****

Tratamiento normativo del teletrabajo en Cuba.

**Autores:**

Eliany Sánchez González

Amanda Pérez Bécquer

**Tutor:** Fernando Echerri Ferrandiz

Julio del 2020

**Resumen**

La investigación abordó el tema del teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia en Cuba, para ello se realizó una valoración crítica del ordenamiento jurídico cubano respecto al teletrabajo a los fines del perfeccionamiento del marco legal de esta institución laboral a partir del período de la COVID- 19, donde se utilizaron disímiles métodos en el orden teórico, ya que la investigación es esencialmente descriptiva, fundamentando así que el teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia en Cuba necesita de un marco legislativo especial, porque si bien es cierto que a esta institución le son aplicables en principio las leyes del Derecho Laboral, se presentan una serie de problemas de delimitación aplicativas del Derecho por carecer de homogeneidad respecto al régimen jurídico, por lo que estas nuevas formas de prestación de servicios utilizando las nuevas tecnologías exigen una voluntad legislativa tuitiva y clarificadora para la correcta aplicabilidad no solo en tiempos excepcionales por la Covid-19, sino como tendencia al futuro para el desarrollo económico, político y social de la nación.

**Palabras clave:** Tecnología, comunicación, Derecho laboral, teletrabajo.

**Summary**

The research addressed the issue of telework as a remote working modality in Cuba. For this, a critical evaluation of the Cuban legal system with respect to telework was carried out in order to improve the legal framework of this labor institution since the Covid- 19 period, where different methods were used in the theoretical order, since the research is essentially descriptive, confirming that teleworking as a modality of remote work in Cuba need a special legislative framework, because although it is true that this institution, in principle, the labor legislation, the laws are applicable, there are a series of problems of delimitation of the application of the law due to the lack of homogeneity with respect to the legal regime, so these new form of service provision that use new technologies require a legislative and protective will. Clarifier of the correct applicability not only in exceptional moments by Covid- 19, but as a future trend for the economic, political and social development of the nation.

**Keywords:** Technology, communication, labor law, telework.

**INTRODUCCIÓN**

La era de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones ha evolucionado rápidamente, como consecuencia el hombre ha tenido que adaptarse a condiciones temporales, espaciales y materiales.

En este sentido Arcos Aguilera refiere…“todo está conectado, nosotros mismos vivimos interconectados entre sí con cualquier persona que se encuentre, no importa en qué parte del mundo, todo se encuentra unido por el nexo de la comunicación."[[1]](#footnote-2)

La tecnología es parte de nuestra vida cotidiana, influye directa e indirectamente en el ámbito personal, familiar, laboral, educativo e incluso en la salud. En este nuevo paradigma, las comunicaciones como tecnologías han ido transformando y desvirtuando los cimientos más sólidos de las áreas en las que han penetrado dando paso a las telecomunicaciones reformando así estas esferas, fundamentalmente la laboral.

Las telecomunicaciones no solo han supuesto un cambio sobre la forma en la que se realiza y concibe el trabajo, sino desde donde se lleva a cabo, ya que en este momento no están relacionados con acciones físicas, sino con el procesamiento de información, por lo que empieza a no ser realmente necesario que los trabajadores se encuentren en un horario fijo en los locales de la empresa. Es en ese momento, cuando aparecen los primeros vestigios de lo que llegará a llamarse teletrabajo, una nueva forma de organización que rompe con la visión tradicional de la relación empresario- trabajador.

A nivel mundial las cifras de los teletrabajadores en los diferentes países varían de forma importante, aunque la tendencia es muy clara: todas presentan un aumento espectacular año tras año en sectores económicos diversos como la industria manufacturera, de servicios, construcción, finanzas, seguros, transportes y comunicaciones. Algunos países que lideran la tendencia del teletrabajo en el mundo son: Finlandia, Suecia, Países Bajos, Dinamarca, Bélgica, Reino Unido, Luxemburgo, Estonia, Irlanda, Malta, Eslovenia y Austria.[[2]](#footnote-3)

La adopción del teletrabajo en América Latina presenta un escenario favorable, aunque en distintos niveles de acuerdo a los diversos países. Pese a ser un fenómeno emergente, el teletrabajo ha permeado la región y pasó a formar parte ya de la realidad laboral de su población económicamente activa, con una participación cercana al 10 % en países como Brasil y Argentina, y de entre el 2 y 4 % en Chile y México.[[3]](#footnote-4)

En Cuba se han hecho algunos experimentos para implementar de forma efectiva el teletrabajo, pero la coyuntura derivada del déficit del combustible de septiembre de 2019 y otras razones importantes lo convirtieron en necesidad creciente. Con el azote mundial de la COVID- 19 y su impacto en el país se hace aún más necesario, con el objetivo supremo de preservar la salud de la población y minimizar las afectaciones a la economía.

