

# THE LIMITS OF DIGITIZATION IN LABOR RELATIONS



**Conference Proceedings**



# **THE LIMITS OF DIGITIZATION IN LABOR RELATIONS**

**Conference Proceedings**

Maison d'édition **Bibliotheca**

- Atestée par le Ministère de la Culture et des Cultes avec l'avis no. 4363 / 27.05.1997
- Acreditée par le Conseil National de la Recherche Scientifique (CNCS), 2011-2014
- Membre de l'Association des Editeurs de Roumanie – AER (Romanian Publishers Association – RPA)

N. Radian, KB 2/3, Târgoviște, 130062  
tel/fax: 0245.212241  
e-mail: [biblioth@gmail.com](mailto:biblioth@gmail.com)  
[www.bibliotheca.ro](http://www.bibliotheca.ro)



Association for the Study of the  
Professional Labour Relations

Asociația pentru Studiul Relațiilor  
Profesionale de Muncă

# THE LIMITS OF DIGITIZATION IN LABOR RELATIONS

## Conference Proceedings

Édition **Bibliotheca**  
Târgoviște, 2023

## **SCIENTIFIC COMMITTEE**

Alexandru Țiclea - Ecological University București, România  
Belén del Mar López Insua – Universitatea din Granada, Spania  
Septimiu Panainte – Alexandru Ioan Cuza University, Iași, România  
Edvana Tiri – University „Aleksander Moisiu” Durres, Albania  
Julio Ismael Camacho Solis – Autonomous University of Chiapas, Mexic  
Laura Georgescu - Ecological University București, România  
Alberto Levi - University of Modena and Reggio Emilia, Italia  
Aneta Tyc - University of Lodz, Poland  
Horváth István - University Eötvös Loránd, Hungary  
Magdolna Vallasek - Sapientia Hungarian University of Transylvania, România  
Valentina Franca - University of Ljubljana, Slovenia  
Andrei Săvescu – Titu Maiorescu University, București, România

## **ORGANIZING COMMITTEE**

Dan Țop – Association for the Study of Professional Labor Relations, România  
Nicoleta Enache – Valahia University of Târgoviște, România  
Carmen Nenu – Univesity of Pitești, România  
Marius Mihălăchioiu – Valahia University of Târgoviște, România  
Ana Maria Iancu – Valahia University of Târgoviște, România

**Str. Fețe, nr. 83, Răzvad, județ Dâmbovița,  
cod poștal 137395, România  
Tel. 0722.723340  
[www.RevueEuropéenne\\_du\\_DroitSocial.ro](http://www.RevueEuropéenne_du_DroitSocial.ro)  
[Revue.Eur.Dr.Soc.2007@gmail.com](mailto:Revue.Eur.Dr.Soc.2007@gmail.com)**

**ISSN 2393 – 073X • ISSN–L 1843 – 679X  
Copyright@2023**

## SOMMAIRE

THE RIGHT TO DISCONNECT OF THE EMPLOYEE  
WHO WORKS REMOTELY (Dan Ҙop) / 7

THE LEGAL PROVISIONS OF THE WORK FROM HOME  
AND TELEWORK IN ALBANIA (Indrit Shtupi, Edvana Tiri) / 12

LA PRESERVACIÓN DE LOS DATOS PERSONALES EN LA DIGITALIZACIÓN  
DE LAS RELACIONES LABORALES (Chartzman Birenbaum Alberto) / 21

THE RESPONSE OF WELFARE STATE SYSTEM IN ALBANIA  
TO THE VICTIMS OF DOMESTIC VIOLENCE (Evis Garunja) / 30

ANÁLISIS DEL TRABAJO HÍBRIDO EN CUBA (Alcides Antúnez Sánchez) / 41

LEGAL CHALLENGES IN LABOR MARKET DIGITALIZATION  
IN ALBANIA (Andon Kume, Linert Lirëza) / 66

REST TIME AND DIGITIZATION. THE RIGHT TO DISCONNECT  
(Sorin-Alexandru Vernea) / 73

RISK MANAGEMENT AND CIBERSECURITY - BINOMIAL  
INSEPARABLE INTO THE DIGITALIZATION AREA (Lucreția-Mariana  
Constantinescu, Oana-Alexandra Sarcea-MANEA) / 82

EL TRABAJO 3.0 EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS EN CUBA  
(Alcides Antúnez Sánchez) / 95

THE SEXUAL HARASSMENT IN WORK IN THE PERSPECTIVE  
OF CRIMINAL OFFENCE (Linert Lirëza, Andon Kume) / 130

PROHIBITION OF FORCED LABOUR. THE ALBANIAN CASE (Linert Lirëza) / 139



# THE RIGHT TO DISCONNECT OF THE EMPLOYEE WHO WORKS REMOTELY

Dan ȚOP\*

**Abstract:** *In the member states of the European Union where telework was successfully implemented before the pandemic, policies were adopted to balance teleworkers' work and rest time by guaranteeing the teleworkers' right to disconnect. In Romania, the right to disconnection is not provided by the legislation in force, and even if there is a strict formal delimitation between working time and rest time, in practice, however, this delimitation is rarely respected. The recognition of the employee's right to disconnect by adopting legal provisions must be equally applicable to all workers, regardless of their professional status, sector of activity, work location, position and responsibilities, etc.*

**Keywords:** *teleworking; work program; the right to disconnect; work organization; continuous digitization*

DOI 10.53373/ REDS.2023.60.3.0120  
ORCID 0000-0002-1695-9967

Digitization, along with new atypical forms of work, but also globalization, have eroded and reshaped the labor market.

