

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Teletrabajo y negociación colectiva en Cuba: mitos y realidades*

Yuzhina FUENTES SÁNCHEZ**
Zaida VALDÉS ESTRADA***

RESUMEN: Se analiza el marco regulatorio del teletrabajo en Cuba con énfasis en la negociación colectiva evidenciando aciertos e insuficiencias. Se reconoce el papel de los sindicatos, actor necesario para promover el perfeccionamiento del orden jurídico. En la experiencia cubana se evoluciona, localizándose puntos de encuentro y desencuentro con realidades de otros esquemas jurídicos y procesos de negociación colectiva foráneos. El legislador cubano adopta medidas para extender el teletrabajo, sin embargo, las normas jurídicas emitidas son aun perfectibles. Esto exige esfuerzos reguladores adicionales en atención a sus especiales características. Aquí la presencia sindical cubana, permite contribuir a la ordenación del teletrabajo en cada área o sector. Se precisa entonces un enfoque participativo unido al protagonismo del activismo sindical, de este modo, fortaleciendo la negociación colectiva en Cuba como fórmula para contribuir a la protección de los derechos de los trabajadores de la modalidad.

Palabras clave: Teletrabajo, régimen legal, Cuba, negociación colectiva.

SUMARIO: 1. Introducción necesaria. 2. Acercamiento conceptual del teletrabajo. 3. Teletrabajo en Cuba: de la anomia a la regulación expresa. 4. ¿Y la negociación colectiva cómo se visualiza? 5. ¿Cuál debe ser el papel de los sindicatos y de la negociación colectiva para proteger a los teletrabajadores? 6. A modo de conclusiones. 7. Bibliografía.

* El artículo forma parte de la investigación doctoral sobre teletrabajo en Cuba, como parte del programa de Formación Doctoral *El Derecho y sus retos en el siglo XXI* de la Universidad de Oriente (Cuba).

** Abogada; Asesora Jurídica en la Empresa de Tecnologías de la Información y la Automática (ATT) de la Unión Eléctrica; Profesora de Derecho Del Trabajo y la Seguridad Social a tiempo parcial, Universidad de Oriente (Cuba); Máster en Ciencias Especialista en Derecho Penal; Investigadora predoctoral en tema de teletrabajo desde el Derecho Laboral cubano; Miembro de la Sociedad Cubana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y de la Sociedad Cubana de Derecho e Informática.

*** Doctora en Ciencias Jurídicas, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Profesora Consultante y Profesora Emérita, se desempeñó como Rectora, Universidad de Oriente (Cuba); Miembro de la Sociedad Cubana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Telework and Collective Bargaining in Cuba: Myths and Realities

ABSTRACT: The regulatory framework of teleworking in Cuba is analysed with an emphasis on collective bargaining, evidencing successes and insufficiencies. It recognizes the role of trade union, a necessary actor to promote the improvement of the legal order. In the Cuban experience it evolves, locating points of encounter and disagreement with the realities of other legal schemes and foreign collective bargaining processes. The Cuban legislator adopts measures to extend teleworking, however the legal norms issued are still perfectible. This requires additional regulatory effort in view of its special characteristics. Here the Cuban trade union presence allows us to contribute to the organization of telework in each area or sector. A participatory approach is then required and a leading role of trade union activism too, in this way, strengthening collective bargaining in Cuba as a formula to contribute to the protection of the rights of workers in the modality.

Key Words: Telework, legal regime, Cuba, collective bargaining.

1. Introducción necesaria

El marco regulatorio del teletrabajo en Cuba exige a las entidades que se plasme en la negociación colectiva. Ello, en teoría apunta al papel de los sindicatos. Sin embargo, en no pocos se evidencian desaciertos en la normativa que prevé los aspectos relacionados con el teletrabajo, lo cual motiva estas líneas. Se intenta establecer las conexiones entre teletrabajo y negociación en la isla, desde una perspectiva jurídica y social, a fin de poner a descubierto incongruencias y falencias que este presenta y promover el perfeccionamiento del orden jurídico cubano.

A nivel internacional, según la Nota Técnica OIT denominada *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*, desde que en Latinoamérica entraron en vigor las medidas de confinamiento y otras como consecuencia de la pandemia de la Covid-19, en el peor momento de la crisis (segundo trimestre de 2020), 23 millones de personas trabajaron desde sus domicilios (entre el 20 y el 30% de los asalariados). Antes de la pandemia esa cifra era muy inferior (en torno a un 3%).

