

Teletrabajo y trabajo a distancia



¿Cuáles son las modalidades de trabajo?



Las modalidades de trabajo se clasifican en una primera instancia según el tiempo, el horario de la jornada laboral y el lugar de trabajo. En lo referente al tiempo depende del tipo de contrato firmado entre el empleador y el trabajador, que puede ser determinado o indeterminado (además del contrato otro documento por el cual se formaliza la relación laboral

son las resoluciones, estas disposiciones jurídicas tienen un formato distinto a los contratos). En el caso del horario de la jornada laboral se diferencia entre la jornada completa y la parcial, aunque también puede encontrarse la de ciclos. Finalmente, según el lugar de trabajo se clasifica en dependencia de si trabaja en la entidad laboral o a distancia, pudiendo encontrarse en esta última sub-modalidades como son el trabajo a domicilio y el teletrabajo. Debe aclararse que en la vida cotidiana son mayoritarios los criterios que reconocen solo

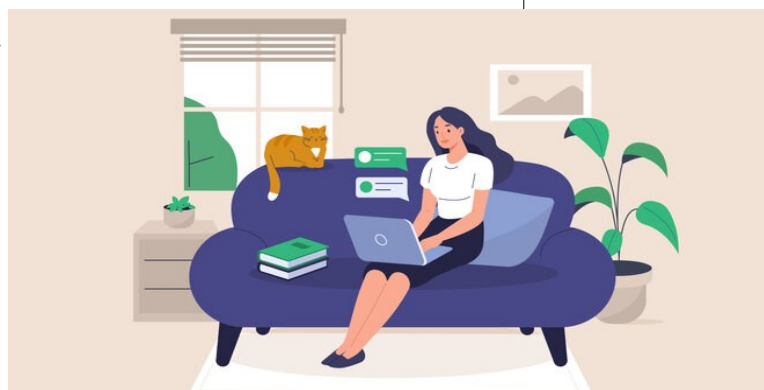
el trabajo a distancia y el teletrabajo, obviando la modalidad de trabajo a domicilio por considerarla dentro del trabajo a distancia. Cuando se analizan las legislaciones, en la doctrina y la realidad pueden diferenciarse otras modalidades diferentes a las antes mencionadas, pero el objetivo de este boletín es analizar en Cuba el trabajo a distancia y el teletrabajo, de modo que las demás podrían ser analizadas si es solicitado por los lectores.

¿Qué es el trabajo a distancia?

El trabajo a distancia es aquel en el cual la relación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar pactado entre el empleador y el trabajador.

Otro aspecto que deben pactar las partes son los períodos que tiene el trabajador que personar-

se en el centro laboral a entregar la producción realizada o el trabajo técnico con-



1^{ro.} de julio de 2020

Legislación:

- Ley No.116 “Código de Trabajo ver artículo 20 y 24 inciso e).
- Decreto Ley No. 370 “Sobre la informatización de la sociedad en Cuba” de 17 de diciembre de 2018, ver artículo 59 inciso c).

Contenido:

¿Qué es el teletrabajo?	2
Requisitos del teletrabajo.	2
Respaldo legal del teletrabajo y el trabajo a distancia.	2
¿Quién autoriza el teletrabajo y el trabajo a distancia?	3
Ventajas del trabajo a distancia y el teletrabajo.	3
Salario del trabajo a distancia y el teletrabajo	3
Situación excepcional ante el COVID-19	4

¿Qué es el teletrabajo?

Es la forma flexible de organización del trabajo y nueva forma de empleo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse en tiempo completo o parcial. Implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa.

El teletrabajo constituye una variante del trabajo a distancia, la cual es resultado del proceso de informatización de la sociedad.



“Lo primordial es que exista conectividad para la comunicación electrónica”

Requisitos del teletrabajo:

Como norma general implica el uso frecuente de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC):

- Artefactos, aparatos o hardware: computadoras y periféricos, tabletas, teléfonos inteligentes, cables, equipos de comunicaciones, conexiones, energía eléctrica, baterías, entre otros.
- Software: sistemas operativos, aplicaciones infor-

máticas horizontales y verticales, programas para la ciberseguridad, entre otros.

Por otra parte esta el Orgware:

- Organización de la información, almacenamiento, repositorios, bases de datos.
- Comunicación institucional.
- El teletrabajo lleva implíci-

tos cambios en la organización de trabajo y aspectos clave como el salario, la normación del trabajo, la seguridad y salud del trabajo y la capacitación.

Y finalmente también se tiene en cuenta el Socialware:

- Tríada del buen hacer: saber, poder y querer hacer bien las cosas.
- Relación entre trabajadores y sus jefes.

Respaldo legal del trabajo a distancia y el teletrabajo:

La Ley No.116 “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, establece en su artículo 20 que “la relación laboral se formaliza con el contrato del que son partes el trabajador y el empleador” y en el inciso e) del artículo 24 regula que el contrato de trabajo contiene “el lugar de trabajo acordado entre las partes, horario, duración de la jornada laboral, el régimen de trabajo y descanso”, aún

cuando el término de teletrabajo o trabajo a distancia no aparece en la ley de manera literal, decir que las partes pactan el “lugar de trabajo” permite que se determine como lugar el domicilio del trabajador u otro lugar que decidan, pues la legislación no obliga a las partes a que el lugar de trabajo sea el centro laboral.

Por otra parte, el Decreto-Ley

No.370 “Sobre la informatización de la sociedad en Cuba”, de 17 de diciembre de 2018, en el inciso c) del artículo 59 establece que los Ministerios de Comunicaciones y Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con sus funciones, desarrollan acciones a encaminadas a “desarrollar el teletrabajo, en coordinación con los demás órganos y organismos de la Administración Central del



¿Quién autoriza el trabajo a distancia y el teletrabajo?

Al tener respaldo legal, no se necesitan autorizaciones adicionales, es una facultad de las administraciones en las entidades laborales. Corresponde a los jefes de estas determinar, según las características de las labores, qué se va a realizar en la entidad en sí y qué puede ejecutarse fuera de ella. Claro, esto también depende

de las condiciones de aseguramiento que se hayan garantizado al trabajador o las que este tenga y permitan realizarlo a distancia. Toca a las entidades, como también establece el Código de Trabajo, suscribir un suplemento al contrato de trabajo, para que las modificaciones produzcan efectos legales, aunque sea por un breve

tiempo, como es el caso en la actual situación.

Los empleadores y los jefes de cada entidad, y el jefe inmediato superior de cada trabajador, que tenga esa modalidad de empleo deben planificar bien el trabajo y controlar los resultados.

Ventajas y desventajas del trabajo a distancia y el teletrabajo:



Con esta forma de empleo se abandona el enfoque tradicional de “horas en la oficina” por el de “horas dedicadas al trabajo”, lo cual representa ventajas tanto para el trabajador como para la entidad, destacándose entre las ventajas:

- La disminución de los tiempos de desplazamientos hacia el trabajo
- Elimina el ausentismo y las llegadas tardes
- Impacta en la reducción de los gastos de entidad laboral en el uso de la energía eléctrica, el consumo de agua, los gastos en transportación, entre otros, aunque el trabajador también ahorra en gastos de transportación.
- Tiende a incrementar la productividad y, por ende, lograr los resultados esperados.
- Posibilita conciliar la vida laboral con la familiar

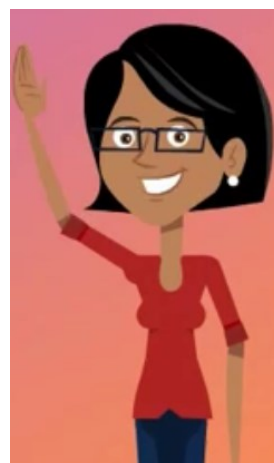
Pero también existen desventajas como son:

- Las inversiones, costos y gastos que conlleva la implementación de la conectividad dignifica para la entidad: equipos, contratación de servicios de conectividad, entre otros.
- El teletrabajador se verá afectado porque tendrá que crear condiciones en el hogar -mobiliario apropiado-, además del incremento en el pago de factura de teléfono, electricidad, agua y otros.