Por lo que nos hemos propuesto como objetivo general de esta investigación, valorar críticamente el ordenamiento jurídico cubano respecto al teletrabajo a los fines del perfeccionamiento del marco legal de esta institución laboral a partir del período de la COVID- 19.

Como elemento conductor nos hemos propuesto en un primer momento fundamentar teórica y doctrinalmente el teletrabajo, para posteriormente analizar el ordenamiento jurídico cubano respecto al teletrabajo.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes Métodos de investigación: en el orden teórico utilizamos los métodos teórico jurídico e histórico-lógico. El teórico jurídico se utilizó para definir los elementos categoriales empleados en la investigación y de este modo poder conformar la fundamentación teórica de la presente investigación, mientras que el histórico-lógico se utilizó para comprender la evolución del trabajo a distancia. A su vez se utilizó la exégesis aplicada sobre las normativas cubanas referidas al trabajo para observar la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo en el país.

La investigación es descriptiva en tanto que se pretende describir una realidad, en este caso el teletrabajo, en todos sus componentes principales, para contribuir así al conocimiento.

Esta investigación ha posibilitado la obtención de valiosos resultados relativos así ciertamente existe una regulación eficaz en el ordenamiento jurídico cubano del teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia. Por el insuficiente estudio de la institución laboral del teletrabajo en Cuba y especialmente en la Universidad Marta Abreu de Las Villas, la novedad del tema estudiado radica en que en el período 2019- 2020 en Cuba se han tenido que realizar algunos cambios socio- económicos debido a la crisis energética producto del recrudecimiento del bloqueo económico y financiero por parte de los EEUU y posteriormente por el azote de la Pandemia del Covid-19 lo que ha derivado en la búsqueda de nuevos mecanismos como el teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia para preservar la salud de la población y minimizar las afectaciones a la economía.

**DESARROLLO**

1. **Fundamentos teóricos del teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia.**

**I.1. Evolución histórica del teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia.**

Para entender el concepto actual de teletrabajo y las dificultades que presenta su regulación normativa, antes deberemos comentar cómo surgió el teletrabajo y su contexto en el pasado y en el presente.

Varios son los autores que se centran en la historia de cómo surgió el trabajo a distancia y el teletrabajo como tipología del mismo, la gran mayoría de ellos coinciden en que existen una serie de fases o etapas en la historia del trabajo a distancia que han llevado hasta su concepción actual.[[4]](#footnote-5)

Una primera etapa es la situada entre los años 60 y los años 80. El trabajo a distancia estaba asociado a la realización de trabajos artesanales, manuales o a actividades con la ayuda de motores electrónicos. En la década de los 60 fue Nobert Wiener[[5]](#footnote-6)quien dio una aproximación sobre la definición de este término: “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”. Lógicamente, el campo de la tecnología no estaba igual de desarrollado como ahora, pero sí existían mecanismos de comunicación como el teléfono para la comunicación entre el trabajador a distancia y el centro de trabajo. El aumento del trabajo a distancia (más concretamente a domicilio) surge a partir del sector textil catalán así como en las poblaciones de Valencia y Alicante dedicadas a la confección del calzado. Se incrementa principalmente por grupos colectivos como las mujeres y las personas con discapacidad. Sin embargo, este crecimiento se verá interrumpido por la crisis de los años 70, debido al bajo presupuesto que poseían las empresas en ese momento.

Una segunda etapa es la situada a partir de los años 90, que coincidirá con la llegada del ordenador e internet. Este descubrimiento cambiaría por completo el modelo tradicional de trabajo, ya que no es necesario estar en el centro de trabajo para estar en total comunicación con el empleado.

