

image not found or type unknown



www.juventudrebelde.cu

image not found or type unknown



Algunos consejos sencillos pueden mejorar la experiencia del teletrabajo Autor: Archivo de JR Publicado: 21/09/2019 | 10:55 pm

La opción del teletrabajo en Cuba debe ser perdurable

El teletrabajo y el trabajo a domicilio son formas de ejercicio laboral institucionalizadas que han ganado fuerza por estos días ante la contingencia energética. Para Marta Elena Feitó Cabrera, viceministra primera del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como oportunidades de empleo debieran perdurar

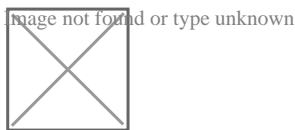
Publicado: Sábado 21 septiembre 2019 | 11:44:10 pm.

Publicado por: Yuniel Labacena Romero

El teletrabajo es un término laboral del que muchos cubanos escucharon por vez primera días atrás, a propósito de las medidas que adopta el país para enfrentar la coyuntura energética provocada por el recrudecimiento del bloqueo de Estados Unidos contra nuestro pueblo.

Es una práctica, sin embargo, con respaldo legal en la Ley No. 116/2013, Código de Trabajo, que entró en vigor en junio de 2014. La normativa establece en su artículo 20 que la relación laboral se formaliza con el contrato del que son partes el trabajador y el empleador y donde el sitio en el que se ejerce la actividad es acordado mutuamente.

Representa un postulado que forma parte de las cláusulas del contrato, independientemente del tipo que se haya suscrito; o sea, indeterminado o determinado, señaló a **Juventud Rebelde** Marta Elena Feitó Cabrera, viceministra primera del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).



Para esta actividad es vital que exista conectividad.

Foto: ACN

El término teletrabajo no aparece por sí mismo en la Ley No. 116, pero sí se fija que el lugar de trabajo, horario, duración de la jornada y el régimen de trabajo y descanso se acuerda entre las partes y en consecuencia este puede ser en la entidad laboral o el domicilio. Ahí está la fundamentación legal, aclaró.

Feitó Cabrera detalló que se trata de una forma flexible de empleo que permite al trabajador realizarlo sin su presencia física en la entidad durante una parte importante de la jornada de trabajo, y como norma general implica el uso frecuente de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), al menos con un mínimo de equipamiento. «Hablamos, por ejemplo, de computadora, impresora, fax... Dentro de ese equipamiento una de las cuestiones más importantes es que exista conectividad para la comunicación electrónica».

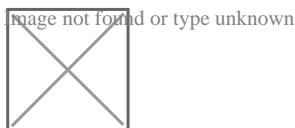
—¿Cuáles son las actividades que pueden realizarse?

—La gama de actividades es amplia: diseño, arquitectura, análisis y programación, elaboración de dictámenes, proyectos, periodismo... Depende mucho de las responsabilidades que se tengan. Puede desarrollarse lo mismo a tiempo parcial que total.

«Por ejemplo, en el caso de los profesores universitarios que tienen tiempo de preparación y no necesitan realizarla en la institución docente, pueden cumplirla en su casa e ir a la universidad en el momento que tengan que dar la clase y mantener contactos con el alumno, cumpliendo con la organización para ello dispuesta».

—¿Hablamos de una manera diferente de organización del trabajo? ¿Qué aciertos pudiera tener su aplicación?

—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.



Marta Elena Feitó Cabrera. Foto: Ricardo

Tamayo Pérez

«El teletrabajo disminuye los tiempos de desplazamiento hacia el centro laboral, elimina el ausentismo, las llegadas tardes... Además, el acomodo del horario tiende a incrementar la productividad y, por ende, lograr los

resultados esperados, e impacta en la reducción de gastos de la entidad, como el uso de la energía eléctrica».

—**¿Quién autoriza el teletrabajo? ¿Se necesita algún permiso especial?**

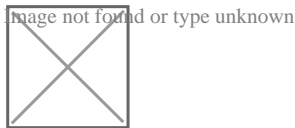
—Al tener respaldo legal, no se necesitan autorizaciones adicionales, es una facultad de las administraciones en las entidades laborales. Corresponde a los jefes de estas determinar, según las características de las labores, qué se va a realizar en la entidad en sí y qué puede ejecutarse fuera de ella.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

—**¿La persona que sea autorizada a hacer teletrabajo sigue cobrando lo mismo?**

—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.

—**Cuando se refieren al teletrabajo, las personas también lo asocian con el trabajo a domicilio...**

—Son conceptos diferentes. El trabajo a domicilio es otra alternativa que tienen las entidades, pero este no requiere necesariamente contar con todo el equipamiento de las TIC que demanda el teletrabajo. A lo mejor la persona tiene una computadora y no tiene conexión y desarrolla esta opción



Diseñador

de proyectos.