La negociación colectiva se ha convertido en un eje fundamental para la transformación equilibrada de nuestro sistema de relaciones laborales, lo cual constituye una necesidad. La forma en la que la transformación digital ha impactado nuestras vidas es innegable. Esta, junto a la sostenibilidad ambiental del trabajo, se erigen en factores determinantes del modo en que vivimos y trabajamos.

Del mismo modo que al comienzo de la Revolución Industrial, la mayoría de la población vivía y desarrollaba su actividad en áreas rurales, y por tanto los cambios en la organización del trabajo derivados del desarrollo fabril supusieron la migración del campo a la ciudad para vivir cerca del nuevo lugar de trabajo; de ese mismo modo en la “sociedad de la información”, la mayoría de las tareas no están ya relacionadas con objetos físicos sino con el procesamiento de información, lo que supone que los trabajadores no se vean obligados a desplazarse a la fábrica o a la empresa para desempeñar su actividad profesional¹. Se hace posible gracias a las modernas redes de telecomunicación que permiten transmitir esa información al lugar donde el trabajador quiera realizar su actividad laboral.

Esta es una de las razones que fundamenta la inclusión del teletrabajo como un nuevo contenido en los procesos de negociación colectiva. La misma contribuye tanto a la subsistencia de los nuevos puestos de trabajo como le

¹ Véase al respecto S. BOIAROV, *Meta 5 eLAC2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe*, Documento de Grupo de Trabajo eLAC2007, 2008, p. 4.

contribuye a la creación de otros nuevos de igual valía, como efecto del consenso de los actores sociales, dígame los trabajadores y sus empleadores o empresarios, los sindicatos que los representan y por último el Estado. El presente artículo parte de una mirada teórica de la definición de teletrabajo, para reflejar el mismo con el prisma de la negociación colectiva que requiere ser elemento de regulación en cada entidad empleadora y considerando las particularidades de cada sector, sosteniendo que en la realidad cubana persisten insuficiencias, algunas de las cuales pueden resolverse con una negociación eficaz, para contribuir al perfeccionamiento de la legislación laboral y a la protección de los derechos de los trabajadores que se insertan en esta modalidad.

2. Acercamiento conceptual del teletrabajo

Antes de adentrarnos en el mundo del teletrabajo, es importante definirlo. En términos coloquiales, es el trabajo realizado a distancia utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para vender productos y servicios al mundo. Desde el punto de vista etimológico, elaborar una definición de teletrabajo no es tarea fácil. El término Teletrabajo supone la unión entre *telon* (griego) y *tripaliare* (latín), que significan *lejos* y *trabajar* respectivamente. La palabra implica, por tanto, trabajo a distancia, pero eso no es, evidentemente, todo.

El concepto “a distancia” significa que se puede trabajar desde su casa, la de un familiar o amigo, un hotel, un restaurante, un ómnibus, un auto, un lugar con conexión conocido como ciber o cualquier otro lugar. Las TIC necesarias para estas tareas son básicamente computador personal (en lo subsiguiente PC), Internet, celular, teléfono y cámara digital, entre otras. Dentro de Internet se engloba principalmente la navegación web y el correo electrónico. Y, según el caso, blogs, sitios web, softwares de traducción, mensajería instantánea (chat) y telefonía IP (voIP).

La OIT² estableció que es una forma de trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, y que la utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono móvil fijo debe constituir una parte fundamental del desempeño del trabajo. De esta suerte, el trabajador se separa del contacto personal con colegas de trabajo y la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.

² OIT, *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*, Nota Técnica OIT, 2020.

En la revisión de la literatura sobre el tema se constata que, además de teletrabajo, se utilizan habitualmente otros términos³. Un abanico de definiciones ha florecido en los últimos dos años como consecuencia de la extensión tanto en cantidad como en calidad de esta modalidad de trabajo y forma de organizar el mismo.

En planos históricos, se afirma que el término teletrabajo apareció por primera vez en los Estados Unidos en 1973 de la mano de Jack Nilles, que lo definió como «enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo»⁴. Eran los tiempos de la crisis del petróleo y lo que se pretendía era evitar los desplazamientos para ahorrar consumo y reducir la contaminación.