Although there is the advantage that, thanks to information technology and telecommunications, telecommuters can organize their working time according to their own needs, the risk of no longer having a clear demarcation between working time and rest time should not be neglected.

The increasing use of digital tools for professional purposes has led to the emergence of a culture of being "always connected"<sup>1</sup>. This has a negative impact on the work-life balance of employees. Working from home has been essential to protect certain jobs and businesses during the COVID-19 crisis. However, the combined effects of longer working hours and higher demands have led to increased cases of anxiety, depression, burnout and other physical and mental health problems.

As Sacha Garben (2017) argued in the EU-OSHA report, citing an earlier EUROFOUND paper on the impact of digitization at work, "the friendly and flexible 'anytime, anywhere' working model can easily become a 'everywhere' trap for some workers, with negative effects on [their] psychological health"<sup>2</sup>.

In the practice of the member states of the European Union where telework was successfully implemented before the pandemic, policies were adopted to balance the

---

\* Prof. PhD, Doctoral School of Sociology and Legal Sciences of the Romanian Academy

<sup>1</sup> <https://www.europarl.europa.eu › news › press-room>, accessed on February 19, 2023

<sup>2</sup> Sacha Garben, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU.*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg, 2017, p.25

work and rest time of teleworkers by guaranteeing the right to disconnect of teleworkers.

The right to disconnect is defined as the right of teleworkers to disconnect from their work and to stop receiving or responding to e-mails, calls or messages related to the workplace outside of normal working hours.

The right to disconnect appeared as a legal right in France in 2016 and quickly spread to other countries in Europe<sup>3</sup>. France was the first country to offer employees the right to digitally disconnect from the workplace, but the step taken by this country in 2017 has so far had a limited impact<sup>4</sup>, as there are no fixed and definitive regulations regarding how employers should implement the instructions, and overtime is still common in many companies.

In France, the right to disconnect means that an employee cannot be excused for not being connected outside of business hours, giving employees some legal protection. And employees have initiated some court cases to demand that the extra work be recognized, either through extra pay or time off.

Italy and Spain followed in 2017 and 2018 with their own regulations regarding the right to disconnect and flexible work, and Portugal introduced a law in 2021 that prohibits companies from contacting employees outside of business hours.

Belgium has recently joined the slowly growing number of countries that have passed legislation on the right to disconnect, although the provisions target a small category of employees. As of February 1, federal civil servants in Belgium can no longer be contacted outside working hours, except in emergencies<sup>5</sup>.

In France employers have the obligation to regulate the right to disconnect only if they have more than 50 employees, while in Spain this obligation exists regardless of the number of employees. The main difference between Italian law and those in France and Spain is that, in Italy, the right to disconnect is limited to workers performing "smart work" and does not generally apply to the wider workforce. Belgium also regulated the right to disconnect only for federal civil servants, not private sector employees.

At the opposite pole are countries like Germany, which supports the fact that there is no need for an express legal regulation regarding the right to disconnect because employees do not have the obligation to be available for their employers during rest time<sup>6</sup>.

Chile was the first country outside Europe to legislate, in 2020, the right to disconnect, in relation to its new law regarding remote work during the Covid-19 pandemic, and a few months later Argentina followed<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> The right to disconnect is expressly regulated in France, Spain, Italy and Belgium

<sup>4</sup> Cătălina Apostoiu, *The right to disconnect: European countries follow France's initiative to allow employees to disconnect digitally from the workplace*, <https://www.zf.ro › business-international>, 24 May 2022

<sup>5</sup> Maithe Chini, *"Right to disconnect": boss may no longer call employees after hours*, in *The Brussels Times*, accessed 28 February 2022

<sup>6</sup> Andrada Popescu, *A new reform in the field of labor relations: the right of employees to disconnect*, [juridice.ro](http://juridice.ro), accessed on September 15, 2022

<sup>7</sup> Luminița Dima Alex Högbäck, *Legislation of the right to disconnection*, *Friedrich-Ebert-stiftung*, December 2020, <https://library.fes.de › pdf-files › bueros › bucharest>, accessed 19 February 2023

In Romania, as in most European countries, the right to disconnection is not provided by the legislation in force. However, it must be emphasized that Romanian labor legislation regulates in a very restrictive way the duration of working time and, respectively, rest time and their limits, as well as the organization and keeping of records of working time. The guarantees that accompany this right can be derived, in part, from the mandatory regulation of the Labor Code regarding working time, rest time and the record of hours worked, against which Law no. 81/2018 regarding the regulation of telework activity<sup>8</sup> does not include exemptions to the detriment of the employee (*in pejus*).

Since the outbreak of the COVID-19 pandemic, the share of remote work has increased by almost 30%. The figure is expected to remain high or even increase in the future<sup>9</sup>. Eurofound's research shows that people who regularly work from home are more than twice as likely to work more than the prescribed maximum of 48 hours per week, compared to people who work in their employers' workplaces. Almost 30% of people who work from home say they also work in their spare time, daily or several times a week, compared to less than 5% of office workers.

The European Parliament has adopted a resolution<sup>10</sup> urging the European Commission to prepare a directive on the so-called "right to disconnect". It is emphasized that the need to adopt a European directive and its subsequent transposition into national legislation throughout the EU is particularly important in the context generated by the COVID-19 crisis. As the pandemic has produced a significant increase in telecommuting, "which amplifies work-related stress and blurs the line between work and private life, it has become even more urgent to ensure that workers can exercise their right to disconnect"<sup>11</sup>.