**I.2. Precisiones terminológicas y definiciones relativas al teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia.**

Si bien no existe una definición consensuada doctrinariamente[[6]](#footnote-7), asentimos con la doctrina en que la forma más útil de conceptualizar el teletrabajo es no considerarlo como un fenómeno unitario, sino como el punto de convergencia entre varias tendencias diferentes que afectan actualmente la organización del trabajo.

El Teletrabajo ha sido conceptualizado por la OIT[[7]](#footnote-8), como una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la interacción de nuevas tecnologías de la Comunicación.

Sellas I Benvingut R[[8]](#footnote-9)define el concepto de teletrabajo en el año 2001 como “ toda actividad laboral prestada desde un lugar distinto al centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la empresa, por medio de un videoterminal informático conectado telemáticamente con la estación informática central de la empresa o con una estación satélite perteneciente o vinculada a la misma”. En esta definición ya se aprecia el cambio tecnológico que caracteriza el teletrabajo en la actualidad.

Para Sanguineti Raymond “el concepto de teletrabajo se vincula exclusivamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad”[[9]](#footnote-10)

En opinión de Puntriano C, el teletrabajo es “un fenómeno caracterizado por que el teletrabajador presta sus servicios a distancia del centro de trabajo tradicional, lo cual supone un cambio de la organización de la unidad empresarial, utilizando de manera esencial medios telemáticos sin los cuales no nos encontraríamos ante el teletrabajo”[[10]](#footnote-11)

Otra de las definiciones más actuales nos la da el grupo de expertos de la Comisión [[11]](#footnote-12)Europea y de la Fundación Europea. [[12]](#footnote-13)Estos definen el teletrabajo como “cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”. Posiblemente esta última definición sea la más adecuada para definir que es el teletrabajo.

A pesar de que no existe un concepto definitivo de teletrabajo, existen muchos puntos en común en las definiciones brindadas por los citados autores; el primer punto se encuentra orientado a la utilización de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones; otra coincidencia en estas definiciones es que la actividad laboral debe realizarse fuera del centro de trabajo, al menos en la mayor parte de la jornada laboral. Este lugar de trabajo no tiene por qué ser necesariamente el domicilio del trabajador o un lugar en concreto, sino que también puede ser cambiante. A partir de las conceptualizaciones el teletrabajo conlleva a una ruptura con el modelo tradicional de organización del trabajo. Es, como se ha señalado, un mecanismo de deslocalización tecnológica, que libera al trabajador de unos límites espaciales y de tiempo, permitiendo realizar a distancia lo que debería desempeñar en la empresa.

**I.3. Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia.**

Trabajo a distancia es el término más ambiguo entre trabajo a distancia, trabajo a domicilio y teletrabajo. De hecho, a menudo es utilizado indistintamente por la doctrina laboralista para referirse a aquel trabajo que se desarrolla fuera de los locales del empleador, de manera amplia y genérica. Así, el trabajo a distancia comprendería el teletrabajo, el trabajo a domicilio, el trabajo en telecentros, e incluso el teletrabajo móvil.

En opinión de Sellas i Benvingut R, se trata de aquél trabajo en el cual la actividad es desarrollada de forma remota desde centros situados a distancia de la sede empresarial.[[13]](#footnote-14)

Es posible afirmar que «teletrabajo es un subtipo de trabajo a distancia en tanto requiere como característica definitoria y diferenciadora del trabajo a distancia el uso de tecnologías de la información en la prestación de servicios», [[14]](#footnote-15)las dos características propias de este tipo de modalidad contractual.

Por tanto, no cabe confundir ni equiparar el trabajo a distancia o a domicilio con el teletrabajo, siendo la utilización de tecnologías de la información característica propia y esencial del teletrabajo que permite su diferenciación con el trabajo a domicilio.

**I.4. Tipología del trabajo a distancia.**

Existen muchos autores que tratan de diferenciar los tipos de teletrabajo. Los tipos se diferencian según el lugar de prestación del trabajo y según el tipo de comunicación existente entre el trabajador y la empresa.

En primer lugar, se encuentran los tipos de teletrabajo según el lugar de desarrollo de la actividad del teletrabajador, también llamado criterio locativo. Existen tres subtipos dentro de esta vertiente:

● Teletrabajo a domicilio. El trabajo se realiza en el propio hogar o vivienda del trabajador a distancia, sustituyendo el centro de trabajo o la oficina por su lugar de residencia habitual.

● Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros. En este caso se reducen los costes de la tecnología a emplear. Son, tal y como afirma Thibault Aranda J, “lugares con recursos compartidos e instalaciones informáticas y de telecomunicaciones”. Los trabajadores a distancia suelen vivir cerca de este tipo de centros, por lo que se reducen los costes de transporte y aumenta la comodidad para el empleado. Normalmente, suelen ser usados por las Pequeñas y Medianas Empresas. Las PYME no pueden hacer frente a los gastos que conlleva el teletrabajo (tecnología informática y de comunicaciones), por ello, deciden esta opción para compartir estos costes.

● Trabajo móvil. En este caso, el teletrabajador está en un continuo movimiento, no existiendo un lugar en concreto donde realiza las actividades laborales. Combinan el trabajo entre la oficina y otros lugares remotos. Ejemplos de este tipo de teletrabajo son los vendedores y los comerciales.

● Teletrabajo ocasional. Este subtipo viene referido a los teletrabajadores a tiempo parcial, que realizan sus servicios desde su vivienda una media de menos de diez horas a la semana.

Por otro lado, según el tipo de comunicación, también llamado criterio comunicativo, con la empresa existen dos subtipos de teletrabajo:

● Desconectado (offline). El trabajador recibe por mensajería las instrucciones a seguir y con el resultado de los objetivos marcados en encargos anteriores. El empleado no tiene una comunicación continua con la empresa si no que cuenta con un mayor grado de autonomía para el desarrollo de su actividad. En la actualidad, es muy poco habitual observar este tipo de teletrabajadores, debido al mayor avance de la tecnología y al abaratamiento de los costes de internet que se han ido estableciendo.

● Conectado (online). Este subtipo está mucho más utilizado. Consiste en un continuo intercambio de archivos e información entre el teletrabajador y el centro de la empresa, dando instrucciones y comunicando mediante el correo electrónico o similares si existe un error con el trabajo a realizar. Con el avance de las TIC[[15]](#footnote-16), se ha vuelto muy fácil enviar archivos de un lugar a otro telemáticamente, por ello, esta alternativa se está volviendo mucho más habitual que la off line.

Además de estos dos criterios de clasificación, existe otra clasificación según la forma en que se realiza el trabajo. Por un lado, puede ser un teletrabajador individual, quien realiza su trabajo de manera solitaria; y, por otro lado, la clasificación colectiva,que consiste en un grupo de teletrabajadores con un objetivo en común del que se deben encargar todos.

Asimismo, Esperanza Macarena y Sierra Benítez[[16]](#footnote-17) dan un nuevo tipo de clasificación del teletrabajo. Con el incremento de mejoras de las TIC, ya es posible el teletrabajo entre países. Esperanza Macarena Sierra define esta forma de trabajo como “teletrabajo transnacional”. Consiste en teletrabajos entre países geográficamente dispersos, que se caracterizan principalmente por una infraestructura tecnológica avanzada. Además, suele caracterizarse por el desplazamiento a países con un menor coste de fabricación, mano de obra, etc, con un mayor índice de teletrabajadores jóvenes y bien cualificados¨.

**I.5. Ventajas y desventajas del teletrabajo.**

Desde su nacimiento en el 1973, mucho se ha dicho sobre el teletrabajo, a favor y en contra, sin embargo, los resultados de aquellas empresas que lo han asumido como una estrategia gerencial han ido adicionando más reconocimientos que detracciones y es que el teletrabajo ha llegado para quedarse, en esta era de la sociedad del conocimiento. [[17]](#footnote-18)

Las ventajas del teletrabajo han emergido a la luz de la experiencia de las empresas que lo han adoptado, entre las que más destacan se encuentran: aumento de la productividad, ahorro de costos, conciliación de la vida laboral y familiar, protección del medio ambiente, inclusión de discapacitados o personas con capacidad laboral reducida, disminución de los niveles de estrés laboral, elimina el ausentismo laboral, incremento en la flexibilidad de horario, facilita el binomio madre-trabajadora, aumenta los niveles de satisfacción laboral, ahorra en costos de desplazamiento de los trabajadores, mejora la calidad de vida y brinda numerosas garantías laborales.

