



# **Crítica y Derecho**

## **Revista Jurídica**

e-ISSN 2737-6281 / p-ISSN 2737-629X  
<http://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/criticayderecho/index>

### ***Derechos en el contexto de la pandemia de la COVID-19***

---

---

*La protección de los derechos laborales en Cuba ante la pandemia de la COVID-19. Respaldo normativo*

*The protection of labor rights in Cuba in the context of the Covid-19 pandemic. Regulatory Support*

#### **Oxana Lidia Betancourt Ricardo**

Licenciada en Derecho.  
Profesora Principal. Centro de Capacitación para el Turismo. Cuba.  
Email: [oxana@ehtsc.tur.cu](mailto:oxana@ehtsc.tur.cu)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2344-7326>

#### **Yadira De Las Cuevas Potrony**

Doctora en Ciencias Jurídicas.  
Profesora Titular. Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente. Cuba.  
Email: [ycuevas@uo.edu.cu](mailto:ycuevas@uo.edu.cu)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-82852626>

DOI: <https://doi.org/10.29166/cyd.v2i3.3185>

Recibido: 2021-02-10 / Revisado: 2021-03-11 / Aceptado: 2021-05-15 / Publicado: 2021-07-01



***Crítica y Derecho: Revista Jurídica. Vol. 2(3), (julio-diciembre, 2021). pp. 1-10.***

## RESUMEN

La pandemia de la COVID-19 ha generado una preocupación y ocupación constante en función de mitigar el impacto que esta enfermedad ha tenido en todas las esferas de la vida social. Este trabajo tuvo como objetivo valorar el tratamiento laboral y salarial dispuesto por el Estado cubano para proteger la estabilidad en el empleo de los trabajadores, y garantizar las indemnizaciones en los supuestos de interrupción laboral a propósito de la situación de emergencia sanitaria actual. La metodología empleada sobre la base de la investigación cualitativa fue de tipo descriptiva. Como resultado se arrojó una sistematización de las medidas laborales, salariales y de trabajo por cuenta propia con carácter temporal, aplicables durante la situación epidemiológica actual en Cuba. De igual modo se pudo concluir que a pesar de haberse dictado un conjunto de medidas para proteger a los trabajadores y garantizar sus derechos laborales, aún subsisten situaciones que deben ordenarse en función de garantizar los derechos laborales de todos los trabajadores, lo relacionado con el trabajo a distancia y el teletrabajo, los derechos de seguridad social de los trabajadores contratados por un empleador persona natural, y sus oportunidades de empleo ante situaciones de emergencia sanitaria o de otra índole.

**Palabras claves:** derechos laborales, COVID-19, interrupción laboral, estabilidad en el empleo, garantías salariales.

## ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has generated constant concern and hard work in order to mitigate the impact that this disease has had on all spheres of social life. The objective of this work was to assess the labor and salary treatment provided by the Cuban State to protect the stability in the employment of workers, and to guarantee compensation in the event of work interruption in connection with the current health emergency situation. The methodology used on the basis of qualitative research was descriptive. As a result, a systematization of temporary employment, salary and self-employment measures, applicable during the current epidemiological situation in Cuba, was produced. Similarly, it could be concluded that despite having enacted a set of measures to protect workers and guarantee certain labor rights, there are still situations that must be ordered in order to guarantee the labor rights of all workers, as regards work at hand, distance and teleworking, the social security rights of workers hired by a natural person employer, and their employment opportunities in health or other emergencies.

**Keywords:** labor rights, COVID-19, job interruption, job stability, wage guarantees.

## INTRODUCCIÓN

En tiempos normales, sin la presencia de la actual pandemia de COVID-19, la protección de los derechos laborales no ha dejado de ser objeto de debate y preocupación en el mundo laboral. Sin embargo, la crisis que ha supuesto la presencia de tan devastador virus ha impuesto nuevos retos a los Estados para continuar con los procesos productivos y de servicios que implican necesariamente la utilización de fuerza de trabajo. El impacto causado por esta enfermedad en la economía mundial, nacional y familiar trasciende a las medidas que han debido tomar

los gobiernos para preservar la salud y evitar una mayor la propagación de la pandemia.

