



# La regulación del teletrabajo en Cuba

por Reynaldo Jorge Lam Peña

En los últimos dos años el mundo ha enfrentado cambios inesperados, para los que, por momentos no se encontraba preparado. La pandemia del coronavirus ha revolucionado la sociedad contemporánea y con ella la manera de ejecutar las acciones cotidianas. Una de estas acciones ha sido la de trabajar. El trabajo, es la fuente principal de sustento económico de las personas y sus familias como vía de alcanzar la dignidad, la decencia y el lucro espiritual. Las medidas epidemiológicas que impuso la pandemia irrumpió drásticamente en el trabajo, cerrando establecimientos laborales, pausándose jornadas y actividades, reduciéndose horas de trabajo y modificándose la forma de ejercer determinadas prestaciones laborales.

Todo esto ha repercutido en los derechos de los trabajadores en todas las latitudes del orbe. En consecuencia, los Estados debieron adoptar medidas urgentes para proteger la salud de sus ciudadanos y, a la vez, garantizar el resguardo de sus derechos y la vitalidad económica. Uno de los desafíos necesarios para ponderar y mantener tanto el derecho a la salud, el derecho a la seguridad colectiva y el derecho al trabajo, era encontrar la forma idónea de que los trabajadores continuaran laborando adoptando las medidas sanitarias necesarias para su protección. Así, tomó fuerza una nueva forma de organización del trabajo, que, si bien existía desde tiempo antes, se generalizó en el año 2020: «el teletrabajo».

El teletrabajo se ha convertido en una fuente viable de mantener la vitalidad de los derechos laborales y la actividad económica donde la naturaleza de la prestación de trabajo ha permitido su implementación. Se considera una forma de organización del empleo que se realiza en un lugar de trabajo distante de la sede de la empresa y previamente pactado entre las partes, donde se utiliza, de forma preponderante e imprescindible, los medios de la informática y las comunicaciones para el desempeño de la actividad de trabajo.

Dicho así, impone nuevos retos y visiones para transformar los esquemas clásicos industriales en los que se manifiesta la laboralidad. Desde la sociología se razona que existen expresiones de trabajo no clásico que imponen la necesidad de ampliar los conceptos que circundan los procesos de trabajo en cuanto a ¿cómo se trabaja? ¿para quién se trabaja? y ¿cómo controlar dicho trabajo? Estas interrogantes, unidas a la necesidad de encontrar formas viables para hacer frente a una pandemia que robaba cientos de vidas y, a la par, intentar garantizar los derechos laborales de titularidad de los trabajadores sin renunciar a los pilares del «trabajo decente», representaba un reto político urgente para los Estados.

Por ello, fue haciéndose tendencia la regulación normativa del teletrabajo en muchos ordenamientos jurídico. Se hacía necesaria una norma jurídica que regulara las principales incógnitas que acontecían. Así, hoy encontramos disposiciones jurídicas, que, si bien no son homogéneas en cuanto al contenido de sus preceptos, si ofrecen precisiones relativas a la forma contractual de

pactar el teletrabajo, los derechos y deberes de las partes a la luz de una forma laboral que rompe la presencialidad en el establecimiento laboral y modifica uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, el lugar de ejecutar la prestación laboral. También, para aclarar, desde el plano individual y colectivo, bajo que presupuestos pueden pactarse o terminarse esta forma de ejercicio del trabajo; definir los mecanismos de control de la prestación laboral al abarcar, la expresión de los poderes jurídicos del empleador, una esfera de protección que roza con la privacidad del teletrabajador. Por último, para delimitar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores que imponen una nueva óptica, como es el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, el derecho al descanso o el derecho a la desconexión digital.

Desde la precisión de estas cuestiones Cuba también se incorpora a la mencionada tendencia de regulación del teletrabajo. En agosto de 2021 se publicó la Resolución 71 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social contentiva del “*Reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo*”. Con anterioridad, la respuesta gubernamental a la implementación del teletrabajo para hacerle frente a la Covid-19 se sostenía en la regulación que, el Código de Trabajo de 2013, hacía sobre el contrato de trabajo. Este define, entre sus elementos esenciales, el lugar de trabajo, establecido en el artículo 24, inciso e), el cual, al poder ser pactado entre empleador y trabajador, significaba que podía trasladarse la ejecución de las labores, por mutuo acuerdo, de la sede principal de la empresa al domicilio del trabajador.

Sin embargo, la reglamentación especial ofreció una regulación particular en la cual se encuentran aciertos en materia de derecho y deberes. Lo primero, es que incorpora al panorama normativo patrio una definición del teletrabajo que se sostiene en tres pilares fundamentales que se comparten desde la doctrina de forma inseparable para identificar al teletrabajo. Ellos son: concebirlo como una forma de organización del trabajo; como una actividad laboral sin presencia física y donde la comunicación depende de las tecnologías de la información sin excluirse encuentros presenciales.

