobservancia de las regulaciones sobre seguridad y salud en el trabajo establecidas por la legislación laboral vigente: pues sí, constituyen violaciones y, consecuentemente, desencadena la imposición del correctivo disciplinario al trabajador o trabajadora, adecuado a la gravedad de la transgresión reglamentaria, a pesar de la lesión o trauma sufrido por aquellos.

En otras palabras, si un empleado sufre un accidente de trabajo por su conducta negligente al ignorar las reglas de seguridad dispuestas para su puesto, es merecedor de una medida disciplina, en apego al artículo 147 del Código de Trabajo:

---

<sup>11</sup> Decreto Número 283 de 6 de abril de 2009.

**Se consideran violaciones de la disciplina de trabajo las siguientes:**

**(...);**

***h) incumplimiento injustificado por parte del trabajador de los deberes que la legislación establece sobre seguridad y salud en el trabajo;***

**(...).**

Harina de otro costal es la imposición obligatoria de medida disciplinaria al propio trabajador que transgredió las normas de seguridad y salud en el trabajo o cualquier otro empleado o empleada que cometió otro tipo de violación disciplinaria (tan grave como la comisión de un delito en sus labores): si se encuentra convaleciente en su hogar o en el hospital, a causa de un accidente de trabajo, se suspende por una vez, el término de imposición de la medida disciplinaria (30 días hábiles); superada la convalecencia, procederá, entonces, la aplicación del correctivo sancionador (tan severo como tuviere lugar).

Así lo recoge el Código de Trabajo en su artículo 153:

***El término para imponer la medida disciplinaria se suspende, por solo una vez, durante el período en que la trabajadora, o en su caso el trabajador, se encuentran de licencia pre y postnatal por maternidad, con incapacidad temporal para trabajar debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, movilización militar o económica, que impida su asistencia a la entidad.***

***Durante la hospitalización del trabajador debido a enfermedad o accidente de origen común, la autoridad facultada puede efectuar la suspensión del término para la imposición de la medida disciplinaria, dejando constancia de ello en el escrito sancionador, siempre que la invalidez temporal no sea a consecuencia de una auto provocación o de la realización de un hecho de los que puede ser constitutivo de delito.***

**En fin, el accidente de trabajo, cual cascada legislativa, da rienda suelta al ordenamiento jurídico laboral y de seguridad social cubano, en sus saltos de protección a trabajadoras y trabajadores que, en el ejercicio cotidiano de sus deberes laborales, sufren inesperadamente de tan lastimera contingencia, dañoso de su integridad física y pernicioso para la actividad económica de las entidades del país.**

**Arturo Manuel Arias Sánchez**

**10 de noviembre de 2020, mes de la Jornada Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.**



## **Acción y prescripción en los derechos de seguridad social**

Si consultamos en un diccionario escolar elemental los conceptos que animan esta digresión, tenemos que los vocablos *acción*, *término* y *prescripción* significan:

- acción: efecto de hacer;
- término: arbitrio prudente o proporcionado que se toma para la resolución de algún asunto, y
- prescripción: acción y efecto de prescribir (a su vez, este verbo significa *ordenar, señalar, determinar una cosa*).

En el argot jurídico, sin muchas pretensiones doctrinarias, las mismas voces significan:

- acción: la facultad de pedir tutela jurídica sobre un asunto o, de otro modo, la acción es el derecho subjetivo en movimiento;
- término: el acontecimiento futuro y cierto que resulta necesario para exigir o extinguir los efectos de un acto jurídico, también conocido como “plazo”, y
- prescripción: la pérdida de un derecho o de la acción para reclamarlo por el transcurso del tiempo.

Así pues, nuestro ordenamiento laboral y de seguridad social establece hasta cuándo puede un trabajador o trabajadora exigir por el cumplimiento de un derecho, pero también hasta cuándo puede ser compelido para cumplir con un deber u obligación, razones suficientes para acometer su revisión y, en consecuencia, la expresión manifiesta de tales conceptos jurídicos.

La solicitud, concesión y disfrute de las prestaciones monetarias de seguridad social están sujetas a términos de actuación, so pena al moroso de retardar o perder su ingreso dinerario en la economía familiar de los trabajadores protegidos.

Ahora es prudente considerar los dos tipos de prestaciones monetarias (o beneficios económicos) concedidas por el régimen general de seguridad social, otorgadas ante contingencias sobrevenidas en la vida del trabajador, sujetas a la acción, los términos y la prescripción de su derecho, a los efectos de su promoción por los interesados y su concesión o no, por las autoridades pertinentes, las que, atendiendo al tiempo de acompañamiento al beneficiado, son conocidas como: *prestaciones monetarias a corto plazo* (así denominadas en atención a la relativa brevedad de su disfrute; sirvan de ejemplos el subsidio y las licencias retribuidas de maternidad); y *prestaciones monetarias a largo plazo* (se prolongan en el tiempo de manera indefinida, salvo la ocurrencia de una causa legal de extinción, cuales son las pensiones por edad, invalidez total o parcial y muerte).

La vigente Ley de Seguridad Social<sup>12</sup> postula agudamente en su artículo 16 que:

*Los derechos de seguridad social y las acciones para demandar su reconocimiento no prescriben.*

De tal suerte, atendiendo al tipo de prestación reclamada, el trabajador inconforme con la decisión de la autoridad competente, vale decir, la administración de la entidad (en prestaciones a corto plazo) o la institución de la seguridad social (en prestaciones a largo plazo o pensiones), en cualquier momento, podrá encaminar su acción vindicatoria a las diferentes instancias con facultades decisorias en cuanto a su admisión, concesión, modificación o denegación; todo ello, bajo el amparo legal del artículo 165 del Código de Trabajo:

*Los trabajadores tienen derecho (...) a promover acciones para el reconocimiento, restablecimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo*

---

<sup>12</sup> Ley Número 105 de 27 de diciembre de 2008.

***y de seguridad social, consagrados en la legislación, ante los órganos, autoridades e instancias competentes.***

**Así las cosas, el anterior precepto legal faculta al trabajador o trabajadora a promover acciones para reclamar sus derechos de seguridad social y, en cuanto a los términos para accionar, en lapidario deviene el siguiente artículo, también del Código de Trabajo, concordante en grado sumo con el anteriormente enunciado de la Ley de Seguridad Social.**

**Así se pronuncia el Código de Trabajo en el artículo 171:**

***(...). No está sujeta a término la acción para formular reclamaciones acerca de las violaciones del régimen salarial y de seguridad social a corto plazo de los trabajadores. No obstante, el cobro de salarios o prestaciones dejados de satisfacer total o parcialmente, procede solo con respecto a los ciento ochenta días anteriores a la fecha de haberse interpuesto la reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral.***

**Abundo con un ejemplo: si un trabajador descubre que el subsidio que le abonaron en su oportunidad, hace más de seis meses, fue mal calculado por el gestor de seguridad social de la entidad, y ahora reclama la diferencia monetaria, su solicitud reivindicatoria es admitida, pero no se le resarcirá la diferencia en razón de haber decursado los ciento ochenta días prescritos en el precepto.**

**Del ejemplo se desprende una moraleja: ¡hay que reclamar de inmediato la prestación monetaria a corto plazo, erróneamente concedida!**

***¡Ya lo había previsto el ilustre Manco de Lepanto al exclamar el tiempo es breve, las ansias crecen, las esperanzas menguan!***

**Echemos ahora un vistazo a las reclamaciones de pensiones y los términos de actuación de los presuntos beneficiarios.**

**A pesar de la verticalidad en el mandato del susodicho artículo 16 de la Ley de Seguridad Social, esta norma establece términos para solicitar ciertos derechos de seguridad social en las prestaciones monetarias a largo plazo que, de ser ignorados por el trabajador, perdería su ingreso dinerario personal; tal es el caso de la pensión provisional por causa de muerte.**

**Ordena el artículo 157 del Reglamento<sup>13</sup> de la Ley de Seguridad Social:**

***La solicitud de pensión provisional debe formularse por el familiar con derecho a la totalidad o parte de la pensión según lo establecido en el artículo 72 de la Ley de Seguridad Social, dentro de los treinta días siguientes a la fecha del fallecimiento del causante, si se trata de un trabajador o, durante el mes siguiente cuando el fallecido se encontraba pensionado.***

**En otras palabras, si el familiar con derecho a la pensión por causa de muerte no acciona ante la autoridad competente, promoviendo su solicitud dentro del término de treinta días (o el mes, según el caso), su derecho a percibir la pensión provisional prescribirá y, consecuentemente, perdería el ingreso monetario correspondiente, pero no su derecho a la pensión definitiva: ¡esta acción es imprescriptible!**

**De tal manera, en cualquier otro momento, perdida la pensión provisional, podrá promover el interesado la solicitud de pensión por muerte del familiar, amparado en el artículo de marras de la Ley, dado la imprescriptibilidad de acciones y términos que dispone el mismo.**

---

<sup>13</sup> Decreto Número 283 de 6 de abril de 2009.

