

GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 72 Extraordinaria de 18 de agosto de 2021

MINISTERIOS

Ministerio de Finanzas y Precios

Resolución 329/2021 (GOC-2021-772-EX72)

Resolución 337/2021 (GOC-2021-773-EX72)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Resolución 71/2021 “Reglamento sobre El Trabajo a Distancia y el Teletrabajo” (GOC-2021-774-EX72)

**TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
GOC-2021-774-EX72**

RESOLUCIÓN 71/2021

POR CUANTO: La Ley 116, “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, establece en el Artículo 24, que las partes, en el contrato de trabajo pueden acordar el lugar de trabajo y otras cláusulas que no se opongan a lo establecido en la legislación.

POR CUANTO: El Decreto-Ley 370, “Sobre la informatización de la sociedad en Cuba”, de 17 de diciembre de 2018, en el Artículo 59 inciso c) establece que los ministerios de Comunicaciones y de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con sus funciones, desarrollan acciones encaminadas a desarrollar el teletrabajo, en coordinación con los demás órganos y organismos de la Administración Central del Estado.

POR CUANTO: Mediante la Resolución 391, de 14 de diciembre de 2020, dictada por la Ministra de Finanzas y Precios, se establece 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.

POR CUANTO: Resulta necesario regular, por sus ventajas sociales y económicas y para potenciar su utilización, el trabajo a distancia y el teletrabajo, como formas de organización del trabajo que permiten realizar las actividades laborales, fuera del ámbito físico de la entidad.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me han sido conferidas en el Artículo 145 inciso d) de la Constitución de la República de Cuba, resuelvo dictar el siguiente:

**REGLAMENTO SOBRE
EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO**

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

SECCIÓN PRIMERA

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. El presente Reglamento tiene por objeto regular el trabajo a distancia y el teletrabajo, como formas de organización del trabajo, mediante las cuales los trabajadores realizan sus labores fuera del ámbito físico de la entidad, cumpliendo lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 2.1. Son sujetos de este Reglamento 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.

2. Este Reglamento se aplica también 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.

Artículo 2.1. Son sujetos de este Reglamento 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.

2. Este Reglamento se aplica también 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.

Artículo 3.1. El empleador de conjunto con el sindicato correspondiente, definen, a partir de 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, lo que se incluye en el Convenio Colectivo de Trabajo.

2. Se exceptúan de la aplicación de estas modalidades las actividades laborales que requieren la presencia física del trabajador en la entidad para la producción o la prestación de servicios a la población.

Artículo 4. Los trabajadores sujetos de este Reglamento reciben igual retribución por el trabajo realizado, según la forma y sistema de pago que tengan aplicado y tienen los mismos derechos que los que laboran con presencia física en la entidad, salvo aquellos que son inherentes al trabajo presencial relacionados con la puntualidad, la asistencia al trabajo y la realización de trabajo extraordinario.

Artículo 5. El trabajo a distancia y el teletrabajo pueden realizarse a tiempo completo o parcial.

SECCIÓN SEGUNDA

Trabajo a distancia

Artículo 6. El trabajo a distancia es 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.

SECCIÓN TERCERA

Teletrabajo

Artículo 7. 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.

Artículo 8. El empleador determina, a partir del análisis de cada área de trabajo y la actividad a desarrollar, la necesidad de capacitación del trabajador, con el objetivo de garantizar que este adquiriera los conocimientos y destrezas necesarias para desarrollar el teletrabajo con eficiencia y calidad, dado el grado de autonomía que poseen y para ello verifica lo siguiente:

- a) Si es necesario adecuar el equipamiento tecnológico, sus características y potencialidades a las necesidades específicas del trabajo a realizar;
- b) adecuada conectividad y velocidad en la comunicación;
- c) seguridad y confidencialidad en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación; y
- d) necesidad de capacitación periódica para adaptarse a las nuevas tecnologías que se requieran.

CAPÍTULO II
CONTRATO DE TRABAJO
SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

Artículo 9.1. Para formalizar la relación laboral o modificar el contrato de trabajo inicial, en una de estas formas de organización del trabajo, según sea el caso, se procede de la manera siguiente:

- a) Se formaliza el contrato de trabajo inicial acordando las particularidades previstas para cada una de estas formas de organización; o
- b) se suscribe un suplemento al contrato de trabajo inicial para que las modificaciones acordadas por las partes surtan efectos legales.

2. Para los cargos que se cubren por designación, las modificaciones o las particularidades acordadas se formalizan mediante un suplemento que se adjunta a la designación o nombramiento, para que surtan efectos legales.