Cumplir con estas medidas y continuar con el proceso de generación de riquezas ha resultado una decisión en la que se ponderó el derecho a la salud por encima de otros derechos de tan significativa importancia para el desarrollo social y económico. Y es así como el derecho al empleo ha venido a ser objeto de observación permanente en el último año, y con este, el derecho a la seguridad social, la maternidad e incluso la asistencia social.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) al igual que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha pronunciado en este último período a favor de proteger los derechos de las personas a la salud y al empleo, buscando alternativas viables para adaptar las relaciones sociales y laborales cotidianas ante la amenaza que ha significado esta enfermedad para la vida humana.

La OMS advierte que las medidas deben imponerse y aplicarse conforme a la Ley; responder a un objetivo legítimo de interés general; ser estrictamente necesarias; ser lo menos intrusivas posibles; basarse en evidencia científica y no aplicarse de manera arbitraria ni discriminatoria; y tener una duración limitada, ser respetuosas con la dignidad humana y estar sujetas a rescisión.

Coincide en este sentido la OIT, al destacar lo aprobado en la “Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia”, del año 2017. La estrategia incluida en esta Recomendación destaca la estabilización de los medios de vida y de los ingresos, a través de medidas inmediatas para el empleo y la protección social; la promoción de la recuperación económica para generar oportunidades de empleo y trabajo decente y reintegración socioeconómica; la prestación de orientación y apoyo a los empleadores a fin de que puedan adoptar medidas eficaces para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de los efectos negativos en los derechos humanos y laborales.

De igual modo, Cuba se ha pronunciado por garantizar no solo la salud de su población, a través de campañas masivas de pesquisa y aislamientos de personas contagiadas o sospechosas de contagio, sino además la de proveer a esta de medios de subsistencia para afrontar las necesidades básicas del ser humano. En ello juega un papel importante el trabajo como medio primordial de obtención de ingresos para la satisfacción de estas necesidades.

La extensión de la pandemia por COVID-19 en nuestro país impuso el reto de adecuar las condiciones de trabajo de todos los sectores para mantener la productividad y sostenimiento de la economía. La suspensión de vuelos internacionales con la consiguiente la disminución de turistas internacionales, la adopción de medidas de distanciamiento social, limitaciones de la movilidad, cierre de instalaciones educativas y de servicios, provocó que se vieran afectadas las formas tradicionales de desarrollar las relaciones labores.

## **DESARROLLO**

Desde el inicio de la pandemia en nuestro país se tomaron un conjunto de medidas para evitar la propagación e infección en la población cubana. Desde el cierre de aeropuertos, hoteles, bares, centros nocturnos y centros de educacionales, así como del transporte público. Ello implicó necesariamente la paralización de algunos servicios e incluso llegó a disponerse el cierre de algunos centros productivos, lo que conllevó a la permanencia de gran parte de la población laboral en sus hogares sin la realización de las labores habituales. A pesar de ello, se dispusieron medidas de

índole laboral que garantizaron el sustento de las familias a cargo de estos trabajadores.

Por esta razón resultó necesario adaptar el conjunto de normas laborales a observar por los empleadores y trabajadores para adecuar las relaciones laborales al nuevo escenario impuesto por la COVID-19, tratando de adaptar las relaciones laborales a las condiciones actuales. Se hizo impostergable dictar normas que ofrecieran garantías a los trabajadores ante esta situación.

El amparo legal de estas medidas aparece recogido en el Decreto No. 6 de 21 de mayo de 2020, sobre las medidas laborales, salariales y de seguridad social relacionadas con la prevención y enfrentamiento a la COVID-19. Si bien, este Decreto fue elaborado en esta fecha, muchas de las disposiciones contenidas en él, fueron puestas en vigor de manera retroactiva a partir del 1ro de abril del propio año, días posteriores a la detección de los primeros casos de esta enfermedad en el país. (Véase Disposición Final Segunda del Decreto No. 6 de 2020).

