

**FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE DERECHO**

**TRABAJO DE DIPLOMA EN OPCIÓN AL TÍTULO DE LICENCIADO
EN DERECHO**

**TÍTULO: REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN EL
SECTOR DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES CUBANAS.**

AUTOR: SAYLIÉ ROXANA SANCHEZ DELGADO

TUTOR: Lic. DARIEE VALLE BORGES

SANCTI SPÍRITUS, NOVIEMBRE DE 2024

“AÑO 66 DE LA REVOLUCIÓN”

Copyright©UNISS



Este documento es Propiedad Patrimonial de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”, y se encuentra depositado en los fondos del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación “Raúl Ferrer Pérez” subordinada a la Dirección de General de Desarrollo 3 de la mencionada casa de altos estudios.

Se autoriza su publicación bajo la licencia siguiente:

Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional

Atribución- No Comercial- Compartir Igual



Para cualquier información contacte con:

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación “Raúl Ferrer Pérez”.

Comandante Manuel Fajardo s/n, Olivos 1. Sancti Spíritus. Cuba. CP. 60100

Teléfono: 41-334968



Pensamiento

Dichoso es aquel que mantiene una profesión que coincide con su afición.

George Bernard

Shaw



DECLARACIÓN DE AUTORÍA

La que suscribe a continuación, declara ser la autora del presente trabajo y reconoce a la Universidad de Sancti Spíritus los derechos patrimoniales de la misma, con carácter exclusivo y la autoriza a darle el uso que mejor considere para el desarrollo de la Ciencia Jurídica.

Para que así conste firmamos a los _____ días del mes _____ del año 20____.

SAYLIÉ ROXANA SÁNCHEZ DELGADO

AUTOR

Lic. DARIEE VALLE BORGES

TUTOR

**REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN
EL SECTOR DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES
CUBANAS.**



NOTA DE ACEPTACIÓN

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL



Dedicatoria

A mi familia, amigos, y profesores que han estado a lo largo de mi vida universitaria a mi lado.



Agradecimientos

A mis padres por apoyarme y aconsejarme siempre.

A toda mi familia, por tener fe y confianza en mí.

A mi tutor, por estar siempre ahí brindándome sus conocimientos, sus ideas, su tiempo y todo lo que necesité para realizar la presente investigación.

A todos los que de una forma u otra han influido en mi vida y me ayudaron a lo largo de estos años en mi carrera.

Muchas Gracias



Síntesis

La presente investigación abunda sobre la contratación en el sector informal, enfocándonos directamente en el trabajo en las plataformas virtuales, al fin de determinar las principales problemáticas que conducen a los individuos a pertenecer a dicho sector, así como las condiciones de trabajo y deficiencias normativas, quedando definido el sector informal del empleo, trabajo en plataformas digitales, condiciones de trabajo, explotación laboral y violaciones de los derechos humanos. A su vez, se conocerá mediante el derecho comparado acerca del manejo del tema en algunas partes del mundo, haciendo una profundización en nuestro país, y de esto en nuestra legislación.

Palabras claves: sector informal, plataformas digitales, contrato, contrato de trabajo, código de trabajo.



Synthesis

This research delves into recruitment in the informal sector, focusing directly on work on virtual platforms, in order to determine the main problems that lead individuals to belong to this sector, as well as the working conditions and regulatory deficiencies, defining the informal employment sector, work on digital platforms, working conditions, labor exploitation and violations of human rights. In turn, comparative law will be used to learn about the handling of the issue in some parts of the world, delving deeper into our country, and this in our legislation.

Keywords: informal sector, digital platforms, contract, employment contract, labor code.



Índice

Introducción	1
Desarrollo	15
Epígrafe 1. Concepciones teóricas generales de la contratación en el sector informal.	15
1.1 Evolución histórica	15
1.2 Sector informal del empleo... ..	15
1.3 Clasificación de los contratos de trabajo en la doctrina	18
1.4 Contratos de trabajo del sector informal en el mundo.....	19
1.4.1 En América Latina.....	20
1.4.2 En México.....	21
1.4.3 En República Dominicana.....	22
1.4.4 En Venezuela.....	22
1.4.5 En Rusia.....	23
Epígrafe 2. Concepciones teórico normativas de la contratación en el sector informal en Cuba	24
2.1 Sector informal del empleo en Cuba.	24
2.2 Como se ve en la legislación cubana	27
2.3 Clasificación que establece Cuba para los tipos de contratos.....	29
Epígrafe 3. Caracterización de las concepciones jurídicas sobre la contratación en las plataformas digitales cubanas.....	30
3.1 Insuficiencias en el ordenamiento jurídico cubano.....	33
3.2 Posibilidades para la regulación formal del trabajo en las plataformas digitales.....	34
Conclusiones	38



Recomendaciones.....	39
Bibliografía.....	40

Introducción

Las relaciones jurídicas entre personas naturales o entre naturales y jurídicas se han determinado principalmente por lo que la doctrina a elegido denominar como actividad negocial (negocio jurídico). Para hacer efectivas este tipo de relaciones, de carácter fundamental económico se ha utilizado comúnmente la institución jurídica del contrato.

El sector privado lo integran más de 340.000 ciudadanos sin importancia en el mundo laboral, por no crear fuente de empleo, no tener derecho de asociación ni la posibilidad de crear micro, pequeñas ni medianas empresas.

El Estado se vio obligado a realizar un análisis de los impuestos y algunas cuotas por concepto de ingresos personales, al igual que los gravámenes de los contratados. Se exoneró de ellos quienes ajustan hasta cinco empleados y se rebajó o suspendió las cuotas para labores como: alquiler de habitaciones y viviendas y servicios de transporte.

La intención no es mala, solo que la carencia de peculio para emprender este tipo de actividad requiere que el Estado no solo de facilidades, sino que posibilite a este comercio proporcionar fuente de empleo, sin explotación. Acumular dinero y enfrentar los rigores del fisco sin ver perjudicado su negocio y sí ver crecer su negocio, mejorando su calidad de vida, la de su familia y sus trabajadores.

En Cuba aún son escasas las investigaciones sobre el trabajo informal, pero se puede afirmar que existe una gran heterogeneidad entre las personas que realizan este tipo de trabajo, principalmente relacionada con el hecho de si efectúan la actividad para sí mismos o para otros, el grado de formalización de la relación cuando trabajan para otras personas, la estabilidad del trabajo y los ingresos que obtienen, entre otros elementos.



También hay quienes trabajan bajo contratos verbales, en pequeñas y medianas empresas privadas, con ingresos medios y altos, estudiantes que laboran en la búsqueda de complemento a sus ingresos, entre otros.

En el otro extremo se encuentran aquellas personas que viven de lo que (re) venden en el día y se sitúan con frecuencia en condiciones de pobreza y precariedad. Figuras como las personas que traen mercancía del exterior para revender al detalle o de forma mayorista a otro grupo de empleadas informales.

Cabe mencionar entre estas últimas, desde bici taxistas, carretilleros, camareros y auxiliares de limpieza y cocina en restaurantes y bares, ayudantes y estibadores en agro mercados, personal doméstico ocasional o estable, hasta revendedoras de productos escasos en el mercado formal.

Otro de los caminos más recorridos en los últimos 5 años ha sido propuesto por las facilidades que presenta el trabajo en y desde las redes. Aunque en nuestro país, el internet y el trabajo con plataformas digitales, generalmente se encuentra dentro del sector empresarial estatal y por tanto en el marco de contratos formales de prestación de servicios, la disponibilidad de acceso ininterrumpido a la red de redes ha posibilitado un aumento de trabajos desde la informalidad en plataformas virtuales.

En Cuba, las causas de la presencia, permanencia y aumento de este tipo de trabajo son diversas. Incluyen el exceso de reglamentación y control sobre el trabajo, especialmente para obtener una licencia para ejercer el trabajo por cuenta propia, así como la baja capacidad adquisitiva de los salarios en el empleo formal estatal que obliga a los trabajadores a sustituir o compensar el empleo formal por el informal.

En otros casos la búsqueda de mayores ingresos de forma más independiente, como una vía de ser “mi propio jefe” o en respuesta adaptativa ante la necesidad de realizar labores de cuidado, imposibles de compatibilizar con un empleo formal.



La presente situación hace más que evidente la necesidad de la realización de un estudio científico sobre la contratación en el sector informal del empleo, sobre todo para contribuir a la formación de una cultura jurídica en miembros de la sociedad civil cubana, una de las tareas a resolver por parte del proyecto institucional *Cultura jurídica, con todos y para el bien de todos*, del que forma parte esta investigación, insertándose principalmente en la línea de investigación que intenta profundizar en *El conocimiento e interpretación de los principales instrumentos jurídicos en los diversos escenarios de socialización; su rol en el contexto social actual de la nación cubana*.