De esta definición se comprende que el teletrabajo significa una forma de descentralización operativa que tributa a una mayor flexibilidad, generando beneficios económicos y sociales tanto para el empleador como el trabajador. Igualmente, mencionar el ejercicio de la actividad sin presencia física en la empresa impone una sustitución de la categoría de centro de trabajo por la de lugar de trabajo. La definición del lugar del trabajo en Cuba, tal como se mencionó con anterioridad constituye uno de los elementos que deben contener los contratos de trabajo. Sin embargo, la norma especial precisó en su articulado los elementos esenciales del instrumento contractual modificativo de la prestación, dejando fuera de su enunciación a la especificación del nuevo espacio laboral, lo cual, si bien en la clásica concepción del trabajo es presumible que converge con la sede física del empleador, en el teletrabajo permite la identificación del lugar al que pueden llegar las expresiones de los poderes jurídicos del empleador y dilucidar la colisión que se puede ocasionar con normas laborales de otros Estados cuando se ejecute la prestación en otros países.

Por otro lugar, la norma especial permite la realización del teletrabajo en alternancia entre el lugar determinado por las partes o la sede física de la empresa, aclarando que para la existencia de una relación en teletrabajo se necesita la ejecución de la prestación en esta modalidad de forma regular.

Ahora, en cuanto al uso de medios de la informática y las comunicaciones, se define como un elemento esencial del teletrabajo. La norma nacional hace referencia al uso preponderante, pero no total de los medios tecnológicos de comunicación. No obstante, es importante sostener que, para hablar de esta forma de organización, las comunicaciones entre el empleador y el trabajador deben depender de las tecnologías de la información. Los medios tecnológicos se convierten en útiles para el desempeño de la actividad. No puede hablarse de teletrabajo cuando las tecnologías de la informática se utilizan de forma secundaria o residual. Asimismo, la norma específica entiende por

medios de la informática y las comunicaciones el “*uso del correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea y otros mecanismos de comunicación que garantiza el empleador*”. Si bien se intentó determinar aquellos elementos que permiten la realización del trabajo a través del uso de estos medios sigue quedando incierto su individualización al no precisarse cuales podrán ser otros medios que garantice el empleador. Por ello, en busca de la coherencia de la ordenación nacional el Decreto Ley 370/2019 “Sobre la Informatización de la sociedad cubana”, que precisó en su artículo 3 que entender por dichos medios; a saber, “*se denominan Tecnologías de la Información y la Comunicación, en lo adelante TIC, al conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas y aplicaciones informáticas, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión y recepción de información en cualquier formato: voz, datos, texto, video e imágenes.*”

En cuanto al ámbito de aplicación de esta norma se dispone que será su objeto aquellas relaciones donde existe trabajo subordinado. Ello impone que el teletrabajo genera una nueva forma de subordinación que puede identificarse en espacios como: la dependencia tecnológica al empleador, la inserción en el sistema informático que posee la entidad para desarrollar la actividad de trabajo, la presencia de vías de conexión interactivas, la conexión funcional de la prestación con la actividad ordinaria de la empresa y la cobertura de los gastos del trabajo por el empleador. En cuanto a los sujetos, la disposición nacional no diferencia, como puede ocurrir en otros ordenamientos, la naturaleza pública o privada del empleador para acceder a la negociación de las condiciones laborales para el ejercicio del teletrabajo. En sus preceptos se menciona que podrá utilizarse en todas las “entidades”, denominación que en el contexto jurídico cubano incluye tanto a entidad de la Administración Pública, como empresas públicas y privadas. Ello significa que no existe veto en la ordenación patria para la exclusión en esta forma de organización de ningún sujeto empleador.

Por otro lado, se encuentra el tema de las formalidades. Se establece en el artículo 9 y siguientes de la norma, de manera preceptiva, la redacción de un contrato de trabajo o de un suplemento contractual, según convenga, a lo que se agrega, como ya se mencionó, cuáles serán los principales aspectos que dicho instrumento ha de contener. Varias de las cláusulas que preceptivamente configuran el articulado son expresión de las nuevas formas de ejercicio y acreditación de la subordinación como elemento de la relación de trabajo. La delimitación de los objetivos de trabajo y la organización de la prestación, el control de la calidad y cantidad del trabajo y las vías de entrega de la información y de los resultados de trabajo, son ejemplo de ello. Todas estas definen el contenido de los deberes de trabajo y constituyen nexo causal para la delimitación de responsabilidad disciplinaria laboral.

