

# ¿El teletrabajo llegó para quedarse?

Especialistas de la Dirección Provincial de Trabajo detallan a *Escambray* sobre esta opción y la política establecida para evitar interrupciones laborales en el actual contexto

Mary Luz Borrego

En medio de las complejas y particulares circunstancias actuales de la economía nacional —debido fundamentalmente a la inestabilidad con el abasto de portadores energéticos que ha provocado el recrudecimiento del bloqueo norteamericano—, un nuevo término se ha acuñado en el lenguaje laboral cubano: teletrabajo o teleempleo.

Algunos directivos aún desechan esta modalidad o se muestran reticentes para aplicarla, desconociendo que el trabajo a distancia no solo viene como anillo al dedo en Cuba por los actuales escenarios, sino que también se ajusta a la estrategia nacional de fomentar el uso de las Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones.

*Escambray* dialogó sobre este tema y la política establecida para evitar interrupciones laborales en el actual contexto con Yaiselín Quesada Roque (YQR), subdirectora de Empleo, y Osmany Rodríguez Martínez (ORM), especialista en Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Provincial de Trabajo.

**¿Cómo se define el término teletrabajo y quién decide su aplicación?**

**ORM:** El teletrabajo no es nuevo, está recogido en el Código, que tiene un pensamiento abierto. El contrato de trabajo se pacta entre la administración y el trabajador y se acuerdan los lugares donde va a trabajar, la forma en que va a producir o a prestar el servicio. Lleva un mínimo de condiciones: tienes que tener tecnologías de la informática y las comunicaciones porque si no es imposible que haya comunicación en ambos canales para desarrollar la actividad.

**¿Cuáles profesiones se pueden ajustar a esta opción de empleo?**

**ORM:** Periodismo, Arquitectura, Ingeniería, diseñadores, productores musicales, gestores de información y en la Informática, entre otras profesiones. Hay empleos que no lo admiten, por ejemplo, una recepcionista tiene que ir al trabajo de forma física. Esta opción hay que desarrollarla porque la mente estrecha llevó a que no se ampliara a pesar de estar implícita dentro del Código.

**YQR:** No es algo nuevo, pero se usaba poco. Pudiera extenderse a otros oficios, pero en estos momentos no existen condiciones en todos los lugares para que otras profesiones lo apliquen.

**Pero eso es un poco relativo porque existen los Joven Club, las zonas wifi, el Nauta Hogar y muchos móviles corporativos con la 3G que pagan los propios centros de trabajo.**

**ORM:** Algunos cuentan con Nauta Hogar, pero otros no tienen ni teléfono para eso, la wifi cuesta caro, los Joven Club están copados por los jóvenes para jugar. Pudiera ser, pero esa no es la base. Hay que tener conectividad en la vivienda que permita un flujo de comunicación constante en ambos sentidos.

**YQR:** Tienen que cumplir con 40 o 44 horas semanales, las entidades deben tener cierto control sobre esto, formas de localización. Tal vez más adelante, cuando haya más condiciones, se puedan incorporar otros oficios.

**¿Qué ventajas ofrece esta opción para el empleado y el empleador?**

**ORM:** El teletrabajo tiene muchas ventajas para ambos: es un horario abierto, se descarga a la empresa o a la unidad presupuestada de gastos de electricidad, merienda, almuerzo... Además, el trabajador se autoplanifica la hora en que va a realizar el trabajo, puede hacerlo de noche, corrido, como él decida. Se descarga el



transporte en los horarios pico. Al final lo que se mide es el resultado, eso es lo básico. El trabajador tampoco está presionado por la mañana para llegar a tiempo. Hay que expandirlo, pero sobre la base del uso de las Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones. Hasta el momento no hay todo el desarrollo tecnológico para asumir esta opción.

**¿Quién autoriza y qué requisitos exigen para practicar esta modalidad?, ¿se mantiene el mismo salario?**

**ORM:** En la contratación la administración y el trabajador pactan cómo van a hacer la actividad, se ponen de acuerdo, incluso sobre el salario. Teóricamente hay que partir de que estás pactando al menos ocho horas de trabajo, lo que pasa es que no se establece la forma en la que se va a hacer, si a las dos de la tarde o a las tres de la mañana, pero todo se acuerda. Puede pagarse el salario completo.

**¿De qué forma se puede controlar al teleempleado?**

**ORM:** Lo que importa no es el control, lo que importa es que se cumpla. Estamos quitando una carga tremenda de los controles internos porque, sencillamente, si no cumples con el resultado pactado no te pago.

**Algunos confunden esta opción con el trabajo a domicilio, pero resultan diferentes.**

**ORM:** El trabajo a domicilio es antiguo, generalmente está asociado a producciones específicas, se paga por el resultado. Se aplica, por ejemplo, en las costureras, en otras manualidades de la Emprova, que les lleva la materia prima o un producto semielaborado para que lo terminen.

