

## Teletrabajo en Cuba Telework in Cuba

---

José Gerardo González Domínguez  
E-mail: [gonzalezdominguezjosegerardo@gmail.com](mailto:gonzalezdominguezjosegerardo@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5454-8651>

Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”, Cienfuegos, Cuba.

### Cita sugerida (APA, séptima edición)

González Domínguez, J. G. (2024). Teletrabajo en Cuba.. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 9(3), 125-131. <http://rccd.ucf.edu.cu/index.php/rccd>

### RESUMEN

En el presente estudio se realizó un acercamiento al teletrabajo, resumiendo los principales criterios doctrinales y las experiencias internacionales que han sido socializadas en esta materia. Se abordó, además, desde la perspectiva de estos conocimientos previos, la regulación legal cubana vigente para el teletrabajo.

Como resultado del análisis, se aportó un conjunto de elementos que no están plenamente identificados en las disposiciones jurídicas nacionales, los cuales se sugiere sean considerados para el mejoramiento futuro de las mismas y para la implementación más adecuada de las políticas laborales en el país.

### Palabras clave:

Teletrabajo, Contrato, Trabajo.

### ABSTRACT

In the present study, an approach to teleworking was carried out, summarizing the main doctrinal criteria and the international experiences that have been socialized in this matter. In addition, from the perspective of this previous knowledge, the current Cuban legal regulation for teleworking was addressed. As a result of the analysis, a set of elements that are not fully identified in the national legal provisions were provided, which are suggested to be considered for their future improvement and for the most adequate implementation of labor policies in the country.

### Keywords:

Telecommuting, contract, Work.

## Introducción

Desde septiembre del año 2019 el trabajo a distancia fue una estrategia impulsada en Cuba como parte de las medidas que adoptó el país para enfrentar la coyuntura energética del momento, sin embargo, se puede afirmar que es después del inicio de la pandemia de la Covid-19 en el año 2020 que realmente se comienza una aplicación intensiva y generalizada de esta modalidad contractual.

En efecto, con carácter retroactivo de su contenido al mes de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) dictó la OM 414 de 1 de abril de 2020, referida a las Medidas laborales, salariales y de seguridad social relacionadas con la prevención y el enfrentamiento del coronavirus Covid-19 y en su adjunto, numeral 1, dispuso "fomentar el trabajo a distancia o el teletrabajo en todas las actividades que lo permitan" (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020).

Puede afirmarse que, con anterioridad a los dos acontecimientos antes explicados, la Ley No. 116 a través de la cual se puso en vigor el Código de Trabajo, no había sido utilizada para amparar la práctica de contrataciones de teletrabajo por parte de las entidades estatales en el país. De hecho, el término teletrabajo no aparece por sí mismo en la ley y el argumento ofrecido desde el ordenamiento jurídico laboral por el MTSS para utilizar esta figura, encontró como único amparo a su artículo 24 inciso e), en el que se expresa que los contratos de trabajo contienen al menos el lugar de trabajo acordado entre las partes. Independientemente de la afirmación anterior, sin embargo, se debe precisar que el trabajo a distancia no constituye un elemento nuevo en el escenario jurídico laboral cubano, pues la derogada Ley No. 49 (Ministerio de Justicia, 1984), estipulaba en su artículo 37, inciso ch), que el contrato de trabajo escrito debía por lo menos tener como particulares el lugar donde debía ejecutarse el trabajo.

El elemento que sí marcó una significativa diferencia jurídico-práctica con la promulgación de Ley No.116, resultó ser el de la persona o autoridad facultada para estipular esas modalidades de trabajo y las condiciones del mismo. Todo ello se explica fácilmente al revisar el artículo 33 de la derogada Ley No. 49, en el cual estaba contenido el tratamiento a una modalidad del trabajo a distancia como lo era el trabajo a domicilio, especificándose que él quedaba sometido a las regulaciones que dictara el entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social -actual MTSS- en coordinación con los organismos correspondientes y la Central de Trabajadores. Sin embargo, en la vigente ley desaparece toda referencia específica al trabajo a domicilio y, por tanto, quedan sujetos todos los contratos de trabajo y sus diferentes modalidades a las facultades concedidas al empleador, tanto para los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, como aquellos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.<sup>1</sup>

