

Economía

Separata de Trabajadores / Año 63 de la Revolución
No. 4 / economia@trabajadores.cu

Pensar el teletrabajo en Cuba

LA IMPLEMENTACIÓN en Cuba de la forma organizativa como parte del trabajo a distancia, ha generado no pocas reflexiones y debates. Eso ocurre en momentos en que con regularidad el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social afirma que dicha modalidad llegó para

quedarse, y expone elementos de juicio que permiten evaluar la necesidad, importancia, actualidad y novedad de la propuesta, por una parte; y por otra, las formas concretas en que ha existido y existe en el mundo, y la realidad para Cuba en sus diversas perspectivas.

Es preciso reflexionar sobre un proceso en el que estamos inmersos; y al que debemos prestarle atención en tanto constituye un terreno en el que se amalgaman contradicciones y desafíos, no obstante determinados avances logrados.

Sería pertinente profundizar en las posibilidades reales para la extensión del teletrabajo. El asunto no solo tiene que ver con requisitos físicos, equipamientos, conectividad, etc., sino que se trata de un

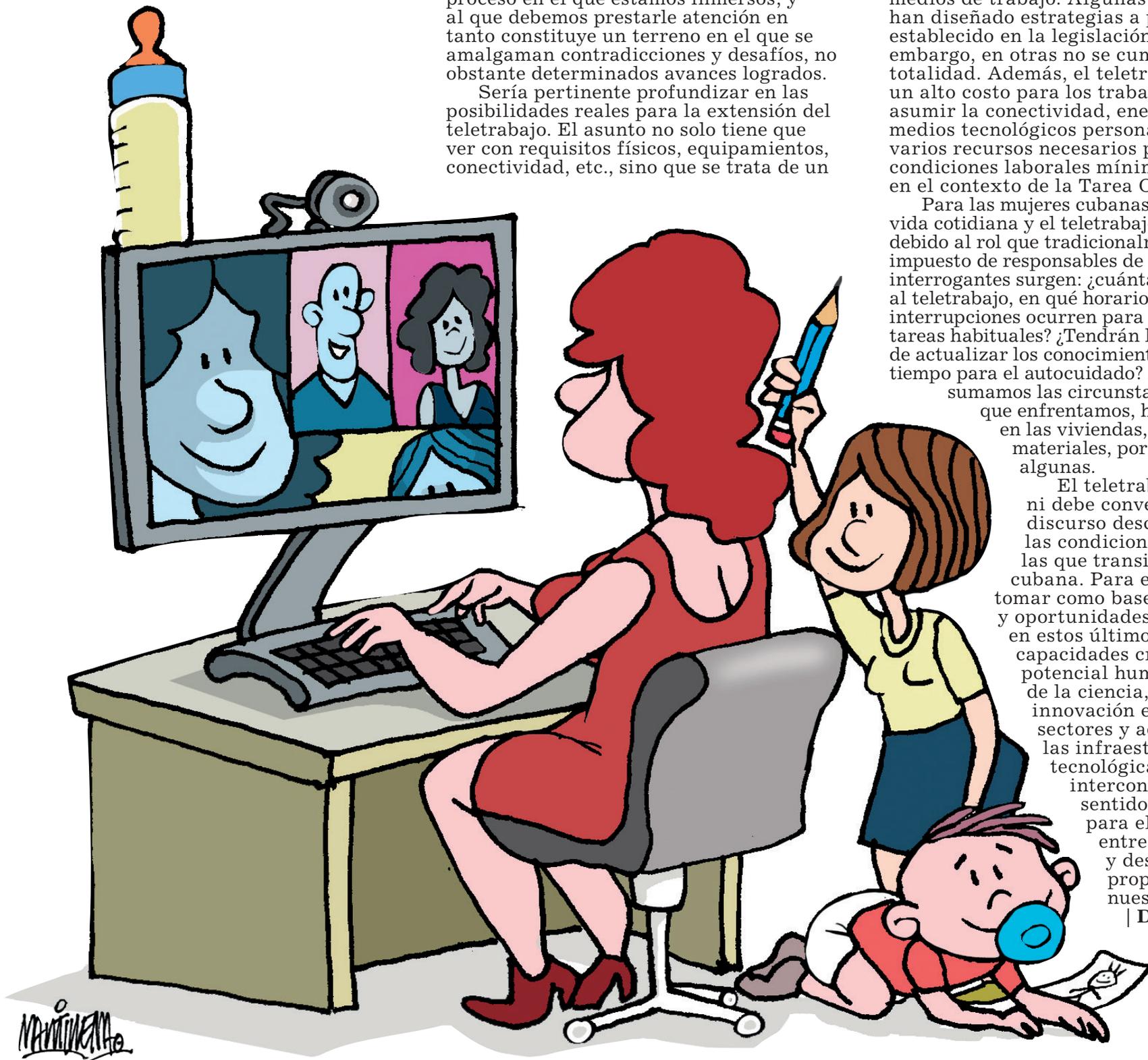
cambio cultural-organizacional. Esto implica, en primer lugar, y no de manera mecánica, una concepción diferente, un cambio de paradigma de lo que es el trabajo, lo que son las relaciones laborales, la comunicación interna y el control.