«En este caso pueden realizar dictámenes, revisar documentos, hacer informes, elaborar artículos... El trabajo a domicilio también tiene una gama amplia de actividades, que incluso puede ser de carácter productivo, como por ejemplo las costureras. Toca a la entidad pactar con el trabajador los períodos que tiene que personarse en el centro laboral a entregar la producción realizada o el trabajo técnico concluido.

«El avance de la informatización de la sociedad permite que el trabajador no tenga que ir a firmar una nómina para cobrar el salario porque cobran por una tarjeta magnética, eso también constituye una ventaja».

—**¿Y el control en estas formas de empleo cómo queda?**

—Lo importante es que se planifique bien el trabajo y exista una forma de medir y controlar el resultado final. Eso 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.

—**¿En otros contextos se había empleado el teletrabajo o el trabajo a domicilio?**

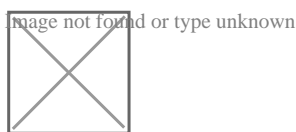
—En su concepción amplia, el teletrabajo no tiene mucha tradición en Cuba, porque el proceso de informatización de la sociedad ha cobrado fuerza en los últimos tiempos. Eso sí, existen organismos que están más avanzados que otros, pues han podido adquirir equipamiento en el ámbito de las TIC que les permite desarrollar mejor esta forma de empleo. De trabajo a domicilio sí hay antecedente, incluso antes de que el lugar

de trabajo se estableciera como una de las cláusulas a pactar, entre los tipos de contratos existió uno denominado Contrato a Domicilio.

—¿Entonces, no debemos ver el teletrabajo como una medida privativa de esta situación coyuntural?

—No. El teletrabajo está contenido en la política de informatización de la sociedad y desde ahí se pretende potenciarlo. Ya se ha implementado en algunas entidades que tienen creadas las condiciones. El Código de Trabajo da muchas facilidades y tiene aspectos que no se explotan tanto, como es el caso del teletrabajo y el pluriempleo, que nosotros como organismo rector estamos impulsando.

«El pasado 4 de septiembre, en reunión sostenida por la dirección del MTSS con los viceministros y directores que atienden la actividad de Recursos Humanos en los organismos y entidades nacionales, se indicó, a los efectos de su implementación, identificar las actividades de la economía en las que resulta factible potenciar el teletrabajo. La coyuntura energética se produjo posteriormente, pero ya había este antecedente y entidades en condiciones de aplicarlo.



Redactor de contenidos.

«La cubana es una sociedad que envejece, hay personas que por la propia edad tienen movilidad restringida; entonces, el teletrabajo es una opción buena y viable, una opción que tiene que seguir potenciándose si la naturaleza del trabajo que se realiza y las condiciones tecnológicas lo permiten.

«Ambas formas de empleo —teletrabajo y trabajo a domicilio— no son privativas de este período, cuando concluya esta contingencia, la administración de la entidad puede mantener a los trabajadores en ellas si antes no las habían aplicado. Como norma, el teletrabajo debe perdurar».

Ajustes necesarios

Sobre el régimen de trabajo y descanso, el horario laboral y las posibilidades que tienen las entidades de adecuarlos de conformidad con lo establecido en los artículos 85, 86 y 89 de la Ley No. 116, también ahondamos con la Viceministra Primera del MTSS, pues son otras medidas que pueden aplicarse.

Feitó Cabrera nos detalló así que en el sector empresarial lo relativo a cada uno de estos asuntos (como aplicar el desplazamiento del horario de comienzo y terminación de la jornada laboral, trabajar corrido, acortar o desplazar la pausa para el almuerzo...) se aprueba por los jefes de las entidades; mientras que en el presupuestado se autorizan por el jefe del órgano, organismo o entidad nacional.

«En ambos casos es una facultad de los jefes y se ejerce en acuerdo con la organización sindical en representación de los trabajadores de la entidad. Así, si el ajuste de la jornada permite cumplir con la totalidad del tiempo previsto según el régimen de trabajo y descanso aprobado (44 o 40 horas semanales), se cobra el ciento por ciento del salario. En caso contrario, se paga en correspondencia con el tiempo real trabajado y puede combinarse con el tratamiento a la interrupción laboral.

«Lo anterior no debe confundirse con lo establecido en el artículo 90 del Código de Trabajo que les da facultades al MTSS y a los presidentes de los Consejos de las Administraciones Provinciales, de manera excepcional para determinadas actividades y situaciones, a fijar los horarios de trabajo por interés social o fuerza mayor».

—**La interrupción laboral ha estado entre las mayores preocupaciones de los trabajadores cuando ocurre algo extraordinario...**

—Muchas personas lo asocian con que «me voy para la casa y cobro garantía salarial». Sin embargo, lo primero que se debe utilizar es la opción de reubicación laboral. En esta situación coyuntural se ratifica el tratamiento laboral y salarial establecido según el artículo 58 del Código de Trabajo y los artículos del 75 al 77 del Reglamento.

«Debe determinarse quiénes son los trabajadores afectados por la interrupción, y de ellos quiénes permanecen laborando en el centro de trabajo previa consulta con la organización sindical, y quiénes se reubican en otros cargos en la propia entidad, en otra o en labores dirigidas al restablecimiento de la actividad del centro de trabajo».

—**¿Cómo se realiza esa reubicación? ¿Qué sucede si no se puede reubicar a un trabajador?**

—La reubicación se realiza contra plazas vacantes que se requiera cubrir, el concepto de trabajo socialmente útil se eliminó del Código de Trabajo por las distorsiones salariales que conllevaba, y no puede confundirse con el trabajo voluntario, el cual no se remunera.

«¿Por qué digo esto? Porque, por ejemplo, si en una entidad que aplica un sistema de pago que abarca a tres trabajadores y con un falso concepto de reubicación van a ese lugar diez trabajadores con el mismo plan, al final esos tres trabajadores van a cobrar por un resultado que no generaron, y así se tergiversan los indicadores trabajo y salario. Ese no es el concepto de reubicación que establece el Código de Trabajo. Los trabajadores reubicados temporalmente cobran el salario del cargo que pasan a desempeñar, de acuerdo con las formas y sistemas de pago aplicadas.

image not found or type unknown



Las entidades tienen posibilidades de adecuar el régimen de descanso de su personal. Foto:
www.banco-metropolitano.com.cu

«Hay muchos lugares donde se requiere fuerza de trabajo y podemos ubicar a un trabajador interrumpido para que tenga una vía para obtener sus ingresos y ser útil a la sociedad; cuando no resulta posible la reubicación, recibe una garantía salarial equivalente al ciento por ciento de su salario básico diario por el período de un mes,

computado de forma consecutiva o no, dentro del año calendario de que se trata».

—**Muchas veces el trabajador no está de acuerdo con el lugar donde lo reubican, no le ve lógica a tal o más cual reubicación...**

—El Código de Trabajo establece que si el jefe de la entidad le ofrece una reubicación al trabajador y este la rechaza injustificadamente, no cobra la garantía salarial que fija la ley.

«Está claro, sin embargo, que al hacer la propuesta de reubicación a un trabajador, la administración tiene que aplicar cierto nivel de lógica y sentido común. No puede ser, por ejemplo, que en medio de esta situación con las limitaciones de transporte, lo reubique mucho más lejos del lugar donde vive la persona. Las administraciones deben hacer un análisis de cada trabajador para hacerle la oferta, que puede ser más de una».

—**Una vez que concluya el mes de la garantía salarial que establece la ley y continúe la situación, ¿qué pasa si el núcleo familiar del trabajador se queda sin ingresos o si estos son insuficientes?**

—Pasado el mes de interrupción laboral, no procede el pago de la garantía salarial y se mantiene el vínculo de trabajo con la entidad. Sin embargo, en Cuba nadie se queda desamparado; si el núcleo familiar del trabajador se queda sin ingresos o si estos son insuficientes, tal como está previsto en la Ley de Seguridad Social, a solicitud del trabajador, la Dirección de Trabajo de su municipio de residencia lo protege de inmediato con una prestación monetaria eventual, y de persistir la situación tramita la prestación monetaria temporal.

—**¿En una situación como la que vivimos ahora se suspenden los sistemas de pago?**

—No. Hay que mantener la aplicación de los sistemas de pago y de estimulación hasta que las condiciones lo permitan, y solo si no se prevé su recuperación en el transcurso del año, aplicar la forma de pago a tiempo (salario básico) a los trabajadores abarcado en los sistemas de pago por resultados en entidades que incumplen los indicadores directivos y límites asociados a la formación y distribución del salario.

—**¿Y en el caso de la seguridad y la asistencia social?**

—No puede existir ningún tipo de afectación en este sentido. Hay que mantener la vitalidad del sistema de seguridad social y de asistencia social, incluido el pago de las pensiones y prestaciones, cumpliendo con el calendario aprobado para el año.

—**¿Qué hacen los trabajadores por cuenta propia y los de otras formas de gestión del sector no estatal de la economía ante un escenario como el de hoy?**

—En este caso ellos son sus propios empleadores, entonces tienen la posibilidad de determinar a qué hora abrir y cerrar, cuáles servicios brindar o no, cómo organizar al personal que tienen contratado...

«Finalmente debemos apuntar que el conjunto de medidas establecidas ha tenido un principio: garantizar la vitalidad y funcionamiento del trabajo. Ninguna va en detrimento de lo que está establecido, hay que reorganizar nuestras fuerzas de trabajo y seguir garantizando la productividad, porque Cuba no está paralizada, sigue avanzando. Son tiempos de seguir despertando en todos el amor por el trabajo».

Para ampliar el tema te invitamos a leer:

- [Tips para tener éxito en el teletrabajo](#)

- [Lo que está legislado](#)

image not found or type unknown



Los trabajadores por cuenta propia también pueden tomar sus medidas. Foto: Roberto Suárez Piñón

<http://www.juventudrebelde.cu/cuba/2019-09-21/trabajando-en-casa>

Juventud Rebelde | Diario de la juventud cubana
Copyright © 2017 Juventud Rebelde