Mientras que, desde el punto de vista de las desventajas estas son menores, sin embargo, son las que frenan la decisión de los empresarios y también de algunos empleados para adoptarla, entre las más destacadas se encuentran: falta de disciplina para hacer un uso adecuado del tiempo, poca supervisión in situ, falta de auto organización, exige un alto grado de responsabilidad por parte del trabajador, confidencialidad de la información manejada por el teletrabajador y los costos elevados para instalar plataforma tecnológica. Sin embargo, según Crisanto “las empresas del futuro serán digitales para ser ágiles, eficientes y productivas. Industrias como el transporte, la banca y la comunicación han sido totalmente transformadas por la tecnología y nuevos factores. Muchas de estas empresas empezaron chicas, con la tecnología, se hicieron grandes”. [[18]](#footnote-19)Otro aspecto que representa una desventaja, son los riesgos a la salud de los trabajadores, pues algunos elementos contribuyen a incrementarlos, como bien lo refleja Universia en referencia a la Encuesta de Opinión Europea en materia de seguridad y salud en el ambiente de trabajo donde se expone que el estrés es un factor de gran angustia para los trabajadores europeos, revelando que “Siete de cada diez trabajadores españoles y ocho de cada diez europeos coincidieron en que el estrés laboral aumentará en los próximos cinco años”.[[19]](#footnote-20)

1. **Regulación legal del teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia en Cuba.**

Con las transformaciones sociales y la dinámica social han ido transformándose las formas del ejercicio laboral incluido el teletrabajo, forma del trabajo a distancia que hasta hace algún tiempo era poco utilizada en Cuba. En septiembre de 2019 debido a el recrudecimiento del Bloqueo económico y financiero impuesto por el gobierno de los Estados Unidos a Cuba y la crisis económica y energética que derivó del mismo, trajo consigo un periodo coyuntural, por otro lado, la pandemia de la Covid- 19 obligaron a que se implementara de manera acelerada en la mayor cantidad de actividades posibles.

Se puede alegar como fundamentación legal del teletrabajo en Cuba:

La Ley No. 116/ 2013 que entró en vigor en 2014, Código de Trabajo, que establece en su artículo 20 que la relación de trabajo se for­maliza con el contrato del que son partes el traba­jador y el empleador; donde el lugar de trabajo acordado entre las partes, forma parte de las cláusulas del contrato, independientemente del tipo de contrato que se haya suscrito: indeterminado o determinado.[[20]](#footnote-21)

El término teletrabajo no aparece por sí mismo en la Ley No. 116, pero sí se regula el trabajo a distancia en el artículo 24 inciso e) lugar de trabajo, horario, duración de la jornada de trabajo y el régimen de trabajo y descanso que se acuerda entre las partes y en consecuencia este puede ser en la entidad laboral o en el domicilio.[[21]](#footnote-22)

El Decreto- Ley No. 370 Sobre la informatización de la sociedad en Cuba en el artículo 59 regula que Los ministerios de Comunicaciones y de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con sus funciones desarrollan acciones encaminadas a: apartado c) Desarrollar el teletrabajo, en coordinación con los demás órganos y organismos de la Administración Central del Estado.

El Decreto 6/ 2020 del Consejo de Ministros relativo a las medidas laborales, salariales y de seguro social relacionadas con la prevención y enfrentamiento a la Covid- 19 establece una garantía en cuanto al tratamiento laboral, salarial y de Seguridad Social de carácter temporal a los trabajadores y otras personas que así lo requieran.

En el artículo 7 se hace referencia a las personas adultas mayores que por condiciones biológicas se encuentren en estado de vulnerabilidad con riesgos o enfermedades no transmisibles o crónicas que no puedan realizar trabajo a distancia recibir una garantía salarial.

Al teletrabajo le son aplicables las demás reglas generales de la legislación laboral, ajustándose o flexibilizándose aquellas tradicionales como el cambio conceptual de “horas de oficina” por el de “horas dedicadas al trabajo” que no necesariamente deben estar sujetas a un rígido horario.

A los fundamentos legales se une el interés del Estado cubano de potenciar la informatización de la sociedad, lo cual desempeña un papel significativo en el desarrollo político, económico y social del país.

La gama de actividades que pueden desarrollarse es amplia, incluye diseño, arquitectura, análisis, comercio electrónico, contabilidad, controles administrativos, elaboración de dictámenes, proyectos, periodismo etc.