Por consiguiente, avanzando un poco en los alcances que tradicionalmente se conocen, podemos decir que las investigaciones jurídicas, según su alcance o nivel de profundidad pueden dividirse en seis tipos diferentes: exploratorias, descriptivas, correlacionales, explicativas, proyectivas y propositivas; motivo por el cual todos estos modos de profundización sobre el objeto de investigación son susceptibles de utilizarse en sede jurídica.

La presente investigación entra dentro de lo que la teoría establece como investigación jurídica descriptiva la que, como su nombre indica, es un estudio que se limita a describir con más o menos detenimiento la realidad investigativa y su evolución, sin explicar causas (Pineda Gonzales 1990, 12). Es decir, busca especificar las propiedades importantes de personas o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, midiendo y evaluando diversos aspectos del fenómeno a investigar, además de medir los conceptos o variables a los que se refiere.

En esta investigación precisamente los aspectos a evaluar serán la institución de la contratación, su situación en el sector informal del empleo a nivel global, la conceptualización de la misma y el alcance de esta conceptualización y codificación en Cuba, especificando sobre todo la contratación en el sector de las plataformas digitales.



Situación problemática: Con lo anterior planteado cabe preguntar, cómo se desarrolla jurídicamente la contratación en el sector de las plataformas digitales cubanas.

Problema científico: Desconocimiento jurídico de las formas contratación en el sector las plataformas digitales cubanas.

Partiendo desde este punto podemos establecer los objetivos siguientes:

Objetivo General: Demostrar la necesidad de la regulación jurídica de la forma de contratación en el sector de las plataformas digitales en Cuba.

Objetivos Específicos:

1. Sistematizar los elementos teóricos sobre las formas de contratación en el sector informal del empleo.
2. Analizar los instrumentos legales que regulan las formas de contratación en el sector informal del empleo.
3. Caracterizar la regulación jurídica de la contratación en el sector de las plataformas digitales cubanas.

Hipótesis: La regulación jurídica de las formas de contratación en el sector de las plataformas digitales cubanas tributará en el perfeccionamiento de las relaciones económicas y tributarias a la vez que elevará la seguridad jurídica cubana.

La investigación se sustenta, principalmente, en la metodología cualitativa, apoyada en los siguientes métodos de investigación.

Métodos teóricos

-Histórico-Lógico: Para el análisis contextualizado de los fundamentos teóricos que sustentan los antecedentes, evolución, conceptualización y principios de las formas de contratación dentro del sector informal en Cuba.



-Análisis- Síntesis: Para abordar las normas jurídicas generales y específicas para garantizar la eficacia del modelo económico cubano.

-Inductivo- Deductivo: En la realización de los razonamientos pertinentes al enfocar el problema, sus causas y vía de solución.

Métodos empíricos

La **significación de la investigación** está en la profundización teórica y compilación por etapas, de la evolución y desarrollo jurídico de las formas de contratación en el sector informal del empleo en Cuba. Se destaca su enfoque innovador al evaluar las características de las formas de contratación en el sector informal del empleo, específicamente en las plataformas digitales, que posibilite un diagnóstico de los principales problemas en las normas jurídicas generales y especiales que la regulan en Cuba, con vistas a su perfeccionamiento.

Incluye su aporte en el ámbito académico por la profundización y análisis sistémico de los conocimientos relacionados con las regulaciones jurídicas de las formas de contratación de los profesores del departamento de Derecho y otras áreas del conocimiento científico. Por su rigor metodológico reúne los requisitos para asumirse como material de apoyo en el enriquecimiento de los conocimientos de operadores del derecho, estudiantes de la carrera de Licenciatura en Derecho de la UNISS e investigadores del tema.

El presente informe se organiza en tres epígrafes. En el primero se sistematizan las *concepciones teóricas generales de la contratación en el sector informal*. Además, se describen algunos de los elementos jurídicos asociados a la contratación y su conceptualización en el nuevo modelo económico cubano. Por su parte, el segundo capítulo describe las *concepciones teóricas normativas de la contratación en el sector informal en Cuba*, su alcance y limitaciones. En el tercer epígrafe se *caracterizan las concepciones jurídicas sobre la contratación en las plataformas*



digitales cubanas. Finalmente se ofrecen conclusiones y recomendaciones, así como se referencian las citas bibliográficas consultadas.

Desarrollo

EPIGRAFE I: CONCEPCIONES TEÓRICAS GENERALES DE LA CONTRATACIÓN EN EL SECTOR INFORMAL

En el presente epígrafe se desarrollará un análisis de la evolución y desarrollo de la institución jurídica de la contratación dentro del campo de acción del sector informal del empleo.

1.1 Evolución histórica

El sector informal del trabajo ha tenido una evolución histórica significativa. A lo largo del tiempo, ha sido influenciado por factores económicos, sociales y políticos.

En general, se considera que el surgimiento del sector informal está relacionado con el proceso de urbanización y la industrialización. A medida que las economías se transformaron, surgieron actividades económicas no reguladas ni protegidas por leyes laborales formales. Esto llevó a la proliferación de trabajadores sin contratos formales, seguridad laboral o beneficios.

En las últimas décadas, la globalización y los cambios en la estructura económica también han impactado en el sector informal. La flexibilización laboral y la competencia global han llevado a un aumento de trabajadores informales en muchos países.

Es importante considerar que el sector informal no es homogéneo; incluye una amplia gama de actividades y trabajadores, desde vendedores ambulantes hasta pequeños empresarios informales.

1.2 Sector informal del empleo



El sector informal del empleo se refiere a aquellos trabajadores que no están registrados formalmente en una empresa o no cuentan con beneficios laborales y protección social. Estos trabajadores suelen realizar actividades por cuenta propia o trabajar en pequeños negocios informales.

En el sector informal del empleo los trabajadores suelen carecer de contratos laborales formales, seguridad social, prestaciones y estabilidad laboral. Además, suelen estar expuestos a condiciones de trabajos precarias, salarios bajos y carecen de protección contra el despido injustificado. Los trabajadores suelen realizar actividades como vendedores ambulantes, artesanos, trabajadores domésticos, recicladores, trabajadores que realiza labores agrícolas, construcción informal, servicio de transporte no regulado, trabajos eventuales y otras actividades que no están cubiertas por la legislación laboral. Estos trabajadores a menudo presentan limitadas oportunidades de desarrollo profesional.

En este sector los trabajadores suelen tener mayor flexibilidad en sus horarios y autonomía en su trabajo, pero también enfrentan mayores riesgos económicos y laborales. Además, pueden experimentar dificultades para acceder a créditos, seguros y otros beneficios que están disponibles para los trabajadores formales.

En el sector informal del empleo, la falta de regulación y supervisión adecuada puede dar lugar a condiciones de trabajo peligrosas, explotación laboral y violaciones de los derechos humanos. Es importante promover políticas que fomenten la formalización laboral y brinden protección y dignidad a los trabajadores informales.

En este sector informal es fundamental promover la inclusión social y económica de los trabajadores a través de la implementación de políticas públicas que fomenten la formalización, brinden acceso a capacitación y educación, y promuevan el emprendimiento sostenible. Esto contribuirá a reducir la pobreza y mejorar las condiciones laborales en este sector. Es importante promover la conciencia y el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores informales, así como



fortalecer las organizaciones sindicales y las redes de apoyo que les brinden voz y representación. Además, se deben implementar medidas para mejorar la calidad de vida de estos trabajadores, como acceso a servicios de salud, vivienda digna y programas de seguridad social.

En dicho sector es importante fomentar la colaboración entre los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado para desarrollar estrategias que enfrentan los trabajadores informales. También hay que impulsar medidas que promuevan la formalización de los trabajadores como la simplificación de trámites burocráticos, la reducción de cargas fiscales y la implantación de incentivos para la formalización. Esto permitirá mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores informales, contribuyendo a un desarrollo más equitativo y sostenible.

En el sector informal del empleo, los contratos de trabajo suelen ser menos formales y flexibles en comparación con el sector formal. Estos contratos pueden ser verbales o por escrito, aunque generalmente carecen de las protecciones y regulaciones laborales establecidas en el sector formal.

La protección social de los trabajadores informales ante los desafíos del cierre de empresas y la reorganización del sector estatal civil ha sido un tema de interés en Cuba. La transición del sector formal al informal, así como el reconocimiento y la regulación del trabajo informal, también han sido aspectos discutidos en relación con la legislación laboral y la realidad cubana.

Algunas características comunes de los contratos de trabajo en el sector informal incluyen:

1. Falta de seguridad laboral: Los trabajadores informales suelen tener contratos de trabajos precarios y temporales, lo que puede llevar a una mayor inestabilidad laboral.



2. Ausencia de beneficios laborales: Los trabajadores informales generalmente no tienen acceso a beneficios como seguro de salud, seguro de desempleo, vacaciones pagadas o pensiones.