**Así fue el caso de una viuda que reclamó su pensión por causa de muerte dos años después del fallecimiento de su marido: probada la certeza de sus alegaciones, le fue concedida la pensión definitiva por este motivo.**

**Otro ejemplo sobrecogedor del alcance tuitivo del tantas veces invocado artículo 16 de la Ley de Seguridad Social, es el que sigue:**

**Quince años después de ocurrido el accidente de trabajo en que se vio sumido un trabajador, las secuelas derivadas del hecho obligan a la comisión de peritaje médico-laboral a solicitar su pensión por invalidez total, supuestamente de origen común; pero, advertido por un conocedor de la materia, una vez concedida la pensión con tal desacierto legal, el trabajador interpone reclamación ante la autoridad de seguridad social y, tras probar la veracidad de lo acaecido, su pensión de origen común se torna en pensión de invalidez total por accidente de trabajo, prestación monetaria que ascendió, como la espuma, en casi doscientos pesos.**

**¡He aquí la importancia del celoso escrutinio de la acción, los términos y la prescripción presentes en la Ley de Seguridad Social para acceder a una prestación monetaria con pleno ajuste a la norma rectora!**

**Así son las reglas en nuestro régimen de seguridad social.**

**Arturo Manuel Arias Sánchez  
Jueves 12 de noviembre de 2020**

## **Consecuencias jurídicas de los accidentes de trabajo**

**El Código de Trabajo en su artículo 129 afirma que *el accidente de trabajo es un hecho repentino relacionado causalmente con este, que produce al trabajador una lesión corporal que afecta su capacidad para laborar por una o varias jornadas de trabajo, o la muerte.***

**Cuando este indeseado evento ocurre, se dispara el ordenamiento jurídico cubano tejiendo un entramado legal de insospechadas consecuencias para el propio trabajador o trabajadora accidentado, sus compañeros de labores y empleadores de la entidad, y por supuesto, sus familiares, madeja que propongo revelar.**

### **De la Constitución<sup>14</sup> de la República de Cuba**

**La directriz constitucional, pieza legal fundamental de la nación, a la altura de su suprema jerarquía normativa, tutela la protección al trabajador o trabajadora accidentado en el desempeño de sus ocupaciones, y tras ella se desencadena toda la trama legislativa nacional enfilada en tal dirección.**

**Así clama:**

***Artículo 69. El Estado garantiza el derecho a la seguridad y salud en el trabajo mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.***

***La persona que sufre un accidente de trabajo o contrae una enfermedad profesional tiene derecho a la atención médica, a subsidio o jubilación en los casos de incapacidad temporal o permanente de trabajo o a otras formas de protección de la seguridad social.***

---

<sup>14</sup> Promulgada el 10 de abril de 2019.

## **Del Código de Trabajo<sup>15</sup>**

**Pero corresponde al Código de Trabajo pronunciarse en clara complementariedad de su artículo 129 y, consecuentemente, bajo el mandato constitucional, redondear los extremos apuntados en torno al accidente de trabajo, en primer lugar, su investigación.**

***Artículo 131. El empleador está obligado a controlar, investigar e informar a las autoridades que corresponda, de los accidentes de trabajo y otros que se equiparen a los efectos de la protección de la seguridad social en los casos en que el trabajador lesionado o fallecido tenga suscrito contrato de trabajo con él.***

***Los trabajadores tienen la obligación de informar a los empleadores acerca de los incidentes y accidentes de trabajo.***

***El procedimiento para la investigación, registro e información de los incidentes y accidentes de trabajo, se establece en el Reglamento<sup>16</sup> del Código.***

**Dentro de las causas (técnicas y organizativas) que desencadenan accidentes de trabajo, una esencial, casi siempre vinculada a aquellas, es la conducta del hombre, extremo que recoge como violación disciplinaria en su artículo 147; así la contempla:**

***Se consideran violaciones de la disciplina de trabajo las siguientes:***

***(...);***

***h) incumplimiento injustificado por parte del trabajador de los deberes que la legislación establece sobre seguridad y salud en el trabajo;***

***(...).***

---

<sup>15</sup> Ley Número 116 de 20 de diciembre de 2013.

<sup>16</sup> Decreto Número 326 de 2014: Artículo 148.

Identificada la causa como violación disciplinaria, se colige la aplicación de la medida disciplinaria pertinente a todos los involucrados, incluso para el propio accidentado.

***Artículo 149. El empleador o la autoridad facultada, teniendo en cuenta la naturaleza de la infracción cometida, las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos, los daños y perjuicios causados, las condiciones personales del trabajador, su historia laboral y su conducta actual, puede aplicar una de las medidas disciplinarias siguientes:***

***a) amonestación pública (...);***

***b) multa de hasta el importe del veinticinco por ciento del salario básico de un mes, (...);***

***c) suspensión del vínculo con la entidad sin retribución, por un término de hasta treinta días naturales;***

***d) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por término de hasta un año con derecho a reintegrarse a su plaza;***

***e) traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador;***

***y***

***f) separación definitiva de la entidad.***

Correlativamente, también en el ámbito disciplinario, los cuadros y funcionarios de entidades y centros de trabajo, cuya designación se apega a los todavía vigentes Decretos-Leyes Número 196 y 197, respectivamente, de fecha 15 de octubre de 1999, responden por hechos de esta connotación laboral, cuyos trazos son idénticos:

***Artículo 46. Constituyen violaciones generales de la disciplina en el centro de trabajo o en ocasión del trabajo de los cuadros, las siguientes:***

***a) (...);***

***b) la inobservancia de las disposiciones legales y reglamentarias dictadas para la actividad en que labora;***

***(...).***

***Artículo 19. Constituyen violaciones generales de la disciplina en el centro de trabajo o en ocasión del trabajo de los dirigentes y funcionarios, las siguientes:***

***a);***

***b) la inobservancia de las disposiciones legales y reglamentarias dictadas para la actividad en que labora;***

***(...).***

## **Del Código Penal<sup>17</sup>**

**Si la causa gestora del accidente de trabajo reviste tintes rayanos en el delito, entonces entra en acción el Código Penal, tanto para trabajadores como para cuadros y funcionarios de las entidades laborales.**

***Artículo 296. 1. El responsable directo de la aplicación o ejecución de las medidas referentes a la protección e higiene del trabajo que, a consecuencia de infringir, dentro del ámbito de su competencia, las disposiciones establecidas al respecto, dé lugar a que se produzca la muerte de algún trabajador, incurre en sanción de privación de libertad de dos a cinco años.***

***2. Si, como consecuencia de la infracción a que se refiere el apartado anterior, se producen lesiones graves o graves perjuicios para la salud a algún trabajador, la sanción es de seis meses a dos años o multa de doscientas a quinientas cuotas.***

***3. El que, por no haber ordenado, teniendo la obligación de hacerlo, las medidas de protección e higiene del trabajo a quienes deban cumplirlas, dé***

---

<sup>17</sup> Ley Número 62 de 29 de diciembre de 1987.

*lugar a que se produzca la muerte de un trabajador, incurre en sanción de privación de libertad de uno a tres años o multa de trescientas a mil cuotas.*

*4. Si, como consecuencia de la infracción a que se refiere el apartado anterior, se producen lesiones graves o graves perjuicios para la salud a algún trabajador, la sanción es de privación de libertad de tres meses a un año o multa de cien a trescientas cuotas.*

## **De la Ley de Seguridad Social<sup>18</sup>**

Por supuesto, obedeciendo el mandato constitucional, la Ley de Seguridad Social tiende su cobertura protectora al trabajador o trabajadora accidentado en sus labores, de acuerdo con la gravedad del riesgo, ahora consumado y, en consecuencia, con el grado de invalidez infligido por la lesión incapacitante.

*Artículo 36. 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.*

*Artículo 40. Durante el período de incapacidad se concede al trabajador enfermo o accidentado un subsidio diario, excluyendo los días de descanso semanal, el que equivale a un porcentaje del salario promedio, de acuerdo con las normas siguientes:*

	<i>Enfermedad o accidente de origen común</i>	<i>Enfermedad profesional o accidente de trabajo</i>
<i>a) Si está hospitalizado</i>	<b>50%</b>	<b>70%</b>
<i>b) Si no está hospitalizado</i>	<b>60%</b>	<b>90%</b>

<sup>18</sup> Ley Número 105 de 27 de diciembre de 2008.