Al tener respaldo legal no se necesitan autorizaciones adicionales, es una facultad de las administraciones en las entidades laborales. Depende mucho de la responsabilidad que se tenga con la entidad para la cual se labora, a tiempo parcial o total. Corresponde a los jefes de estas determinar, según las características de las labores que se va a realizar en la entidad de forma presencial y que puede ejecutarse fuera de ella, dependiendo siempre de las condiciones de aseguramiento que se hayan garantizado al trabajador o las que este posea y permita realizar su trabajo a distancia.

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.

En cuanto al control efectivo de esta novedosa forma de empleo les corresponde a las entidades, como establece el Código de Trabajo en el artículo 42, suscribir un suplemento al contrato de trabajo, donde se acuerda la periodicidad para la entrega del trabajo y otras cuestiones de interés para que las modificaciones produzcan efectos legales.

**II.1 Valoración crítica.**

La institución laboral del teletrabajo no se encuentra regulada de manera particular en ninguna de las normas hasta la fecha, sino que se realiza una interpretación extensiva a partir del contrato laboral previsto en el artículo 24 e) de la Ley 116/ 2013 al poder acordarse entre las partes entre otras cuestiones el horario y lugar de trabajo.

Aunque El Decreto- Ley No. 370 Sobre la informatización de la sociedad en Cuba incita a que se desarrollen acciones encaminadas a implementar el teletrabajo, resulta insuficiente dado la importancia que posee el mismo en este período extraordinario donde se hace necesario contribuir a la economía del país y a la preservación de la salud de las personas.

El actual Decreto 6/ 2020 del Consejo de Ministros relativo a las medidas laborales, salariales y de seguro social relacionadas con la prevención y enfrentamiento a la Covid- 19 es un paso de avance en cuanto al potenciamiento del teletrabajo al establecer garantías en cuanto al tratamiento laboral, salarial y de seguridad social de estos trabajadores.

Si bien es cierto que al teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia le son aplicables las demás instuciones del derecho laboral, se precisa de una ley particular que regule el mismo y todas las posibles circunstancias que deriven, ya que está contenido en la política de informatización de la sociedad cubana y se hace necesario potenciarlo, no solo para su implementación en una situación excepcional, sino para que siga vigente después de haber transcurrido esta, logrando aprovechar al máximo el uso de las nuevas tecnologías.

Estas referencias nos dan la imagen de que en nuestro país es posible la realización del teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia, aunque con las particularidades propias del sistema Socialista, es decir realizarse no privatizadamente, sino de manera estatal con los recursos que posee el Estado para el bienestar social y de forma tal que los trabajadores que se encuentren involucrados en estas funciones tengan las garantías legales correspondientes, con los ideales de que Cuba es un Estado socialista de trabajadores, independientes y soberano organizado con todos y para el bien de todos, donde se sitúa al trabajador como la base de la sociedad socialista y la sindicalización es un derecho alcanzado como logro y conquista de la Revolución.

**CONCLUSIONES**

El teletrabajo como tipología del trabajo a distancia está orientado a la utilización de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, es un mecanismo de deslocalización tecnológica que libera al trabajador de los límites espaciales y temporales logrando así una ruptura con el modelo tradicional de organización del trabajo garantizando que la actividad laboral se realice fuera del centro de trabajo lo que proporciona gran beneficio a las empresas que lo ponen en práctica.

En cuanto a la fundamentación legal del teletrabajo en Cuba se encuentra carente de una norma que lo regule directamente ya que solo se hace referencia al trabajo a distancia en la Ley 116/2013 Código de trabajo, artículo 24 inciso e). El Decreto- Ley No. 370 sobre la informatización de la sociedad en Cuba en el artículo 59 inciso c) potencia el desarrollo del teletrabajo como tipología del trabajo a distancia y El Decreto 6/ 2020 relativo a las medidas laborales, salariales y de seguro social relacionadas con la prevención y enfrentamiento a la Covid- 19 establece una garantía en cuanto al tratamiento laboral, salarial y de Seguridad Social de carácter temporal a los trabajadores y otras personas que así lo requieran, potenciando el teletrabajo con el objetivo supremo de preservar la salud de nuestra población y minimizar las afectaciones a la economía producto a la pandemia Covid- 19.

El teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia en Cuba necesita de un marco legislativo especial, porque si bien es cierto que a esta institución le son aplicables en principio las leyes del Derecho Laboral, se presentan una serie de problemas de delimitación aplicativas del Derecho por carecer de homogeneidad respecto al régimen jurídico, por lo que estas nuevas formas de prestación de servicios utilizando las nuevas tecnologías exigen una voluntad legislativa tuitiva y clarificadora para la correcta aplicabilidad no solo en tiempos excepcionales por la Covid-19, sino como tendencia al futuro para el desarrollo económico, político y social de la nación.

**BIBLIOGRAFÍA**

Formato duro:

Arcos Aguilera, B. (2017). ***Análisis jurídico –laboral del teletrabajo.*** Trabajo fin de grado.

Castellano María I y Caridad M y 2 Virviescas John y Martínez Jairo. (2017). ***El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas***. 4Vol. 38 (Nº 31).

Grado en relaciones laborales y recursos humanos.

Puntriano, César. (2014).***“El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores”.*** Ius et veritas. No 29.

Sellas i Benvingut, R. (2001).***El régimen jurídico del teletrabajo en España, las causas objetivas y colectivas de extinción de la relación laboral.*** Editorial Universitaria Ramón Areces, España.

Sierra Benítez y Esperanza Macarena. (2011***). “El contenido de la relación laboral en el teletrabajo”.*** Consejo económico y Social de Andalucía, España.

Thibault Aranda, J. (2000).***El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral***. Consejo económico y Social, España.

Formato digital:

Rodríguez, M. (2020).  ***Los países que lideran la tendencia del teletrabajo en el mundo.*** Disponible en:

<https://www.laestrella.com.pa/economia/200221/paises-lideran-tendencia-teletrabajo> Consultado el 22/06/2020.

Furlong. S. (2020) Pandemia y desigualdades en América Latina. Disponible en:

<https://www.celag.org/pandemia-y-desigualdades-en-america-latina/> Consultado el 23/06/2020.

Ministerios de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Colombia. Disponible en: <https://www.teletrabajo.gov.co> (Consultado: 25/06/2020)

Sanguineti Raymond, W. “Informe Teletrabajo y Globalización: en busca de Respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo”, El blog de Wilfredo Sanguineti

Disponible en: <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2009/08/teletrabajo-y-globalizacion-final-informe.pdf> Consultado el 30/04/ 2020

Ginès I Fabrellas, A y Luque Parra, M. (2016). ***Teletrabajo y prevención de riesgos laborales***. Confederación española de organizaciones empresariales. Madrid. Pp. 21. Disponible en: <http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-deriesgos-laborales.pdf> Consultado (30/03/ 2020)

Caterina Ch. (2019) ¿***Qué son las TIC?*** (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) <https://www.significados,com/tic/> Consultado (22/ 05/2020)

Crisanto, F. (2015). ***Pymes Colombianas y el Teletrabajo***. Disponible en: <http://www.fernandocrisanto.com> Consultado el 22/06/2020

Universia España (2013). ***Teletrabajo: una modalidad en crecimiento.*** Disponible en <https://www.universia.es/index.htm> Consultado 18/06/2020.

Silva Correa. Y. (2019). ***¿Cómo y cuándo se aplica el teletrabajo?,*** Disponible en.

<http://www.granma.cu/cuba/2019-09-22/como-y-cuando-se-aplica-el-teletrabajo-22-09-2019-20-09-07>

Consultado el 3/07/2020.

Legislaciones:

Ley 116/2013 Código de trabajo.

El Decreto- Ley No. 370 sobre la informatización de la sociedad en Cuba.

El actual Decreto 6/ 2020 del Consejo de Ministros relativo a las medidas laborales, salariales y de seguro social relacionadas con la prevención y enfrentamiento a la Covid- 19.