Es importante puntualizar en las herramientas tecnológicas, de conectividad, medios de trabajo. Algunas entidades han diseñado estrategias a partir de lo establecido en la legislación vigente, sin embargo, en otras no se cumple en su totalidad. Además, el teletrabajo supone un alto costo para los trabajadores al asumir la conectividad, energía eléctrica, medios tecnológicos personales, entre varios recursos necesarios para crear las condiciones laborales mínimas, sobre todo en el contexto de la Tarea Ordenamiento.

Para las mujeres cubanas conciliar la vida cotidiana y el teletrabajo es un reto debido al rol que tradicionalmente se les ha impuesto de responsables de familia. Muchas interrogantes surgen: ¿cuántas horas dedican al teletrabajo, en qué horarios? ¿Cuántas interrupciones ocurren para ocuparse de las tareas habituales? ¿Tendrán la oportunidad de actualizar los conocimientos? ¿Quedará tiempo para el autocuidado? A lo anterior sumamos las circunstancias adversas que enfrentamos, hacinamiento en las viviendas, las carencias materiales, por mencionar algunas.

El teletrabajo no puede ni debe convertirse en un discurso desconectado de las condiciones reales por las que transita la sociedad cubana. Para ello es pertinente tomar como base las fortalezas y oportunidades potenciadas en estos últimos años, las capacidades creadas, el potencial humano, el nivel de la ciencia, la tecnología e innovación en determinados sectores y actividades, las infraestructuras tecnológicas, las que interconectadas generan sentidos y significados para el equilibrio entre las ventajas y desventajas que proporcionan en nuestro contexto.

| **Dania Leyva Creagh,**
presidenta
del Consejo
Técnico
Asesor de la
CTC



Manivela



Productivos a distancia

| Ingrid Travieso*

Las formas de organización del trabajo en la modalidad de trabajo a distancia, y dentro de esta el teletrabajo, han sido bien acogidas por los trabajadores y tienen un respaldo en la Ley 116. Si bien en Cuba su aplicación es relativamente reciente, en el mundo se practican desde hace mucho y han demostrado sus bondades.

Posibilitan una mejor organización del tiempo debido a la flexibilidad del horario; una adecuada planificación de las tareas; y la elevación de la productividad; eliminan el lapso destinado al desplazamiento del hogar al trabajo y viceversa; y es una manera de combinar la responsabilidad laboral con las de carácter personal y doméstico, aunque mantener un balance entre estas últimas no deja de constituir un reto. Para las instituciones también tienen ventajas.

Además, con el azote de la COVID-19 se logra el aislamiento físico al estar el trabajador protegido fuera de su centro laboral, así continúa aportando sin afectación en sus ingresos y se sostiene la vitalidad de los sectores del país.

Tales métodos se incentivaron en Cuba con mayor énfasis a partir del 2019 ante los problemas energéticos que afrontábamos, pero en el 2020 se incluyeron dentro de las medidas del Gobierno para prevenir y enfrentar el contagio con el nuevo coronavirus; sin embargo, los beneficios que reportan aconsejan mantenerlos aun cuando no exista la pandemia.

No obstante, todavía se presentan barreras subjetivas para implementar dichas opciones. Es fundamental modificar los estilos de dirección y control por parte de aquellos empleadores que piensan que a los subordinados se les mide por las horas de permanencia en la oficina. En estos casos se trata de evaluarlos por el cumplimiento de los objetivos o metas que se les señalan, lo que requiere una apro-

piada planificación y chequeo de los resultados.