**Artículo 48.** *Se considera que el trabajador es inválido parcial cuando presenta una disminución de su capacidad física o mental, o ambas, que le permite continuar laborando bajo determinadas condiciones adecuadas a su estado de salud, de acuerdo con el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral.*

**Artículo 53.** *La cuantía de la pensión provisional por invalidez parcial se determina sobre el salario promedio, aplicando los porcentajes siguientes:*

- a) si el origen de la invalidez es común, le corresponde el 60 %; y*
- b) si el origen de la invalidez es por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cuantía asciende al 80 %.*

**Artículo 55.** *La cuantía de la pensión por invalidez parcial es la que resulta de aplicar a la diferencia entre el salario anterior y el nuevo salario, los porcentajes siguientes:*

- a) el 50 % si la invalidez es de origen común; y*
- b) el 60 % si la invalidez es originada por accidente del trabajo o enfermedad profesional.*

**Artículo 59.** *Se considera que el trabajador es inválido total cuando la Comisión de Peritaje Médico Laboral dictamina que presenta una disminución de su capacidad física o mental o ambas, que le impide continuar trabajando o cuando el trabajador tenga una capacidad residual de trabajo tan notoriamente reducida, que le impida desempeñar con asiduidad un empleo y sostenerse económicamente.*

**Artículo 64.** *En los casos de invalidez total originada por accidente del trabajo o enfermedad profesional se otorga la pensión que proceda de acuerdo con las normas siguientes:*

- a) si el trabajador acredita hasta 30 años de servicios le corresponde el 60 % del salario promedio;**
- b) por cada año de servicios prestados que exceda de 30 se incrementa la pensión en el 2 %; y**
- c) la pensión que resulte se incrementa en el 10 % de su importe.**

**Artículo 65. Cuando la Comisión de Peritaje Médico Laboral dictamina que el pensionado por invalidez total requiere de la asistencia de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida, la cuantía de la pensión se incrementa en un 20 % de su importe.**

En consonancia con el artículo precedente de esta Ley, las secuelas del accidente, por su gravedad, si procediere, abre otra pestaña legal contenida esta vez, en el Código de Familia; así lo regula dicho texto legal.

### **Del Código de Familia<sup>19</sup>**

El accidente de trabajo acaecido puede conducir a un severo estrés postraumático del trabajador o trabajador, o severas lesiones neurológicas que inhabiliten al lesionado en su vida familiar y social, razón por la que se levanta la institución de la tutela.

**Artículo 137. La tutela se constituirá judicialmente y tiene por objeto:**

- 1) (...);**
- 2) la defensa de los derechos, la protección de la persona e intereses patrimoniales y el cumplimiento de las obligaciones civiles de los mayores de edad que hayan sido declarados judicialmente incapacitados.**

**Artículo 138. Estarán sujetos a tutela:**

---

<sup>19</sup> Ley Número 1289 de 14 de febrero de 1975.

- 1) (...);
- 2) *los mayores de edad que hayan sido declarados judicialmente incapacitados para regir su persona y bienes, por razón de enajenación mental, sordomudez o por otra causa.*

## **De la Ley de Seguridad Social**

Retomada esta Ley, se aprecia en ella el tratamiento que ofrece a los familiares del trabajador o trabajadora fallecido a causa de accidente de trabajo.

*Artículo 70. La muerte del trabajador o la presunción de su fallecimiento por desaparición, conforme a los procedimientos legalmente establecidos, origina para su familia el derecho a pensión en los casos siguientes:*

- a) si se encontraba vinculado laboralmente;*
- b) si se encontraba pensionado por edad o por invalidez;*
- c) si su desvinculación se produjo en los seis meses anteriores a su fallecimiento o desaparición; y*
- d) si antes de desvincularse del trabajo reunía los requisitos para la pensión por edad y no había ejercido el derecho.*

*Artículo 81. La familia de un trabajador fallecido tiene derecho a percibir una pensión provisional equivalente al 100 % del salario, por una sola vez al mes siguiente de su muerte. Si el fallecido tenía la condición de pensionado se le abona el 100 % de la pensión que percibía.*

*Artículo 83. La cuantía de la pensión por causa de muerte se determina aplicando, a la pensión que le correspondió o le hubiera correspondido al fallecido, los porcentajes que, basados en el número de parientes concurrentes aparecen en la escala siguiente:*

<b>Número de parientes</b>	<b>Porcentaje a aplicar</b>
<b>1</b>	<b>70%</b>
<b>2</b>	<b>85%</b>
<b>3 o más</b>	<b>100%</b>

***A los efectos de este artículo se considera que la pensión que le correspondió o le hubiera correspondido al causante es:***

***(...); y***

***b) si era trabajador, la que resulte de aplicar las reglas establecidas para el cálculo de la pensión por edad, siempre que hubiera cumplido los requisitos establecidos para ella o, en su defecto, la que resulte de aplicar lo regulado para la pensión por invalidez total.***

## **Del Código Civil<sup>20</sup>**

**Pero la muerte del trabajador o trabajadora, amén de ser protegidos sus familiares con derecho por la Ley de Seguridad Social, concediéndoles la pensión pertinente por tal fatalidad, abre, finalmente, en el ordenamiento jurídico cubano, una nueva arista legal: la sucesión por causa de muerte.**

***Artículo 466. El derecho de sucesión comprende el conjunto de normas que regulan la trasmisión del patrimonio del causante después de su muerte.***

***Artículo 467.1. La sucesión tiene lugar por testamento o por ley. La primera se denomina testamentaria y la segunda intestada.***

***2. La herencia puede transmitirse también en parte por testamento y en parte por disposición de la ley.***

---

<sup>20</sup> Ley Número 59 de 16 de julio de 1987.

Y con este referente legal cierro la presente disquisición sobre el accidente de trabajo, cuyo colofón no es otro que la cobertura tuitiva que brinda el ordenamiento jurídico cubano al trabajador o trabajadora que, desafortunadamente, se solapa causalmente en este evento, cuyos costos, visibles y ocultos, personales, sociales y económicos son cuantiosos.

**Arturo Manuel Arias Sánchez**

**Domingo 15 de noviembre de 2020**



## **Solución de conflictos de seguridad social**

Los conflictos laborales suscitados entre empleadores y trabajadores sobre reclamaciones de prestaciones monetarias de seguridad social, presuntamente insatisfechas, tales como subsidios, licencias de maternidad y pensiones, no son tan frecuentes en el ámbito laboral como los disciplinarios, los de mejor derecho (pérdida de la idoneidad demostrada, declaración de disponibles e interruptos) y los de contenido económico (pago de salarios), bien trillados por ambo sujetos de la relación laboral, elementos que me permiten sostener que tales personas desconocen los términos de acción, órganos que dirimen las controversias de esta naturaleza y la efectividad ejecutoria del pago, de prosperar la reclamación; de aquí que me proponga revelarlos en esta disquisición.

Para dicho propósito, sugiero abordarlos en secciones cuya imbricación procedimental es evidente.

### **Términos legales de reclamación**

En primer lugar, se impone conocer los términos legales establecidos por la legislación vigente para formular reclamaciones sobre prestaciones monetarias de seguridad social ante las instancias correspondientes, ellos son:

De la Ley<sup>21</sup> de Seguridad Social

***Artículo 16. Los derechos de seguridad social y las acciones para demandar su reconocimiento no prescriben.***

---

<sup>21</sup> Ley Número 105 de 27 de diciembre de 2008.

Del Código de Trabajo<sup>22</sup>

***Artículo 171. Los trabajadores tienen un término de ciento ochenta días naturales para formular reclamaciones relativas a sus derechos de trabajo ante el Órgano de Justicia Laboral, a partir del día siguiente a aquel en que se haya consumado***

***la violación o la fecha en que se tuvo conocimiento de la misma, salvo las excepciones que establece la ley.***

***No está sujeta a término la acción para formular reclamaciones acerca de las violaciones del régimen salarial y de seguridad social a corto plazo de los trabajadores. No obstante, el cobro de salarios o prestaciones dejados de satisfacer total o parcialmente, procede solo con respecto a los ciento ochenta días anteriores a la fecha de haberse interpuesto la reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral.***

De la lectura de los anteriores preceptos se colige que las prestaciones monetarias de seguridad social, tanto a corto como a largo plazo, pueden ser reclamadas en cualquier momento en razón de la imprescriptibilidad de los derechos y acciones de los interesados para formularlas, tuteladas por las normas invocadas.

### **Órganos que dirimen los conflictos de seguridad social**

En un primer acercamiento, estos son los órganos competentes en la solución de los conflictos de seguridad social, donde cada uno de ellos discurre de acuerdo con sus propios fundamentos procesales:

**En la entidad o centro de trabajo: el órgano de justicia laboral es competente para conocer de reclamaciones de prestaciones monetarias a corto plazo (subsídios por enfermedad o accidente y prestaciones de maternidad).**

---

<sup>22</sup> Ley Número 116 de 20 de diciembre de 2013.

**En el Instituto Nacional de Seguridad Social:** sus filiales municipales y provinciales, más el nivel central, de una manera u otra, conocen de los trámites de promoción, concesión o denegación de las pensiones por invalidez parcial o total para el trabajo, las de edad o vejez y las de causa de muerte.