Desde entonces varios estudiosos del tema, mencionan distintos elementos que identifican el teletrabajo, siendo así que tres de ellos se reiteran como claves en la mayoría de las definiciones, son: organización, localización y tecnología.

Los autores Gray, Hodson y Gordon⁵ apuntan que el teletrabajo sustituye los desplazamientos relacionados con el trabajo, por ello alegan:

[el teletrabajo] es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) firmado en Bruselas el 16 de julio de 2002 lo prevé como

una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

³ Se reconocen varios tales como teledespazamiento (*telecommuting*), trabajo en red (*networking*), trabajo a distancia (*remote working*), trabajo flexible (*flexible working*), y trabajo en el domicilio (*homeworking*).

⁴ J.M. NILLES, F.R. CARLSON JR., P. GRAY, G.J. HANNEMAN, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow and Today*, JALA International, 1973 p. 3.

⁵ M. GRAY, N. HODSON, G. GORDON, *El Teletrabajo. Aspectos generales*, Fundación Universidad-Empresa, 1995, p. 57.

Es precisamente el AMET una de las primeras fuentes normativas de reconocimiento de acuerdos colectivos, particularmente en lo relacionado con la visita al domicilio del trabajador.

Por su parte, Julián Arturo de Diego entiende que «El teletrabajo es un sistema por el cual las personas que tienen que prestar los servicios están conectadas por algún medio electrónico a fin de procesar y operar en algún servicio»⁶.

El teletrabajo presenta tanto ventajas como inconvenientes. Por lo que señalar las ventajas y desventajas de esta modalidad no es estéril. Como todo, se manejan luces y también sombras. Entre las desventajas se mencionan: dificultad para la desconexión psicológica del trabajo; para muchas personas, resulta costoso comprarse una computadora, un módem y un fax; una mayor tendencia al aislamiento; una menor integración en la empresa, lo que provoca la dificultad de controlar el trabajo; desarraigo y desinterés a la sindicalización.

De igual modo se consigna que todas las actividades laborales se pueden adaptar a esta nueva modalidad. Incluso aquellas que usted cree que se podría hacer en su casa, quizá podría realizarse mejor desde la oficina. En el mismo sentido se alega que las actividades que requieren creatividad y la intervención de más personas, así como aquellas que necesiten tareas en equipo, no son aconsejables para el teletrabajo. También que en ventas o en algunos servicios a clientes es incluso aconsejable tener espíritu de equipo y relaciones fluidas. Por último, se alude al conflicto de la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Estos aspectos destacables en tanto generadores de conflictos, discordias y por ello merecen entonces la regulación expresa, la cual, más allá de la norma general contenida en alguna norma general como son códigos, o resoluciones. Debe estipularse taxativa y casuísticamente según sector, puesto de empleo y actividad, y una vía para la solución de ello es la negociación colectiva en aras de proteger los derechos de los trabajadores.

3. Teletrabajo en Cuba: de la anomia a la regulación expresa

La regulación del teletrabajo en la experiencia cubana ha transitado por distintas etapas, con momentos de anomia, otros de regulación por interpretación analógica de la normativa general y más recientemente de regulación expresa, lo que se puede calificar como ascendente en lo

⁶ J.A. DE DIEGO, *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Abeledo Perrot, 2002, p. 56.

normativo. Las siguientes líneas evidencian esta afirmación.

En aras de analizar la factibilidad de la inclusión en nuestra legislación del teletrabajo como una nueva forma de trabajar, debe iniciarse el estudio de la Constitución de la República de Cuba⁷, para remitir a apreciaciones sobre el diseño de su incorporación en las normas laborales del país.

La Ley fundamental cubana, de 2019, no menciona expresamente el teletrabajo, mas reconoce como sus antecesoras, en su articulado los derechos al trabajo, a la remuneración, al descanso y otros relacionados⁸. Por tanto, al reconocer estos derechos, anclados en principios de igualdad y no discriminación, y en el sistema de garantías que ofrece, permite la consolidación del aparato normativo en función de regular realidades laborales como la que se establece por el teletrabajo.