Para ello se dictó además la Resolución No.19 de 22 de mayo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) contentiva de las adecuaciones laborales, salariales y de trabajo por cuenta propia, que debían observarse mientras durara esta situación. Ello obedeció a que algunos de los preceptos contenidos en la norma laboral general no permitían dar cumplimiento a las medidas de prevención y contención dictadas con tal propósito, por lo cual se hizo necesario ajustar y flexibilizar algunas normas laborales que se encontraban vigentes a la situación epidemiológica existente, sin que ello vulnerara los derechos laborales consagrados en la legislación laboral actual.

Una de las primeras medidas adoptadas por el MTSS consistió en que todos los impedidos de asistir al centro laboral por disposición de la autoridad sanitaria estatal, debido a que se encontraran en aislamiento preventivo, con ingreso domiciliario y restricción de movimientos durante 14 días, recibirían el 100% del salario básico durante este período. Esta disposición aparece regulada en el Decreto No.6 en su artículo 9.

Tal medida impone al trabajador, la obligatoriedad de entregar el documento que certifica esta limitación, de lo contrario, la inasistencia al centro de trabajo se evaluará según lo establecido en el Código de Trabajo y los Reglamentos Internos de las entidades. Por otro lado, compele a la administración, el deber de pagar el salario establecido, sin observar temporalmente, las normas establecidas en la Ley de Seguridad Social, Ley No.105 de 27 de diciembre de 2008, las que prevén para estos casos los pagos de subsidio por enfermedad o accidente, con ingresos entre el 50 y 60% del salario básico y el 70 y 80 respectivamente.

Lo establecido en las normas de seguridad social respecto a la incapacidad de trabajar por enfermedad, prevé varias situaciones diferenciadas por el origen de la enfermedad, ya sea común o profesional. En caso de enfermedad común, se prevé pagar un subsidio del 50% del salario promedio resultante de los salarios devengados en los seis meses anteriores a la enfermedad, si se encuentra hospitalizado; o pagar el 60% del promedio salarial a partir del cuarto día de la enfermedad, si no se encuentra ingresado en un centro de salud. En el supuesto de que el origen de la enfermedad sea profesional, como sí sería para el caso del personal de salud que enfrenta a la pandemia, se prevé el pago del 70% o el 80% en correspondencia a su ingreso o no.

Con la medida adoptada, referida al pago del 100% del salario en caso de enfermar los trabajadores con la COVID 19, se logra proteger la totalidad del ingreso del trabajador, sin hacer distinciones en cuanto al origen de la enfermedad, ni la

permanencia del trabajador en un centro asistencial, su vivienda u otro centro destinado a la vigilancia de su salud. Centros en los que reciben todos los servicios complementarios de alimentación, aseo y reposo sin costo alguno para el paciente o sus familiares.

Sin embargo, esta disposición solo abarca el sector estatal, pues para el caso del sector no estatal, aún sigue siendo una asignatura pendiente el tema de la seguridad social a corto plazo, las garantías salariales ante interrupciones del servicio u otras causas que impidan al trabajador asistir a su centro de trabajo, se trate de uno u otro sector. En ninguna de las dos normativas jurídicas se hace referencia a los trabajadores contratados por personas naturales titulares de una actividad de trabajo por cuenta propia, solo la Resolución No.9 se refiere a las adecuaciones del ejercicio de la actividad de que se trate, en función de cumplir con las medidas establecidas para la prevención de la Covid-19, así como lo referido a la suspensión de la licencia para el ejercicio de la actividad ante la paralización de dichas actividades por mandato de las autoridades facultadas. ( Véase resuelvo 8vo, 9no y 10mo de la referida Resolución).