1. Arcos Aguilera, B. (2017). ***Análisis jurídico –laboral del teletrabajo.***Trabajo fin de grado.

   Grado en relaciones laborales y recursos humanos. Pp 12 [↑](#footnote-ref-2)
2. Rodríguez, M. (2020).  ***Los países que lideran la tendencia del teletrabajo en el mundo.*** Disponible en:

   <https://www.laestrella.com.pa/economia/200221/paises-lideran-tendencia-teletrabajo> Consultado el 22/06/2020. [↑](#footnote-ref-3)
3. Furlong. S. (2020) Pandemia y desigualdades en América Latina. Disponible en:

   <https://www.celag.org/pandemia-y-desigualdades-en-america-latina/> Consultado el 23/06/2020. [↑](#footnote-ref-4)
4. Thibault Aranda, J. (2000).***El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral***. Consejo económico y Social, España. Pp 30 [↑](#footnote-ref-5)
5. Norbert Wiener (Columbia 1894-Suecia 1964) fue un matemático estadounidense, conocido como el fundador de la cibernética.) [↑](#footnote-ref-6)
6. Si se examina la literatura sobre el tema, se puede comprobar que, además de teletrabajo, se utilizan términos como teledesplazamiento, trabajo en red, trabajo a distancia, trabajo flexible, trabajo en el domicilio, trabajo móvil o trabajo alternativo. [↑](#footnote-ref-7)
7. Ministerios de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Colombia. Disponible en: <https://www.teletrabajo.gov.co>

   (Consultado: 25/06/2020) [↑](#footnote-ref-8)
8. Sellas i Benvingut, R. (2001).***El régimen jurídico del teletrabajo en España, las causas objetivas y colectivas de extinción de la relación laboral.*** Editorial Universitaria Ramón Areces, España. Pp 15 [↑](#footnote-ref-9)
9. Sanguineti Raymond, W. “Informe Teletrabajo y Globalización: en busca de Respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo”, El blog de Wilfredo Sanguineti

   Disponible en: <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2009/08/teletrabajo-y-globalizacion-final-informe.pdf> Consulta: 30/04/ 2020 [↑](#footnote-ref-10)
10. Puntriano, César. (2014).***“El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores”.*** Ius et veritas. No 29. Pp. 157. [↑](#footnote-ref-11)
11. La Comisión Europea es el órgano ejecutivo y de iniciativa legislativa sobre el Parlamento europeo y el consejo de la Unión Europea. Se encarga de proponer la legislación, la aplicación de las decisiones, la defensa de los tratados de la Unión y del día a día de la UE. [↑](#footnote-ref-12)
12. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de vida y de Trabajo (Eurofound) ofrece conocimientos y resultados basados en la investigación para contribuir a desarrollar políticas sociales y laborales. Su objetivo último es ayudar a planificar y establecer mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa. [↑](#footnote-ref-13)
13. Sellas I Benvingut, R. (2001). ***El Régimen Jurídico del Teletrabajo en España***, Aranzadi Editorial, Navarra. Pp.32. [↑](#footnote-ref-14)
14. Ginès I Fabrellas, A y Luque Parra, M. (2016). ***Teletrabajo y prevención de riesgos laborales***. Confederación española de organizaciones empresariales. Madrid. Pp. 21. Disponible en: <http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-deriesgos-laborales.pdf>

    Consultado (30/03/ 2020) [↑](#footnote-ref-15)
15. "Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocidas como TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes"- Caterina Ch. (2019).  ***¿ Qué son las TIC ?*** (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) <https://www.significados,com/tic/> Consultado (22/ 05/2020) [↑](#footnote-ref-16)
16. Sierra Benítez y Esperanza Macarena. (2011***). “El contenido de la relación laboral en el teletrabajo”.*** Consejo económico y Social de Andalucía, España. Pp 36 [↑](#footnote-ref-17)
17. Castellano María I y Caridad M y 2 Virviescas John y Martínez Jairo. (2017). ***El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas***. 4Vol. 38 (Nº 31). Pp 14 [↑](#footnote-ref-18)
18. Crisanto, F. (2015). ***Pymes Colombianas y el Teletrabajo***. Disponible en: <http://www.fernandocrisanto.com> Consultado el 22/06/2020 [↑](#footnote-ref-19)
19. Universia España (2013). ***Teletrabajo: una modalidad en crecimiento.*** Disponible en <https://www.universia.es/index.htm> Consultado 18/06/2020. [↑](#footnote-ref-20)
20. Silva Correa. Y. (2019). ***¿Cómo y cuándo se aplica el teletrabajo?,*** Disponible en.

    <http://www.granma.cu/cuba/2019-09-22/como-y-cuando-se-aplica-el-teletrabajo-22-09-2019-20-09-07>

    Consultado el 3/07/2020. [↑](#footnote-ref-21)
21. [↑](#footnote-ref-22)