Donde por primera vez se hizo mención del teletrabajo en las normativas patrias fue en el D-Ley 370/2018, de 17 diciembre, sobre la informatización de la sociedad en Cuba. En este se estableció en el art. 59, que los ministerios de Comunicaciones, de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con sus funciones, deben desarrollar acciones encaminadas a «desarrollar el teletrabajo, en coordinación con los demás órganos y organismos de la Administración Central del Estado».

El Código de Trabajo (Ley 116/2013, de 20 de diciembre), norma que consolida y perfecciona las regulaciones que garantizan la protección de los derechos y el cumplimiento de los deberes, derivados de la relación jurídico-laboral establecida entre los trabajadores y los empleadores, al tiempo que fortalece los mecanismos para exigir una mayor disciplina y reafirma la autoridad y responsabilidad de la administración.

Dicho Código en el art. 24 describe lo referente a los contratos de trabajo y en su letra e indica: «lugar de trabajo acordado entre las partes, horario, duración de la jornada y el régimen de trabajo y descanso».

Llama la atención que, contrario a la tendencia mostrada por los países de la región latinoamericana, en Cuba no existía un régimen legal de teletrabajo. Se denotó, por tanto, una interpretación extensiva del art. 24, sobre el lugar del trabajo. Esta misma razón originaba la necesidad de ser objeto de inclusión en los procesos de negociación colectiva. Al no existir una regulación específica, se dispuso extender en aplicación todos los postulados de la norma legal y de su Reglamento el Decreto 326/2014, de

⁷ Aprobada el 22 de diciembre de 2018; ratificada en referéndum el 24 de febrero de 2019 y promulgada el 10 de abril de 2019.

⁸ La Constitución cubana es profusa en la protección de los derechos laborales, véase entre otros los arts. 64, derecho al trabajo, 65, derecho a la remuneración, 66, prohibición del trabajo infantil, 67, derecho al descanso, y 56, derechos de reunión manifestación y asociación con fines lícitos y pacíficos.

12 de junio, Reglamento del Código de Trabajo.

Si bien es una norma protectora al ser aplicable por interpretación extensiva, lo relativo a todas las normas contentivas derechos, deberes, de las partes, e incluso los principios y la igualdad en el trato a los trabajadores, cierto es que en la práctica cubana se apreciaron insuficiencias las cuales se hicieron más notorias a partir de la crisis energética que vivió el país en 2019.

Algo diferente aconteció desde entonces a la fecha, pues primero en el proceso interno de crisis energética en la isla, y posteriormente en la pandemia por Covid-19 se sentaron las bases de realidades sociales que definirían otros senderos a transitar para el teletrabajo en Cuba.

Podemos afirmar entonces que a partir de dicho año se impulsó la aplicación del teletrabajo en el país, motivado en la necesidad de disminuir los índices de consumo de electricidad. Esta etapa se caracterizó a nuestro juicio, por la aplicación de las normas contenidas en órdenes ministeriales de la titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en las que se ponía énfasis en usar el teletrabajo y el trabajo a distancia para continuar la vida productiva del país en la situación de crisis energética.

Según conferencia ofrecida por el Ministerio, en las condiciones de entonces fue necesario priorizar la utilización del trabajo a distancia y dentro de ello la modalidad del teletrabajo, en las actividades que así lo permitían. La Ministra de Trabajo y Seguridad Social emitió luego la Orden Ministerial 20 julio 2020, n. 778, en la que reconocía que el trabajo a distancia y particularmente el teletrabajo fue la medida de ahorro que más influyó en el distanciamiento social necesario para enfrentar la pandemia por Covid-19. Ya en plena crisis la cifra de teletrabajadores en Cuba ascendió a 600 mil trabajadores.

Su aplicación masiva, se utilizó como fórmula de solución que conciliara la continuidad de la producción y los servicios en el país, o en otras palabras la vida económica con el obligado confinamiento social que derivó de la pandemia. Fue entonces cuando se dictó la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 12 agosto 2021, n. 71. En esta Resolución, se reconoce por vez primera al teletrabajo. Dicha norma define en su art. 6 el trabajo a distancia, luego en el siguiente conceptúa el teletrabajo⁹. Con ello,

⁹ El art. 7 de la supramencionada Resolución dispone que «El Teletrabajo es una forma de organización del trabajo en la que el trabajador desempeña una actividad sin estar presente físicamente en la entidad; la comunicación y el intercambio de información necesaria para desarrollar su labor, depende de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante el uso del correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea y otros mecanismos de comunicación que garantiza el empleador, sin que se excluyan los encuentros presenciales».

además de reconocer y definir al teletrabajo, se dispuso incluirlo en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT).