Otra de las disposiciones fue el fomento del trabajo a distancia en todas las actividades que así lo justificaran y cuyas condiciones lo permitieran. Para proceder al cumplimiento de esta indicación, las entidades debían partir de la definición de los cargos que por su naturaleza y sus funciones pudieran utilizar esta modalidad, y si se aplicase de forma permanente o parcial.

Se reconoció por las autoridades del país que la modalidad de empleo a distancia y el teletrabajo es una disposición que tributa desde el punto de vista laboral a alcanzar el necesario distanciamiento social, indispensable para contener la expansión de la COVID-19. A pesar de sus beneficios, -evita el desplazamiento de los trabajadores al centro de trabajo, se eliminan las ausencias y llegadas tardes, se aumenta la productividad y permite conciliar la vida laboral con la familiar- algunas administraciones se mostraron reticentes a emplear esta variante de empleo, debido al predominio del enfoque tradicional de empleo presencial. No obstante, esa resistencia ha ido cediendo ante los resultados alcanzados, quedando pendiente el perfeccionamiento de las medidas de control y de evaluación cuantitativa y cualitativa del trabajo realizado.

Aunque ello no aparece recogido en el Decreto expresamente, ha sido una solución efectiva para salvaguardar la estabilidad en el empleo de los trabajadores ante esta situación, implicando un reto para los empleadores. En este sentido resulta de suma importancia definir las medidas para el manejo de la información clasificada y la ciberseguridad, el sistema de control para medir los resultados y evaluar la efectividad de su aplicación, todo lo cual debería ser de conocimiento de los trabajadores para su cumplimiento. Consecuentemente se hace necesario establecer por las administraciones y los sindicatos, las pautas para evaluar ese trabajo en pos de comprobar o controlar el cumplimiento de esa prestación laboral.

La determinación del lugar de trabajo constituye uno de los elementos del contrato de trabajo concertado entre el empleador y el trabajador, que es susceptible de ser modificado por voluntad coincidente de las partes, y se documenta mediante suplemento al contrato, ya sea de forma permanente o temporal. (Véase artículo 42 y 43 del Código de Trabajo) La modificación del lugar y horario del trabajo como consecuencia de las medidas adoptadas para enfrentar la pandemia de COVID, imponen a los empleadores y organizaciones sindicales la revisión de lo aprobado en el convenio colectivo de trabajo. Esta evaluación deberá de ejercida de forma general por todas las organizaciones empleadoras, ya que el trabajo a distancia y el

teletrabajo, en el contexto actual y futuro, formarán parte de los nuevos modos de hacer en los ambientes laborales.

La OIT en una de sus publicaciones sobre la gestión del lugar de trabajo durante la COVID-19, ofrece una guía a los empleadores a tener en cuenta para enfrentar esta situación. En ella se ha pronunciado respecto al teletrabajo como una opción para que el trabajador pueda hacerlo desde casa, debiendo procurarle el equipamiento necesario para ello, en buen estado, de manera que se pueda garantizar el cumplimiento de la función laboral de este. No obstante, también calara que esta obligación no impide el uso de los medios que el trabajador tenga en casa para realizar su labor. (OIT, 2020, pp.25)

Ello ha significado un verdadero reto para el Derecho Laboral cubano, ya que, en torno al trabajo a distancia, afloran varias dudas respecto a la seguridad y salud en el trabajo e indemnizaciones en materia de enfermedad y accidentes, dado el caso de que este trabajador se encuentra desde el hogar realizando su prestación de trabajo.