Salario del trabajo a distancia y el teletrabajo:

Las personas acogidas al trabajo a distancia o teletrabajo reciben el 100 por ciento de su salario, y aquellas que se beneficiaban con un estipendio para el almuerzo también lo mantienen. En todos los casos el salario se abona en correspondencia con la forma de pago que tiene establecida el trabajador por la labor que desempeña. Deben tenerse en cuenta que el pago de la

totalidad depende de si el ajuste permite cumplir con la totalidad del tiempo o las tareas previstas, según el régimen de trabajo y descanso aprobado, de no ser posible el salario se paga en correspondencia con el tiempo real trabajado, en algunos casos las horas trabajadas serán la pauta principal y en otros la entrega de resultados parciales o finales previamente acordados.



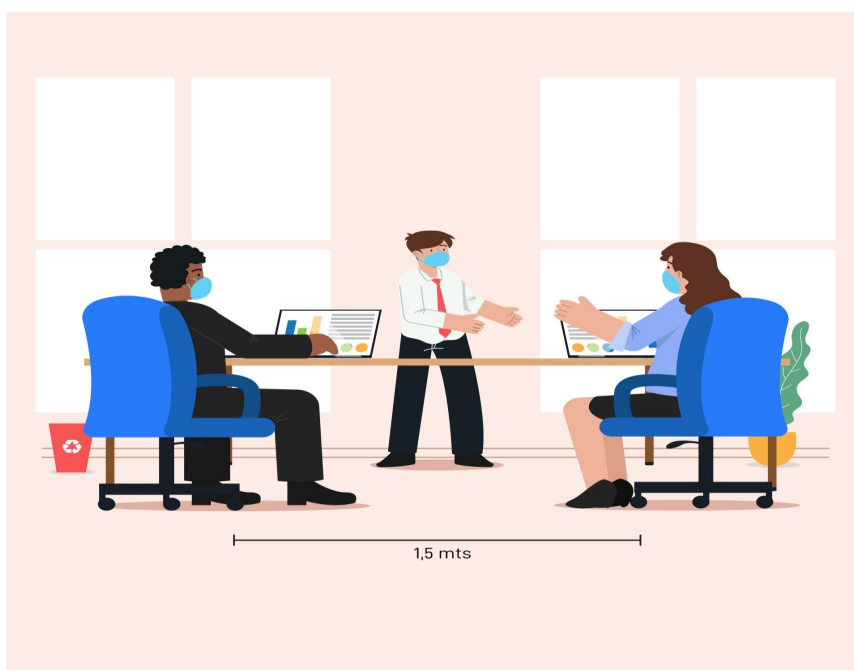
Teletrabajo y trabajo a distancia.

Teléfono: (+53) 7-864-40-41 al 44
Ext.144
Móvil: (+53) 5-997-53-43
Correo electrónico:
nathalie.avila@osri.gob.cu

LIC. NATHALIE D.
ÁVILA
HIERREZUELO.

...Curiosidades...

Etimológicamente, la palabra **teletrabajo** procede de la unión de la voz griega “tele”, que significa “lejos”, empleada como prefijo, y de la voz “trabajo”, que se deriva del latín *tripaliare*, que a su vez se deriva de *tripaluim*, que significa “tres palos”, yugo confeccionado con tres palos a los que se amarraba a los esclavos para darles azotes.



Situación excepcional ante el COVID-19 en Cuba:

La opción de trabajar en casa considerada por el cubano como un privilegio y una novedad que rompe con los patrones tradicionales, se convirtió en una necesidad para evitar el contagio del COVID-19. Entre las medidas implementadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el contexto actual, marcado por la

propagación de la COVID-19, se encuentra la de incentivar el empleo de las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo, ver Orden Ministerial 414 de 1ro de abril de 2020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad y Social.

Además el 30 de abril de 2020 emitieron la Orden Ministerial 516

en la que ratifican que los centros de trabajo deben fomentar el trabajo a distancia, aunque no realizan mención del teletrabajo. Esta Orden Ministerial junto con la medida indicada adjunta para cada una la instrumentación jurídica por la cual implantarla.