3. Baja protección legal: Los contratos informales no suelen estar respaldados por la legislación laboral, lo que significa que los trabajadores pueden tener menos protección frente a situaciones como despidos injustificados o condiciones laborales peligrosas.

Es importante destacar que trabajar en el sector informal puede tener desventajas significativas para los trabajadores, como la falta de seguridad económica y la falta de acceso a derechos laborales básicos. Sin embargo, en algunos casos, las personas pueden optar por trabajar en el sector informal debido a la falta de oportunidades en el sector formal o la necesidad de ingresos inmediatos.

Los contratos de trabajo en el sector informal del empleo son menos formales y suelen carecer de los beneficios y protecciones laborales que se encuentra en el sector formal.

En el sector informal del empleo, los contratos de trabajo suelen ser verbales o escritos de manera simple, sin seguir necesariamente las regulaciones laborales establecidas por la ley. Esto puede resultar en una falta de seguridad laboral, derechos laborales y beneficios como seguro médico, vacaciones remuneradas, entre otros.

En el sector informal del empleo, los contratos de trabajo suelen ser flexibles y adaptarse a las necesidades del empleador y del empleado. Sin embargo, esto también implica que los trabajadores pueden estar expuestos a condiciones laborales precarias, salarios bajos y falta de protección social. Es importante fomentar la formalización laboral para garantizar mejores condiciones y derechos laborales para todos.

1.3 Clasificación de los Contratos de trabajo en la doctrina:



De acuerdo a sus funciones específicas se clasifican como:

- 1 -Atendiendo a la interdependencia de las obligaciones en: bilaterales y unilaterales.
- 2 - Por la valoración económica de las prestaciones en: onerosos y gratuitos.
- 3 - Por la precisión de los efectos económicos entre las partes en: contratos conmutativos y aleatorios.
- 4 - Por la entrega física del objeto en: contratos reales.
- 5 - En cuanto a su función jurídica relacionada con otros actos jurídicos en: contratos principales y contratos accesorios.
- 6 - En cuanto a su ámbito de temporalidad en: contratos instantáneos y contratos de tracto sucesivo.
- 7 - En cuanto a su nacimiento y validez en: consensuales, formales o solemnes.

1.4 Contratos de trabajo del sector informal en el mundo

El sector informal en el mundo se caracteriza por la falta de contratos formales y de protección social para los trabajadores. Esta realidad afecta a un gran número de trabajadores a nivel global, y se manifiesta a través de diversos tipos de empleo precario, como mini contratos, contratos cero horas y otras formas de trabajo informal.

Algo que llama la atención es que la respuesta del desempleo a las variaciones cíclicas del producto es más débil cuando los niveles de informalidad son más altos. Además, se observa que la informalidad en la región disminuye en los períodos de fuerte crecimiento y aumenta en los de bajo crecimiento.

El problema de la informalidad elevada plantea complejas disyuntivas a las autoridades. Por un lado, los trabajos informales son relativamente menos productivos que los formales, no ofrecen una red de seguridad y reducen los



ingresos tributarios. Pero, por otro lado, pueden ser la única fuente de ingreso de los trabajadores poco cualificados, especialmente durante las desaceleraciones. La informalidad hace las veces de amortiguador durante las épocas malas, pero también reduce el ritmo de adaptación a los shocks agregados y sectoriales que exigen una reasignación de la mano de obra. (Jorge Roldos, 12 de marzo de 2020.)

1.4.1 En América Latina.

En algunos países de América Latina, trabajar como vendedor ambulante o chófer de servicios de transporte por aplicación o dedicarse a los quehaceres domésticos es algo que puede considerarse como parte de lo que los economistas denominan la economía informal.

Según las últimas estimaciones (basadas en contribuciones a la seguridad social), en promedio más del 60% de los trabajadores activos de la región pertenecen al sector informal.

Otra característica interesante de los mercados laborales de América Latina es que la tasa de mujeres con empleo remunerado no fluctúa mucho con los altibajos del ciclo económico. No obstante, la participación femenina en la fuerza laboral tiende a aumentar durante las crisis, probablemente para reforzar los ingresos de los hogares durante los períodos de dificultad económica.

En América Latina, la informalidad laboral es particularmente alta, con tasas que superan el 48.7% en la región, según un informe conjunto de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El sector informal del trabajo es una realidad significativa en el mundo. Según un informe, el empleo informal representa más del 90% de los trabajos agrícolas a nivel global, con la agricultura, el trabajo doméstico y la construcción siendo los sectores con la mayor proporción de empleo informal. En América Latina y el Caribe, cerca



del 53% de los ocupados están en el sector informal, con mayor presencia en el sector agropecuario y de servicios.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado la importancia de abordar la informalidad laboral a nivel global, reconociendo que los trabajadores informales representan una parte significativa de la fuerza laboral mundial. La promoción de condiciones laborales dignas y la extensión de la protección social son fundamentales para abordar los desafíos asociados con el empleo informal en el mundo.

Es crucial trabajar hacia la formalización del empleo y la mejora de las condiciones laborales para garantizar que todos los trabajadores, independientemente del sector en el que operen, tengan acceso a contratos de trabajo formales y a una protección social adecuada.

1.4.2 En México.

La economía informal es uno de los problemas estructurales más notables en la mayoría de los países de América Latina y México no es la excepción. No en vano, representa más del 20% del PIB mexicano y más del 65% de los puestos de trabajo creados en 2021 fueron de carácter informal. Así, tras el notable descenso experimentado durante la pandemia de COVID-19, la nación azteca finalizó el año pasado con una tasa de informalidad del 56,5% -la más elevada desde septiembre de 2019- y la mayor cantidad de trabajadores en esta categoría desde que se tiene registro (32,2 millones). Es decir, de cada 10 empleados, aproximadamente seis tenían empleos informales.

La economía informal es una respuesta natural a la falta de acceso a empleos formales (ya sea por escasez de puestos o por falta de capacitación para cubrirlos) y a las patentes deficiencias de las políticas públicas, que no pueden garantizar el bienestar básico de toda la población mexicana. No obstante, no todo son ventajas. Desde la perspectiva gubernamental, la informalidad afecta negativamente al crecimiento y al bienestar social, al reducirse considerablemente la recaudación



proveniente de impuestos laborales. Desde la del empleado, es sinónimo de gran inestabilidad y desprotección laboral: desde las inexistentes vacaciones garantizadas, hasta la falta de acceso a servicios médicos, pasando por un sueldo generalmente por debajo de lo legalmente establecido o incluso sin remuneración. No es baladí que más de un 20% de la población en situación informal haya recibido unos ingresos laborales inferiores al costo de la canasta alimentaria en 2022.(Publicado por Statista Research Department, 4 enero 2024)

Una de las posibles soluciones debería orientarse hacia su formalización, opción que permitiría la constitución legal de esas actividades. Asimismo, el Gobierno también debería definir una política que incentive la formalidad -ofreciendo, por ejemplo, rebajas a las empresas en las cuotas de sus empleados- de forma tal que este ahorro resulte más beneficioso que la propia informalidad.

1.4.3 En República Dominicana.

En República Dominicana, la tasa de informalidad de 57.4 registrada en el segundo trimestre de este año (2022) superó en más de 2 puntos porcentuales el valor de igual trimestre de 56 (2019) y en casi 3 puntos porcentuales el registro de fines de ese año”, expone el informe.

Señala que, a pesar de las medidas puestas en marcha por los gobiernos para la protección del empleo formal, en varios países de la región, la tasa de informalidad en el segundo o tercer trimestre de 2022 fue similar o incluso más elevada que la observada en 2019. (PATRIA REYES RODRÍGUEZ Santo Domingo, RD 13/02/2023 04:00).

1.4.4 En Venezuela.

En Venezuela, el nivel de informalidad laboral, entendida como la proporción de la fuerza de trabajo que no tiene acceso a la seguridad social, se ha incrementado drásticamente, pasando de 48, 5% a 84, 5% entre 2015 y 2020. (Publicado por Comunicaciones UCAB | Nov 4, 2021).



1.4.5 En Rusia.

El mercado laboral ruso no es un compendio de virtudes. La comparación con la OCDE oculta problemas preocupantes. Aunque la brecha de género es, por ejemplo, menor, todavía es importante y a los jóvenes les sigue costando encontrar un trabajo (el 15% está desempleado).

Sin embargo, la informalidad representa el mayor desafío. Según el Rosstat, aumentó considerablemente en los últimos años de crecimiento económico: del 12,4% en 1999 al 16,1% del empleo en 2011. Si se considera a aquellos que se ocupan al tiempo formal e informalmente, el porcentaje subiría al 18,4%.

Varios ministros han puesto recientemente estos datos en perspectiva. De acuerdo con el ministro de Desarrollo Económico, Andréi Beloúsov, “cerca de 18 millones de personas trabajan en el sector informal”. Según los cálculos del ministro de Finanzas, Antón Siluánov, ésta “representa entre el 15 y el 20% del PIB”.