The European Pillar of Social Rights (PDF) states that workers have the right to a fair work-life balance (principle 9). The objective of the proposed directive is to broadly apply the right to disconnection to "all workers and all sectors, both public and private"<sup>12</sup>, regardless of their form of employment, and to make this right effectively enforced throughout the European Union.

Considering the resolution of the European Parliament in the matter of the right to disconnection, it follows that the provisions of Law no. 81/2018 will have to be completed accordingly by the express consecration of this right and the guarantees that accompany it.

Of these, those that concern<sup>13</sup> the obligation of employers to establish an objective, reliable and accessible system that allows measuring the duration of the

---

<sup>8</sup> Published in the Official Gazette of Romania, no. 296 of April 2, 2018.

<sup>9</sup> *The "right to disconnect" must become a fundamental right at EU level*, [https://www.europarl.europa.eu/news/press-room/January 21, 2021](https://www.europarl.europa.eu/news/press-room/January%2021)

<sup>10</sup> Resolution of the European Parliament of 21 January 2021 containing recommendations addressed to the Commission regarding the right to disconnect (2019/2181(INL), published in the Official Journal of the European Union C 456/161 of 10 November 2021

<sup>11</sup> Dinu Gherman, *The right to disconnect - towards adequate data protection at work*, <https://www.euractiv.ro/economic>, accessed on February 19, 2023

<sup>12</sup> *Idem*

<sup>13</sup> Dan Țop, *Nuevos enfoques para el teletrabajo en Rumanía bajo condiciones de sociedad en continuo cambio*, Noticias CIELO n. 3/2023, [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com)

daily working time of teleworkers, as well as those that require written information to the worker, the assessment of health risks, are of particular importance and security at work related to the right to disconnection and teleworker awareness, including through workplace training.

Even if from a legislative point of view, we observe in Romania a strict formal delimitation between working time and rest time, in practice, however, this delimitation is rarely respected, with employers encountering multiple problems regarding the organization of additional work, both in the case of employees full-time, as well as (especially) in the case of part-time employees. This difficult delimitation can be attributed both to the continuous digitization, but also to the transition that we observe<sup>14</sup> in Romania, from the "classic" working schedule to a new, flexible working schedule, so that a genuine right of employees to disconnect fully after the end of the working hours, an aspect that will include the right to refuse to check e-mails received after this moment, to the extent that this will also be regulated in Romania.

The recognition of the employee's right to disconnection through the adoption of legal provisions must be equally applicable to all workers, regardless of their professional status, sector of activity, work location, position and responsibilities, etc., but also of some mechanisms for imposing the legal provisions, such as the right of employees to submit complaints to the employer, the labor authority and the court and, through this, the access of affected employees to remedial measures, etc.

The right to privacy, manifested in the virtual space through the right of any person to disconnect, raises significant problems, generated by the ability of the main actors in the online environment (Google, Facebook, etc.) to store data and use it and even sell it, to different companies that aim to sell products online. Basically, we are dealing with a sale of our online behavior, which becomes a commercial good<sup>15</sup>.

Acceptance by employers of this right is increasing, given that the pandemic has accelerated the increase in the number of people working flexibly from home and has exposed the limited impact of legislation in solving the problem of the border between work and personal time.

Some companies wanted to be fair and introduced rules<sup>16</sup> to help employees. Specifically, the Daimler company has implemented a system through which employees can set their emails on the "auto-delete" button as long as they are on vacation.

Beyond a right to log out, employers must now strive to promote a duty to log out. That means helping employees learn how to set limits through training and awareness campaigns.

---

<sup>14</sup> Andrada Popescu, *art. cit*

<sup>15</sup> Victor Marcusohn, *Digital law: towards a new socio-legal paradigm*, [www. juridice.ro](http://www.juridice.ro), April 7, 2023

<sup>16</sup> Constantin Rudnițchi, *I forbid you to disturb me! I'm out of business hours!* <https://www.rfi.ro>, June 2, 2022

**Bibliography:**

- Sacha Garben, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg, 2017, p.25
- <https://www.europarl.europa.eu/news/press-room>, accessed on February 19, 2023
- Cătălina Apostoiu, *The right to disconnect: European countries follow France's initiative to allow employees to disconnect digitally from the workplace*, <https://www.zf.ro/business-international>, 24 May 2022
- Maithe Chini, *"Right to disconnect": boss may no longer call employees after hours*, in *The Brussels Times*, accessed 28 February 2022
- Andrada Popescu, *A new reform in the field of labor relations: the right of employees to disconnect*, [juridice.ro](http://juridice.ro), accessed on September 15, 2022
- Luminița Dima Alex Högback, *Legislation of the right to disconnection*, *Friedrich-Ebert-stiftung*, December 2020, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bucharest>, accessed 19 February 2023
- *The "right to disconnect" must become a fundamental right at EU level*, <https://www.europarl.europa.eu/news/press-room> › January 21, 2021
- Dinu Gherman, *The right to disconnect - towards adequate data protection at work*, <https://www.euractiv.ro/economic>, accessed on February 19, 2023
- Victor Marcusohn, *Digital law: towards a new socio-legal paradigm*, [www.juridice.ro](http://www.juridice.ro), April 7, 2023
- Constantin Rudnițchi, *I forbid you to disturb me! I'm out of business hours!* <https://www.rfi.ro>, June 2, 2022
- Dan Țop, *Nuevos enfoques para el teletrabajo en Rumanía bajo condiciones de sociedad en continuo cambio*, *Noticias CIELO* n. 3/2023, [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com)