Precisamente, desde el 2020, en Cuba se han evidenciado insuficiencias de conocimientos, especialmente de los empleadores estatales, sobre sus facultades para concertar contratos en la modalidad de teletrabajo, los casos en que ello puede ser posible y los términos legales para su

<sup>1</sup> El teletrabajo y el trabajo a domicilio no son tipos de contratos de trabajo sino, modalidades de ellos.

implementación. Manifestándose con mayor complejidad esta situación en los casos de modalidades que podrían denominarse sobrevenidas, es decir, que parten de la existencia de una relación contractual laboral anterior que no se inició con teletrabajo y debía dar continuidad transformándose en él.

Se considera que no quedó totalmente resuelta la problemática antes abordada al promulgarse la Resolución No. 71 de fecha 12 de agosto de 2021 "Reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo" y por ello, se decidió la realización de un estudio más profundo sobre este tema, utilizando los siguientes:

### Materiales y métodos

Histórico-lógico: para comprender las condiciones que determinan el estado actual de la temática.

Análisis y síntesis: se utilizó en la revisión y consulta de la bibliografía especializada sobre el tema, así como, en el estudio de la información existente.

Método descriptivo: se utilizó en la descripción de los diversos aspectos relacionados con el marco jurídico.

Inductivo-deductivo: para la identificación y explicación de la problemática estudiada.

### Aspectos generales sobre el teletrabajo

En relación a la empresa pública, el teletrabajo en Cuba se encuentra en una fase que podríamos denominar primaria, razones por las que resulta obligatorio repasar algunos aspectos vinculados con el origen del teletrabajo, su definición y muy especialmente, de aquellas características que lo diferencian de otras modalidades contractuales que también pueden desarrollarse en la Isla y con las que puede confundirse, con las correspondientes consecuencias jurídicas.

Ushakova (2015) expresa que los orígenes del concepto de trabajo a distancia, en su sentido actual vinculado al teletrabajo, remiten al ámbito nacional y no directamente a la esfera jurídica, ubicando su surgimiento en el año 1973, en el seno del grupo de científicos estadounidenses de la Universidad de California del Sur (University of Southern California), bajo la dirección del físico Jack Nilles, conocido actualmente como el padre del teletrabajo.

Según explica, el grupo de Nilles realizaba estudios sobre la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas, mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo y su sustitución por el traslado de la información necesaria transferida por el trabajador desde su domicilio o el centro de trabajo más próximo. En el contexto de la crisis del petróleo de entonces, la propuesta de Nilles permitía ahorrar el gasto de combustible vinculado al desplazamiento de los trabajadores en las horas punta y, asimismo, reducir la emisión de gases nocivos para el medio ambiente. Con el estudio del primer caso en los años 1973-1974, arrancó la idea de *moving the work to the workers instead of moving the workers to work*.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Se trata de la expresión en idioma inglés atribuida a Jack Nilles, con la cual describió el concepto que proponía y que se puede traducir al idioma español como llevar el trabajo a los trabajadores en lugar de los trabajadores al trabajo.

Benítez (2011) opina que, en la década de los años 90, el factor determinante en la proliferación del teletrabajo fue la conexión en red (internet), y el hecho de que el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones fuese cada vez más barato y de mayor velocidad.

No hay dudas de que los nuevos desarrollos tecnológicos, incluyendo el correo electrónico, impulsaron el intercambio de información entre los individuos, permitiéndoles trabajar en cualquier lugar y momento. Los cambios se generarían desde entonces, progresivamente, derivando en profundas modificaciones en el comportamiento tanto de las empresas como de los trabajadores, llegando hasta los escenarios que conocemos hoy.

Ushakova (2015), apunta que transcurrido un tiempo más que prudente desde la aparición del teletrabajo, todavía no se ha alcanzado una denominación común o universal y siguen existiendo numerosas maneras de referirse al hecho de trabajar en lugares distintos a las instalaciones del empleador. Los anglosajones hablan de “*homeworking*” (trabajo en casa), “*remote working*” o “*distance working*” (trabajo a distancia), “*telecommuting*” (teledesplazamiento), “*flexible working*” (trabajo flexible) o “*networking*” (trabajo en red).