Los expertos cuestionan, no obstante, la exactitud de los datos gubernamentales. Un estudio elaborado recientemente para la OCDE por Hartmut Lehmann y Anzelika Zaiceva, de las Universidades de Bolonia y Modena, respectivamente, aclara el panorama.

Para el estudio, “la magnitud de la informalidad varía según la definición que se use”. De acuerdo con sus estimaciones, “entre el 7 y el 20% de los empleados y el 45 y el 70% de los autónomos son informales”. (8 JULIO 2013HOYJON GARCÍA.)

Por lo tanto, podemos entender entonces que el surgimiento del sector informal está vinculado al proceso de urbanización e industrialización, a medida que las economías se transforman surgen actividades económicas que no estaban reguladas ni protegidas por leyes laborales formales, esto lleva a un número cada vez mayor de trabajadores sin contratos formales, seguridad laboral o beneficios. Esto ha ocurrido en varios países del mundo como Rusia, Venezuela entre otros.



EPIGRAFE II: CONCEPCIONES TEÓRICO NORMATIVAS DE LA CONTRATACIÓN EN EL SECTOR INFORMAL EN CUBA

En el presente epígrafe se abordará la conceptualización y establecimiento en el derecho positivo cubano de la contratación en el sector informal del empleo como forma usual y común del desarrollo de las relaciones socio jurídico.

2.1 Sector informal del empleo en Cuba.

En Cuba, el sector informal del empleo se caracteriza por contratos de trabajos informales que no están regulados por la legislación laboral. Estos contratos suelen ser menos estables y ofrecen menos protección social a los trabajadores.

En Cuba, la legislación laboral principal que regula los contratos de trabajo es el Código de Trabajo. Sin embargo, en el sector informal del empleo, la falta de regulación formal hace que los trabajadores no cuenten con la misma protección legal que aquellos en el sector formal.

Diferencias entre el sector formal y el informal del trabajo en Cuba:

1. Regulación legal: El sector formal está regulado por el Código de Trabajo y otras leyes laborales, mientras que el sector informal carece de una regulación formal específica.
2. Protección social: Los trabajadores del sector formal tienen acceso a beneficios laborales como seguridad social, seguro médico y pensiones, mientras que en el sector informal estos beneficios son limitados o inexistentes.
3. Estabilidad laboral: Los empleos formales en Cuba suelen ofrecer mayor estabilidad laboral y protección contra el despido injustificado, mientras que los trabajadores informales pueden ser temporales o menos estables.
4. Contribuciones fiscales: En el sector formal, tanto los empleadores como los trabajadores están sujetos a contribuciones fiscales y de seguridad social. En



el sector informal, estas contribuciones pueden ser evitadas o no están reguladas.

Los contratos de trabajo en el sector informal en Cuba pueden tener una importancia significativa tanto para los trabajadores como para la economía del país, estos desempeñan un papel crucial en la generación de empleo y en el sustento de muchas familias cubanas. Algunas razones por los que los contratos de trabajo en el sector informal son importantes en Cuba:

- **Generación de empleo:** El sector informal proporciona una fuente importante de empleo, especialmente en un contexto donde el sector estatal puede tener limitaciones para absorber toda la fuerza laboral disponible. Los contratos informales permiten a las personas encontrar oportunidades de trabajo y generar ingresos para mantener a sus familias.
- **Flexibilidad laboral:** Los contratos informales ofrecen mayor flexibilidad en términos de horarios y condiciones de trabajo. Esto puede ser beneficioso para aquellos que buscan combinar múltiples empleos o adaptar su trabajo a sus necesidades personales y familiares.
- **Contribución a la economía:** El sector informal desempeña un papel importante en la economía cubana al generar actividad económica y contribuir al crecimiento del país. Los ingresos generados a través de los contratos informales pueden ayudar a impulsar el consumo y estimular otros sectores económicos.

En Cuba aún son escasas las investigaciones sobre el trabajo informal, pero se puede afirmar que existe una gran heterogeneidad entre las personas que realizan este tipo de trabajo, principalmente relacionada con el hecho de si efectúan la actividad para sí mismos o para otros, el grado de formalización de la relación cuando trabajan para otras personas, la estabilidad del trabajo y los ingresos que obtienen, entre otros elementos.



En ese amplio diapasón encontramos personas que trabajan brindando servicios o productos, con ingresos estables, pero sin la licencia para ejercer el trabajo por cuenta propia.

También hay quienes trabajan bajo contratos verbales, en pequeñas y medianas empresas privadas, con ingresos medios y altos, estudiantes que laboran en la búsqueda de complemento a sus ingresos, entre otros.

En el otro extremo se encuentran aquellas personas que viven de lo que (re) venden en el día y se sitúan con frecuencia en condiciones de pobreza y precariedad. Figuras como las personas que traen mercancía del exterior para revender al detalle o de forma mayorista a otro grupo de empleadas informales.

Cabe mencionar entre estas últimas, desde bici taxistas, carretilleros, camareros y auxiliares de limpieza y cocina en restaurantes y bares, ayudantes y estibadores en agro mercados, personal doméstico ocasional o estable, hasta revendedoras de productos escasos en el mercado formal.

En Cuba, las causas de la presencia, permanencia y aumento de este tipo de trabajo son diversas. Incluyen el exceso de reglamentación y control sobre el trabajo, especialmente para obtener una licencia para ejercer el trabajo por cuenta propia, así como la baja capacidad adquisitiva de los salarios en el empleo formal estatal que obliga a los trabajadores a sustituir o compensar el empleo formal por el informal.

En otros casos la búsqueda de mayores ingresos de forma más independiente, como una vía de ser “mi propio jefe” o en respuesta adaptativa ante la necesidad de realizar labores de cuidado, imposibles de compatibilizar con un empleo formal.(Echevarría León Dayma,.16 septiembre, 2020.)

La protección social de los trabajadores informales en Cuba ha sido objeto de atención a través de políticas y medidas de inclusión laboral. Estas medidas buscan brindar protección y seguridad a los trabajadores informales, teniendo en cuenta la



ausencia de contrato de trabajo, el acceso limitado a la seguridad social y las condiciones laborales precarias que a menudo enfrentan.

Se han implementado programas destinados a proporcionar protección social a los trabajadores informales, abordando aspectos como la seguridad social, la atención médica y otros beneficios que tradicionalmente se asocian con el empleo formal.

Estos esfuerzos reflejan el compromiso por parte del gobierno cubano para garantizar que los trabajadores informales reciban ciertas protecciones laborales y sociales, a pesar de las características propias del sector informal.

Los programas de protección laboral para trabajadores informales en Cuba abarcan diversas áreas, desde la seguridad social hasta el empleo directo y la protección ante situaciones de crisis, como la pandemia de COVID-19.

Estos programas pueden incluir iniciativas para brindar acceso a servicios de salud, apoyo financiero en situaciones de emergencia, asesoramiento y capacitación laboral, así como la promoción de oportunidades de empleo formal.

Además, se han implementado medidas para fortalecer la protección social de los trabajadores informales, con el objetivo de mitigar los impactos negativos derivados de la informalidad laboral. Esto puede comprender acciones orientadas a garantizar el pago justo de salarios, la regulación del horario laboral y la prevención del trabajo infantil.

Los programas específicos pueden variar en función de las necesidades identificadas en el sector informal y las prioridades establecidas por las autoridades pertinentes. (Mario Velásquez Pinto, 2021.)

2.2 Cómo se ve en la legislación cubana.

La legislación laboral cubana reconoce el papel significativo de la economía informal en la mitigación de la precariedad laboral y las condiciones de trabajo desfavorables.



Además, se ha observado que el sector informal está generando nuevas dinámicas y desafíos en el mercado cubano.

Por otro lado, la Ley No. 116 "Código de Trabajo" regula las relaciones laborales entre empleadores radicados en el territorio nacional y las personas nacionales.

Dentro de esta legislación, se contemplan aspectos como los derechos y deberes de los trabajadores, las regulaciones para la contratación laboral, la protección social, las condiciones de trabajo y las garantías para la seguridad y salud en el ámbito laboral.

En el contexto del sector informal, estas disposiciones pueden aplicarse de manera flexible con el fin de adaptarse a las particularidades de dicho sector. Además, se busca promover la formalización del empleo mediante incentivos y medidas que faciliten la transición hacia actividades laborales regulares y protegidas por la ley.

La legislación laboral cubana reconoce la importancia del trabajo por cuenta propia en la sociedad contemporánea y se centra en la protección social y las condiciones laborales de los trabajadores informales. Se ha realizado un análisis detallado del mercado de fuerza de trabajo, considerando la existencia de un sector formal e informal, y se ha evaluado el impacto de la economía informal en el trabajo decente y la protección social.

Además, se han abordado estrategias para abordar el empleo informal de manera integral, con fundamentos en el Programa de Trabajo Decente, lo que indica un enfoque integral hacia la protección y el reconocimiento de los trabajadores informales.