Expresamente su art. 3.1 dispuso que el empleador de conjunto con el sindicato correspondiente, debían definir, a partir de la estructura y plantilla de cargos aprobada, cuales son las áreas de trabajo y cargos en los que se puede utilizar el trabajo a distancia y el teletrabajo, siempre que la naturaleza de la actividad lo permita, y que todo ello debe ser incluido en el CCT.

No obstante, de conformidad con la revisión efectuada¹⁰ no se distingue en la mayoría de los Convenios revisados, la inclusión del teletrabajo en los procesos de negociación colectiva, por lo que se puso en riesgo la protección de los trabajadores que tuvieron que, en ocasiones de forma no precisamente voluntaria, laborar en esta modalidad.

Esto contradice la idea de que siendo el teletrabajo modalidad del trabajo a distancia que cada vez adquiere mayor relevancia, debe formar parte del contenido del CCT.

4. ¿Y la negociación colectiva cómo se visualiza?

En un acercamiento normativo, se identifica a nivel internacional un marco regulatorio preciso sobre la negociación colectiva. Se regula en el Convenio OIT C154 adoptado en 1981. Este en su art. 2 considera como negociación colectiva

todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Por ello, en dependencia de la situación en que surja el Convenio (en condiciones normales o como consecuencia de un conflicto), se han establecido como vías de elaboración el acuerdo convencional, el acuerdo paritario, la conciliación y el arbitraje¹¹.

¹⁰ Fueron revisados 16 Convenios colectivos de sectores diversos: empresas de tecnología, del sector energético, empresas de minería y metalurgia, empresas de comercio, entre otras.

¹¹ Las dos primeras corresponden a situaciones normales, mientras que las segundas se

De conformidad con lo expresado por Valdés Estrada, el proceso de negociación colectiva está determinado por regularidades¹², las cuales se resumen al respeto a los requisitos de forma que establecen en las normas; el comienzo del proceso con el ejercicio de la iniciativa de negociación; lo convenido por las partes en las cláusulas no puede conculcar la legislación vigente, so pena de nulidad; así como la determinación del ámbito funcional y subjetivo del Convenio, atendiéndose siempre a los principios de igualdad y no-discriminación que deben presidir la concertación del Convenio. Por último y no menos importante la fijación de la duración de éste.

En el plano nacional, la regulación jurídica del Convenio Colectivo en Cuba, hasta 1959, se caracterizó por la promulgación de una considerable cantidad de normas. Las mismas en su mayoría estaban dirigidas a la solución de los conflictos, con la intención principal del Estado de ejercer control a través de la legislación frenando así el empuje del movimiento obrero en su lucha. Los primeros años posteriores a la toma del poder por el pueblo, se mantuvieron las regulaciones sobre Convenios Colectivos, vigentes hasta ese momento.

Resultó ser una etapa signada además por la diversidad de legislaciones dictadas referente al proceso de concertación en la etapa prerrevolucionaria, no sólo se refirieron de forma general, sino que muchas iban dirigidas a sectores específicos.

Con posterioridad al triunfo revolucionario, en fecha 27 de abril de 1962 el Consejo de Ministros, mediante la Ley 1021/1962, dispuso una estructura orgánica para el Ministerio de Trabajo. Le confirió al Ministro de Trabajo la competencia expresa de resolver en cuanto a las normas generales que hubieren de observarse en la celebración de los colectivos de trabajo, y de regular lo relativo al sistema de control y registro de los que se pactaren de acuerdo a la legislación vigente en la materia.

La profusión legislativa de la etapa y posterior, solo ratifica la inclusión de la negociación colectiva como parte importante de los derechos de los trabajadores. La negociación colectiva toma fuerza con la promulgación del D-Ley 74/1983, de 9 de agosto, sobre los convenios colectivos de trabajo,

utilizan en presencia de conflictos. El acuerdo convencional es la vía más general de elaboración del convenio y se origina en la negociación espontánea de los empleadores y trabajadores. El acuerdo paritario (entendido en sentido estricto) tiene dos maneras de manifestarse, aquella donde quienes pactan no son los representantes de los trabajadores y empresarios, sino los llamados organismos paritarios que se crean para ello, en los que puede haber inclusive algún representante del gobierno, y la otra, en la cual se elige para la negociación a representantes de los diversos sindicatos de la misma rama o profesión.