Es un hecho que, al revisar la literatura científica jurídica, con bastante frecuencia, los autores utilizan indistintamente los términos teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo a domicilio. Estas tres modalidades contractuales, con ciertas similitudes, tienen también diferencias dignas de atención; independientemente de que se coincide con el criterio de aquellos autores que plantean la posibilidad, en determinados contextos, de que los tres términos antes referidos sean intercambiables y hasta puedan ser sinónimos en ciertas modalidades de trabajo, pese a que cada uno de ellos recoge matices distintos.

Benvingut (2001) considera que el trabajo a distancia es el término más ambiguo de los tres y lo define como aquel trabajo que se desarrolla fuera de los locales del empleador, de manera amplia y genérica. Por ello, según su criterio, el trabajo a distancia comprendería el teletrabajo, el trabajo a domicilio, el trabajo en telecentros, e incluso el teletrabajo móvil.

Sin perjuicio de las delimitaciones antes esbozadas, Camacho (2020) alerta en relación a que el teletrabajo se puede llegar a confundir con otras actividades que se llevan a cabo mediante las nuevas tecnologías como telemarketing, teleservicios o televenta, telemedicina, teledocencia, teleeducación, realizadas en sedes empresariales e institucionales, y en las que la prestación de servicios se ejecuta a distancia, pero con respecto al cliente y no al empleador. Consecuentemente, entiende que el teletrabajo se caracteriza por constituir una forma de organización de la actividad empresarial donde físicamente se distancia al trabajador de la empresa, prestando sus servicios desde un lugar distante, con independencia de que se relacione o no directamente con el cliente.

Benítez (2011) expresa que para muchos autores la relación entre los términos trabajo a distancia y teletrabajo es una relación de género–especie, porque todo teletrabajo

es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo, como por ejemplo el trabajo a domicilio o el de los agentes comerciales.

En un sentido amplio, el teletrabajo se identifica con “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 tecnología informática y/o telecomunicaciones” (Blanpain, 1995).

Los criterios de los diversos estudiosos de este tema no son menos polémico en el análisis de la importancia de la distancia o el lugar, pues mientras que para algunos este es un elemento esencial a tener en cuenta para configurar el teletrabajo, para otros, esta modalidad contractual no se perfila por la distancia, sino que lo realmente importante es que lo que se realiza es trabajo y, por lo tanto, el trabajo se convierte en un producto en sí mismo, que se puede mover, con el que se negocia y se comercia.

Tampoco tienen una posición pacífica los criterios sobre la relación contractual o vinculación laboral que se tiene que establecer para que esta sea considerada teletrabajo y si los trabajadores autónomos se pueden considerar o no personas que teletrabajan. Al respecto, Pérez (2009) señala que el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo en 2002, al igual que diversos autores, consideran teletrabajadores exclusivamente las personas que trabajan a distancia por cuenta ajena, aunque reconoce que la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1995) y la Comisión Europea (2000), sugieren una visión amplia del teletrabajo que comprendería el trabajo por cuenta propia.

También sobre esta modalidad contractual varios autores han establecido diversos tipos de alertas, así por ejemplo Lacavex (2009) destaca que, en principio, el teletrabajo lleva a pensar que el trabajador tendrá independencia y autonomía, sin embargo, esa libertad individual a veces es aparente porque también puede llevar a una sobrecarga laboral y en casos extremos a creer que se está disponible las veinticuatro horas del día, lo que lleva a una afectación negativa a la salud.

Las tecnologías y el empleo han sido objeto de profundos e interesantes estudios, tanto en su dimensión económica, como en su proyección jurídica. Tal es su relevancia que el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) se puede afirmar que es el otro elemento vital de diferenciación entre el teletrabajo y otras formas de trabajo a distancia<sup>3</sup>, puesto que este elemento influye en la forma que ha de realizarse el teletrabajo, ya se trate de teletrabajo en un domicilio o de teletrabajo móvil y, en consecuencia, influye también en los mecanismos de control del empleador sobre el trabajo a ejecutar.