La legislación laboral cubana aborda el sector informal a través de una serie de medidas y enfoques destinados a proteger y regular las condiciones de trabajo en este sector. Algunas de las medidas incluyen:



1. Reconocimiento y Protección: La legislación reconoce la existencia del sector informal y busca proteger los derechos laborales de los trabajadores informales, garantizando que tengan acceso a ciertos beneficios y protecciones sociales.
2. Registro y Formalización: Se han implementado programas para fomentar la formalización de los trabajadores informales, brindándoles la oportunidad de registrarse legalmente y acceder a los beneficios asociados con el empleo formal.
3. Capacitación y Desarrollo: Se han establecido programas de capacitación y desarrollo profesional dirigidos a los trabajadores informales para mejorar sus habilidades y capacidades, lo que les permite mejorar sus oportunidades laborales.
4. Protección Social: Se han diseñado políticas para garantizar que los trabajadores informales tengan acceso a la protección social, incluyendo cobertura médica, seguro de desempleo y otros beneficios.
5. Diálogo Social: La legislación promueve el diálogo social entre los diferentes actores del mercado laboral, incluyendo trabajadores informales, empleadores y autoridades gubernamentales, con el fin de abordar las necesidades específicas del sector informal.

2.3 Clasificación que establece Cuba para los tipos de contratos de trabajo.

En el Código de Trabajo, específicamente, en la sección segunda de los Tipos de contratos de trabajo aparece lo que vamos a entender como contrato de trabajo que estos pueden ser indeterminados que no expresan la fecha de terminación y se concierta para desarrollar una labor permanente, determinados o para la ejecución de un trabajo u obra este es característico en labores eventuales o emergentes, para el periodo de prueba, para sustituir temporalmente a trabajadores por causas justificadas amparadas en la legislación entre otras razones, al contrario de los indeterminados si deben tener fecha de terminación según el artículo 25 de dicha ley.



También podemos decir que estos contratos de trabajo las partes pueden la concertación de contratos con una duración inferior a la jornada diaria y semanal, después que los trabajadores terminan los deberes que desempeñaban pueden realizar labores para lo cual suscriben un contrato de trabajo y estos perciben la remuneración que le corresponde según lo escrito en el artículo 27 y 28 respectivamente Código de Trabajo Ley No 116.

Los cuadros y funcionarios, maestros, controladores, auditores, profesionales de la salud según lo establecido en el artículo 30 no pueden desempeñar otro cargo o empleo remunerado. Mientras que los estudiantes de curso de diurno con diecisiete años de edad o más, pueden contratarse con jornada de trabajo parcial siempre que no afecten sus estudios, estos percibirán los ingresos por la labor realizada según artículo 31 de la Ley No.116.(CODIGO DE TRABAJO DE CUBA, Ley No. 116, de 20 de diciembre del 2013.)

En Cuba, los contratos de trabajo en el sector informal han tenido un alcance mayor en los últimos años, estos han ido evolucionando a lo largo del tiempo, debido a esto se ha tenido que estudiar su proceso para su codificación en las legislaciones cubanas, proceso que se tiene que seguir expandiendo para lograr una mejor regulación de dicho sector debido a que, sus principales particularidades no pueden ser enmarcadas dentro de lo que las legislaciones actuales del contexto patrio establecen.

EPIGRAFE III: CARACTERIZACIÓN DE LAS CONCEPCIONES JURÍDICAS SOBRE LA CONTRATACIÓN EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES CUBANAS

La contratación en el sector de las plataformas digitales se refiere al proceso mediante el cual las empresas que operan en estos entornos, como aplicaciones y sitios web, emplean a trabajadores o colaboradores para realizar diferentes tareas o



servicios. Esto puede incluir desde la contratación de personal para atención al cliente, desarrollo de software, marketing digital, hasta trabajadores independientes que ofrecen sus servicios a través de la plataforma.

Este tipo de contratación suele caracterizarse por su flexibilidad y por el uso de contratos temporales o por proyecto. Además, las plataformas digitales a menudo utilizan algoritmos para conectar a los empleadores con los trabajadores adecuados, facilitando así el proceso de selección.

La regulación jurídica de la contratación en el sector de las plataformas digitales en Cuba es un tema bastante complejo y en evolución. En los últimos años, Cuba ha comenzado a adoptar un enfoque más formal hacia la economía digital, incluyendo la creación de plataformas para el comercio electrónico y servicios digitales.

Las plataformas digitales deben cumplir con requisitos específicos en términos de transparencia y protección al consumidor. Esto incluye la obligación de informar claramente sobre los términos y condiciones de los servicios ofrecidos.

Existen regulaciones que buscan proteger los derechos de los consumidores en el entorno digital, asegurando que tengan acceso a información veraz y que haya mecanismos para resolver conflictos.

A pesar del marco legal, hay desafíos significativos, como la infraestructura tecnológica limitada y la necesidad de capacitación tanto para usuarios como para proveedores de servicios. Se espera que con el avance de la digitalización en Cuba, se desarrollen políticas más claras y específicas que regulen mejor estos aspectos, fomentando un entorno más seguro y eficiente para la contratación a través de plataformas digitales.

En el contexto actual, Cuba ha estado experimentando un proceso de transformación digital que ha impulsado el uso de plataformas para la venta de productos y servicios. Esto se ha visto acelerado por la necesidad de adaptarse a nuevas realidades económicas y sociales.



Las formas de manifestación del trabajo digital en el territorio cubano se contextualizan en el transporte privado, la entrega de comida elaborada por restaurantes y cafeterías privadas a domicilio, en las artes, en los servicios, y otras; estas utilizan las APK en la plataforma digital. Denominaciones como Mando, Mercazona, comprando en Cuba, Lucy, D'Taxi, Alamesa, ToDus, E-firma, Viajando, Sandunga, Sijú, Trabajar en Cuba, Cubaempleo, Ya va, Excelencia, entre otras o se utilizan accediendo a las redes sociales WhatsApp y Telegram. Estas plataformas reflejan el crecimiento del comercio electrónico en Cuba y cómo se están adaptando a las necesidades del mercado local.

Así mismo podemos encontrar los contratos cuyo objeto principal lo constituye la utilización de redes, ventas de software, entre otros, los que si bien no siempre pueden encuadrarse dentro de los tipos contractuales previstos en la legislación civil y de comercio, tienen elementos afines con ellos, pudiendo aplicarse el artículo 314 del Código Civil patrio, siempre y cuando se realice por parte del jurista un estudio profundo, detallado de las características propias que presentan los bienes y servicios informáticos, mucho más, por el hecho de existir la posibilidad de presenciar múltiples prestaciones englobadas en un sólo contrato, o bien, múltiples contratos sobre prestaciones diversas interconectadas.

Nuestro Proyecto de Decreto-Ley sobre “Normas generales para la práctica del Comercio electrónico” no refiere concepto de contratos electrónicos ni de informáticos; dispone que el comercio a través de mensajes de datos para considerarse un negocio jurídico debe cumplir con los requisitos que la Ley establece para su perfeccionamiento, validez y eficacia.

Y es que, como podemos observar, lo importante en la definición son los medios utilizados para realizar los contratos, aspecto que en nada contradice a los artículos 309 y 49.1 del Código Civil cubano, si bien, y hacemos hincapié en ello, hay que ser objetivos y reconocer que la utilización de esos medios electrónicos trae aparejada determinadas situaciones que necesitan ser esclarecidas en nuestra legislación.



A pesar del talento y la creatividad cubana, la falta de acceso a formación continua puede afectar la calidad del trabajo, llevando estos desafíos a un panorama único y complejo para los cubanos, donde el acceso limitado a internet y las restricciones tecnológicas puede ser un gran obstáculo para todos aquellos que desean participar en el mercado digital global. Además la falta de un marco legal claro para la operatividad en plataformas digitales se puede convertir en una dificultad para la protección de los derechos laborales.

3.1 Insuficiencias en el ordenamiento jurídico cubano.

El trabajo por cuenta propia (TCP) en el ordenamiento jurídico ha sufrido diversas modificaciones desde el pasado siglo XX hasta el actual siglo XXI, lo que el reconocimiento del empresario privado aparece esta desde el Código de Comercio de Cuba y se reconoce en el texto constitucional de 2019. La Ley No. 116, Código de Trabajo, no reconoce el trabajo 3.0 en la relación jurídico laboral, requerido de actualización.

En la política cubana la emisión de permisos se ejecuta indistintamente por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Ministerio de Economía y Planificación (MEP), en contradicción con lo establecido en el Código de Comercio, también participa el Ministerio de Alimentación (MINAL), Oficina Nacional Administración Tributaria (ONAT), Ministerio de Salud Pública (MINSAP), Ministerio de Transporte (MITRANS).