**Algunos se han preocupado porque pudieran quedar interrumpidos por la situación de inestabilidad energética del país, ¿se ha valorado esta posibilidad en la provincia?**

**ORM:** A lo que está llamando el Presidente de la República es a tratar por todos los medios de no declarar trabajadores interrumpidos. La declaración de interrupción tiene varias causas: falta de materia prima, de piezas de repuesto, rotura de equipos, por lluvias intensas, un ciclón, un incendio, contaminación, problemas de la corriente eléctrica, etc. Ahora estamos hablando del combustible. Todo esto

es ajeno a la voluntad del trabajador.

La dirección de Recursos Humanos tiene que tener la visión estratégica para ver cómo puede reubicar a los trabajadores sin afectación salarial, buscar opciones para no declarar interrumpidos.

Además, existe el Decreto-Ley No. 351 del 2018 que hace una modificación al Código y establece, excepcionalmente, que se le puede continuar pagando una garantía salarial del 60 por ciento del salario básico a determinados trabajadores interrumpidos hasta que se restablezca la actividad, pero con una solicitud previa de su organismo al Ministerio de Trabajo y al Consejo de Ministros, que es el que aprueba esa excepcionalidad.

**¿En cuáles oficios se aprueba la excepcionalidad y por qué?**

**ORM:** Para evitar la pérdida de trabajadores de alta calificación, por ejemplo, en las tabaqueras. Esta excepcionalidad es para preservar determinados oficios u habilidades que no se adquieren de la noche a la mañana.

**En los procesos de interrupción por causas ajenas al trabajador, ¿quién debe encargarse de buscar otra opción de empleo?**

**YQR:** La entidad tiene que tratar de buscarle una reubicación, aunque el trabajador se la puede buscar por su vía. Lo primero que tiene que hacer la entidad es tratar de reubicarlo ahí mismo. Si no existe posibilidad, debe buscar otra dentro de su propio organismo. De lo contrario, tiene que ir a la Dirección Municipal de Trabajo en busca de opciones. Estos procesos no se hacen por la libre. Las entidades son las máximas responsables de las reubicaciones y del tratamiento laboral al trabajador en estas coyunturas. Hay que evitar tenerlos en la casa sin garantía salarial.

**Cuando se reubica a una persona en otro puesto de la propia empresa o de otra, ¿con qué salario se queda?**

**ORM:** Cuando va a permanecer en su puesto de trabajo en espera del restablecimiento del proceso o es reubicado en labores para el restablecimiento de este servicio cobra el salario básico de su cargo. Quien sea reubicado temporalmente y pase a desempeñar otro tipo de actividad cobra el salario del cargo en el que se reubicó. Cuando no resulta posible reubicar al trabajador, este recibe una garantía salarial equivalente al ciento por ciento de su salario básico por un mes y a partir de ahí se queda sin garantía salarial.

**Las actuales circunstancias pueden afectar la disciplina laboral, ¿se ha previsto algún tipo de estrategia por el país para no resquebrajar el orden de la jornada?**

**ORM:** ¡Sí, cómo no! Se pueden desplazar horarios, algunos pueden empezar más temprano, siempre que se cumpla el principio de respetar las ocho horas. Otra variante sería adecuar los horarios, pero eso sí conllevaría disminuir el salario. Estamos llamados por la más alta dirección del país para tratar por todos los medios de que los trabajadores no se afecten.

**YQR:** También se puede trabajar corrido, eliminar el horario de almuerzo y que los trabajadores se vayan más temprano. Todo estará en dependencia del objeto social de cada entidad, tiene que ser a la medida de cada lugar, no hay una receta para resolver cada caso. Realmente, esta es una situación difícil y hay que aplicar variantes, ser creativos porque estas medidas se pueden alargar y no pueden traer indisciplinas e incumplimientos.



Yaiselín Quesada, subdirectora de Empleo, y Osmany Rodríguez, especialista en Gestión de Recursos Humanos en Trabajo Provincial. /Foto: Vicente Brito

**Escambray**

Órgano Oficial del Comité Provincial del Partido en Sancti Spiritus

Fundado el 4 de enero de 1979

**Director:** Juan A. Borrego Díaz  
**Subdirectora:** Gisselle Morales Rodríguez  
**Jefe de Información:** Reidel Gallo Rodríguez  
**Editora:** Yoleisy Pérez Molinet

**Diseño:** Angel R. Borges y Yanina Wong  
**Corrección:** Miriam López y Arturo Delgado  
**E-mail:** cip220@cip.enet.cu  
**Teléf.** 41323003, 41323025 y 41323047

**Dirección:** Adolfo del Castillo No. 10  
Código Postal: 60 200. Sancti Spiritus  
Impreso en Empresa de Periódicos.  
UEB Gráfica Holguín. ISSN 9664-1277