Los mecanismos de control adquieren un papel protagónico en las negociaciones que deben llevarse a cabo en la relación jurídico laboral trabajador-empleador para la

<sup>3</sup> Se ha precisado anteriormente en este estudio que para algunos autores el uso de las TIC es, exclusivamente, el elemento esencial diferenciador de otras modalidades contractuales.

modalidad contractual del teletrabajo. Además, es práctica jurídica internacional dar solución a las cuestiones antes señaladas mediante el acuerdo mutuo entre el empleador y el trabajador que debería comprender, como mínimo, referencias a los días, horas, frecuencia, duración y necesidad o no de dar preaviso antes de efectuar la visita de control al domicilio. De hecho, existen algunas cláusulas tipo que pudieran ser utilizadas como, por ejemplo:

***El EMPLEADOR controlará y supervisará la actividad del teletrabajador mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos. Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes del empleador en el lugar de trabajo del teletrabajador y este fuera su propio domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de este. El Teletrabajador consiente libremente realizar reuniones a través de videoconferencias con el empleador y que en ningún caso se entienda como violación del domicilio privado.***

En cuanto a las obligaciones en materia de protección de datos, propios o de terceros, la doctrina consultada es mayoritaria en su consideración de que es responsabilidad del empresario salvaguardar y garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador desde su domicilio. En contraprestación, el trabajador responderá en caso de incumplimiento si, previamente, desde la empresa se hubieran tomado las medidas oportunas con respecto a las herramientas informáticas facilitadas al trabajador y le hubieran informado de las normas de la empresa respecto de la protección de datos, de las restricciones en el uso de equipos y de las sanciones en caso de incumplimiento.

Ferrero (2018) resume varias notas características del teletrabajo y que deberían estar presentes para definirlo como tal:

1. Carácter voluntario.
2. Carácter reversible (Cuando la prestación de servicios en régimen de teletrabajo no formase parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo será reversible, bien a demanda del trabajador o del empresario. Esta modificación podrá articularse mediante acuerdo individual o colectivo. Además, la negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral).
3. Adscripción a un centro de trabajo.
4. Uso de nuevas tecnologías.
5. Gastos (en equipamientos y para ejecutar la actividad laboral).

### ***El teletrabajo en Cuba***

Al revisar el artículo 24, inciso e), del Código de Trabajo (Ministerio de Justicia, 2014) fundamento jurídico esencial establecido por el MTSS para abrir las puertas al desarrollo del teletrabajo en Cuba, es posible establecer que la interpretación que ha de darse a su contenido es en realidad que dicho artículo e inciso ofrecen la posibilidad de que exista el trabajo a distancia, en su más amplia acepción, y no está referido a las formas en que él puede manifestarse

como el teletrabajo y el trabajo a domicilio. Destacando que estas últimas modalidades mencionadas no tienen ningún tratamiento específico en dicha ley.

Precisamente, la Resolución No.71 que puso en vigor el Reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo, parte en sus fundamentos del artículo e inciso de la ley del trabajo anteriormente referido y por ello, se hace posible que incluya en su regulación normativa al trabajo a distancia y el teletrabajo.

En el reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo, pareciera inicialmente que se opta por seguir la experiencia internacional abordando de forma independiente al trabajo a distancia y el teletrabajo, sin embargo, surgen dudas al respecto al continuar el estudio de su sistemática normativa, pues comienzan a quedar equiparadas ambas modalidades en múltiples aspectos.

La Resolución No.71 realiza una conceptualización en sus artículos 6 y 7 sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo. Resultando evidente la inclinación del MTSS hacia las posiciones que consideran únicamente posible al teletrabajo por cuenta ajena, por ello, al menos por el momento, no podrá ser utilizada por los empleadores personas naturales que reconoce el Código de Trabajo cubano en su artículo 9, inciso b).

Aunque resulta cierto que la reglamentación del trabajo a distancia y el teletrabajo que es analizada no se pronuncia expresamente, su regulación únicamente ofrece la posibilidad de una relación entre el trabajador y la entidad<sup>4</sup>, con independencia de que pueda ser apreciado por momentos la contradicción de que la propia resolución en su desarrollo también haga genéricamente referencias al empleador<sup>5</sup>.

Es importante resaltar que el reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo en Cuba, como mínimo, es complejo para su interpretación y aplicación. Ejemplo de ello son la definición de los sujetos a los que resulta aplicable y que es ofrecida en el artículo 2.1, al igual que su Capítulo II denominado Contrato de Trabajo, artículo 9.2. Puesto que en ambos casos se concede espacio al teletrabajo en los cargos que se cubren por designación, sin ofrecerse ninguna precisión o limitación del alcance al respecto.

Sobre el particular anteriormente expuesto se debe hacer la reflexión, en primer lugar, de que las formas reconocidas para establecer la relación jurídico laboral en Cuba diferencian perfectamente a la que ocurre por designación de aquella que debe tener lugar mediante contrato de trabajo propiamente dicho, no siendo admisible su confusión ni ofreciéndose para cada caso, al menos en principio, el mismo tratamiento legal.

En segundo lugar, se debe agregar que las relaciones laborales por designación comprenden en la legislación cubana un ámbito diverso, que abarca la categoría ocupacional de Cuadro, las categorías ocupacionales contempladas

<sup>4</sup> El artículo 10 de la Ley No. 116 Código de Trabajo de Cuba, define qué puede entenderse por entidades en su artículo No. 10 y no incluye en ellas a las personas naturales empleadores.

<sup>5</sup> El artículo 9 inciso b) de la Ley No. 116 Código de Trabajo de Cuba, define como empleadores a las personas naturales dotadas de capacidad legal para concertar relaciones de trabajo y a las personas jurídicas.

dentro de la nomenclatura de funcionarios y, también, casos especiales de trabajadores de las categorías ocupacionales operarios, técnicos, administrativos y de servicios, existiendo para cada una de esas relaciones laborales regulaciones específicas.

Precisamente, dentro del universo de la categoría ocupacional de servicios, el Decreto 326 Reglamento del Código de Trabajo artículos 96 inciso a) y artículo 98, configuran un supuesto especial por el cual deben establecer su relación jurídica laboral por designación, pero aplicando las disposiciones especiales establecidas para las relaciones jurídicas laborales de los funcionarios y no las contenidas como normas generales en el cuerpo del Código de Trabajo cubano. (Ministerio de Justicia, 2014).

En correspondencia con los elementos aportados, las discrepancias en la suscripción del documento que jurídicamente implemente el teletrabajo, para relaciones de trabajo no iniciales o sobrevenidas, no tendrían el mismo fundamento legal del artículo 24, inciso e), de la Ley No. 116, el cual está establecido exclusivamente para los contratos de trabajo, máxime cuando los movimientos del puesto de trabajo pueden tener también diferente sustento legal para los casos de contratos de trabajo y de las relaciones laborales por designación.

Algunos estudiosos del tema podrían sostener el argumento, para combatir el criterio anteriormente dado, de que a partir de la Resolución No.71 este asunto encuentra fundamento en el mismo Reglamento que ella establece, sin embargo, la carencia de jerarquía normativa entendemos que imposibilita la validez de tal argumento.

La revisión de la propia Ley No. 116 nos demuestra que el desarrollo de los artículos en ella, vinculados a la modificación del contrato de trabajo, es decir, modificar las condiciones del contrato inicial en relación con el lugar de trabajo acordado por otro lugar de trabajo distinto, sin estar presente la voluntad del trabajador, no están redactados para situaciones en las que se desee por el empleador cambiar al régimen del teletrabajo, pues su contenido termina siendo finalmente imperativo. Aspecto contrario al principio motivacional y creativo que conduce al éxito del teletrabajo. (Ministerio de Justicia, 2014).

En relación con los trabajadores que pueden quedar sometidos al teletrabajo no existe ninguna distinción en función de su capacidad jurídico laboral, por lo que acorde a lo establecido en la Ley No. 116 podría establecerse teletrabajo con jóvenes de 17 años de edad que comienzan su vida laboral e incluso, en los casos excepcionales de 15 y 16 años. Este elemento debe ser objeto de atención y seguimiento puesto que, tanto en función de la cultura organizacional como de la dimensión social del trabajo, resulta contraproducente que el trabajador tenga como primer escenario laboral por cuenta ajena su propia independencia y falta de contacto directo con el centro de trabajo que debe formarlos en los valores laborales de la sociedad cubana.

Es interesante que el artículo 4 de la Resolución No.71 establezca que los trabajadores sujetos al Reglamento -teletrabajo y trabajo a distancia-, tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales, por ello reciben igual retribución por el trabajo realizado, según la forma y sistema

de pago que tengan aplicado, excluyendo los inherentes al trabajo presencial relacionados con la puntualidad, la asistencia al trabajo y la realización de trabajo extraordinario. Además de que la redacción dada al citado artículo 4 se estima deficiente porque incluye no solo derechos sino también obligaciones, igualmente se considera imprecisa, ya que el artículo 5 de la misma disposición jurídica contempla la posibilidad del ejercicio del teletrabajo a tiempo parcial (Ministerio de Justicia, 2021).

Se puede agregar que el trabajo extraordinario es un asunto debatido internacionalmente en los casos de teletrabajo porque resulta difícil, cuando él es organizado correctamente, que el trabajador en sus condiciones del hogar no labore mucho más que una jornada ordinaria de trabajo e incluso, que lo haga en días de descanso semanal no habilitados para trabajadores presenciales.

El reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo ofrece un mismo tratamiento para ambas modalidades contractuales, en cuanto a los aspectos de la contratación -que anteriormente se han analizado-, la infraestructura tecnológica y el control del trabajo a distancia. Por lo cual se aprecia una uniformidad normativa que no debiera existir por tener el teletrabajo, como ya se ha señalado, peculiaridades que no se manifiestan en el trabajo a distancia y viceversa.

Sobre la infraestructura tecnológica la legislación cubana ha acogido los criterios internacionales que conciben que ella puede ser facilitada por el empleador o ser propiedad del trabajador. En este último caso, el empleador se compromete a verificar la conectividad que facilite el trabajo, planificar el mantenimiento preventivo y los suministros de operación; establecer la seguridad de los datos y la privacidad. (Fernández, & Graña, 2021)

No obstante, la regulación legal no precisa a cuenta de cuál de las partes de la relación jurídico laboral correrán los gastos en estos casos, ni las normas financieras vigentes se han pronunciado sobre la ejecución de gastos de la entidad para el mantenimiento o reparación de equipos privados puestos a disposición del teletrabajo.

También deberán considerarse los posibles escenarios en que, por razones imperativas, el trabajador deberá asumir inicialmente los suministros o gasto, aunque con la aprobación del empleador- para que posteriormente estos le sean compensados.

En relación con el control del teletrabajo, la Resolución No.71 ha construido un escenario de control prácticamente similar a los sistemas para el trabajo presencial y en realidad no contempla el desarrollo de mecanismos específicos, así las regulaciones sobre la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, entre otras, no han quedado adecuadas o reflejadas en la norma jurídica. Tal vez, aun no se han visualizado las situaciones que en el futuro podrán comenzar a presentarse como los accidentes de trabajo en el domicilio o la necesidad de inspección de puestos de trabajos.

En el ámbito del control del tiempo de trabajo o del trabajo en sí mismo, se ha dispuesto toda la regulación legal en función de un resultado concreto, del cumplimiento de un

plan o tarea y a su vez, estos aspectos se han mezclado con otros que apuntan en materia laboral hacia la evaluación del desempeño del trabajador -se dispone, como parte del control, la evaluación de conocimientos y habilidades y no hacia el control en sí del trabajo que se debe ejecutar. No se hacen pronunciamientos sobre un sistema de seguimiento y supervisión en línea, ni mediante las plataformas informáticas instaladas en cada entidad incluso, la proyección del control principalmente en función del cumplimiento por parte del trabajador de los objetivos, unido al hecho de que no se requiere ningún pacto sobre el horario de trabajo o las jornadas laborales al momento de establecer la relación de teletrabajo, permite hacer la conjetura de que se ha querido llegar a establecer en las regulaciones jurídicas cubanas el denominado *Smart Working*<sup>6</sup>, aunque sin tener aun el desarrollo tecnológico suficiente para ello.

Relacionado con el proceso de control del teletrabajo surgen también aspectos vinculados a la ciberseguridad y a la protección de los derechos fundamentales del trabajador y por ello la Unión de Informáticos de Cuba (UIC) ha realizado interesantes recomendaciones Inter Press Service sobre las buenas prácticas de ciberseguridad para el desarrollo del teletrabajo, como lo son: (Inter Press Service, 2020)

- Que los puestos que trabajen con información clasificada no pueden implementar esta modalidad a distancia.
- En los dispositivos que se emplearán para el teletrabajo, deben usarse sesiones separadas para los temas personales y los de trabajo, esta última de estar protegida por contraseña segura.
- Debe usarse un navegador diferente para la navegación privada y para la comunicación corporativa. El navegador laboral no debe contar con complementos como gestores de descarga ni telemetría.
- Si se trabaja en la nube, se recomienda emplear herramientas que permitan edición en línea, sin necesidad de descargarlo al dispositivo, además de usar mensajería instantánea para la comunicación entre empleadores y empleados.