**En el sistema judicial:**

a) el Tribunal Municipal Popular: resuelve demandas sobre el pago de prestaciones monetarias a corto plazo;

b) el Tribunal Provincial Popular: conoce de inconformidades, formuladas en demandas contra resoluciones dictadas por la última instancia del Instituto Nacional de Seguridad Social, sobre el pago de prestaciones monetarias a largo plazo: pensiones;

c) el Tribunal Supremo Popular: lleva a cabo los procesos de revisión de sentencias dictadas por el Tribunal Municipal en demandas de prestaciones monetarias a corto plazo; y de apelaciones contra sentencias del Tribunal Provincial en demandas de prestaciones monetarias a largo plazo.

Veamos los fundamentos de derecho que validan la actuación de dichas instancias, en correspondencia con lo expuesto.

## **Procedimientos en el Órgano de Justicia Laboral de la entidad**

**Del Código de Trabajo:**

***Artículo 165. Los trabajadores tienen derecho (...) a promover acciones para el reconocimiento, restablecimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social, consagrados en la legislación, ante los órganos, autoridades e instancias competentes.***

***Artículo 166. Los trabajadores según el sector donde laboran, reclaman sus derechos de trabajo y seguridad social al:***

a) ***Sistema de Justicia Laboral en los órganos, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales, en ambos casos***

**su sistema empresarial y presupuestado; empresas y dependencias de las organizaciones políticas y de masas, entidades empleadoras de las inversiones extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo, con las excepciones reguladas en el presente Código;**

**b) (...).**

**Artículo 167. En las entidades estatales en que se aplica el Sistema de Justicia Laboral, la solución de los conflictos de trabajo que se suscitan entre los trabajadores o entre estos y las administraciones, se realiza por el Órgano de Justicia Laboral, como primera instancia de reclamación para (...) los derechos de trabajo.**

**En los casos (...) en que proceda y en los derechos de trabajo, las partes pueden reclamar en segunda instancia al Tribunal Municipal Popular correspondiente.**

**Artículo 175. Cuando (...), en los casos de reclamaciones de derechos de trabajo, si el trabajador o la administración están inconformes con la decisión del órgano de Justicia Laboral, pueden reclamar ante el Tribunal Municipal Popular correspondiente.**

**(...).**

**Del Reglamento<sup>23</sup> de la Ley de Seguridad Social:**

**Artículo 73: El trabajador tiene el 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 conflictos de derecho, si considera que se ha vulnerado su derecho a recibir la protección establecida por la Ley de Seguridad Social ante su enfermedad o lesión.**

**Artículo 115: Cuando el trabajador inválido parcial rechace injustificadamente una oferta de empleo para el que se encuentra apto y acorde con sus**

---

<sup>23</sup> Decreto Número 283 de 6 de abril de 2009.

*posibilidades físicas y mentales, se procede por iniciativa de la administración, a dar por terminada la relación laboral.*

*(...).*

*Artículo 116: A los efectos de la aplicación de lo regulado en el artículo anterior, la administración consigna por escrito la oferta de empleo realizada al trabajador, así como los elementos que demuestren que el cargo propuesto está acorde con las limitaciones que presenta (...).*

*El trabajador inconforme con esta decisión, puede presentar su 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 conflictos de derecho.*

## **Procedimientos en el Tribunal Municipal Popular**

**Del Código de Trabajo:**

*Artículo 176. Los tribunales municipales populares resuelven dentro del término de veinticuatro días hábiles, las demandas de las partes contra las decisiones de los órganos de Justicia Laboral.*

*Contra lo resuelto por los tribunales municipales populares en materia de disciplina y de derechos de trabajo no procede recurso en lo administrativo, ni en lo judicial.*

**Del Reglamento<sup>24</sup> del Código de Trabajo:**

*Artículo 213. En correspondencia con lo establecido en el artículo 175 del Código de Trabajo, las partes presentan la demanda ante el Órgano de Justicia Laboral que resolvió la reclamación inicial, en original y copias para las partes interesadas, dentro del término de hasta diez (10) días hábiles siguientes al de la notificación del*

**Acuerdo.**

---

<sup>24</sup> Decreto Número 326 de 12 de junio de 2014.

***El Órgano de Justicia Laboral por ninguna razón puede rechazar el escrito de demanda y se limita a trasladarlo junto con el expediente al Tribunal Municipal Popular, dentro del término de tres (3) días hábiles.***

***Artículo 215. La sentencia que dicte el Tribunal Municipal Popular es de inmediato cumplimiento a partir del día hábil siguiente de la fecha de notificación a las partes.***

## **Procedimientos en el Instituto Nacional de Seguridad Social**

**De Ley de Seguridad Social:**

***Artículo 97. El trámite de las pensiones se inicia ante la Dirección de la Filial Municipal de Seguridad Social del territorio correspondiente, (...).***

***Artículo 98. El Director de la Filial Provincial del Instituto Nacional de Seguridad Social resuelve en primera instancia la concesión o denegación de la pensión solicitada.***

***Asimismo, resuelve en primera instancia sobre la modificación, suspensión, restitución o extinción de las pensiones concedidas cuando concorra alguna causa legal que así lo determine.***

***Artículo 100. La Resolución dictada puede recurrirse en proceso de revisión ante el Director General del Instituto Nacional de Seguridad Social dentro del término de treinta días hábiles contados a partir del siguiente al de la fecha de la notificación.***

***Artículo 101. El Director General del Instituto Nacional de Seguridad Social resuelve en segunda instancia los recursos presentados, (...).***

## **Procedimientos en el Tribunal Provincial Popular**

### **De la Ley de Seguridad Social**

***Artículo 103. Las resoluciones del Director General del Instituto Nacional de Seguridad Social causan estado<sup>25</sup> y, contra ellas, los interesados pueden iniciar el procedimiento judicial correspondiente, ante la Sala competente del Tribunal Provincial Popular de su lugar de residencia, dentro del término de treinta días hábiles contados a partir del siguiente al de la fecha de la notificación.***

***De iniciarse el procedimiento judicial decursado dicho término y reconocido que sea el derecho, el pago se efectuará a partir de la fecha de la demanda judicial.***

***(...).***

***Artículo 206: De resultar denegada la propuesta de reconocimiento del acto heroico para el incremento de la pensión por invalidez total, invalidez parcial o por causa de muerte, el trabajador o su familia, en caso de fallecimiento de éste, pueden iniciar el procedimiento judicial, ante la Sala competente del Tribunal Provincial Popular de su lugar de residencia, dentro del término de treinta días hábiles contados a partir del siguiente al de la fecha de la notificación.***

## **Procedimientos en el Tribunal Supremo Popular**

### **Del Código de Trabajo:**

***Artículo 178. Las partes pueden solicitar procedimiento de revisión ante el Tribunal Supremo Popular, contra las sentencias firmes dictadas por los tribunales municipales populares, en las materias de derecho de trabajo (...), cuando:***

---

<sup>25</sup> Causar estado significa en Derecho que se ha agotado la vía administrativa de reclamación y procede la contenciosa judicial.

- a) se evidencia su ilegalidad, arbitrariedad, improcedencia o injusticia notoria;*
- b) se conozcan nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas.*

**De la Ley de Seguridad Social:**

*Artículo 103. (...).*

*Contra la sentencia que se dicte por el Tribunal Provincial Popular correspondiente, la parte inconforme podrá establecer recurso de apelación para ante la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular dentro del término de los diez días hábiles siguientes a su notificación.*

## **Efectividad en la ejecución del pago de las prestaciones monetarias reclamadas**

De resultar exitosa la reclamación interpuesta ante la instancia pertinente, pronunciada su ejecución de pago en el Acuerdo del órgano de justicia laboral o en la sentencia del Tribunal competente, las conocidas normas jurídicas son las que determinan su efectividad.

**Código de Trabajo:**

*Artículo 171. (...).*

*No obstante, el cobro de salarios o prestaciones dejados de satisfacer total o parcialmente, procede solo con respecto a los ciento ochenta días anteriores a la fecha de haberse interpuesto la reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral.*

**Ley de Seguridad Social:**

*Artículo 103. (...).*

***De iniciarse el procedimiento judicial decursado dicho término y reconocido que sea el derecho, el pago se efectuará a partir de la fecha de la demanda judicial.***

***(...).***

**En otras palabras, si la instancia contenciosa competente dispone el pago de la prestación monetaria de seguridad social reclamada, los anteriores preceptos trazan dos términos: si se trata de un subsidio o prestación de maternidad, el pago reviste un carácter retroactivo hasta ciento ochenta días anteriores a la fecha de interposición de la reclamación ante el órgano de justicia laboral de la entidad; ahora bien, si se trata de una pensión, el término de pago se retrotrae hasta la fecha de la demanda judicial.**

**¡Más claro, ni el agua!**

**La moraleja del caso: reclamar con celeridad suma, ante el órgano competente, la presunta prestación monetaria errónea en su cuantía, so pena de perder el ingreso dinerario esperado.**

**Arturo Manuel Arias Sánchez**

**Martes 17 de noviembre de 2020**



## ***Deus ex machina* en prestaciones monetarias de seguridad social**

Durante el llamado *Siglo de Oro* del teatro español, remarcado por dramaturgos del calibre de Lope de Vega, Pedro Calderón de la Barca y Tirso de Molina, entre otros pares, disponían sus autores, en la tramoya del escenario, con artificios mecánicos provistos de poleas, cuerdas y grúas con los que se podía levantar o descender a los actores, a manera de dioses, o sustraerlos de la visión de los espectadores, con la intención de acentuar la sorpresa y el dramatismo de ciertos actos de su puesta en escena; de aquí la expresión latina *deus ex machina* (aparición de un dios en máquina), como clara alusión a un elemento externo que resuelve una situación determinada.