¹² Z. VALDÉS ESTRADA, *Los convenios colectivos en Cuba*, Tesis en Opción al título de Doctora en Ciencias Jurídicas, Universidad de Oriente, 2002, p. 19.

ya que anterior a esta fecha el mismo carecía de regulación jurídica. Este bosquejo nos ubica en la normativa contenida en el vigente Código de Trabajo, el cual en su disposición sobre los Convenios Colectivos estipula en su art. 3.f el derecho de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales. Luego el legislador dedica un capítulo a las organizaciones sindicales declarándoles su reconocimiento estatal y los derechos que le asisten. Asimismo, describe las funciones de dichas organizaciones. Salta a la vista el derecho que se expone en el art. 14.d de concertar con el empleador el CCT. Se deriva de esta regulación la necesidad de lograr procesos de negociación colectiva. A todo lo largo del código se mencionan las instituciones que por su magnitud deben quedar acordadas en el mismo.

De este modo se aprecia que la negociación colectiva y uno de sus principales actores, los sindicatos, encuentran fórmulas legales en las normas jurídicas del país para promover la protección de los trabajadores en general y en especial de los que nos ocupan: aquellos cuya prestación se realiza por el teletrabajo.

5. ¿Cuál debe ser el papel de los sindicatos y de la negociación colectiva para proteger a los teletrabajadores?

A nivel mundial, la posición de los sindicatos no ha estado indiferente a esta modalidad de prestación de trabajo, siendo así que las posturas asumidas son disímiles¹³.

Una postura se posiciona en contra de la modalidad. Es aquella que se asumió en la primera etapa de implantación del teletrabajo. Los sindicalistas preocupados por el hecho de que el teletrabajo llevara a las masas trabajadoras a condiciones precarias del trabajo, además de que los procesos comunicativos entre los propios trabajadores se debilitarían. Estos fueron fundamentos utilizados por las agrupaciones sindicales.

Otra postura que se ha ido extendiendo es la relativa a que algunos sindicatos comprendan al teletrabajo como una evolución necesaria consecuencia de los avances tecnológicos, por lo que la mejor solución es

¹³ En este particular son interesantes las reflexiones aportadas por Jordi Viñas, quien alude a que el teletrabajo sufre un estancamiento debido, entre otros, a la resistencia de las empresas y sindicatos, lo que comparte con Ortíz Chaparro. Otros como Rodríguez Piñero Royo y Calvo Gallego posteriormente reconocen, a partir de la década de los '90, la mayor aceptación del teletrabajo por los sindicatos. Para más información véase el amplio estudio de E.M. SIERRA BENÍTEZ, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, pp. 30-36.

aceptarlo y promover negociaciones para que la ejecución de la modalidad se cumpla de manera correcta que no atente contra los derechos de los trabajadores. Esta posición sostiene la necesidad de presentar proyectos que implementen de manera adecuada precisa y protectoria, la forma de ejecución de la modalidad a los empleadores.

Son los sindicatos el motor que, a nuestro juicio, debe impulsar la negociación colectiva para disminuir los excesos de los empleadores, por lo que tienen la responsabilidad de asumir la exigencia del cumplimiento de ciertas condiciones mínimas, que para el caso de los teletrabajadores son igualmente vitales.

Entre los aspectos que deberían estar en el centro de los procesos negociadores para la implementación del teletrabajo en condiciones seguras, se encuentran los siguientes.

La necesidad de definir que quien se encuentra laborando en condiciones de presencialidad, sea trasladado a la modalidad de teletrabajo. Este debe ser voluntaria salvo los casos de fuerza mayor de los cuales fue un triste ejemplo la pandemia por Covid-19. Es una decisión que tendrá que ser dispuesta mediante escrito, y que el trabajador tenga la posibilidad de revocarla en cualquier momento de la relación laboral sin menoscabo de sus derechos.

De ello se deduce que, en esta coyuntura, el empleador quede obligado a asignarle tareas como las que tenía antes de estar colocado en la modalidad de teletrabajo.

En este mismo hilo, debe quedar señalado que para los contratos de trabajo donde quede pactada la modalidad desde el comienzo de la relación, el modo y condiciones para el paso a la modalidad presencial o típica, según pautas que deriven de la negociación colectiva.

Otro elemento que merece regulación en los pactos colectivos son los derechos y deberes de las personas que trabajan en la modalidad de teletrabajo. Bajo el principio de igualdad y no discriminación, se debe dejar por escrito la declaración de que también tendrán derecho a una remuneración igual a las que percibían cuando estaban en la modalidad presencial.

El peliagudo tema de la desconexión es uno de los más importantes que exige la negociación y el señalamiento de reglas que para hacer efectivo el derecho a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral. Igualmente, que quede por escrito que el empleador no puede plantear al trabajador la exigencia de tareas ni el envío de comunicaciones fuera de su horario de trabajo.

Un elemento interesante es el relativo al derecho a tener horarios compatibles con las tareas de cuidado. Algunos trabajadores tienen a su

cargo personas familiares (bien sean menores de edad o adultos mayores, por ejemplo) y que requieren asistencia específica.

Por tanto, en los Convenios debe pactarse que el empleador respete esos derechos, so pena de declararse discriminación. De igual modo el derecho a la compensación de gastos en conectividad o consumo de servicios. Se debe sumar lo relativo a la igualdad para el ejercicio de derechos colectivos. Otros elementos a considerar son la representación sindical y el de las prestaciones transnacionales, bastante complejo y que está oculto de la norma. Le suceden lo atinente a los sistemas de control se implementan y cómo conciliar esto con el derecho a la intimidad. Y por último, pero no menos importante, el conectado a la capacitación y desarrollo de competencias digitales.

En el caso cubano, la propia norma contenida en el Código dispone en varios de sus artículos, un conjunto de instituciones que requieren ser inscritas y acordadas en los CCT. Un paseo por el entramado de la Ley 116/2013 permite describir varios aspectos que de modo prescriptivo deben ir al contenido del CCT de cada entidad.

Algunas de ellas son: debe ser concertado; la regulación de la idoneidad demostrada; la modificación y suspensión de la relación de trabajo; el régimen de trabajo y descanso; las jornadas, horario, y pausas en el trabajo; los medios y garantías para el pago de salario, así como sus condiciones de pago; los casos en los que se justificase el doble turno o jornadas extraordinarias; como también la continuidad de las jornadas por imposibilidad de interrumpir ciertos flujos productivos y los argos que pueden someterse a ello.

Luego, de manera más amplia en el Capítulo XIV dedicado a los Convenios Colectivos, se establecen otros derechos y deberes (arts. 181-187) donde se dispone incluso el modo de resolver discrepancias. La norma cubana para el trabajo ofrece pistas para entender entonces que la modelación y organización del trabajo en condiciones de teletrabajo requiere un conjunto de particularidades merecedoras de regulación y protección.

6. A modo de conclusiones

Los sindicatos, entonces, están llamados a promover el cambio, ser proactivos y lograr que sus Convenios incluyan a toda la masa trabajadores, que se protejan los derechos también de los que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, pues así como en el surgimiento del movimiento obrero, este fue capaz de ser un motor impulsor de la defensa y las luchas de la clase trabajadora, en la Revolución Industrial de otrora; así también en esta etapa

deben mantener e incrementar su protagonismo.

Es que en la denominada Revolución 4.0 las realidades son otras, no menos preocupantes y necesitadas de protección. Los procesos de transformación digital con el incremento de la robotización, el internet de las cosas y automatización, pueden generar precariedad. Por ello, para romper los mitos asociados al teletrabajo urge la presencia sindical en verdaderos procesos negociadores en temas tales como la idea asociada a que el teletrabajo no requiere formación ni calificación. Para ello se deben describir y gestionar proyectos de certificar las competencias para teletrabajar. Ante la idea de que la Seguridad y Salud en el Trabajo de los teletrabajadores puede estar desprotegida se requiere la creación y o revisión de los manuales de prevención de riesgos en teletrabajo con sus particularidades. Ante la imagen de aislamiento se exige la planificación y ejecución de métodos de organización del trabajo como puede ser la posibilidad de hacer híbrido el teletrabajo, horas de la jornada semanal de combinación de lo presencial con lo remoto. Ante la mirada discriminatoria por edades o género, se deben ofrecer soluciones ya que el mismo puede ser utilizado como herramienta de acceso al empleo para sectores como son mayores de 45 años, personas con discapacidad y jóvenes vulnerables.

Por lo antes expuesto el diálogo social entre sindicatos, empresas y el Estado, constituye un aspecto clave en la implementación de teletrabajo. Los diseños de comunicación empresarial exigen para su eficacia amplios procesos previos de negociación entre las partes involucradas. Se requiere para que estos pasos y avances se hagan realidad y se perfeccionen, la existencia de comisiones de monitoreo y evaluación, donde juegan un papel importante los sindicatos y el estado.

¿Cuáles serían las líneas más trascendentales? Tocar de manera especial la inspección del teletrabajo en el domicilio o en el sitio donde se vaya a ejecutar la prestación. Redactar procedimientos de inspección con apoyo de múltiples especialidades. Difundir el teletrabajo a nivel local, municipal como mecanismo de inserción y reinserción laboral. Todas estas con contenidos precisos relativos a remuneración, jornada, derecho a la información, promoción profesional, capacitación y desarrollo de competencias digitales, formas de seguridad de la información y sistemas de control.

Frente a los desafíos que se nos imponen en la era post-Covid, y la necesidad de trabajar en la meta de la OIT relativa a la cobertura laboral universal, se requiere perfeccionar la normativa e incidir desde la negociación colectiva puesto que aun y cuando el Código de Trabajo y la Resolución n. 71/2021 establecen un marco jurídico para la negociación que protege a los que teletrabajan, se necesita un verdadero consenso sobre

este entre los actores del mismo: el estado, los trabajadores y sus representantes sindicales y los empleadores que se revierta en CCT protectorios de esta modalidad.

7. Bibliografía

BOIAROV S. (2008), [*Meta 5 eLAC2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe*](#), Documento de Grupo de Trabajo eLAC2007

BÓSQUEZ REMACHE J.D., CAMPAÑA MUÑOZ L.C., CHICA LÓPEZ L.N. (2022), *El derecho a la desconexión digital en el contexto del teletrabajo, basado en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos*, en *Revista Conrado*, n. S2, pp. 477-488

DE DIEGO J.A. (2002), *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Abeledo Perrot

DI MARTINO V., WIRTH L. (1990), [*Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y vida*](#), en *Revista Internacional del Trabajo*, n. 4, pp. 469-497

KAHALE CARRILLO D.T. (2002), *El trabajador autónomo en el contenido de los convenios colectivos os servicios públicos de empleo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 235, pp. 61-86

LASTRA LASTRA J.M. (2003), [*La fuerza de una relación jurídica débil*](#), en P. KURCZYN VILLALOBOS, C.A. PUIG HERNÁNDEZ (coords.), [*Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*](#), Universidad Nacional Autónoma de México

MAURIZIO R. (2021), [*Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*](#), Nota Técnica OIT

MOLINA NAVARRETE C. (2017), [*Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso*](#), en *Temas Laborales*, n. 138, pp. 249-283

NILLES J.M., CARLSON F.R. JR., GRAY P., HANNEMAN G.J. (1973), *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow and Today*, JALA International

OIT (2020), [*Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*](#), Nota Técnica OIT

SIERRA BENÍTEZ E.M. (2011), [*El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*](#), Consejo Económico y Social de Andalucía

VALDÉS ESTRADA Z. (2002), *Los convenios colectivos en Cuba*, Tesis en Opción al título de Doctora en Ciencias Jurídicas, Universidad de Oriente

Normativa

Constitución de la República de Cuba, en [*Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 10 abril 2019, n. 5 Extra.](#)

Ley 116/2013, de 20 de diciembre, *Código de Trabajo*, en [*Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 17 junio 2014, n. 29 Extra.](#)

Decreto-Ley 370/2018, de 17 de diciembre, sobre la informatización de la sociedad en Cuba, en [*Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 4 julio 2019, n. 45 Ord.](#)

Decreto 326/2014, de 12 de junio, *Reglamento del Código de Trabajo*, en [*Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 17 junio 2014, n. 29 Extra.](#)

Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 12 agosto 2021, n. 71, *Reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo*, en [*Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 18 agosto 2021, n. 72 Extra.](#)

Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 20 julio 2020, n. 778

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