Las recomendaciones ofrecidas por la UIC ponen de relieve la necesidad de profundizar aún más en el estudio de la implementación del teletrabajo puesto que no solo serán necesarias las voluntades coincidentes del empleador y el trabajador para formalizar la relación laboral, así como un grupo de condiciones materiales a garantizar por el empleador o que puedan ser aportadas por el propio trabajador sino, que reviste especial importancia la participación directa del personal empleado en la entidad para llevar la seguridad informática, a los efectos de implementar políticas y acciones concretas que hagan viable el teletrabajo a desarrollar y con plena seguridad para todas las partes de la información a trabajar.

Desde el punto de vista normativo, en el país, la protección de datos en principio no reviste dificultad pues tanto las regulaciones sobre los Reglamentos de Seguridad Informática que están obligadas a tener todas las entidades con TIC, como las disposiciones de disciplina laboral

<sup>6</sup> *Smart Working* o trabajo inteligente es el término utilizado para denominar una forma superior de trabajo en la que se fusionan el teletrabajo y las nuevas tecnologías, centrándose en el cumplimiento de los objetivos y no de las horas de trabajo. Su clave radica en las tecnologías.

contenidas en la Ley No.116, prevén las políticas y la descripción de las posibles violaciones de ellas y de las medidas de seguridad informática, así como las medidas disciplinarias o de otra índole que pueden ser aplicadas. (Ministerio de Justicia, 2014).

Respecto a los derechos fundamentales en el teletrabajo, especialmente los relacionados con la intimidad e inviolabilidad del domicilio, se considera que ellos también deben recibir tratamiento específico en las normativas jurídico laborales cubanas. Con independencia de lo antes señalado, la carencia de cualquier pronunciamiento expreso que obligue a contemplarlo en el contrato de teletrabajo, por el momento, puede ser complementada a través del anexo o suplemento que en su momento firmen el empleador y el trabajador.

## Resultados y discusión

La propuesta formulada anteriormente puede ser una solución temporal pero no definitiva, pues quedaría supeditada la presencia o no de regulaciones sobre estos aspectos (acceso al domicilio, acceso a los medios informáticos propios, contactos de trabajo en el domicilio, etcétera) al mayor o menor conocimiento que tengan las partes contratantes sobre el asunto y, además, a la voluntad de pactarlo.

Todo ello, con independencia de que la Constitución de la República de Cuba, (2019) preceptúa en sus artículos 48 y 49 que:

Artículo 48: todas las personas tienen derecho a que se les respete su intimidad personal y familiar, su propia imagen y voz, su honor e identidad personal.

Artículo 49: el domicilio es inviolable. No se puede penetrar en morada ajena sin permiso de quien la habita, salvo por orden expresa de la autoridad competente, con las formalidades legales y por motivo previamente definido en la ley.

De igual forma, en el Código Penal en la Ley No. 62, se recoge la figura delictiva de la violación de domicilio en su artículo 287:

“El que, fuera de los casos autorizados en la ley, penetre en domicilio ajeno sin la voluntad, expresa o tácita, del morador, o permanezca en él contra su voluntad manifiesta, incurre en sanción de privación de libertad de tres meses a un año o multa de cien a trescientas cuotas o ambas”

El Anteproyecto de Código Penal aprobado por el Parlamento cubano en mayo de 2022, mantiene similar redacción que el hasta ahora vigente Código Penal citado anteriormente, modificando únicamente de tres a seis meses de privación de libertad el mínimo del marco sancionador, por lo tanto, se puede afirmar que se mantendrán las mismas garantías para los ciudadanos.

Se ha identificado que es práctica internacional dar solución a las cuestiones relacionadas con el impacto que puede tener la invasión de la privacidad del trabajador en su domicilio y las posibles afectaciones a aspectos relacionados con su dinámica familiar, mediante el acuerdo mutuo y previo entre el empleador y el trabajador haciendo referencias a los días, horas, frecuencia, duración y necesidad o no de dar preaviso antes de efectuar la visita de control al domicilio.

## Conclusiones

Dentro del futuro desarrollo de las relaciones laborales en Cuba, sin lugar a dudas, el teletrabajo ya ocupa un papel protagónico. Aun así, la presencia de esta modalidad contractual en el escenario jurídico cubano requiere de disposiciones jurídicas de mayor jerarquía normativa porque, aunque se regule una relación jurídico laboral, esta tiene la especialidad de trascender más allá del ámbito de la entidad, impactando sobre aspectos psicosociales, familiares, de derechos individuales, políticas estatales, entre otros.

La doctrina jurídica y la experiencia internacional, adecuadas al contexto e intereses cubanos, pueden servir como una útil referencia en el proceso de tránsito para el mejoramiento del teletrabajo cubano, pero tratándose de una relación contractual, la salud del teletrabajo dependerá en gran medida de la prontitud con la cual se establezcan nuevas regulaciones legales que se pronuncien de forma precisa sobre los aspectos señalados en este estudio.

El interés del Estado cubano por colocar en un plano de igualdad a todos los actores de la economía, convoca a la reflexión sobre la oportunidad y necesidad de considerar a los empleadores personas naturales (privados), sujetos facultados para establecer -en las situaciones concretas que proceda- el teletrabajo.

## Referencias bibliográficas

Benítez Sierra, M. (2011). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla. [https://www.academia.edu/37253775/El\\_contenido\\_de\\_la\\_relaci%C3%B3n\\_laboralenelteletrabajo](https://www.academia.edu/37253775/El_contenido_de_la_relaci%C3%B3n_laboralenelteletrabajo).

Benvingut Sellas, R. (2001). *El Régimen Jurídico del Teletrabajo en España*. Aranzadi Editorial, Navarra.

Blanpain, R. (1995) The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Camacho Solís, J. I. (2020). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derechosocial/article/view/15312/16387>.

Ministerio de Justicia. (2014). Ley 116 Código Trabajo. Gaceta Oficial.

<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/ley-no-116-codigo-de-trabajo>.

Ministerio de Justicia. (1984). Ley No. 49 Código de Trabajo. Gaceta Oficial.

[http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi\\_normativa/cubaley\\_nro491984.pdf](http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi_normativa/cubaley_nro491984.pdf).

Constitución de la República de Cuba. (2019). [https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2019-ex5\\_0.pdf](https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2019-ex5_0.pdf).

Ministerio de Justicia. (1988). Ley No. 62 Código Penal. Gaceta Oficial.

<https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/cpena-lactualizado2002202000.pdf>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2020). Medidas laborales, salariales y de seguridad social relacionadas con la prevención y el enfrentamiento del coronavirus covid-19. <https://www.azcuba.cu/sites/default/files/OM-414%20Medidas%20laborales%20salariales%20y%20de%20seguridad%20social%20relacionadas%20con%20la%20prevenci%C3%B3n%20del%20COVID%202031-3-20.pdf>

Ministerio de Justicia. (2021). Resolución No. 71 Reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2021ex72.pdf>

Inter Press Service (2020). ¿Tiene futuro el teletrabajo en Cuba? <https://www.ipscuba.net/economia/tiene-futuro-el-teletrabajo-en-cuba/>

Fernández Franco, S., & Graña, J. (2021). Los enfoques económicos actuales sobre tecnología y empleo. Una crítica a sus omisiones compartidas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(2), 351-370.

Lacavex Berumen, M. A. (2009). ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*.

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9594>

Pérez Sánchez, C. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea digital*, [en línea], No. 15, pp. 57-79, <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/130689>

Ushakova, T. (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo [en línea]*, 3(4,) pp. 74-92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5350568>

Ferrero Vicente, E. (2018). *El Teletrabajo en la doctrina y la jurisprudencia*. (Trabajo de Grado). [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/185320/TFG\\_2019\\_Ferrero\\_Vicente\\_Erica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/185320/TFG_2019_Ferrero_Vicente_Erica.pdf?sequence=1&isAllowed=y).