# THE LEGAL PROVISIONS OF THE WORK FROM HOME AND TELEWORK IN ALBANIA

Indrit SHTUPI\*  
Edvana TIRI\*\*

**Abstract:** *The development of information technology tools has developed a new method of performing work processes: teleworking. The Covid-19 pandemic provided an opportunity for this new form to test its potential, benefits, costs and risks. The lessons learned from this massive forced testing are being used by companies and public entities to assess future challenges. Many European countries and beyond are making rapid improvements in legislation to regulate this form of employment and at the same time in the direction of encouraging an ever wider use of work from home and specifically telework. In Albania, some institutions, mainly financial, have seen the benefits of telework and are expanding the use of this practice of carrying out work processes. This phenomenon is still not accompanied by state intervention in legislation in order to regulate this new work relationship, always in the direction of facilitating and encouraging its extension to as many professions and institutions as possible, where it brings benefits.*

**Keywords:** *Covid-19 virus; Phenomen; Information and Communication Technology; Work from home; Telework; Labor Code.*

DOI 10.53373/ REDS.2023.60.3.0121

## 1. Introduction

On March 11, 2020, the World Health Organization (WHO) declared a Pandemic as a result of the worldwide outbreak of the Covid-19 virus. What would actually be the factor with the strongest impact on social-economic life throughout the world would be the blocking of movement and the restriction of social-economic activities for a period of almost 2 years.

Unthought-off and tried before on such a large scale, working from home especially teleworking extended widely in the provision of all those services that could be provided through technological means of communication starting from television, which was widely used in education and further to information technology tools and platforms such as computers, telephones, various platforms for sending messages and storing data through "cloud" systems, etc.<sup>1</sup>

In addition to the difficulties that this massive and forced form of working from home brought, it revealed benefits and challenges for the future. In fact, working from home and especially teleworking have been a growing practice in the years

---

\* PhD, Mediterranean University of Albania

\*\* Lecturer PhD, Faculty of Political and Legal Sciences, UAMD Albania

<sup>1</sup> Allanwood, G., Beare P. (2014). "Basics Interactive Design: User Experience Design: Creating Designs Users Really Love". pg. 9.

before the Pandemic. Well-known international companies such as Dell, Aetna, Xerox, etc. have applied telework and have seen that it brought benefits to companies and employees, but also brought visible benefits to the environment by reducing pollution and traffic density.

In the conditions of a work process, which brings benefits to all parties and in the conditions of a forced test resulting from the limitations of the Pandemic, telework highlighted not only the benefits, but also the problems and challenges that must be faced so that the extent of this form of work should be expanded and the benefits, not only economic, but also social and environmental, would be as tangible and maximal as possible.

In Albania, some institutions, mainly financial, have seen the benefits of telework and are expanding the use of this practice of carrying out work processes. This phenomenon is still not accompanied by state intervention in legislation in order to regulate this new work relationship, always in the direction of facilitating and encouraging its extension to as many professions and institutions as possible, where it brings benefits<sup>2</sup>.

## **2. What is Work from Home?**

Working from home is a phenomenon that has existed even before technological developments in the field of communication. This form of work organization usually refers to an enterprise by an individual, who creates a product or provides a service working from home independently<sup>3</sup>. Initially, working from home was related to the self-employed, who offered products produced in an artisanal way such as artisans, tailors, painters, etc., or offered various services such as business consultants. In principle, the self-employed person delivers to the client the final product of his work either at the end of the process or piece by piece during its realization.

Working from home encompasses many professions, it has existed before and technology has made it easier and massified for an ever-wider range of professions.

## **3. What is Telework?**

Essentially telework is a form of working from home. But, in contrast to work performed from home, which is a broader concept, telework refers to a new concept of developing work at home using information technology instruments to carry out work processes that are pushed to a new dimension the fourth stage of industrial development otherwise called "Industry 4.0 - digitalization"<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> International Labor Office. (2021). "Working from Home: From Invisibility to Decent Work", pg. 48.

<sup>3</sup> Diner, H., Yuksel, S. (2021). "Management Strategies to Survive in a Competitive Environment: How to Improve Company Performance?", pg. 337.

<sup>4</sup> Messenger, J.C. (2021). "Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective", pg. 53.

There are many definitions related to telework, which basically have little difference from each other. Some of them are presented below.

According to the International Trade Union Confederation (ITUC), "Telework is work performed with Information and Communication Technology (ICT) from outside the employer's premises. This may include traditional forms, such as working from home, or working from various alternative locations outside the employer's head office". According to the ITUC an essential element to classify a work process as telework is the use of information and communication technology (ICT). This means that a work process carried out from home under the direction of an employer or intermediary without the use of ICT will not be classified as telework.

According to the European Trade Union Confederation (ETUC), "Telework is defined as a form of organizing and/or performing work, using information technology, in the context of a contract/employment relationship, where the work could also be performed at the employer's premises, carried out outside those premises in a regular manner." According to the European Federation of Public Service Unions (EPSU), the characteristic feature of telework is the use of computers and telecommunications, which enables the change of the usual work location.

According to Eurofound and the International Labor Organization (ILO), telework is defined as a work arrangement characterized by work from more than one location, enabled by information technology.

Article 2 of the European Framework Agreement on Telework of 2002 defines that: "Telework is a form of organizing and/or performing work, using information technology, within a contract/work relationship, where the work, which can also be carried out in the employer's premises, is regularly carried out away from those premises".