La teoría del Derecho Laboral en Cuba no hace alusión al trabajo en plataformas así como tampoco hay una Ley de emprendimiento en el ordenamiento jurídico. La competencia en el ordenamiento jurídico es tratada de manera superficial solo por las teorías de la Propiedad intelectual.

Hay otra serie de características de las labores en las plataformas que pueden prestarse como indicios de laboralidad: proveer de formación, adiestramiento, guía o entrenamiento a los prestadores respecto al servicio que prestan; elegir o limitar el precio que el prestador puede percibir; realizar funciones de inventario o logística en



beneficio del prestador; establecer controles de entrada en la plataforma; desactivar a los prestadores por razones de rendimiento o disciplinarias; establecer posibilidades de evaluar al prestador; no permitir que el prestador pueda compartir su reputación online en otras plataformas; limitar las posibilidades del prestador de elegir a sus clientes; entregar al prestador algún elemento productivo necesario para la realización de la labor; exigir la exclusividad al prestador de servicios; proveer de seguro o cualquier otro elemento que reduzca el riesgo; gestionar los impuestos en nombre del prestador; etc.

Con la aprobación del texto constitucional cubano en el 2019, en el ordenamiento jurídico, urge actualizar el Código de Comercio, y el Código de Trabajo que permita armonizar ambos cuerpos jurídicos en relación con el empresario privado y el trabajo digital. Es un reto para el legislador cubano, concomitante con normas que regulen las competencias de los actores económicos en materia de empresarial, los derechos del consumidor, como se establecerá el emprendimiento, como se ordenará el transporte vinculados a la concesión de permisos que tienen los organismos de la Administración Pública en el sector privado.

El Derecho Mercantil cubano debe establecer el Registro Mercantil como lo dispone el Código de Comercio, concomitante con los cuerpos jurídicos de las sociedades mercantiles y de asociaciones que permita la armonía jurídica y robustez cuando sean dispuestos por el legislador.

Las nuevas tecnologías rompen el patrón igualitario, y las nuevas maneras de producción industrial genera un nuevo modelo de trabajo. El nuevo modelo económico, apuntalado en las tecnologías de la informática y las comunicaciones, cuestiona el sistema tradicional de relaciones laborales desde el Derecho del Trabajo ante estos nuevos paradigmas dentro de un Estado Social de Derecho en Cuba.

3.2 Posibilidades para la regulación formal del trabajo en las plataformas digitales.



Las nuevas formas de empleo que ha generado la economía digital, y más concretamente, la “economía de las plataformas”, plantean problemas de regulación de derechos laborales. Los trabajadores que prestan sus servicios para las empresas que operan a través de estas plataformas asumen los costes del servicio, empleando infraestructuras y medios de producción propios, y percibiendo una prestación económica en función del número de servicios realizado. Los tribunales tendrán entonces que resolver, caso a caso, las denuncias de estos trabajadores, generando pronunciamientos diversos sobre las fronteras de la laboralidad y la no laboralidad en las plataformas digitales.

En diferentes partes del mundo, se han dado diferentes opiniones por parte de jueces y tribunales, así como se han establecido diversas normas para regular legalmente las nuevas formas de trabajo, las cuales se consideran como una tendencia irreversible e imparable, ya sea clasificándolas como trabajo subordinado o trabajo autónomo.

Los Estados deben utilizar normas mínimas para garantizar niveles básicos de salarios, acceso a la formación y promoción, y protección social, así como incluyendo mantener oportunidades de empleo, garantizar salarios mínimos, facilitar acceso a la formación y promoción, y proteger socialmente a los trabajadores. Es necesario incluir pactos y acuerdos sociales en las leyes laborales para acabar con el trabajo precario y asegurar un empleo digno a los trabajadores.

En los trabajos que usan tecnología avanzada, existen vacíos en las leyes laborales. A pesar de que los avances tecnológicos requieren reglas claras para evitar la incertidumbre legal. Sin normas sociales mínimas, la negociación sería la única herramienta disponible, dejando el éxito en manos de la fuerza de los interlocutores sociales y sus instituciones representativas.

Hasta ahora, los trabajadores que trabajan para estas plataformas asumen los costos, utilizan sus propios medios (teléfono móvil, moto, bicicleta, etc.) y reciben un pago basado en la cantidad de servicios realizados. Sin embargo, no tienen control



sobre los términos del servicio, los precios o una organización empresarial propia y autónoma.

En resumen, es lógico pensar que estos nuevos escenarios necesitan regulación y no pueden operar sin normas claras. Es necesario que haya intervención reguladora. Es complicado determinar hasta dónde avanzar o cómo organizar estos aspectos para lograr un equilibrio entre los diferentes intereses y expectativas. Por lo tanto, es necesario examinar si se requiere tomar medidas y, de ser así, de qué manera o hasta qué punto.

Es fundamental establecer un marco legal para los trabajadores de las plataformas digitales en Cuba que reconozca y regule su trabajo, esto podría incluir la creación de leyes específicas que aborden sus derechos y responsabilidades. Asegurar que los trabajadores tengan acceso a derechos básicos como salario mínimo, horas de trabajo reguladas y condiciones de trabajo seguras. Definir un sistema claro de impuestos y contribuciones para los trabajadores de este sector, lo que podría generar ingresos para el estado y fomentar la formalización. Fomentar la colaboración entre el gobierno y las empresas de tecnología para desarrollar soluciones que beneficien a ambas partes, implementar un sistema de registro para los trabajadores de plataformas digitales, lo que permitiría a las autoridades llevar un control y garantizar derechos laborales como la seguridad social y el acceso a beneficios.

En la Ley No. 116, Código de Trabajo del 20 de diciembre del 2013, no se aprecia nada acerca de los contratos de trabajo en el sector de las plataformas digitales, por lo tanto, con lo ya expuesto en esta investigación se podría insertar en esta dicha Ley un Capítulo dictado por el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social donde se establezca, o al menos una mención al respecto en norma de menor rango normativo, dígase decretos leyes o resoluciones.

Por otro lado, el Decreto Ley 304, contentivo de los Contratos Económicos, que establece los diferentes tipos de contrato en esta materia para Cuba, no define ni



caracteriza el trabajo en las plataformas virtuales como medio en el desenvolvimiento contractual. Si entendemos que no podemos circunscribir este tipo de situación laboral como una forma de contrato típico del derecho, si es necesario reflejar sus circunstancias como elementos esenciales a tener en cuenta a la hora de pactar el acuerdo base de la relación jurídica.

Ahora bien, si entendemos el trabajo en las plataformas digitales como una forma especial de la prestación de servicios, entonces lo podríamos circunscribir a lo que refiere el artículo 46 del Decreto 310, contentivo de los Tipos de Contratos, pero sería limitar la actividad en las redes a una sola actividad que no reúne las características generales de todo lo que engloba este tipo de trabajos.

Es precisamente por eso que determinar específicamente cual es el tipo de forma que adquiere el contrato que defina la actividad a realizar en las plataformas debe ser una prioridad. la oralidad no puede ni debe ser una característica aceptada para los contratos en el estrato digital. Formas de contratación, alcance (definir la temporalidad del contrato), régimen de aportación a la seguridad social y otras forma de tributos debe ser otro elemento que debe quedar expuesto en la forma regulatoria que se decida adoptar para su regulación.

Sea a través de una ley definitiva de la actividad digital, un decreto ley por parte del el ministerio del trabajo y la seguridad social, un decreto en su defecto o una resolución, lo que si queda claro es la necesidad de un cuerpo normativo que reglamente esta actividad, teniendo en cuenta el crecimiento que a partir de las iniciativas gubernamentales sobre el trabajo digital se han orientado desde la presidencia cubana en los últimos tres años.



Conclusiones

Luego de haber realizado esta investigación se concluyó lo siguiente:

PRIMERA: Que el sector informal del empleo no es solo un fenómeno económico, pues se trata de una cuestión cuyas causas y consecuencias están estrechamente ligadas a las normas de Derecho y ha sido influenciado por factores tanto sociales como políticos.

SEGUNDA: El sector informal a lo largo del mundo se ha comportado de tal manera que las causas que generan la informalidad son diversas, dependiendo en primera instancia de las situaciones socioeconómicas que se desarrollen en una situación geográfica determinada.

TERCERA: En Cuba por otro lado los contratos de trabajo en el sector informal han tenido un alcance mayor en los últimos años, estos han ido evolucionando a lo largo del tiempo, debido a esto se ha tenido que estudiar su proceso para su codificación en las legislaciones cubanas, proceso que se tiene que seguir expandiendo para lograr una mejor regulación de dicho sector.

CUARTA: El marco normativo de la contratación en el sector de las plataformas digitales en Cuba es un campo en evolución que debe buscar equilibrar el crecimiento económico con la protección de los derechos, la reglamentación de los tributos y la conceptualización de términos específicos de la actividad a través de una ley definitiva de la actividad digital, un decreto ley por parte del el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, un decreto en su defecto o una resolución.



