Medidas Laborales y Salariales a partir de la Situación Energética:

A partir de la situación energética por la que atraviesa el país el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emite la **OM 548,** sobre las medidas laborales y salariales para contribuir a la disminución del consumo eléctrico.

Corresponde a cada uno de los Directivos determinar las medidas laborales y salariales a aplicar en correspondencia con la caracteristica de la actividad, que tributen al logro de este objetivo a la vez que protejan los ingresos de los trabajadores y que encuentren respaldo legal en la **LEY 116**, **Código de Trabajo**, su reglamento y la **Resolución 71/2021**, las que pueden aplicarse de manera homogénea o combinadas:

1. Trabajo a Distancia y teletrabajo.
2. Trabajo en el terreno.
3. Vacaciones.
4. Ajustes en el horario de trabajo.
5. Reubicación laboral.
6. Interrupción laboral. Se debe aplicar como última opción cuando no puedan aplicarse ninguna de las alternativas anteriores. Téngase en cuenta que los trabajadores que no puedan ser reubicados tienen derecho de recibir una garantía salarial equivalente al 100% de su salario básico diario por el período de un mes, computado de forma consecutiva o no, dentro del año.

Se significa que la aprobación de jornadas reducidas con pago total del salario, no es facultad de los jefes de OACE, ni de las OSDE por lo que en caso que se determine laborar en jornadas de trabajo inferiores a la establecidas el salario se pagará en correspondencia con el tiempo real trabajado y no al 100%, de ahi la necesidad de concentrarce en la aplicación de las medidas anteriormente enunciadas.

Trabajo a distancia

El trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo en la que el trabajador desempeña su labor alternando la presencia física en la entidad, su domicilio u otras unidades, en cuyo caso el intercambio de información necesaria para el trabajo, depende de la comunicación directa con el jefe, los compañeros de trabajo y otros usuarios y puede prescindirse de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Phoca PDF

Teletrabajo

El Teletrabajo es una forma de organización del trabajo en la que el trabajador desempeña una actividad sin estar presente físicamente en la entidad; la comunicación y el intercambio de información necesaria para desarrollar su labor, depende delas tecnologías de la información y las comunicaciones mediante el uso del correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea y otros mecanismos de comunicación que garantiza el empleador, sin que se excluyan los encuentros presenciales.

- El empleador determina, a partir del análisis de cada área de trabajo y la actividad a desarrollar, la necesidad de capacitación del trabajador, con el objetivo de garantizar que este adquiera los conocimientos y destrezas necesarias para desarrollar el teletrabajo con eficiencia y calidad, dado el grado de autonomía que poseen y para ello verifica lo siguiente:

a) Si es necesario adecuar el equipamiento tecnológico, sus características y potencialidades a las necesidades específicas del trabajo a realizar;

b) adecuada conectividad y velocidad en la comunicación;

c) seguridad y confidencialidad en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación; y

d) necesidad de capacitación periódica para adaptarse a las nuevas tecnologías que se requieran.

Trámites a realizar por los graduados en la Dirección de Trabajo

Cambio de ubicación laboral de graduados en Servicio Social

El cumplimiento del servicio social está establecido en la Ley 116/2015, Código de Trabajo y el Decreto 326 y el cambio de ubicación laboral en la resolución 8/2013 del Ministerio de trabajo y seguridad social.

El servicio social consiste en el cumplimiento del deber de los graduados de cursos diurnos, que alcanzan los conocimientos en el nivel superior y técnico profesional de la educación, de ponerlos en función de la sociedad de conformidad con la planificación y

Phoca PDF

prioridades del desarrollo económico y social.

El servicio social tiene una duración de tres años y se combina con el servicio militar activo, de modo que la suma de ambos complete los tres años y se cumple en el lugar y labor en la entidad a que se destine el graduado.

Cuando resulta necesario el traslado de un graduado asignado a un órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección u otras entidades para el cumplimiento del servicio social, hacia otro, se somete a la aprobación de las autoridades que lo asignaron, a partir de la conformidad de ambos órganos, organismos, entidades nacionales u organizaciones superiores de dirección u otras entidades.

En los casos de traslados internos, la aprobación se somete al jefe del órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección, u otras entidades o en quien este delegue, donde fue asignado el graduado.

Graduados de la Educación Superior.

En el Anexo 2 de la Resolución 8 de 2013 del Ministerio de Trabajo y seguridad social, se establece el procedimiento para la tramitación de los cambios de ubicación laboral de los recién graduados de técnico medio y nivel superior y es necesario precisar los términos para dicho proceso:

1. El trámite de cambio de ubicación laboral se solicita por el trabajador a partir de la fundamentación escrita de su necesidad de traslado a la entidad donde fue asignado con una carta de aceptación del organismo que lo solicita.

1. Si la entidad no está de acuerdo en otorgar la liberación se lo notifica al trabajador, en un término de diez (10) días hábiles.
2. Si la entidad está de acuerdo en otorgar la liberación la notifica a su organismo el cual a su vez, será el encargado de notificarle al trabajador, el resultado del análisis dentro del término de diez (10) días hábiles.
3. El organismo evalúa la solicitud y dentro del término de diez (10) días hábiles notifica al trabajador la respuesta y emite la carta de liberación, para iniciar el trámite en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene un término de diez (10) días hábiles para aprobar o no, la solicitud de traslado.

Phoca PDF

5. Para los movimientos de graduados de Nivel Superior; el organismo que libera es el responsable de presentar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el expediente compuesto por:
    1. Carta de liberación con la firma autorizada del organismo al que fue asignado el graduado, dirigida al Director Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
    2. Carta de aceptación con la firma autorizada del organismo que acepta al graduado, dirigida al Director Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
    3. Boleta de Ubicación Laboral del graduado o su copia.

Graduados de técnico de nivel medio superior.

Se presenta a la Dirección Provincial de Trabajo la carta de solicitud de liberación, del organismo, con la fundamentación correspondiente y la carta de aceptación del organismo a donde se está proponiendo trasladar al graduado.

En el caso de los graduados de Técnico de Nivel Medio Superior que son asignados a los organismos de la Administración Central del Estado o sus entidades de subordinación nacional, solo puede emitir la carta de liberación el Delegado provincial del organismo, para los que cuenten con esa estructura, o el Director de la Empresa cuando no. En el caso de graduados que son asignados a entidades de subordinación local (Consejo de la Administración provincial) puede emitir la carta de liberación el Director de la empresa provincial o del sectorial provincial a que se subordinan las mismas. En todos los casos deben ir dirigidas al Director de Trabajo Provincial, quien se encarga de emitir la autorización del cambio, si este procede.

La liberación para el cambio de ubicación laboral solo se hace efectiva, a partir de contar en la entidad con la aprobación escrita del Director de Trabajo Provincial.

Phoca PDF