Artículo 10. Las cláusulas del contrato de trabajo inicial o el suplemento que suscriban las partes, para utilizar una de estas formas de organización, contienen los elementos siguientes:

- a) Atribuciones y obligaciones a partir de la definición y organización de las tareas a realizar;
- b) objetivos de trabajo, control de la calidad y cantidad del trabajo;
- c) mecanismos o vías para la entrega de los resultados del trabajo;
- d) información sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para facilitar el trabajo a desarrollar;
- e) utilización de la infraestructura tecnológica: las tecnologías de la información y las comunicaciones para realizar el trabajo que se encuentran bajo la custodia del trabajador;

- f) cumplimiento de las disposiciones jurídicas vigentes sobre la seguridad y protección de la información oficial, el secreto técnico o comercial y la seguridad informática; y
- g) términos para la entrega del resultado del trabajo, de manera que las tareas planificadas no obstaculicen el tiempo de descanso del trabajador.

Artículo 11. El jefe inmediato del trabajador, para organizar la actividad laboral, define en su plan de trabajo anual o por el período que se acoge a esta modalidad, con desgloses mensuales para comprobar su cumplimiento, de manera que se garantice que el desempeño individual tribute al desempeño estratégico de la entidad.

SECCIÓN SEGUNDA

Sobre la Infraestructura tecnológica

Artículo 12.1. Los dispositivos y medios informáticos, otros medios a utilizar por el trabajador, así como la conectividad en el caso del teletrabajo se garantizan por el empleador, 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.

2. Si 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.

Artículo 13. El empleador para garantizar la infraestructura tecnológica tiene las obligaciones siguientes:

- a) Velar porque las computadoras, dispositivos y medios para el teletrabajo sean los requeridos en cantidad y calidad para el desempeño del trabajador;
- b) verificar la conectividad que facilite el trabajo;
- c) planificar el mantenimiento preventivo y los suministros de operación;
- d) establecer la seguridad de los datos y la privacidad; y
- e) verificar que el trabajador posea las herramientas de comunicación a usar, así como los permisos de conectividad o traslado.

Artículo 14. El trabajador sujeto a una de las formas de organización del trabajo que se establecen en este Reglamento, viene obligado a:

- a) Cumplir las disposiciones jurídicas vigentes relacionadas con la seguridad y protección de la información oficial, el secreto técnico o comercial y la seguridad informática;

- b) cuidar los equipos y medios informáticos que están bajo su custodia;
- c) ser veraz en la información y los resultados del trabajo realizado; y
- d) participar en los cursos de entrenamiento que se determinen por el empleador.

Artículo 15. Las prestaciones de activos fijos tangibles que forman parte del patrimonio de la entidad, para ser utilizados en estas formas de organización del trabajo, se rigen por lo dispuesto por la Ministra de Finanzas y Precios.

Artículo 16. El empleador exige la responsabilidad material según lo previsto en la legislación específica establecida en esa materia, ante los daños ocasionados a los equipos y medios informáticos que están bajo la custodia del trabajador.

CAPITULO III CONTROL DEL TRABAJO A DISTANCIA Y DEL TELETRABAJO

Artículo 17. El empleador controla el trabajo realizado a partir del cumplimiento del plan de trabajo y de los objetivos estratégicos de la entidad con la periodicidad acordada y para ello comprueba lo siguiente:

- a) Cumplimiento de los objetivos de trabajo;
- b) realización de la cantidad de trabajo programada en el plazo establecido para hacerlo;
- c) calidad de los resultados del trabajo realizado;
- d) comprobación del conocimiento y las habilidades que posee el trabajador, para realizar con eficiencia y eficacia el trabajo planificado; y
- e) dominio de las tecnologías de la información y la comunicación que facilitan la realización del trabajo.

Artículo 18. El empleador determina si han cambiado las condiciones iniciales pactadas en el contrato de trabajo que originen su modificación, en cuyo caso se firma el nuevo suplemento, sin que ello implique la terminación de la relación de trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: 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.

SEGUNDA: La presente Resolución entra en vigor a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DESE CUENTA a los jefes de los órganos y organismos de la Administración Central del Estado.

COMUNÍQUESE a los presidentes de las organizaciones superiores de Dirección Empresarial, gobernadores e intendentes, a los secretarios generales de los sindicatos nacionales y a cuantas personas naturales y jurídicas deben conocerla, a los efectos del cumplimiento de lo que por la presente se establece.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHÍVESE el original en el protocolo de resoluciones generales que obra en la Dirección Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DADA en La Habana, a los 12 días del mes de agosto de 2021.

Marta Elena Feitó Cabrera
Ministra