According to different researchers, the definition of telework is almost the same. Thus, remote work refers to the situation, when employees perform work processes that were previously carried out in the organization using information and communication technology<sup>5</sup>. Therefore, the definitions of researchers and institutions are united by the fact that what identifies telework is the use of information and communication technology tools to carry out a work process at a distance from the beneficiary of the service, regardless of whether this beneficiary is the organization where the employee is employee or a customer of the service.

#### **4. Features of Telework**

Working from home and telework as an expanding form have been growing over the years because they have provided advantages for all parties: increased efficiency for organizations and economic and social advantages for employees. There are several characteristics that stand out for telework.

---

<sup>5</sup> Kergel, D., Heidkamp-Kergel, B., Nørreklit H., Paulsen M. (2022). "Agile Learning and Management in a Digital Age: Dialogic Leadership", pg. 18.

#### **4.1. The Efficiency**

Telework offers higher efficiency for both employees and the organizations where they work. Organizational benefits are seen in terms of increased efficiency. Various studies, such as the Stanford University study conducted in 2015 on the company "Ctrip", have identified an increase in the performance of employees from telecommuting, which increases the company's income without increasing costs. In addition to increased revenue, it is easy to identify a direct benefit to organizations from telecommuting: cost reduction in two directions:

a) Reducing the costs of renting premises. Organizations no longer need to maintain the same facilities for a smaller number of employees when some employees work partially or fully from home.

b) Reducing the costs of energy and other resources. Organizations spend less electricity and other resources (services for employees), which not only reduces costs for them, but also creates the opportunity for organizations with these savings to not only increase profits, but to provide services that did not exist before for employees, contribute to increasing job satisfaction and improving relations between employees and the organization.

Telework from home also offers efficiency to the organization's employees, who do not simply benefit from the convenience of this form of carrying out work processes, but provide measurable economic-financial benefits in two directions:

a) Reduction of housing costs. Until now, the traditional work performed in the organization's premises forces the employees to have a place of residence as close as possible to the organization's premises. Considering that a good part of public organizations and business organizations are active in areas with medium and high levels of population concentration, the costs of buying houses or renting them are relatively high. Changing the place of work often forces the relocation of residence, a process that is accompanied by costs. Meanwhile, telework allows employees to carry out work processes in a residential environment that is suitable from the point of view of comfort and costs without being obliged that this environment is necessarily located near the organization's premises. In addition, the change of workplace does not force the change of residential premises, which avoids the costs associated with this process.

#### **4.2. Flexibility and Control**

Telework offers more flexibility to employees regarding their workplace because it allows them to work from home or in another environment that is in any case more convenient for most of them than the workplace<sup>6</sup>. At the same time, the existence of mass communication platforms and those customized for certain

---

<sup>6</sup> Burnett, K. (2011). "Practical Contact Center Collaboration", pg. 57.

organizations, makes it possible for the control of employees by organizations to be carried out with high efficiency, just like in the case of traditional office work. Put more succinctly, telecommuting increases employee flexibility and control over aspects such as working time and workplace, thereby creating more productive employees with higher job satisfaction (Golden, 2009).

#### ***4.3. Risk of Work Interruption***

It is common that due to various circumstances that affect a number or all of the organization's employees, work is interrupted due to the impossibility of moving employees to the organization's premises. Earthquakes, floods, traffic jams, accidents, snow, etc. have been the cause of temporary blockages of the work process in organizations, blockages that have varied from a few hours to a few days and in special cases, such as the Pandemic, in a few weeks and months. Working from home, especially now that information technology tools can be used more and more saves organizations from the risk of blocking vital work processes for them.

The Covid-19 pandemic proved that many organizations were able to continue some work even though their employees were prohibited from leaving the house and going to work due to restrictive measures. Years ago, in other similar situations of employees not being able to go to work and in the conditions of the lack of information technology instruments, working from home was possible only for a relatively narrower range of professions and for a more limited number of work processes.

## **5. Work from Home and Telework in the Labor Code**

### ***5.1. Legal Definition of Work from Home and Telework in Albania***

According to Albanian legislation, the definition of working at home and teleworking is almost identical. Both jobs are done from home with the difference that telework is done using information technology. Therefore, the Albanian law, like the definitions of international organizations and different researchers, makes a difference in the use of information and communication technology instruments. Specifically, in the Labor Code<sup>7</sup>, in article 15 "Homework and telework", point 1 defines work from home as in the case when "...the employee performs his work at home, or in any other place defined in agreement with the employer, according to the conditions agreed between them in the employment contract".

---

<sup>7</sup> Law no. 7961, dated 12.7.1995 "Labor Code of the Republic of Albania" (Amended by laws: no. 8085, dated 13.3.1996; no. 9125, dated 29.7.2003; no. 10 053, dated 29.12.2008; no. 136/2015, dated 5.12.2015), <https://qbz.gov.al/>

Further in point 2 telework is defined as in the case when "... the employee performs his work at home, or in another place, determined in agreement with the employer, using information technology, within working hours, determined by the employee, according to the conditions agreed between them in the employment contract". Further, the Labor Code clarifies that it will not be considered that the employee performs "homework" or "telework" if he works in another workplace other than the one agreed in the agreement with the employer or, in special circumstances, with his consent, or according to an agreement with him, performs another type of work, provided for in the contract.

If the definitions of the above issues and the definitions of the Albanian legislation are summarized, it can be said that telework is work performed outside the premises of the organization using information technology. Working from home is a broader concept as it also includes types of work that can be done from home not using information technology but using work equipment that the employee owns or makes available at home by the organization for which he works.