Por otro lado, surge la preocupación respecto a qué hacer ante la imposibilidad de recurrir al trabajo a distancia como alternativa de la continuidad de empleo, debido a la naturaleza de la ocupación o de las funciones que se realicen. En estos casos se ha orientado a las Administraciones de las entidades laborales un conjunto de medidas para evitar la aglomeración de trabajadores en un espacio reducido de trabajo en aras de garantizar el debido distanciamiento físico que se ha sugerido por las autoridades sanitarias. Par ello se han adoptado una serie de medidas que permitan cumplir con esta norma, entre las que se encuentran: la reducción de las jornadas laborales, y ajuste de los horarios de trabajo y almuerzo, la disminución y aplazamiento de reuniones y actos que agrupen a varios trabajadores, limitando el número de participantes en aquellos que resulten imprescindibles, entre otras que resulten necesarias. (OMS, 2020, pp. 2-4)

De conjunto con estas medidas, afloran otras de carácter sanitario que deben observar tanto los trabajadores como empleadores, en función de preservar la seguridad y salud en el trabajo. Se estableció como obligación fundamental la del uso de la mascarilla dentro de los centros laborales, la realización de pesquisas diarias a todos los trabajadores que asistan a la entidad, impedir la entrada del trabajador con síntomas relacionados con la COVID-19, higienización de los locales de trabajo después de concluida cada jornada, proporcionando los medios de desinfección indispensables para ello, prohibir o reducir la interacción con las personas ajenas a los locales de trabajo tanto como lo permita la realización de la actividad de que se trate, así como la limitación de los viajes de trabajo no imprescindibles.

Todas estas medidas implican la revisión del convenio colectivo de trabajo y los reglamentos disciplinarios internos y el de seguridad y salud en el trabajo, que necesariamente deberían modificarse y adecuarse a esta nueva situación que afronta el mundo.

Otra de las regulaciones adoptadas por el Ministerio de Trabajo, a consecuencia del incremento de la pandemia y la paralización de las actividades laborales, consistió en adecuar el tratamiento de la interrupción laboral. En el artículo 57 del Código de Trabajo, Ley No. 116 de 20 de diciembre de 2013, se define la interrupción laboral, como aquella paralización transitoria del proceso de trabajo que provoca la inactividad en la labor del trabajador durante su jornada de trabajo o por un período igual o superior a esta, producida por diversas causas. Entre ellas, la falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que sin duda, paralizan el proceso productivo, así como también, la prestación de los servicios; y otras causas

no imputables al trabajador, paralización determinada por el órgano u organismo competente.

Dispone esta norma, además, que, en situaciones de interrupción laboral, la administración debe determinar quiénes son los trabajadores afectados por la interrupción y de ellos los que permanecen laborando en el centro de trabajo, previa consulta con la organización sindical; y con posterioridad reubicar a los trabajadores en otros cargos en la propia entidad o en otra o en labores dirigidas al restablecimiento de la actividad del centro de trabajo. El trabajador que debe permanecer en su puesto de trabajo en espera del restablecimiento del proceso de producción o de servicio o es reubicado en labores para el restablecimiento de estos, cobra el salario básico de su cargo. Y el trabajador reubicado temporalmente cobra el salario del cargo que pasa a desempeñar, de acuerdo con las formas y sistemas de pago aplicadas. (Artículo 76 del Decreto 326 Reglamento del Código de Trabajo, de 12 de junio de 2014).

Esta adecuación consistió en defender el cambio de labor hacia otras actividades, incluidas las determinadas como necesidad del territorio, entre las que se encuentran las asociadas a la producción de alimentos y el trabajo en centros de aislamiento. En estos casos estos trabajadores pasarían a devengar el salario de la plaza que ocupa sin perder el vínculo laboral con su entidad de origen. Si fuere reubica en otra actividad sin que exista una plaza aprobada previamente, entonces recibirá su salario básico.

En el supuesto de que el trabajador no aceptara la reubicación laboral (de manera injustificada), sigue manteniendo el vínculo laboral con la entidad de origen, pero no se le abona la garantía salarial por el término de un mes prevista en el artículo 77 del Decreto 326, Reglamento del Código de Trabajo. El tratamiento actual al trabajador que no acepta injustificadamente la reubicación constituye una excepción a lo estipulado en el artículo 80 del Reglamento del Código de Trabajo, el que prevé la terminación de dicha relación. Esta excepción aparece estipulada en el Decreto No.6 (véase artículo 4 del Decreto No.6 de 2020), dejando explícitamente aclarado, que la no aceptación de la reubicación por parte del trabajador, aún de manera injustificada, no implica la pérdida del vínculo laboral, como normalmente ocurre durante los procesos típicos de interrupción laboral.