Recomendaciones

- A la Carrera de Derecho de la Universidad de Sancti Spíritus:
- Incorporar la presente investigación como base bibliográfica para las asignaturas afines como Derecho Mercantil, Derecho Económico y Derecho Financiero.
- Dar continuidad al estudio del marco regulatorio de los contratos de trabajo en el sector de las plataformas digitales en nuestro país con vistas a diseñar sus principales presupuestos teóricos y legales.
- Socializar en eventos científicos el contenido de la presente investigación al objeto de divulgar la materialización de sus resultados y transmitir cultura jurídica.

Bibliografía



- ✓ Alfonso Sánchez, R. (2016) *Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social*. Revista jurídica de economía social y cooperativa No. 88, CIRIEC. España. Alonso García, M. (1958) *Introducción al estudio del Derecho del Trabajo*, Editorial Bosch, España.
- ✓ Alonso Olea, M. (1994) *Introducción al Derecho del Trabajo*, Editorial Civitas, Madrid.
- ✓ Alonso Olea, M. y De Las Casas Baamonde, M. (2006) *Derecho del Trabajo*. Editorial.
- ✓ Antúnez Sánchez, A. (2008) *El teletrabajo en Cuba*. Revista Científica Equipo Federal del Trabajo No. 51. Argentina.
- ✓ Antúnez Sánchez, A. (2013) *Algunas consideraciones sobre el trabajo no estatal, incidencias en el nuevo relanzamiento en la aplicación del modelo económico de Cuba en la segunda década del siglo XXI*. Revista Derecho Comercial. Uruguay.
- ✓ Antúnez Sánchez, A. (2013) *Un análisis a partir de la Constitución Cubana sobre el ejercicio del autoempleo, incidencias en el relanzamiento en el modelo económico del siglo XXI*, Revista Foro No 1, España.
- ✓ Antúnez Sánchez, A. (2014) *El ejercicio del autoempleo, incidencias en el nuevo relanzamiento en el modelo económico de Cuba en la segunda década del siglo XXI en torno a la protección del medio ambiente*. Revista Jurídica Ulpiano. Venezuela.
- ✓ Antúnez Sánchez, A. (2016) *El Trabajo autónomo: una opción de empleo para los jóvenes en la actualización del modelo económico cubano*. Revista Derecho del Trabajo Universitas. Venezuela.



- ✓ Antúnez Sánchez, A. (2016) *La relación jurídica laboral del empleador autónomo y sus empleados en el ordenamiento jurídico laboral cubano*. Revista Derecho y Cambio Social. Perú.
- ✓ Antúnez Sánchez, A. (2018) *El emprendimiento en la mujer rural del siglo XXI*. Revista Derecho & Paz No. 39. Brasil.
- ✓ Antúnez Sánchez, A. (2018) *El empresario privado, reconocimiento en el ordenamiento jurídico cubano*. Revista Derecho y Cambio Social No. 52. Perú.
- ✓ Antúnez Sánchez, A. (2019) *El emprendimiento en la mujer rural empresaria en Ecuador*. Revista Derecho & Paz No. 41. Brasil.
- ✓ Barbagelata, H. (2007) *Derecho del Trabajo*, 3a edición, Editorial FCU, Montevideo.
- ✓ Bauman, Z. (2010) *Mundo consumo*. Editorial Paidós. España.
- ✓ Bauman, Z. (2013) *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica. Argentina.
- ✓ Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E. (1978) *Manual de Derecho del Trabajo*, 11ª edición, Editorial Marcial Pons, Madrid.
- ✓ Beccaria, L. & Maurizio, R. (2019) *Algunas reflexiones en torno al empleo en plataformas y los mecanismos de protección*. Disponible en: <https://alquimiaseconomicas.com/2019/02/27/algunas-reflexiones-en-torno-al-empleo-en-plataformas-y-a-los-mecanismos-de-proteccion/>
- ✓ Bustamante, C. (2008) *Manual de Derecho Laboral: El contrato individual de trabajo*. Editorial Jurídica del Ecuador. Ecuador.
- ✓ Cabanellas, G. (1989) *Tratado de Derecho Laboral*, 3a edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires.



- ✓ Cabanellas, G. (2001) *Compendio de Derecho Laboral*, Editorial Heliasta, Buenos Aires.
- ✓ Calvo Gallego, F. (2017) *UBERPOP como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el derecho del trabajo. Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Editorial Bomarzo. España.
- ✓ Canessa Montejo, M. (2008) *La protección internacional de los derechos humanos laborales*. Editorial Tirant lo Blanch. España.
- ✓ Cañizares Abeledo, D. (2012) *Derecho Comercial*, Editorial Ciencias Sociales, La Habana.
- ✓ Cataño, S. y Gómez Rúa, N. (2014) *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. Revista CES, España, pp.82-91.
- ✓ Cedrola, G. (2017) *El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales*, Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo Nº 31, Uruguay.
- ✓ CONSEJO UNITARIO DE TRABAJADORES CUBANOS. (2012). Sector informal. <http://cubasindical.blogspot.com/2012/02/sector-informal.html>
- ✓ Cuadros Garrido, M. (2017) Tesis Doctoral: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Universidad de Murcia, España.
- ✓ De Buen Lozano, N. (1980) *El nacimiento del Derecho del Trabajo*, 5a edición, Editorial Porrúa, México.
- ✓ De las Heras, A. & Landadera, E. (2019) *El trabajo en plataformas digitales, puro y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral*. Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF, pp.55-83.
- ✓ De León, L. y Pizzo, N. (2019) *Trabajo a través de plataformas digitales*, Editorial FCU, Montevideo.



- ✓ Díaz Canel, M., (2020) Regulación del sector de las plataformas digitales en Cuba. La Habana. Editorial Cubana.
- ✓ Díaz Ocampo, Eduardo, Morales Sornoza, Alexandra, Antúnez Sánchez, Alcides. (2022) El trabajo digital. Análisis de la economía de plataformas en Cuba y Ecuador. *Labos*, Vol. 3, No. 2, pp. 198-224 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7070>. EISSN 2660-7360 - <http://www.uc3m.es/labos>.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7070/5529&ved=2ahUKEwi6p_dTckl6JAxWRSzABHaChMYMQFnoECBQQAQ&usq=AOvVaw3fExG_sBBkCqbybfG6lkNY
- ✓ Díaz, I. y Barreiro, L. (2017) *Potencialidades del sector cuentapropista en la economía cubana, El emprendimiento: una aproximación internacional al desarrollo económico*, Editorial Universidad de Cantabria, Santander.
- ✓ Dueñas Herrero, Laurentino J. (2021) La regulación del trabajo en las plataformas digitales. *Panorama Social*, N.º 34. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.funcas.es/articulos/la-regulacion-del-trabajo-en-las-plataformas-digitales/&ved=2ahUKEwjL5ryt07OJAxVKMtAFHfhIJH4QFnoECBsQAQ&usq=AOvVaw19cPme-Prec9T-L0qGxea>
- ✓ E. Díaz - A. Morales - A. Antúnez El trabajo digital. Análisis de la economía de plataformas en Cuba y Ecuador220*Labos*, Vol. 3, No. 2, pp. 198-224 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7070> EISSN 2660-7360 - <http://www.uc3m.es/labos>
- ✓ E. Díaz - A. Morales - A. Antúnez El trabajo digital. Análisis de la economía de plataformas en Cuba y Ecuador221*Labos*, Vol. 3, No. 2, pp. 198-224 / doi:



<https://doi.org/10.20318/labos.2022.7070> EISSN 2660-7360 -

<http://www.uc3m.es/labos>

- ✓ E. Díaz - A. Morales - A. Antúnez El trabajo digital. Análisis de la economía de plataformas en Cuba y Ecuador222*Labos*, Vol. 3, No. 2, pp. 198-224 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7070> EISSN 2660-7360 - <http://www.uc3m.es/labos>
- ✓ E. Díaz - A. Morales - A. Antúnez El trabajo digital. Análisis de la economía de plataformas en Cuba y Ecuador223*Labos*, Vol. 3, No. 2, pp. 198-224 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7070> EISSN 2660-7360 - <http://www.uc3m.es/labos>
- ✓ E. Díaz - A. Morales - A. Antúnez El trabajo digital. Análisis de la economía de plataformas en Cuba y Ecuador224*Labos*, Vol. 3, No. 2, pp. 198-224 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7070> EISSN 2660-7360 - <http://www.uc3m.es/labos>
- ✓ ECHEVARRIA LEON, D., (2020). Trabajo informal en Cuba: ¿reconocimiento? ¿(des)protección?. Cuba.IPSCuba. <https://www.ipscuba.net/sin-categoria/trabajo-informal-en-cuba-reconocimiento-des-proteccion/>
- ✓ Fernández, H. (2016) *Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno 'Uber': la llamada economía disruptiva*, Revista Derecho Laboral Nº. 261, FCU, Montevideo.
- ✓ Ferriol Molina, G. (2019) *Los actores en las relaciones laborales en Cuba ante el nuevo escenario económico*, Disponible en: <http://www.unjc.cu>
- ✓ Formichela, M. (2002) *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local*. Argentina: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria.
- ✓ Galantino, L. (1992) *Diritto del lavoro*, Editore Giappichelli, Torino.



- ✓ GARCÍA, J., (2013). La informalidad lastra los buenos datos del empleo en Rusia. Rusia. Russia Beyond.
- ✓ Gauthier, G. et al. (2016) *Disrupción, Economía Compartida y Derecho*. Fundación de Cultura Universitaria, España.
- ✓ Gordo, Á., De Rivera, J. y Cassidy, P. (2017) *La economía colaborativa y sus impactos sociales en la era del capitalismo digital*. Ciber política: gobierno abierto, redes, deliberación, democracia. INAP. España.
- ✓ Gorlich Peset, J. (2018) *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, España.
- ✓ Guevara Ramírez, L. (2010) *El Trabajo por Cuenta Propia en Cuba*, Revista Cubana de Derecho No 10, La Habana.
- ✓ Gurruchaga, C. (2018) *El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad*. Revista Derecho de las relaciones laborales, Vol. 1.
- ✓ Hernández-Bejarano, M. (2017) *Nuevos modelos de cooperativas de trabajadores autónomos: un análisis de las cooperativas de impulso empresarial y las cooperativas de facturación. Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Editorial Bomarzo. España.
- ✓ Hernández-Bejarano, M. et al. (2020) *Cambiando la forma de trabajar y de vivir: de las plataformas a la economía colaborativa real*. Editorial Tirant lo Blanch. España.
- ✓ Hernández-Bejarano, M. y Rodríguez-Piñero Royo, M. (2017) *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Editorial Bomarzo. España.
- ✓ Hernández-Bejarano, M. y Todolí Signes, A. (2018) *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Editorial Aranzadi. España.



- ✓ Ka hale Carrillo, D. (2006) *Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales ¿Avance o retroceso?*, Revista de Derecho Nº 25, España.
- ✓ Llamosas Trapaga, A. (2012) Tesis Doctoral: *Las nuevas tecnologías de la información y comunicación y las relaciones laborales*, Universidad de Deusto. España.
- ✓ Martín Moral, M. (2017) *Economía colaborativa y protección del consumidor*, Revista de Estudios Europeos No. 70, España.
- ✓ Martín, O. (2019) *El trabajo en plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica*. International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC), España. Martín Valverde, A. et. al (2016) *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecno. Madrid.
- ✓ Mercader Uguina, J. (2017) *El futuro del trabajo en la era de la globalización y la robótica*. Editorial Tirant lo Blanch. España.
- ✓ Mercader, J. (2016) *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Editorial Tirant lo Blanch, España.
- ✓ Mondelo Tamayo, J. (2015) *La constitución cubana y el trabajo por cuenta propia. A propósito de la actualización del modelo económico*, Revista electrónica Derecho y Cambio Social, Perú.
- ✓ Montoya Melgar, A. (2019) *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, España.
- ✓ OIT (2019) *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- ✓ OIT (2021) *El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*. Ginebra.



- ✓ Pagés, C. y Ripani, L. (2017) *El empleo en la Cuarta Revolución Industrial, Robotlución*. El futuro del trabajo en la integración 4.0 de América Latina N° 42, Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe, Banco Interamericano de Desarrollo.
- ✓ Palomeque, M. y Álvarez de la Rosa, M. (2016) *Derecho del Trabajo*, 24 edición, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid.
- ✓ PCC (2016) *Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030: propuesta de visión de la nación, ejes y sectores estratégicos*, Documentos del VII Congreso del PCC, La Habana.
- ✓ Pérez Amorós, F. (2019) *Un Trabajo sin Contrato y sin Frenos: un Trabajo por Cuenta Ajena en la Economía Digital*, Editorial Thomson Reuters. Brasil.
- ✓ Pérez Botija, E. (1969) *Derecho del Trabajo*, Editorial Marcial Pons. España.
- ✓ Pérez Capitán, L. (2019) *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado*. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales. 1ª edición, Editorial Thomson-Reuters Aranzadi, España.
- ✓ Pérez de los Cobos Orihuel, F. (1990) *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Editorial Tirant Lo Blanch, España.
- ✓ Poquet Catalá, R. (2018) *Zonas grises de la relación laboral en la economía colaborativa. Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*. Editorial Thomson Reuters-Aranzadi. España.
- ✓ Rifkin, J. (2003) *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Revista Chilena de Derecho Informático. Chile.
- ✓ Rodrigo Uría y Menéndez A. (2001) *Curso de Derecho Mercantil*, Editorial Civitas, Madrid. Rojas, P. (2010) *Reclutamiento y selección 2.0. La nueva forma de encontrar talento*. Editorial UOC, España.



- ✓ Rodríguez- Piñero Royo, M. (2019) *Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes*. Revista de internet, derecho y política, España, pp. 3-16.
- ✓ Rodríguez-Piñero, M. (2017) *El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa, Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Editorial Bomarzo, España.
- ✓ Rodríguez-Piñero, M. (2018) *La figura del trabajador de plataforma: Las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios. El trabajo en plataformas digitales, análisis de su situación jurídica y regulación futura*, Editorial Wolters Kluwer.
- ✓ Sánchez-Urán Azaña, M. (2017) *Uber como plataforma digital de servicios de transporte*, Revista Foro No. 2, España.
- ✓ Sánchez-Urán Azaña, Y. (2020) *Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo: el debate sobre la laboralidad en el contexto internacional y europeo. Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*; Editorial Tirant lo Blanch, Madrid.
- ✓ Sastre-Centeno, J. & Inglada-Galiana, M. (2018) *La economía colaborativa: un nuevo modelo económico*, CIRIEC No 94, España, pp.219-250.
- ✓ Serrano Olivares, R. (2017) *Economía colaborativa- o mejor, economía digital bajo demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad. Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Editorial Bomarzo, España.
- ✓ Thomson-Reuters Aranzadi, 24^a edición, España.
- ✓ Tic Laude (2013) *El reto de emprender*, España: Serrei de pub.
- ✓ Todolí Signes, A. (2017) *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Editorial Tirantlo Blanch, España.



- ✓ Todolí Signes, A. (2018) *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*. Editorial Thomson Reuters-Aranzadi. España.
- ✓ Todolí Signes, A. (2020) *Trabajo en plataformas: una oportunidad de llevar el Derecho del Trabajo al s. XXI*. Editorial Tirant lo Blanch, España.
- ✓ Triguero Martínez, L. (2018) *Gig economy y prestación de servicios profesionales: puntos críticos*. Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado. Editorial Aranzadi. España.
- ✓ Tyc, A. (2021) *Global Trade, Labour Rights and International Law. A Multilevel Approach*, Routledge, London.
- ✓ Vareles, J. (2007) *Derechos Fundamentales y el Código del Trabajo Ecuatoriano*. Guayaquil.
- ✓ Velásquez Pinto, M., (2021). La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID - 19. Publicaciones de la división de desarrollo social de la CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9231c81c-3abb-4ebb-9b3b-77fc3c4e4a9f/content>
- ✓ Vida Soria, J. et al. (2009) *Manual de Derecho del Trabajo*, 7ª edición, Editorial Comares.

LEGISLACIÓN CONSULTADA:

- ✓ Ley 116, de fecha 20 de diciembre del 2012, Código de Trabajo, GOC-2014-EX No.29, de fecha 17 de junio del 2014.
- ✓ Ley No. 113/2012. Del Sistema Tributario (Sección Cuarta), del Régimen Especial para el sector cooperativo no agropecuario.



- ✓ Código de Comercio (actualizado). (1998). Editorial “Félix Varela”. La Habana, Cuba.
- ✓ Decreto Ley 304, del Consejo de Estado, de fecha 1 de noviembre del 2012 “De los Contratos Económicos”. GOC-2012 No.62, de fecha 27 de diciembre del 2012.
- ✓ Decreto Ley 305 del 11 de diciembre del 2012 sobre las cooperativas no agropecuarias. GOC-2012-EX No.053, de fecha 11 de diciembre del 2012. ISSN/1682-7511.
- ✓ Decreto Ley No. 306 del 11 de diciembre del 2012. Consejo de Estado. Establece el Régimen Especial de Seguridad Social.
- ✓ Decreto Ley No 141 Sobre el ejercicio del Trabajo por cuenta propia, en Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5 de 8 de septiembre de 1993.
- ✓ Decreto 310, del Consejo de Ministros, de fecha 17 de diciembre del 2017 “De los tipos de Contratos”.
- ✓ Decreto No.326, de fecha 12 de junio del 2014. Reglamento del Código de Trabajo.