### ***5.2. Rights of the Employee Working from Home***

Employees, when working from home, naturally have to use work tools and carry out the necessary expenses for the realization of the work process. Thus, computers, work environment, desks and other office tools are needed, when it comes to providing services, or work tools, when it comes to the production of products. In addition, it is necessary to make expenses for electricity, internet, maintenance of the premises, etc. In the case when the employee who works from home is self-employed, he provides himself with all the necessary tools and bears the expenses he needs to carry out the work process. In the case where this employee is contracted as an employee of an organization, logically it should be the organization that should provide the instruments with which to carry out the work process and cover the expenses that need to be incurred for the realization of work process.

According to the Labor Code in the Republic of Albania, it is determined that (Article 15 point 4)<sup>8</sup> "working conditions for employees who work at home or telework cannot be less favorable, compared to other employees, who perform work the same or comparable". For this reason, the Code mandates that the employer must make available and maintain the necessary computer equipment for the performance of the work process.

This of course only applies to cases where the employee does not own the work equipment himself. If the employee owns the work equipment himself, then by agreement or against a compensation from the organization, the employee performs the work process with his own equipment.

---

<sup>8</sup> Law no. 7961, dated 12.7.1995 "Labor Code of the Republic of Albania" (Amended by laws: no. 8085, dated 13.3.1996; no. 9125, dated 29.7.2003; no. 10 053, dated 29.12.2008; no. 136/2015, dated 5.12.2015), <https://qbz.gov.al/>

No these would constitute an additional cost for the organization, since they are the same expenses that the organization incurs when the employee performs the work from the organization's premises. For organizations that allow the employee to partially perform work from home and partially from the organization's premises, this could naturally lead to a duplication of costs. In such cases, a cost-benefit analysis would have to be done, which the organization has from realizing some work processes from home.

The Albanian law (Labor Code) also provides for the care that the organization must have for the social life of the employee<sup>9</sup>. The organization is obliged to take measures and commit "to prevent the isolation of the employee, creating conditions for him to meet with other employees", which means organizations that aim to maintain and increase the employee's job satisfaction, as well as maintain his connections with colleagues.

### **5.3. The Right to Dissociate**

The development of means of communication during the 20th century, initially the telephone and further their improvement in the first two decades of the 21st century through electronic means of communication, created a new phenomenon little known before. Previously, before the invention of the Internet and the telephone, when the employee left the premises of the organization, he was completely disconnected from work and freely continued his personal life. Only if there were an urgent need for him from the organization would he have to go physically to find him and ask him to perform the necessary process. However, of course this form was difficult and expensive and could only happen for unavoidable emergencies. The vast majority of employees were completely disconnected from work now of leaving the organization. The invention first of the telephone and then of smartphones equipped with many audio and video communication applications connected almost continuously to the Internet, has meant that for an ever-increasing part of professions and employees, the demands on the part of the organization continue even after he has left the premises of the organization, after working hours or on holidays and official holidays. In addition to the demands for performing work-related processes, they are not always recognized and paid as work time. This has led in recent years, especially during the Pandemic, to formulate a new right of employees described as the right to disengage. This right refers to the right for the employee to choose to completely disconnect from work at the end of his working day in the organization. According to Eurofund<sup>10</sup> the right to disconnect refers to "the right of an employee to be able to disconnect from work and not engage in work-

---

<sup>9</sup> Labor Code of the Republic of Albania, Article 15, point 4, letter b.

<sup>10</sup> Eurwork, 01 December 2021, "Right to disconnect", Eurofund - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eur-work/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

related electronic communications, such as emails or other messages, outside of working hours ". This right basically aims to set the boundaries between a person's work and life, and the need for legal regulations has arisen, which should protect employees against any negative consequences that may come from the exercise of this right.

Currently, there is no legal framework in the European Union that directly defines and regulates the right to secede. France was the first country, which legally recognized the employee's right to leave in 2017. This was followed by Italy in the same year, followed by Spain and Belgium in 2018. The intensification of communications outside working hours during the Pandemic prompted the European Parliament, which on January 21, 2021 adopted a resolution in favor of the right to disconnect, calling on the Commission to prepare a directive "enabling those who work digital disconnect outside of their working hours"<sup>11</sup>. After this result, the number of EU countries has increased with Ireland and Portugal in 2021, which have made legal arrangements to recognize this right and protect employees in the exercise of this right.

In Albania, this right is not recognized or legally protected. There is no specific article or point in the Labor Code that mentions the employee's right to disengage. Even the Labor Code indirectly excludes the recognition of these communications as working time even in cases of work from home and telecommuting. Thus, in Article 15, which defines work at home and telework, in point 3 it is determined that the provisions of this Code are also applied to work from home and telework contracts "with the exception of the provisions for regulating the weekly working time and rest". In other words, in the case of working from home and telecommuting, it is understood that the working week and the time off are not regulated by the law but by the agreement between the parties.

## **6. Conclusions**

Working from home using ICT tools has started to be applied in Albania since before the restrictions brought by the Pandemic. The most typical form applied by some banks and audit companies has been "hybrid work", where employees, after all the necessary technological infrastructure has been created, can choose whether to work from home or whether to appear at the organization's premises for get the job done. This form of hybrid work, initially applied to senior managers in the first years, was further extended to the organization's specialists.

This way has prompted organizations to evaluate the work of employees no longer by working hours but by the achievement of objectives. Of course, with online work, the disciplinary rules of appearing at work and the time you must be available

---

<sup>11</sup> Rodrigues, M. J., Balate, F. (2021). "Our European Future: Charting a Progressive Course in the World", pg. 123.

to the organization are applied, which is made possible by many different programs and applications or specific programs and applications that have been created by the organizations that apply it in Albania.

In the Labor Code, a special section with several articles should be devoted to work from home and telecommuting. This form of performing work processes is an expanding reality. The new relationships that are created and the challenges they bring must be regulated by law to protect the rights of employees, in the first place, and to be as efficient as possible in increasing work productivity, on the other hand. This process must take into consideration at least the following issues, firstly the experience brought by the forced telecommuting test during the Pandemic must be used, carefully analyzing the results and the causes that brought them. Second, to study the phenomena of telework on a voluntary basis before and after the Pandemic in order to collect the necessary data to find those rates.

The right to disconnect from work is an issue that cannot be neglected. A few decades ago, before information technology tools became a part of work, doing work at home was actually a popular phenomenon. However, this happened for a limited category of professions such as lawyer, economist, researcher, consultant, etc. It was always the employee who chose whether to work from home or not and it usually happened for emergencies, related to the timely completion of a work process.

#### **Bibliography:**

1. Allanwood, G., Beare P. (2014). "Basics Interactive Design: User Experience Design: Creating Designs Users Really Love".
2. International Labor Office. (2021). "Working from Home: From Invisibility to Decent Work".
3. Diner, H., Yuksel, S. (2021). "Management Strategies to Survive in a Competitive Environment: How to Improve Company Performance?".
4. Mesenger, J.C. (2021). "Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective".
5. Kergel, D., Heidkamp-Kergel, B., Nørreklit H., Paulsen M. (2022). "Agile Learning and Management in a Digital Age: Dialogic Leadership".
6. Burnett, K. (2011). "Practical Contact Center Collaboration".
7. Rodrigues, M. J., Balate, F. (2021). "Our European Future: Charting a Progressive Course in the World".
8. Law no. 7961, dated 12.7.1995 "Labor Code of the Republic of Albania" (Amended by laws: no. 8085, dated 13.3.1996; no. 9125, dated 29.7.2003; no. 10 053, dated 29.12.2008; no. 136/2015, dated 5.12.2015), <https://qbz.gov.al/>
9. Eurwork, 01 December 2021, "Right to disconnect", Eurofund - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eur-work/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

# LA PRESERVACIÓN DE LOS DATOS PERSONALES EN LA DIGITALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Chartzman Birenbaum ALBERTO\*

**Abstract:** *Artificial Intelligence (AI) poses the ethical challenge: to legislate its scope and possibilities. The human condition of guaranteeing rights and built freedoms is urgent in the midst of a maelstrom of technological development in which it is no longer possible to go back. For this reason, and attentive to the risks and virtues that no one is unaware about AI, it is necessary to establish a social pact, a collective agreement in which the values and guiding principles of societies are delimited, in such a way that AI be a tool and not a threat. People's data remains dangerously exposed and can even condition the course of democracies, promote new forms of negative discrimination, STIGMA, surveillance or affectation of any human right. It seems dystopian, but it is not. Fictional representation of a future society of negative traits that cause alienation human. What is the ethical limit?*

**Keywords:** *Digitization in labor relations; Boundaries; Regulation; Artificial Intelligence*

DOI 10.53373/ REDS.2023.60.3.0122

## I. BY WAY OF INTRODUCTION

The technology, communication tools and applications that have allowed us to stay connected and communicate synchronously and asynchronously have played a vital role in the last two years and have allowed many organizations to continue their activities without particular problems. Communication bottlenecks have shown us which jobs and teams can actually work in the online formula, but also what skills gaps exist.

Apart from the technology itself, what matters most is how we handle it and how adept we are at juggling our words in an online environment. Digital skills, the need to adapt to new technologies and how effectively we establish and maintain relationships online will continue to be a challenge in 2022 as well, with many organizations focusing on improving their communication processes.

Over the years there has been an authentic transformation of the world of work, together with the very change of uses and practices in society. All this has been developed in parallel with technological innovation and advances applied to work systems. Undoubtedly, information and communication technologies are fully internalized and not only transform the execution of work, but also our way of life and interpersonal relationships. Undoubtedly, one of the main problems lies in the extension of remote work and telecommuting, especially due to Covid-19 and the

---

\* Labor law doctor; doctor in health law; master of labor law and international labor relations; degree in human relations; National University Three of february, Buenos Aires.

crisis generated by the pandemic. In this sense, the imminent risk is presented in the need to limit the organization of working time, ensuring the necessary rest of the workers. For these purposes, the effective exercise of the right to digital disconnection is manifested as essential.

If we have learned anything, it is that we can adapt quickly. However, let's not forget that there are a number of factors that we depend on: not all of us have a stable internet connection all the time, networks and systems fail sometimes.

As much of our professional and personal lives have moved online, data security is playing an increasingly important role.

## **II. IN THE ERA OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE**

In the age of artificial intelligence, the world is emptied of things and filled with disturbing information (non-things).

It is no longer things, but information, that determines the world we live in, the celebrated South Korean philosopher puts forward in his new book <sup>1</sup>“NOT THINGS. FROM THE THING TO THE ‘NO-THING’

The digital revolution shapes an increasingly intangible world.

In his recent essay 'Not-things', the philosopher Byung-Chul Han delves into the transformations that phenomena such as 'big data' and artificial intelligence are causing.

It is difficult to collect, clean, integrate and obtain high-quality data quickly. It takes a lot of time to transform unstructured types into structured types and process that data.

On the one hand, we are witnessing a constant generation of data that needs to be channeled and analyzed.