Sin embargo, a dicha preceptiva puede agregarse la pertinencia de hacer mención a las herramientas tecnológicas que utilizará el teletrabajador, pues si bien estas pueden ser entregadas por el empleador, también puede ser de propiedad personal del laborante. Para el primero de los casos, es necesario definir la calidad del uso en que se entregan esos bienes y sus características especiales como vía para la exigibilidad posterior de responsabilidad material en caso de daño de los equipos entregados. En el segundo supuesto, es útil, tal como obliga la norma nacional, a crear mecanismos por el empleador para facilitar el arreglo de los equipos cuando estos se afectan por el uso intensivo para la realización de la labor.

Otros de los elementos formales del teletrabajo se asocian a su regulación en los instrumentos de negociación colectiva como los Convenios Colectivos de Trabajo. El artículo 3 define la obligatoriedad de incluir las cuestiones propias al teletrabajo en dicho instrumento contractual. No obstante, no se hace una enunciación específica al contenido que puede recopilarse en dichos convenios. En consecuencia, convenirlo contraviniendo los derechos y deberes que se reconocen

en la norma especial serán causa para la declaración de nulidad de aquellas estipulaciones contrarias a derecho.

Por último se encuentra el tema de los principios sobre el cual debe construirse el régimen jurídico laboral del teletrabajo en Cuba. Se entiende, que si bien existen otros, son importantes tres de ellos: la voluntariedad, la reversibilidad y la igualdad y no discriminación.

La voluntariedad es un principio inherente a la relación jurídica de trabajo. El tema del consentimiento se configura en el plano nacional como elemento imprescindible ante los supuestos de modificaciones objetivas de la prestación laboral, donde puede existir una mutación de los elementos esenciales del contrato de trabajo, en este caso el lugar de trabajo. En la regulación especial, el precepto 9, inciso b) establece que “*se suscribe un suplemento al contrato de trabajo inicial para que las modificaciones acordadas por las partes surtan efectos legales*”, de lo cual es posible interpretar que debe haber una manifestación de voluntad previa de ambas partes que se formaliza en la firma del mencionado suplemento.

En el caso de la reversibilidad, no ha corrido con igual suerte en el plano nacional. La norma, ha sido omisa en la regulación de uno de los temas angulares en la relación de teletrabajo, cuestión que tampoco encuentra asiento en la norma laboral ordinaria, generando un vacío legislativo salvable con la invocación de los principios del Derecho del Trabajo. Para ello valoramos que es necesario partir de la voluntad en la concertación de las condiciones de trabajo que se establecen como contenido de la relación de trabajo, la cual es indispensable para la licitud del acto, so pena de declararse la nulidad de pleno de derecho de un acto viciado. Asimismo, se entiende que la legitimidad en las facultades empresariales del empleador, en este caso del poder de dirección, poseen frenos en el resguardo de los derechos de los trabajadores, lo cual se incardina con el principio protectorio como fundante de la disciplina jurídica. En consecuencia, es válido invocar sobre la base de la protección del trabajador, el acuerdo mutuo en la decisión de terminar la relación de teletrabajo, pudiendo colocarse excepciones en aquellas decisiones apremiantes para el restablecimiento de los derechos laborales de los teletrabajadores o los intereses del empleador para el desenvolvimiento de su actividad empresarial.

En el caso de la igualdad es un principio que en Cuba posee asiento desde la norma constitucional, la norma laboral ordinaria y, encuentra una regulación directa en la norma particular de teletrabajo. Ello es importante toda vez que no es posible establecer diferencias entre los trabajadores presenciales y teletrabajadores en cuanto al disfrute y reconocimiento de sus derechos. En el ámbito patrio se preceptuó de forma tácita la igualdad entre trabajadores y teletrabajadores en su artículo 4, entendiéndose, atinadamente, no enmarcado en el derecho al salario, sino en todos los derechos laborales de que pueden ser titulares. Así existe, más allá de los postulados generales sobre igualdad y no discriminación, una regulación expresa en el ámbito del teletrabajo.

De esta forma se abordan los principales elementos normativos que posee la regulación jurídica del teletrabajo en Cuba a tono con postulados contemporáneos y con la protección de los derechos laborales, incorporándose a la tendencia internacional de precisar cuestiones en torno a esta forma de organización del trabajo. Si bien es válido señalar deficiencias en su normativa en cuanto a la omisión de elementos esenciales de esta forma de empleo, si es lícito reconocer su implementación normativa.

Asimismo, mencionar que para la regulación de una materia determinada no es suficiente una sola norma jurídica, sino una mirada armónica y sistémica del ordenamiento jurídico en su conjunto, que se construye, no solo desde la norma jurídica, sino desde los principios y valores directrices para la interpretación y protección de los derechos laborales de los teletrabajadores.

***Reynaldo Jorge Lam Peña***

Profesor Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Facultad de Derecho, Universidad de La Habana  
Juez de la Sala de Trabajo y Seguridad Social  
Tribunal Provincial Popular de La Habana, Cuba