Otra de las adecuaciones a la interrupción laboral consistió en la cuantía y la duración de la garantía laboral por concepto de interrupción. Está definido en el Reglamento del Código de Trabajo que la garantía es por un mes se paga el 100% del salario básico (Véase artículo 77 del Reglamento del Código de Trabajo). En las circunstancias de la pandemia por COVID-19, la garantía salarial establecida asciende al 100% del salario básico durante el primer mes de la interrupción y el 60% por el período que dure la interrupción o hasta que sea reubicado, tal como lo dispuso el propio Decreto en su artículo 3.

De igual modo se previó por esta norma el supuesto de la reubicación de alguno de los trabajadores del sector empresarial en entidades que se utilizan como centros de aislamiento para la vigilancia epidemiológica, el pago del salario promedio calculado según lo previsto en la legislación laboral vigente. (Véase resuelvo tercero de la Resolución No. 9 de 2020 del MTSS).

De trascendental impacto tuvo la medida de protección a las madres, padres y tutores trabajadores encargados del cuidado de menores a los que se les suspendió la escuela primaria y la de enseñanza especial; quienes reciben una garantía salarial equivalente al 100 % el primer mes y el 60% del salario básico mientras dure la suspensión, según lo estipulado en los artículos 5 y 6 de dicho Decreto.

Esta medida excepcional responde a las necesidades del cuidado del menor y de los adultos mayores a su cargo, y suspende de forma tácita la aplicación del artículo

36 inciso c) del Reglamento del Código de Trabajo, en el que, en casos similares, se le otorgaba una licencia no retribuida hasta que culmine la suspensión del centro educativo.

De igual modo se dispone la prórroga, mientras dure la situación epidemiológica, de la licencia no retribuida a la madre trabajadora que se encuentra en el disfrute de las licencias complementarias por maternidad, y a su vencimiento, no le es posible incorporarse a su trabajo, debido a las medidas dictadas para la prevención de la COVID-19, manteniendo el vínculo laboral con su entidad (Véase resuelto sexto de la Resolución No. 9 de 2020 del MTSS).

Del mismo modo, las medidas impuestas alcanzan al adulto mayor, ya que se dispone el mismo tratamiento salarial para aquellos que por sus condiciones biológicas, se encuentren en alguna situación de vulnerabilidad, dígase alguna patología de las que resultan agravantes en el desarrollo de la enfermedad. De este modo el referido Decreto dispone que, en estos casos siempre y cuando el trabajador adulto mayor no pueda realizar el trabajo a distancia, se le pagará una garantía salarial del 100 % el primer mes y del 60 % mientras dure la suspensión. Esta medida abarca además aquellos trabajadores que, sin tener una edad avanzada, se encuentren en similares condiciones de vulnerabilidad (Véase artículos 7 y 8 del Decreto No. 6 de 2020).

Ello evidencia el marcado carácter protectorio de la legislación laboral cubana y la importancia que concede el Estado cubano a los menores y adultos mayores.

Otra de las medidas dictadas está relacionada con el otorgamiento de licencias no retribuidas a aquellos trabajadores que se encontraban fuera del país o de la provincia por asuntos personales y ante la situación epidemiológica y las restricciones de viaje se vieron imposibilitados de retornar a su lugar de origen, y consecuentemente a incorporarse al trabajo, lo cual aparece recogido en el resuelto quinto de la Resolución No. 19.

Sin dudas, a pesar de que el conjunto de medidas recientes adoptadas por el Estado cubano resulta más benévolo que las establecida en tiempos normales y ofrecen una protección al trabajador en cualquiera de las variantes en que se pueda encontrar ante la crisis ocasionada por la pandemia, ello no ha impedido que se susciten determinados conflictos respecto la continuidad del empleo de algunos trabajadores. Es en este contexto donde se hace más necesaria la protección de los derechos laborales, relacionados con la permanencia de estos en su puesto de trabajo, la reubicación en otros puestos y el derecho al cobro de determinadas garantías salariales.