Las administraciones deben proyectar en sus presupuestos los medios tecnológicos y materiales que aseguren una correcta implementación del trabajo a distancia; y favorecer, en los casos que lo exijan, la conectividad para el uso del correo electrónico e Internet, además de las aplicaciones necesarias con el fin de garantizar un vínculo permanente y efectivo con la institución.

Algunas funciones que se desarrollan a distancia, que no utilizan recursos informáticos, precisan que el empleado acuda a la oficina cada cierto tiempo según el sistema de control instaurado por el empleador, para rendir cuenta de su labor y recibir nuevas orientaciones.

Un posible riesgo en el ámbito laboral se refiere a la preservación de los derechos de los que se acogen a estas modalidades de empleo, por ejemplo, las vacaciones.

Algunos empleadores consideran que por permanecer en el hogar sus subordinados no las necesitan. Es oportuno aclarar que ellos tienen todos los derechos contemplados en el Código de Trabajo, como son las vacaciones anuales pagadas, y es el respeto del régimen de trabajo y descanso. Igualmente, el empleador debe velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realiza en la actualidad un estudio, con la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana y la Tecnológica José Antonio Echeverría, sobre condiciones laborales, competencias asociadas al teletrabajo, y al trabajo a distancia en general y sus resultados, lo que permitirá llegar a una norma que las regule, perfeccione y garantice su permanencia en el tiempo.

*Directora de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

a debate

Aunque lejos, están con nosotros



| Enrique Cisneros Morris*

Entre las transformaciones operadas en los últimos tiempos en el contexto laboral se encuentra el trabajo a distancia, y dentro de este el teletrabajo. La necesidad de generalización de dichas formas de empleo responde, entre otras cuestiones, al imperativo de mantener la producción y los servicios en las condiciones de confinamiento a que nos ha obligado la situación epidemiológica.

Esta modalidad, que permite trabajar en un lugar diferente a la oficina o al habitual en el que se realizan diariamente las labores, no ha sido entendida por todos los empleadores, muchos de los cuales consideran que el desempeño debe ser evaluado por la presencialidad.

Un ejemplo de esa incomprensión es que en los períodos en que ha mejorado la situación epidemiológica en el país la cifra de acogidos a estas modalidades ha disminuido, como resultado de que las administraciones le han exigido al subordinado que se reincorpore a su estatus anterior, lo que no tiene por qué ser así.

Y es que persiste en muchos el criterio de que se trabaja más cuando el empleado está presente en la oficina, y si lo hace a distancia rinde menos, lo que no es cierto. La OIT ha alertado que quienes trabajan en sus casas tienden a hacerlo más horas que cuando están en sus locales habituales. Además, la estancia en el centro no es garantía de un buen aprovechamiento de la jornada laboral ni del mantenimiento de la disciplina, a cuyo logro han convocado tradicionalmente las organizaciones sindicales.

No quiere decir esto que en todas partes haya que recurrir al trabajo a distancia, sino en aquellas entidades donde existan cargos o actividades que lo permitan.

Evidentemente los directivos reticentes a aplicarlo deben despojarse de la mentalidad tradicional; y asimilar las ventajas que, para la economía, la entidad, el país y para el propio trabajador, tienen estas formas de empleo.

El sindicato es responsable de influir en las administraciones, para contribuir así al impulso de esta modalidad, tanto de manera parcial como permanente, y que se sostenga en el tiempo.

Con esos fines debe encauzar su labor hacia tres direcciones fundamentales:

En primer lugar, garantizar que el empleador lleve a cabo un análisis y definición de los cargos o funciones que puedan desempeñarse bajo estas formas.

En segundo lugar, velar porque el trabajador que vaya a acogerse a estas cuente con los medios para hacerlo y concierte con la administración un contrato, o más bien un suplemento del contrato original, debido a que se modifican sus condiciones de labor. En dicho documento debe quedar plasmado el lugar, su compromiso de cumplir determinadas tareas con eficiencia y disciplina, sus deberes y derechos —que ha sido lo que más preocupaciones ha generado entre los trabajadores—, la remuneración y los mecanismos de supervisión y evaluación por la administración.

Por último, todo lo referido debe incluirse en el Convenio Colectivo de Trabajo, como garantía legal de su seguimiento y control permanente por la administración, el sindicato y los trabajadores.

La organización sindical debe cuidar, además, que la administración atienda los posibles riesgos desde el punto de vista de la salud a que pueden estar sometidos estos empleados, como las enfermedades osteomusculares, los trastornos visuales por el uso continuado de las computadoras u otros de tipo psicológico, como el sentirse aislados. Es deber del sindicato apoyar para que se sigan sintiendo parte de su colectivo laboral y comprendan que sus resultados contribuyen a lograr los objetivos y metas del centro al que pertenecen.

*Jefe del Departamento de Organización del Trabajo, Salarios y Empleo de la CTC

Tira-fondo



Desde casa ¿somos más eficientes?

| Lianne Fonseca Diéguez

EN MEDIO de una pandemia que no ofrece treguas para la joven Yanet Osorio Rodríguez cuidar sola de sus pequeños Alejandra y Julio, ambos en edad escolar; mantener el timón del hogar y no perderle el pulso a los deberes laborales que tiene como especialista de la Delegación Territorial del Citma en la provincia de Holguín han sido misiones complejas, pero no imposibles.

Gracias al ejercicio del teletrabajo, una de las modalidades del trabajo a distancia, esta holguinera combina perfectamente sus responsabilidades maternas y profesionales, a la vez que cumple con el tan necesario aislamiento social para evitar el nuevo coronavirus.

“Desde que comenzó la COVID-19 desempeño el trabajo a distancia. Tengo computadora y teléfono fijo, así que estoy siempre localizable. Me da tiempo a atender la casa y el trabajo. Hasta ahora no he tenido atrasos en la información que tributo”, comenta.

Yanet, quien lleva las tareas referentes a la gestión de premios, del ordenamiento territorial y las de contaminación atmosférica, narra que desde la dirección de su centro se le propuso pasar a la modalidad de trabajo a distancia. “Sabían que soy madre de dos niños y vivo sola, por lo que el proceso fue rápido y simple. Y lo mejor es que considero que desde casa se adelanta mucho más”.

Similar opinión tiene su colega René Rubio Hernández, comunicador institucional del Citma en Holguín, quien también conoce de los beneficios del trabajo a distancia desde hace más de un año. “Por mi edad (61 años) pertenezco al grupo de vulnerables, y con el teletrabajo protejo mi salud”, destaca.

“Además, poseo las condiciones para desarrollar esa modalidad. Cuento con un teléfono corporativo que tiene conexión a Internet, y como la comunicación tiene un perfil muy amplio dentro de las redes sociales, me es posible mantener la dinámica comunicativa en las diferentes plataformas”.

La experiencia holguinera

Ambos trabajadores son buenos ejemplos de las transformaciones que se han introducido en el escenario laboral de ese territorio, y en Cuba, a raíz de la propagación de la COVID-19. Sin embargo, habría que preguntarse si en todos los lugares se están aprovechando al máximo las bondades del trabajo a distancia y sus modalidades (teletrabajo, a domicilio y en el terreno), las que se encuentran

respaldadas legalmente en el Código de Trabajo.

Al indagar sobre la realidad que al respecto impera en la provincia de Holguín supimos que hasta el 14 de abril se contabilizaban 21 mil 394 trabajadores a distancia, de ellos 14 mil 65 a domicilio, 7 mil 30 en el terreno y apenas 299 dentro del llamado teletrabajo, forma de empleo que por sus características debería propiciarse mucho más en estos tiempos.

Rolando Reyes Concepción, subdirector de Empleo de la Dirección Provincial de Trabajo, ejemplifica que a domicilio están acogidos principalmente trabajadores del sector educacional; en el terreno laboran sobre todo los de servicios comunales y trabajadores sociales; mientras que el teletrabajo, que demanda del uso frecuente de la tecnología, si bien se emplea mucho en el sector presupuestado, también se ejerce en el empresarial, aunque la cifra aún no es representativa.

Es curioso apreciar cómo las estadísticas de este momento, cuando se vive un brote superior de la COVID-19, son muy inferiores a las registradas en la primera etapa de la pandemia, pues hasta agosto del 2020 llegaron a trabajar a distancia 47 mil 885 holguineros.



Rolando Reyes Concepción, subdirector de Empleo de la Dirección Provincial de Trabajo, señala que predominan actitudes de resistencia para fomentar el trabajo a distancia. | foto: De la autora

El funcionario detalla que una gran parte de los trabajadores a distancia pertenecen a los territorios con mayores complejidades sanitarias, como el municipio cabecera, Mayarí, Sagua de Tánamo, Moa y Frank País; y que en el caso puntual del teletrabajo, alrededor del 90 % de los empleados son de la capital provincial.

Ante esa realidad, manifiesta que en especial el teletrabajo debe potenciarse, no solo como una alternativa laboral para los



La holguinera Yanet Osorio considera que el trabajo a distancia no implica en lo absoluto una disminución de la productividad, sino todo lo contrario. | foto: Cortesía de la entrevistada

momentos actuales, sino como una variante acertada para cualquier circunstancia, ya que está contemplado dentro del proceso de informatización de la sociedad cubana.

Reyes Concepción argumenta que el teletrabajo es una manera de organización laboral, que no promueve el tradicional esquema de horas en la oficina, sino que potencia el de horas dedicadas al trabajo, lo que requiere de ciertas condiciones tecnológicas de las cuales no siempre dispone el trabajador o la entidad.

Comprensión sin burocracia

Sin embargo, opina que “es una variante que hoy exige mayor concientización por parte del empresariado holguinero y, en sentido general, de todo aquel que ocupe una labor de dirección, pues encontramos resistencia para aplicarla, ya que predomina el pensamiento de que se pierde el control sobre el trabajador.”

“Tradicionalmente predomina la filosofía de que la persona tiene que estar de forma presencial en su puesto de trabajo para poder rendir y a la vez controlar su labor. Para un buen directivo que domine lo que deben hacer sus subordinados es muy sencillo implantar mecanismos para controlar los resultados del trabajo a distancia”, explica.

“En el caso del teletrabajo, si se estructura y organiza bien, tiene que aumentar en primer lugar la productividad, porque se supone que el trabajador va a desa-

El teletrabajo es una manera de organización laboral, que no promueve el tradicional esquema de horas en la oficina, sino que potencia el de horas dedicadas al trabajo, lo que requiere de ciertas condiciones tecnológicas

rollar sus funciones en una zona más confortable”, manifiesta.

Fomentar estas nuevas formas de trabajo no debe suponer tampoco ninguna complejidad burocrática. María Hernández Rovira, miembro del Secretariado Provincial de la CTC que atiende la esfera de Asuntos Laborales y Sociales, señala que solo se precisa adjuntar un suplemento al contrato de trabajo, en el que se contempla el lugar acordado por las partes, y otros aspectos como los términos y las condiciones de trabajo.

María Hernández afirma que el movimiento sindical está llamado a impulsar a los administrativos a que extiendan el trabajo a distancia y el teletrabajo a aquellas actividades y cargos en que sean posibles, lo cual deberá quedar refrendado en los Convenios Colectivos de Trabajo.

Enfatiza igualmente que fomentar tales alternativas laborales es una facultad netamente administrativa y es vital que las entidades sean capaces de garantizar los medios tecnológicos necesarios.

del lector Justas preocupaciones

A continuación sintetizamos algunas opiniones de internautas:

Beatriz y Yaeni coinciden en que hay entidades que exigen la presencia física del personal aun cuando tienen herramientas para realizar el teletrabajo, ponen en duda la calidad de este porque no ven al trabajador cara a cara, y en muchos casos, incluso



sin condiciones adecuadas en el centro, se niegan a fomentar esta modalidad.

Juan Carlos Santos trajo a colación su experiencia en el teletrabajo, común a muchos, que ponen sus recursos personales en función de la tarea, las computadoras sufren desperfectos y roturas, y ningún taller estatal te ofrece servicio con piezas, por lo que “hay que salir a buscarlas por tu cuenta, agotando tus ahorros, si quieres seguir haciéndote útil”.

Al respecto, Alfredo considera que hay que diseñar la estrategia para implementar el verdadero teletrabajo, desde la conceptualización de las plantillas de cargos en las entidades, los diseños de puestos de trabajo, la demanda de recursos para su fomento, que puede ser en ambas modalidades en arrendamiento a Etecsa como suministrador de TIC o según el plan de inversiones de cada entidad, para que este no sea un gasto financiero para quien lo ejecuta y poder exigirle al trabajador su responsabilidad.

Gabriel manifiesta una preocupación que comparten otros internautas, que los gastos de alimentación y electricidad pasan de las cuentas de la empresa a la economía familiar.

En una extensa reflexión, Víctor Ángel Fernández llama la atención, entre otras cuestiones, sobre el hecho de que en el teletrabajo “las llevadas y traídas horas diarias de trabajo, así como la jornada semanal, termina extendiéndose como banda elástica, pues las solicitudes nocturnas y de fin de semana se incrementan a partir de una manida frase: total, si el trabajador está en su casa sin cumplir las horas, entonces puedo llamarlo en cualquier momento y tiene que estar disponible”.

Son todas preocupaciones justas que irán encontrando respuestas en la medida que esta modalidad de empleo se vaya perfeccionando. | selección: Arturo Chang

portafolio

Conceptos y recomendaciones

Trabajo a distancia: Es aquel en el cual el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio o cualquier otro lugar distinto a los establecimientos, instalaciones o faenas de una empresa.

Teletrabajo: Es un tipo de trabajo a distancia en el que los servicios se prestan a través de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales funciones deben reportarse a través de estos medios.

Suplemento del contrato: Es el que se suscribe con el empleador cuando el trabajador se acoge a las modalidades de empleo antes explicadas, ya que cambian sus condiciones de labor.

Riesgos laborales del teletrabajo: Trastornos músculo-esqueléticos, fatiga visual, problemas organizativos, estrés, agotamiento, sensación de aislamiento del colectivo.

Requisitos ergonómicos: Estructurar el lugar de trabajo de manera armónica, con organización y confort; velar por una ventilación e iluminación adecuadas, y colocar los equipos de trabajo en la posición, altura y distancia apropiadas para evitar posiciones incómodas que deriven en trastornos osteomioarticulares por posturas incorrectas; administrar las prioridades de las tareas y flexibilizar los horarios para precaver sobrecargas en el cumplimiento de las misiones.

La realización de reuniones o contactos virtuales entre el trabajador y el personal de la empresa le permitirán mantenerse al día de lo que acontece en su centro, fomentar su sentido de pertenencia y prevenir los problemas derivados del sentimiento de soledad y del aislamiento.

con la ley Fundamentos y actualidad

El trabajo a distancia, y dentro de este el teletrabajo, tiene como sustento legal la Ley 116 Código de Trabajo, en cuyo artículo 20 sobre Formalidades y capacidad para concertar contratos de trabajo, se señala: “La relación de trabajo se formaliza con el contrato del que son partes el trabajador y el empleador; mediante el cual, la persona contratada se compromete a ejecutar con eficiencia una labor, a observar las normas de disciplina y las demás que se acuerden, asimismo quien le emplea se obliga a pagarle una remuneración y a garantizarle las condiciones y derechos de trabajo y seguridad social que establece la legislación”.

En el artículo 24 Los contratos de trabajo contienen al menos, plantea en su inciso “e) lugar de trabajo acordado entre las partes (...)”, por lo cual puede ser a domicilio.

Si se trata de teletrabajo, es preciso contar con los medios informáticos que le permitan al trabajador mantener el vínculo a distancia con su jefe.

Tanto si se determina que el trabajador labore a distancia o en teletrabajo es necesario, como se establece en el artículo 42, que se suscriba un suplemento al contrato original de trabajo, en el que se plasme esta modificación en sus condiciones de labor.



Por otra parte, en el Decreto Ley no. 370 sobre la informatización de la sociedad en Cuba, en el artículo 59, se explica que los ministerios de Comunicaciones; y de Trabajo y Seguridad

Social, de acuerdo con sus funciones, desarrollan acciones encaminadas a: inciso “c) desarrollar el teletrabajo en coordinación con los demás órganos y organismos de la Administración Central del Estado”.

Según datos aportados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al cierre del mes de marzo se reportaron 304 mil 79 trabajadores que laboran a distancia, lo que representa el 13 % del total de los informados por los ministerios al MTSS. De ellos, los territorios que están por encima de la media son: Guantánamo (27 %), Pinar del Río (19 %), Sancti Spíritus (18 %), Las Tunas y Santiago de Cuba (17 %), Granma (16 %) y Villa Clara (15 por ciento).

Como principales actividades y cargos en los que se realiza el trabajo a distancia prevalecen: diseño y desarrollo de *software*, Soporte y mantenimiento de aplicaciones informáticas, auditoría y consultoría de servicios en las redes y de seguridad informática, proyecto y diseño, trabajos periodísticos, redacción y revisión de guiones, comunicación y *marketing*, relaciones públicas, edición, investigación, asesoría jurídica, gestión documental y traducción.