Poco más o menos, ha acontecido en nuestro país con el reciente incremento de las prestaciones monetarias de seguridad social, cuya aparición en el escenario doméstico de pensionados, madres trabajadoras u otros protegidos, nada tiene de milagroso, pero sí de admiración en cuanto a las posibilidades pecuniarias que abre a sus beneficiarios.

Aparejado con el venidero incremento salarial de trabajadoras y trabajadores, tan esperado por todos, los tutelados por las nuevas normas de seguridad social, a la par de aquellos, podrán acceder al disfrute de bienes y servicios con decorosa holgura, a pesar del alza de precios de estos y de los tributos a rendir, exigidos por el necesario equilibrio macroeconómico del país, enfrentado a adversidades de todo tipo: estrangulamiento económico y financiero, señoreo de enfermedades epidémicas y de calamidades ambientales.

Pero, a pesar de tales desafueros, voluntarios o naturales, a manera de *deus ex machina*, las prestaciones monetarias de seguridad social, a corto o a largo plazo, según la duración de su concesión, se elevan considerablemente, razón suficiente para sorprenderse en esta disquisición.

Es pertinente razonar, desde el punto de vista jurídico, que la vigente Ley de Seguridad Social, promulgada por la Asamblea Nacional del Poder Popular en el año 2008, sólo puede ser modificada por otra ley o por un decreto-ley, como ha sido en este caso, en razón de que los cambios introducidos no son definitivos sino temporales, en concordancia con sus pilares esenciales, que se retomarán una vez finalizados los primeros cinco años de aplicada la reforma salarial que vivimos; entonces, no es prudente derogar la ley y sustituirla por otra (acontecimiento que intuyo se acometerá en pocos meses, dado el dinamismo económico y social que experimenta el país), si no que basta, por el momento, con el decreto-ley promulgado por el Consejo de Estado, modificador en los extremos interesados.

Así las cosas, de acuerdo con el novísimo Decreto-Ley Número 18 del año que termina, los artículos 26, 39, 52 y 62 de la Ley de Seguridad Social son modificados bajo sus disposiciones.

¿Qué ordenan dichos preceptos en la Ley Número 105, en relación con las bases de cálculo y cuantías de las pensiones y subsidios a conceder a los trabajadores? Lo prudente es consultarlos; así rezan sus letras en la Ley *De la Seguridad Social*, de fecha 27 de diciembre de 2008, y clamo por la suma atención del lector a sus subrayados:

*Artículo 26. La cuantía de la pensión por edad se determina sobre el salario promedio que resulte de los mayores salarios devengados por el trabajador durante los cinco años naturales, seleccionados de entre los últimos quince años igualmente naturales, anteriores a la solicitud de la pensión.*

*El Reglamento de la Ley establece el procedimiento para determinar la base de cálculo.*

*Artículo 39. Para el cálculo del subsidio se considera el salario promedio percibido por el trabajador en el año inmediato anterior a la fecha de*

*producirse la enfermedad o accidente, conforme al procedimiento que determina el Reglamento de la presente Ley.*

*Artículo 52. Para el cálculo de la pensión por invalidez parcial, se considera el salario promedio percibido por el trabajador en el año inmediato anterior a la fecha de producirse la enfermedad o lesión, conforme al procedimiento que determina el Reglamento de la presente Ley.*

*Artículo 62. La cuantía de la pensión por invalidez total se determina sobre el salario promedio que resulte de los mayores salarios devengados por el trabajador durante cinco años naturales, seleccionados de entre los últimos quince años igualmente naturales, anteriores a la solicitud de la pensión.*

*El Reglamento de la Ley establece el procedimiento para determinar la cuantía de la pensión por invalidez total.*

*¿Qué se infiere, pues, de su lectura! De manera llana y apretada, lo que sigue:*

- a) Establecer términos de cinco años naturales con su expresión salarial, para efectuar el cálculo de las pensiones por edad y por invalidez total de los trabajadores (artículos 26 y 62, respectivamente).
- b) Fijar en un año (doce meses) con su expresión salarial, el término para calcular el subsidio y la pensión por invalidez parcial de los trabajadores (artículos 39 y 52, respectivamente).

Obviamente, si el incremento salarial se produce en el año 2021, y un trabajador o trabajadora, enfrenta los riesgos previstos en tales artículos, vale decir, pensiones por vejez, invalidez total o parcial y subsidio por enfermedad o accidente, el cálculo de las prestaciones pertinentes afectaría los ingresos de aquellos, dado su breve disfrute en la nueva escala salarial; de aquí la sagacidad de los legisladores de modificarlos y adecuarlos a las nuevas contingencias salariales.

Entonces, estos son los juiciosos cambios legales previstos para tales eventos, introducidos por el Decreto-Ley Número 18, *Del Procedimiento Transitorio para el Cálculo de Pensiones y Subsidios de la Seguridad Social*, de fecha 24 de noviembre de 2020; de nuevo, revise los subrayados y contraste con los anteriores:

**Artículo 1.** *El presente Decreto-Ley tiene como objeto establecer las reglas para el cálculo de las pensiones por edad, invalidez total y parcial, por muerte y el subsidio por enfermedad o accidente, durante los cinco años siguientes a la aplicación de la reforma salarial, de los beneficiarios del régimen general de Seguridad Social y los pensionados de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior.*

**Artículo 2.** *Suspender durante los cinco (5) años siguientes a la aprobación de la reforma integral de salarios, pensiones y prestaciones de la asistencia social, la aplicación de los artículos 26, 39, 52 y 62 de la Ley 105 “De Seguridad Social”, del 27 de diciembre de 2008.*

**Artículo 3.** *Para determinar la cuantía de las pensiones por edad, invalidez total y por causa de muerte, que se concedan durante el primer año de aplicación de la reforma integral de salarios, pensiones y prestaciones de la asistencia social, se aplican las escalas previstas en la legislación vigente.*

**Artículo 4.** *Para el cálculo de las pensiones por edad, invalidez total o por muerte del trabajador, durante los cuatro (4) años siguientes al de la reforma integral de salarios, pensiones y prestaciones de la asistencia social, se considera el promedio de los ingresos devengados a partir del primer año de aplicada la medida de la manera siguiente:*

*a) A partir del segundo año, se tiene en cuenta el salario devengado en los doce (12) meses anteriores a la solicitud de la pensión.*

**b) A partir del tercer año, se tiene en cuenta el salario devengado en los dos (2) años anteriores a la solicitud de la pensión.**

**c) A partir del cuarto año, se tiene en cuenta el salario devengado en los tres (3) años anteriores a la solicitud de la pensión.**

**d) A partir del quinto año, se tiene en cuenta el salario devengado en los cuatro (4) años anteriores a la solicitud de la pensión.**

**Artículo 5. Durante el primer año de aplicación de la reforma integral de salarios, pensiones y prestaciones de la asistencia social, para el cálculo del subsidio por enfermedad o accidente y la pensión por invalidez parcial, se considera el promedio del nuevo salario devengado por el trabajador entre los meses en que lo ha percibido, laborados con anterioridad a producirse la enfermedad o lesión.**

Así pues, los trabajadores próximos a reunir los requisitos exigidos para la concesión de la pensión por edad, deben trazar una estrategia prudente, en razón de lograr esta prestación monetaria sobre una mejor base de cálculo y, por ende, una mayor cuantía en la pensión; en cuanto a los declarados inválidos parciales o sujetos a tratamiento médico temporal, sus prestaciones monetarias de seguridad social mejorarán, al ser recalculadas sobre la base de los nuevos salarios incrementados.

Como dice un afamado conductor de la televisión cubana, ¡Saque usted sus propias conclusiones!

Echémosle a esta altura del discurso un vistazo a las prestaciones monetarias de maternidad, regladas en el Decreto-Ley Número 339 de 2016.

De igual manera, si se apega a su texto el cálculo de las prestaciones monetarias de maternidad, desconociendo los incrementos salariales, las madres u otro sujeto de derecho tutelado por la propia norma, verían afectados sus ingresos.