## **CONCLUSIONES**

Las medidas iniciales adoptadas durante el año 2020 han sido adecuadas y renovadas en correspondencia a las fluctuaciones de los índices de contagio. En todos los casos, se han suspendido y modificados los procesos de aplicación de normas laborales, concernientes al lugar del desempeño laboral, la continuidad o suspensión del trabajo, ya sea por paralización de la actividad o por causas inherentes al trabajador. Las garantías salariales y de seguridad social han desempeñado un papel esencial en la protección a los derechos de los trabajadores y la familia dependiente de estos. Corresponde a todos los trabajadores y empleadores, mantenerse informados y actualizados para contribuir desde el trabajo seguro al sostenimiento de la economía y el enfrentamiento a la pandemia de COVID-19.

El Decreto No. 6 y la Resolución No. 19 del MTSS, ambos del 2020, han dotado de legalidad a los procesos de adecuaciones laborales y salariales que se han implementado en el Cuba por las autoridades gubernamentales, intentando otorgar una protección eficaz al trabajador y su familia, su estabilidad en el empleo y la consiguiente solvencia económica para afrontar los momentos de crisis económica que impacta al mundo entero.

Constituye en lo adelante un reto el estudio y ordenación jurídica del trabajo a distancia y el teletrabajo, así como los derechos de seguridad social de los trabajadores contratados por un empleador persona natural y las oportunidades de empleo de estos ante situaciones que pongan en riesgo la continuidad de la actividad realizada por razones ajenas a su voluntad o causadas por situaciones de emergencia sanitaria o de otro tipo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barcena, Alicia. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a enfermedad por coronavirus (COVID- 19), 2020. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/presentaciones/trabajo-tiempos-pandemia-desafios-frente-la-enfermedad-coronavirus-covid-19>.
- Cuba hacia la etapa post Covid-19 ¿Qué medidas aplicarán los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Finanzas y Precios? recuperado de <http://www.cubadebate.cu/noticias/2020/06/15/cuba-hacia-la-etapa-por-covid-19-que-medidas-implementaran-los-ministerios-de-trabajo-y-seguridad-social-y-de-finanzas-y-precios>.
- Decreto 326, Reglamento del Código de Trabajo, de 12 de junio de 2014, publicado en Gaceta Oficial de la República de Cuba, Extraordinaria N° 29 de 17 de junio de 2014, pp. 483-523.
- Decreto No. 6 de 21 de mayo de 2020, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Cuba, Ordinaria No. 39 de 16 de junio de 2020, pp. 1232-1234.
- Ley de Seguridad Social, Ley No. 105 de 27 de diciembre de 2008, publicada en Gaceta Oficial de la República de Cuba, Extraordinaria N° 4 de 22 de enero de 2009, pp. 15-25.
- Ley No. 116, Código de Trabajo, de 20 de diciembre de 2013, publicada en Gaceta Oficial de la República de Cuba, Extraordinaria N° 29 de 17 de junio de 2014, pp.453-483.
- OIT. (2020) Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus). Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ednorm/normes/documents/publication/wcms739939.pdf>.
- OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_758007/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm)
- OMS. (2020) Dimensiones de derechos humanos en la respuesta al Covid-19. Recuperado de <https://www.hrw.org/es/news2020/03/31/dimensiones-de-derechos-humanos-en-la-respuesta-al-covid-19>
- OMS. (2020). Consideraciones relativas a las medidas de salud pública y sociales en el lugar de trabajo en el contexto de la COVID-19. Recuperado de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332084>
- Resolución No.19 de 22 de mayo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Cuba, Ordinaria No. 39 de 16 de junio de 2020, pp. 1234-1236.

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales, recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales>