



A nuestros Clientes y Colaboradores:

En correspondencia con la Ley 116, “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, que en su Artículo 24 establece que las partes, en el contrato de trabajo pueden acordar, entre otros aspectos, el lugar de trabajo, así como otras cláusulas que no se opongan a lo establecido en la legislación; la Ministra del Trabajo y Seguridad Social ha dictado el 12 de agosto del presente año, la Resolución No. 71¹, que aprueba el **“Reglamento sobre el Trabajo a Distancia y el Teletrabajo”** teniendo en cuenta las ventajas sociales y económicas de estas modalidades de empleo, y para potenciar su utilización como formas de organización del trabajo que permiten realizar las actividades laborales, fuera del ámbito físico de la entidad.

Establece como sujetos del Reglamento a los trabajadores que laboran con subordinación a un empleador y tienen suscrito un contrato de trabajo con una entidad, por tiempo indeterminado y por tiempo determinado o para la ejecución de una trabajo u obra, así como aquellos cuya relación de trabajo se formaliza mediante designación o nombramiento.

Se aplica además a los trabajadores cuyos contratos de trabajo tienen una duración inferior a la jornada diaria y semanal y a los que laboran en actividades discontinuas o cíclicas.

Dispone que el empleador de conjunto con el sindicato, definen considerando la estructura y plantilla de cargos aprobada, 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 se incluyen en el Convenio Colectivo de Trabajo; exceptuándose las actividades laborales que requieren la presencia física del trabajador en la entidad para la producción o la prestación de servicios a la población.

Regula también lo relativo la retribución de los trabajadores acogidos a estas modalidades de empleo, que pueden realizarse a tiempo completo o parcial.

Define el trabajo a distancia como una **“forma de organización del trabajo en la que el trabajador desempeña su labor alternando la presencia física en la entidad, su domicilio u otras unidades, en cuyo caso el intercambio de información necesaria para el trabajo, depende de la comunicación directa con el jefe, los compañeros de trabajo y otros usuarios y puede prescindirse de las tecnologías de la información y las comunicaciones”**.

Así mismo considera el Teletrabajo como la **“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**

¹ Gaceta Oficial No. 72 Extraordinaria de 18 de agosto de 2021.
<https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2021-ex72.pdf>



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”.

En el Reglamento se hacen precisiones sobre la manera en que debe quedar plasmado en el Contrato de Trabajo y, en su caso en la designación o nombramiento, que el trabajador laborará en alguna de estas modalidades; y la manera en que el Jefe inmediato organizará y controlará el cumplimiento del trabajo.

Respecto a la Infraestructura Tecnológica requerida dispone que el Empleador garantiza los dispositivos y medios informáticos, otros medios a utilizar por el trabajador, así como la conectividad en el caso del teletrabajo, el que certifica que poseen la calidad requerida para el desempeño de su trabajo, a partir de realizar las prestaciones de activos fijos tangibles que forman parte del patrimonio y los bienes de la entidad, en cuyo caso se firman las actas de responsabilidad material que correspondan, de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Finanzas y Precios, en la Resolución No. 391, de 14 de diciembre de 2020, que regula lo relativo al cambio de ubicación física de un Activo Fijo Tangible para ser utilizado fuera de la entidad por la aplicación de las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia

Precisa el Reglamento que en el caso de que los dispositivos y medios informáticos a utilizar son propiedad del trabajador, el empleador garantiza su mantenimiento y la conectividad necesaria que permita desarrollar el trabajo.

En sus Disposiciones Finales prevé que los empleadores actualizan los suplementos a los contratos de trabajo que tengan suscrito con los trabajadores, en un plazo de hasta noventa días a partir de la puesta en vigor de este Reglamento, que será a los tres días hábiles, contados a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República, o sea el próximo 23 de agosto de 2021.

En tal sentido se requiere el análisis y estudio de esta nueva regulación a los fines de realizar en cada Organización los ajustes tendientes su cumplimiento.

COMAR S.A.
Agosto 19/2021