Así postula el Decreto-Ley Número 339, *De la maternidad de la mujer trabajadora*, de 8 de diciembre de 2016; observe, una vez más, los subrayados de la norma:

*Artículo 16. Durante el período de licencia retribuida por maternidad, la trabajadora recibe una prestación económica igual al salario promedio percibido en los doce (12) meses inmediatos anteriores al inicio del disfrute de la licencia prenatal; si durante este período la trabajadora cobró subsidio por enfermedad o accidente, o garantía salarial, se le acredita como salario el que le hubiera correspondido de haber laborado ese tiempo.*

*Artículo 17. Para determinar la cuantía de la prestación económica se divide el salario correspondiente de los doce (12) meses inmediatos anteriores al inicio de su disfrute entre cincuenta y dos (52) semanas; el resultado obtenido constituye el salario promedio semanal.*

*Artículo 27. Al vencimiento de la licencia posnatal, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuida al menor, la forma en que se distribuyen esta responsabilidad hasta el primer año de vida y optar por lo siguiente:*

- a) La madre que se reincorpora al trabajo puede simultanear el salario con la prestación social hasta que el menor arribe al primer año de vida, cuya cuantía asciende al sesenta (60) por ciento de la base de cálculo de la licencia retribuida por maternidad; o*
- b) encargar el cuidado del menor al padre o extender la opción a uno de los abuelos maternos o paternos que sean trabajadores, hasta que el menor arribe al primer año de vida, los que reciben la prestación social ascendente al sesenta (60) por ciento de su salario promedio mensual, para la que se toma como base los salarios percibidos en los doce (12) meses inmediatos anteriores al nacimiento del menor.*

Como corolario de la lectura de dichos artículos, se infiere que:

La base salarial para el cálculo de las prestaciones monetarias de maternidad, fijado en esta norma, descansa en el acumulado logrado por la trabajadora (u

otra persona, en su caso) en el lapso de los últimos doce meses, anteriores a su solicitud; entonces, si con el nuevo año (2021) en curso, para efectuar el cálculo de su prestación, a la gestante se le añaden los salarios devengados en meses del pasado año, sumados a los del nuevo, sus prestaciones monetarias mermarían, dado el contraste salarial entre una fecha y otra.

Y hete aquí las modificaciones introducidas por el Decreto-Ley Número 20, *Del Procedimiento Transitorio para el Cálculo de las Prestaciones Monetarias por Maternidad de los Trabajadores del Sector Estatal*, de fecha 24 de noviembre de 2020.

**Artículo 1. Suspende durante el primer año de la reforma integral de salarios, pensiones y prestaciones de la asistencia social, la aplicación de los artículos 16, 17, y 27 inciso b), del Decreto-Ley 339 “De la Maternidad de la Trabajadora”, de 8 de diciembre de 2016.**

**Artículo 2. Durante el primer año de aplicación de la reforma integral de salarios, pensiones y prestaciones de la asistencia social, para el cálculo de la prestación económica se considera el promedio del nuevo salario devengado por la trabajadora dividido entre los meses en que lo percibe, laborados con anterioridad al inicio del disfrute de la prestación.**

**Artículo 3. Para el cálculo de la prestación social que corresponda al padre o familiar trabajador a quien se encargue el cuidado del menor, se considera el promedio del nuevo salario devengado entre los meses en que lo percibe, laborados con anterioridad al nacimiento del menor.**

**Artículo 4. A la madre, padre o familiar trabajador que al momento de entrada en vigor del presente Decreto-Ley, se encuentra percibiendo una prestación monetaria por maternidad, se le modifica la cuantía de la prestación, aplicando al nuevo salario el porcentaje que le corresponda.**

**Del oportuno cotejo entre ambas normas, se colige que la trabajadora resultará más favorecida con las modificaciones que introduce la segunda, en razón de que siempre se tomarán los meses y su expresión salarial del nuevo año (2021), sin interesar el número de ellos acreditado, para efectuar el cálculo de las prestaciones monetarias de maternidad.**

**Por último, no resulta ocioso resaltar que las bondades concedidas para dichas prestaciones monetarias de maternidad, en la propia medida en que discurra el año (2021) fijado, ganarán su plena permanencia desde ahora y hacia el futuro.**

**No obstante, los legisladores no olvidaron a la madre empleada que arriba al año 2021 y su vástago, nacido en el anterior, pero que no ha cumplido el primero suyo de vida, también resultará beneficiada con el recálculo de la prestación que percibe, al socaire de los nuevos incrementos salariales: ¡ejemplo de *deus ex machina!***

**El telón, por el momento, se levanta sobre el proscenio de las tablas cubanas en un nuevo acto de la obra intitulada *La Seguridad Social cubana*, cuyo debut teatral sucedió en el ya lejano año 1963, con la puesta en escena de *La Ley Número 1100* del autor cubano Gobierno Revolucionario de la República de Cuba.**

**Arturo Manuel Arias Sánchez**

**Domingo 13 de diciembre de 2020**

# Ejercitación sobre saberes de Seguridad Social

## Generalidades sobre el Sistema de Seguridad Social

Llena los espacios en blanco sobre el Sistema de Seguridad Social. Consulta, si no sabes, los fundamentos legales pertinentes.

1. El Sistema de Seguridad Social cubano comprende los siguientes regímenes: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. El régimen general de seguridad social protege al trabajador en los riesgos de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Las prestaciones o beneficios que concede el sistema de seguridad social a los trabajadores cubanos son: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Los subsidios y pensiones del régimen general de seguridad social pueden alcanzar hasta el \_\_\_ % del salario promedio del trabajador.

5. El Instituto Nacional de Seguridad Social concede las prestaciones monetarias de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, en tanto que las entidades laborales efectúan el pago de las prestaciones monetarias de

\_\_\_\_\_

## Maternidad de la Mujer Trabajadora

Completa los espacios en blanco sobre la Maternidad de la Trabajadora. Puedes consultar los fundamentos legales pertinentes.

1. La legislación de maternidad concede las licencias \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ a la trabajadora que cumple con los requisitos legales exigidos para su disfrute.
1. Los requisitos indispensables para que la trabajadora tenga derecho al cobro de las prestaciones monetarias de maternidad son:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.
2. Las prestaciones monetarias de maternidad son \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_.
3. La licencia retribuida de maternidad se prolonga por un término de \_\_\_\_\_.
4. La cuantía de la prestación social de maternidad asciende al \_\_\_\_ % de la base de cálculo de la licencia retribuida de maternidad y se abona hasta que el hijo arribe al \_\_\_\_\_ año de vida.

Resuelve el caso ofrecido sobre la concesión de las Licencias de Maternidad.

La siguiente secuencia de días pertenece a la última semana de la licencia prenatal de maternidad:

L	M	M	J	V	S	D
10	11	12	13	14	15	16

Si conoces que la cuantía semanal de la prestación económica asciende a 115,00 pesos, moneda nacional, determina el pago de la licencia postnatal de maternidad, si el parto ocurre el día:

- a) 13 de dicha semana;
- b) 9 de la semana anterior;
- c) 17 de la semana siguiente, o
- d) 18 de la semana siguiente.

### Una Prestación Monetaria: el Subsidio

Llena los espacios en blanco sobre la Prestación Monetaria del Subsidio. Consulta, si es prudente, los fundamentos legales correspondientes.

1. El pago del subsidio procede cuando el trabajador presenta una enfermedad de origen \_\_\_\_\_, o sufre un accidente \_\_\_\_\_ que lo incapacita temporalmente para laborar.
2. Son casos equiparados como accidentes de trabajo, entre otros, los tres siguientes: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.
3. La cuantía del subsidio no puede ser inferior al \_\_\_\_ % del salario mínimo vigente.
4. El certificado médico debe ser presentado en la entidad por el trabajador dentro \_\_\_\_\_ posteriores a la fecha de su expedición.
5. La administración está obligada a solicitar al médico de asistencia la remisión del trabajador a la Comisión de Peritaje Médico Laboral, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Determina cuándo comienza el período de carencia (según el inciso a) del artículo 42 de la Ley de Seguridad Social), y, en consecuencia, el inicio del pago del subsidio, si el certificado médico es expedido:

- a) el lunes 10 a las ocho de la mañana (el trabajador no asistió a laborar);
- b) el lunes 10 a las nueve de la noche (el trabajador había terminado la jornada laboral en horas de la tarde);
- c) el jueves 13 a las diez de la mañana (el trabajador había abandonado el centro en horas tempranas);
- d) el viernes 14 a las seis de la tarde (concluida la jornada laboral del trabajador), o
- e) el sábado 15 (no laborable) a las ocho de la mañana.

Utiliza el calendario semanal siguiente.

<b>L</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>V</b>	<b>S</b>	<b>D</b>
10	11	12	13	14	15	16

## Invalidez Parcial y Total

Completa los espacios en blanco sobre Invalidez Parcial y Total. Auxíliate, si es necesario, de los fundamentos legales apropiados.

1. Cuando la administración de una entidad confirma la invalidez parcial del trabajador, procede de inmediato a aplicar alguna de las variantes siguientes:

---

---

---

2. La cuantía de la pensión provisional por invalidez parcial se determina sobre el salario promedio aplicando los porcentajes siguientes:

- 
- 
- 
3. La pensión por invalidez parcial se extingue cuando el pensionado incurre en alguna de las circunstancias siguientes:

- 
- 
- 
4. El trabajador que se desvincule tiene derecho a la pensión por invalidez total si se determina que su incapacidad se originó con anterioridad a los \_\_\_\_\_ a su desvinculación laboral o encontrándose vinculado laboralmente.
5. La cuantía de la pensión por invalidez total se calcula aplicando las siguientes normas: si el trabajador acredita hasta 20 años de servicios le corresponde el \_\_\_\_ del salario promedio; por cada año de servicio prestado en exceso de 20, se incrementa en el \_\_\_\_, y por cada año de servicios prestados que exceda de 30 se incrementa la pensión en el \_\_\_\_\_.
6. La pensión que proceda por invalidez total provocada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se calcula de acuerdo con las normas siguientes: si el trabajador acredita hasta 30 años de servicios, le corresponde el \_\_\_\_ del salario promedio; por cada año de servicios prestados que exceda de 30 se incrementa la pensión en el \_\_\_\_ y la pensión resultante se incrementa en el \_\_\_\_\_ de su importe.
7. Si el dictamen médico determina que el inválido total requiere de la asistencia de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida, la cuantía de la pensión se incrementa en un \_\_\_\_ de su importe.
8. Si el pensionado por invalidez total manifiesta su interés en laborar el director de \_\_\_\_\_

está obligado a remitirlo a la comisión de peritaje médico laboral con el fin de determinar si se encuentra apto para su reincorporación al trabajo.

---

## **Pensión por Edad**

Rellena los espacios en blanco sobre la Pensión por Edad. Consulta, si es imprescindible, los fundamentos legales pertinentes.

1. Los requisitos exigidos para obtener la pensión por edad son:

\_\_\_\_\_.

2. La pensión por edad puede ser \_\_\_\_\_ o \_\_\_\_\_.

3. La concesión de la pensión ordinaria por edad, atendiendo a las condiciones de los trabajos, se clasifica en: \_\_\_\_\_.

4. Las mujeres, para tener derecho a la pensión ordinaria, deben acreditar: \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_.

5. Los hombres, para tener derecho a la pensión ordinaria, deben acreditar: \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_.

6. Para obtener la pensión extraordinaria por edad se requiere que las mujeres tengan \_\_\_ años o más de edad y los hombres \_\_\_\_\_ años de edad o más, haber prestado no menos de \_\_\_ años de servicios y estar \_\_\_\_\_ al momento de cumplir los requisitos anteriores.

7. La cuantía de la pensión ordinaria por edad concede, por los primeros 30 años de servicios el \_\_\_\_ % sobre el salario promedio y por cada año de servicio en exceso de aquellos, se incrementa en el \_\_\_\_%.
8. La cuantía de la pensión extraordinaria por edad concede, por los primeros 20 años de servicios el \_\_\_\_% sobre el salario promedio y por cada año de servicio en exceso de aquellos, se incrementa en el \_\_\_\_%.

Determina el porcentaje que sobre el salario promedio mensual corresponde aplicar a cada caso descrito, más la cuantía de la pensión que percibirá el jubilado.

TIPO DE PENSIÓN	EDAD	SALARIO PROMEDIO MENSUAL	AÑOS DE SERVICIOS	%	CUANTÍA DE LA PENSIÓN
Ordinaria Categoría I	Mujer 60 años	\$574,67	35 años		
Ordinaria Categoría II	Hombre 60 años	\$754,57	37 años		
Ordinaria Categoría I	Hombre 65 años	\$698,53	40 años		
Extraordinaria	Hombre 65 años	\$458,89	25 años		

## Pensión por Causa de Muerte

Completa los espacios en blanco sobre Pensión por Causa de Muerte. Si es necesario, consulta los fundamentos legales pertinentes.

1. La muerte del trabajador origina para su familia el derecho a pensión si se encontraba en alguna de las siguientes situaciones:

---



---



---



---



---

**2. Son considerados familiares con derecho a la pensión:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**3. La viuda trabajadora puede simultanear \_\_\_\_\_**

---

---

**4. Son causas de extinción de la pensión por muerte: \_\_\_\_\_**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**5. Los porcentajes de aplicación a la pensión del causante para calcular la de los parientes con derecho a ella son: \_\_\_\_\_**

---

---

---

**6. Cuando la viuda trabajadora concurre a la pensión por muerte de su cónyuge con otros beneficiarios, tiene derecho a percibir hasta \_\_\_\_\_**

---

**7. El término y la cuantía de la pensión provisional son: \_\_\_\_\_**

---

---

---

---

---

---

8. El derecho de la viuda, sin vinculación laboral, menor de 40 años de edad, a continuar percibiendo la pensión lo logra cuando acredite encontrarse en alguna de las circunstancias siguientes: \_\_\_\_\_

---

---

---

---



# Saberes comprobados de Seguridad Social

## Generalidades sobre el Sistema de Seguridad Social

1. El Sistema de Seguridad Social cubano comprende los siguientes regímenes: **régimen general de seguridad social, régimen de asistencia social y regímenes especiales.**
2. El régimen general de seguridad social protege al trabajador en los casos de **enfermedad y accidente, de origen común o profesional, maternidad, invalidez y vejez; en caso de muerte, a su familia.**
3. Las prestaciones o beneficios que concede el sistema de seguridad social a los trabajadores cubanos son: **prestaciones en servicios, prestaciones en especie y prestaciones monetarias.**
4. Los subsidios y pensiones del régimen general de seguridad social pueden alcanzar hasta el **90%** del salario promedio del trabajador.
5. El Instituto Nacional de Seguridad Social concede las prestaciones monetarias de **pensiones por edad, invalidez total o parcial, tanto provisionales como definitivas y por causa de muerte del trabajador o pensionado**, en tanto que las entidades laborales efectúan el pago de **los subsidios por enfermedad común o profesional y por accidente común o del trabajo; las pensiones provisionales por invalidez parcial de los trabajadores pendientes de reubicar, las pensiones por invalidez parcial de los trabajadores reubicados o con horario reducido y las prestaciones por maternidad de las trabajadoras.**

## Maternidad de la Mujer Trabajadora

1. La legislación de maternidad concede las licencias **retribuidas, no retribuidas y complementarias** a la trabajadora que cumple con los requisitos legales exigidos para su disfrute.

2. Los requisitos indispensables para que la trabajadora tenga derecho al cobro de las prestaciones monetarias de maternidad son: **estar vinculada laboralmente y haber trabajado no menos de setenta y cinco días en los doce meses inmediatos anteriores al inicio de su disfrute.**
3. Las prestaciones monetarias de maternidad son **la prestación económica y la prestación social.**
4. La licencia retribuida de maternidad se prolonga por un término de **dieciocho semanas y comprende las seis anteriores al parto y las doce posteriores al mismo.**
5. La cuantía de la prestación social de maternidad asciende al **60%** de la base de cálculo de la licencia retribuida de maternidad y se abona hasta que el hijo arribe al **primer** año de vida.

El pago de la licencia postnatal de maternidad, de acuerdo con la fecha de ocurrencia del parto, es:

- a) 13 de dicha semana (**115.00 cup x 6 = 690.00 cup**) (el parto ocurre en **término**)
- b) 9 de la semana anterior (**115.00 cup x 5 = 575.00 cup**) (el parto se adelanta **una semana**)
- c) 17 de la semana siguiente (**115.00 cup x 6 = 690.00 cup**) (el parto ocurre en **término**)
- d) 18 de la semana siguiente (**115.00 cup x 7 = 805.00 cup**) (atraso de **una semana**)

### **Una Prestación Monetaria: el Subsidio**

1. El pago del subsidio procede 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.

2. Son casos equiparados como accidentes de trabajo, entre otros, los tres siguientes: **el trayecto normal de ida y regreso al trabajo, la salvación de vidas humanas y las movilizaciones militares.**
3. La cuantía del subsidio no puede ser inferior al **50%** del salario mínimo vigente.
4. El certificado médico debe ser presentado en la entidad por el trabajador dentro **de los tres días hábiles** posteriores a la fecha de su expedición.
5. La administración está obligada a solicitar al médico de asistencia la remisión del trabajador a la Comisión de Peritaje Médico Laboral **treinta días antes de que el tratamiento llegue al término de seis meses.**

Determinado el período de carencia (según el inciso a) del artículo 42 de la Ley de Seguridad Social), y en consecuencia, el inicio del pago del subsidio será, si el certificado médico es expedido:

- a) el lunes 10 a las ocho de la mañana (el trabajador no asistió a laborar); **(El período de carencia comienza en el propio lunes y el pago se iniciará el jueves 13.)**
- b) el lunes 10 a las nueve de la noche (el trabajador había terminado la jornada laboral en horas de la tarde); **(El período de carencia comienza el martes y el pago se producirá el viernes 14.)**
- c) el jueves 13 a las diez de la mañana (el trabajador había abandonado el centro en horas tempranas); **(El período de carencia comienza el propio jueves en tanto que el pago del subsidio comenzará el lunes 17.)**
- d) el viernes 14 a las seis de la tarde (concluida la jornada laboral del trabajador), o, **(El período de carencia comienza el sábado 15 y el abono del subsidio a partir del miércoles 12)**
- e) el sábado 15 (no laborable) a las ocho de la mañana. **(El comienzo del período de carencia se inicia el mismo sábado y el pago del subsidio se producirá a partir del miércoles 12.)**

## Invalidez Parcial y Total

1. Cuando la administración de una entidad confirma la invalidez parcial del trabajador, procede de inmediato a aplicar alguna de las variantes siguientes: **modifica las condiciones de su puesto o contenido de trabajo, lo reubica en un cargo para el que se encuentre apto física y mentalmente o reduce su horario de trabajo.**
2. La cuantía de la pensión provisional por invalidez parcial se determina sobre el salario promedio aplicando los porcentajes siguientes: **si el origen de la invalidez es común, le corresponde el 60%, y si el origen de la invalidez es por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cuantía asciende al 80%.**
3. La pensión por invalidez parcial se extingue cuando el pensionado incurre en alguna de las circunstancias siguientes: **se niegue sin causa justificada a desempeñar un empleo adecuado a su capacidad, no se reincorpore al trabajo transcurrido el período de hasta un año cuando no ha sido reubicado y si termina la relación laboral por voluntad propia.**
4. El trabajador que se desvincule tiene derecho a la pensión por invalidez total si se determina que su incapacidad se originó con anterioridad a los **sesenta días posteriores** a su desvinculación laboral o encontrándose vinculado laboralmente.
5. La cuantía de la pensión por invalidez total se calcula aplicando las siguientes normas: si el trabajador acredita hasta 20 años de servicios le corresponde el **50%** del salario promedio; por cada año de servicio prestado en exceso de 20, se incrementa en el **1%**, y por cada año de servicios prestados que exceda de 30 se incrementa la pensión en el **2%**.
6. La pensión que proceda por invalidez total provocada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se calcula de acuerdo con las normas siguientes: si el trabajador acredita hasta 30 años de servicios, le corresponde el **60%** del salario promedio; por cada año de servicios

prestados que exceda de 30 se incrementa la pensión en el **2%**, y la pensión resultante se incrementa en el **10%** de su importe.

7. Si el dictamen médico determina que el inválido total requiere de la asistencia de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida, la cuantía de la pensión se incrementa en un **20%** de su importe.
8. Si el pensionado por invalidez total manifiesta su interés en laborar el director de la **Filial Municipal del Instituto Nacional de Seguridad Social** está obligado a remitirlo a la comisión de peritaje médico laboral con el fin de determinar si se encuentra apto para su reincorporación al trabajo.

## **Pensión por Edad**

1. Los requisitos exigidos para obtener la pensión por edad son: **vínculo laboral, tiempo mínimo de servicios exigido y edad fijada por la ley.**
2. La pensión por edad puede **ser ordinaria o extraordinaria.**
3. La concesión de la pensión ordinaria por edad, atendiendo a las condiciones de los trabajos, se clasifica en: **categoría I y categoría II.**
4. Las mujeres, para tener derecho a la pensión ordinaria, deben acreditar: **60 años o más de edad, haber prestado no menos de 30 años de servicios y estar vinculadas a un centro de trabajo al momento de cumplir los requisitos anteriores.**
5. Los hombres, para tener derecho a la pensión ordinaria, deben acreditar: **65 años o más de edad, haber prestado no menos de 30 años de servicios y estar vinculados a un centro de trabajo al momento de cumplir los requisitos anteriores.**
6. Para obtener la pensión extraordinaria por edad se requiere que las mujeres tengan **60 años o más de edad** y los hombres **65 años de edad o más**, haber prestado no menos de **20 años de servicios** y estar **vinculados laboralmente** al momento de cumplir los requisitos anteriores.

7. La cuantía de la pensión ordinaria por edad concede, por los primeros 30 años de servicios el **60%** sobre el salario promedio y por cada año de servicio en exceso de aquellos, se incrementa en el **2%**.
8. La cuantía de la pensión extraordinaria por edad concede, por los primeros 20 años de servicios el **40%** sobre el salario promedio y por cada año de servicio en exceso de aquellos, se incrementa en el **2%**.

Cuantías de las pensiones.

TIPO DE PENSIÓN	EDAD	SALARIO PROMEDIO MENSUAL	AÑOS DE SERVICIOS	%	CUANTÍA DE LA PENSIÓN
Ordinaria Categoría I	Mujer 60 años	\$574,67	35 años	60% + 10% = 70%	\$402,27 + \$45,00 = \$445,00
Ordinaria Categoría II	Hombre 60 años	\$754,57	37 años	60% + 14% = 74%	\$558,38
Ordinaria Categoría I	Hombre 65 años	\$698,53	40 años	60% + 20% = 80%	\$558,82
Extraordinaria	Hombre 65 años	\$458,89	25 años	40% + 10% = 50%	\$229,45 + Incremento = \$300,00

## Pensión por Causa de Muerte

1. La muerte del trabajador origina para su familia el derecho a pensión si se encontraba en alguna de las siguientes situaciones: **vinculado laboralmente, pensionado por edad o por invalidez, desvinculado en los**

seis meses anteriores a su fallecimiento o si reunía los requisitos para la pensión por edad y no había ejercido el derecho.

2. Son considerados familiares con derecho a la pensión: la viuda de matrimonio constituido, la viuda de matrimonio judicialmente reconocido, el viudo de matrimonio formalizado o reconocido judicialmente, los hijos menores de 17 años de edad, los hijos mayores de 17 años de edad incapacitados para el trabajo y los padres del trabajador fallecido.
3. La viuda trabajadora puede simultanear el cobro de la pensión con el salario que percibe.
4. Son causas de extinción de la pensión por muerte: si el cónyuge sobreviviente contrae nuevo matrimonio; si la viuda trabajadora se desvincula del trabajo sin causa justificada; si la viuda menor de 40 años de edad no se incorpora al trabajo al concluir el término establecido o cuando comience a trabajar dentro de dicho término; si los padres adquieren medios de subsistencia; al cumplir los 17 años de edad los hijos no incapacitados para el trabajo y los hijos huérfanos de ambos padres, cuando no concluyan los estudios dentro del tiempo fijado.
5. Los porcentajes de aplicación a la pensión del causante para calcular la de los parientes con derecho a ella son: si es 1, corresponde aplicar el 70%; si son 2, el 85% y si son 3 o más, les corresponde el 100%.
6. Cuando la viuda trabajadora concurre a la pensión por muerte de su cónyuge con otros beneficiarios, tiene derecho a percibir hasta el 25% del total de la pensión concedida.
7. El término y la cuantía de la pensión provisional son: si el trabajador fallece, el 100% del salario por los primeros treinta días contados a partir de la fecha de fallecimiento; si estaba subsidiado o percibía una pensión provisional por invalidez parcial, el salario que sirvió de base para determinar la cuantía de estas prestaciones monetarias; si percibía salario y pensión por invalidez parcial, la suma de ambos ingresos; si falleciere estando pensionado por invalidez total o edad, la cuantía equivalente a la pensión que venía percibiendo, por el mes siguiente al del fallecimiento.

8. El derecho de la viuda, sin vinculación laboral, menor de 40 años de edad, a continuar percibiendo la pensión lo logra cuando acredite encontrarse en alguna de las circunstancias siguientes: **tener uno o más hijos que requieran de un cuidado continuo; no estar apta para el trabajo por su invalidez; tener a su cuidado a uno o ambos padres, o los del causante; o cumplir los 40 años de edad dentro del término de dos años por el que se le concedió la pensión.**

*Finis coronat opus*

## **Legislación consultada**

**Ley Número 105 de 27 de diciembre de 2008, Ley de Seguridad Social.**

**Ley Número 116 de 20 de diciembre de 2013, Código de Trabajo.**

**Decreto-Ley Número 339 de 8 de diciembre de 2016, De la Maternidad de la Trabajadora.**

**Decreto-Ley Número 18 de 24 de noviembre de 2020, Del Procedimiento Transitorio para el Cálculo de Pensiones y Subsidios de la Seguridad Social**

**Decreto-Ley Número 20 de 24 de noviembre de 2020, Del Procedimiento Transitorio para el Cálculo de las Prestaciones Monetarias por Maternidad de los Trabajadores del Sector Estatal.**

**Decreto Número 283 de 6 de abril de 2009, Reglamento de la Ley de Seguridad Social.**

**Decreto Número 326 de 12 de junio de 2014, Reglamento del Código de Trabajo.**

**Resolución Número 283 de 16 de junio de 2014 del Ministerio de Salud Pública.**

**Resolución Número 16 de 9 de julio de 2019 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.**

**Resolución Número 25 de 17 de julio de 2019 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.**