And, thanks to Big Data, this data is transformed into useful information for the development of various sectors and activities. One of the many examples that can be cited are Smart Cities, smart cities that make life easier for citizens thanks to, among other things, the efficient processing and use of data.

“The world needs rules for artificial intelligence to benefit humanity”

The UNESCO Recommendation on the ethics of AI is an important response.

It establishes the first global normative framework, while giving States the responsibility to apply it at their level.

UNESCO will support its 193 Member States in its application and will ask them to report regularly on their progress and practices”, said the Director General of UNESCO, at the presentation of the first global standard on AI ethics in November 2021. , and the result of an initiative that it launched in 2018 and that today gathered the consensus of its 193 members.

---

<sup>1</sup> No cosas Queiebras del Mundo de Hoy. Byung-Chul Hang. Taurus 2022

The text of this norm –was valued as “historic” because it promises to lay the foundations for “the construction of the necessary legal infrastructure to guarantee healthy development”; and seeks to ensure that digital transformations promote human rights and contribute to the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs) and focuses on four large units of topics: data protection, banning social bookmarking and mass surveillance, promotin, cooperation in supervisión, and evaluation, in addition to environmental protection.

And the importance of this letter lies in its ability to lay the regulatory foundations at a time when many governments begin to outline the first drafts.

### **III. ARGENTINE**

In the case of Argentina, WE ARE ALREADY WORKING with Telemedicine-Health.

Another case is that of Chile, where just a couple of months ago the creation of the National AI Plan was announced, whose budget of more than USD 32 million will enable R&D in the field, but also the drafting and discussion of regulations that promote their development and responsible use.

The European Union even draws up an international treaty in this regard, to avoid manipulation and protect people.

According to the information disclosed, the standard will be available in November 2023 and will seek to ensure that technological progress is not detrimental to human rights and the democratic functioning of societies, their organizational definitions, in addition to obliging people to be warned if they are interacting or not with an AI system, and even the creation of international supervision and control mechanisms.

We highlight the importance of the use of AI in respect of the right to privacy and the mission of the standard to protect personal data, highlighting the application of anonymization techniques to avoid improper use of THEM that may affect the owner of THEM

And in Argentina?

Considering that at the international level the specific regulation of AI is scarce, we wonder if locally we have a set of regulations that is sufficient to face this reality, and capable of facing its risks and achieving the aforementioned objectives, or if it is necessary to creation or modification of norms. For this, it is necessary to review the legal system in an integral way in order to discern if it allows to efficiently achieve the objectives of the use of AI.

In Argentina, beyond certain provisions aimed at the study and development of proposals for regulatory frameworks or the promotion of good practices in terms of AI, the matter has not been specifically regulated and so we are presented with at least two paths:

On the one hand, we find those who maintain the need to legally regulate artificial intelligence in a specific way and that the lack of regulation could hinder its development.

However, we recognize that it is extremely complex to ensure that new standards cover all aspects of the subject, in addition to the fact that the standards development process usually lags far behind technological advances, with the consequent risk that continued advances become obsolete to the eventual new norm in a short time:

That is why we must seriously consider whether it is efficient to take that path

On the other hand, we find the position that maintains that it may be more convenient, if possible, to frame the situations that arise due to the use of AI in the already existing legal norms applying the current general principles of contractual law, of the norms on property intellectual, responsibility and privacy in force such as those of our Civil and Commercial Code, the regulations of the Consumer Defense Law No. 24,240 or the Personal Data Protection Law No. 25326, among others.

Every time we give a "like", every time we go to see a news story, every time we simply spend more time in front of an ad, we are providing intimate information.

The question is:

Do we really want to give that information? Do we really know how it is used?

Do we want a company to use our data and information?

Many apps ask us if we allow this access, however, there are others that do not.

A judge, in order to break into a home, must meet certain requirements, among them he is required that his search warrant be founded and that through it he can explain why he suspects that in a certain place he can find things related to an illegal act or stop a person

The same is true for the judge to intervene in a telephone communication

That is to say, in our country, a judge, in order to invade our privacy, needs to break the limits of the previously proposed exam; because it is required by law.

However, these electronic devices do not.

Then some questions arise

Can we put a limit to that?

Can we put a limit to that growth? Can the law put a brake on technological progress?

Is a legal regulation necessary?

The reality is that the law cannot go against progress.

However, we must bear in mind that the impact on our freedom is very great when our privacy is violated.

And we understand that a modern society, an intelligent society - artificial or not - cannot be conceived without the protection of fundamental rights such as privacy or freedom; Hence, the law must accompany these technological advances in safeguarding fundamental guarantees and regulate, through modern laws, the protection of data obtained from users.

The most disruptive technology of the Fourth Industrial Revolution that we are going through is artificial intelligence.

Human beings for several centuries have lived with machines that replace or improve our abilities.

Now we are adapting to complement or replace, through an artificial way, what we used to do with our intelligence.

Alarms go off and others come on. As often happens with any technological disruption, the idea emerges that machines come to take our jobs away. However, we move away from fatalism to frame the analysis in three major trends linked to the impact of artificial intelligence and robotics on jobs.

First: Artificial intelligence will move beyond mechanical and routine tasks, and staff will be reassigned to more creative and productive tasks.

Second: It is essential to take advantage of the opportunities and benefits to increase competitiveness in the economies of the countries.

Third: Companies and governments should invest in the development of skills for those who are not sufficiently prepared to take advantage of new employment opportunities.

More automation = unemployment?

From worldwide statistical studies, asymmetries are verified.

While increasing automation may reduce employment in some sectors, it increases it in others.

Secondly, although it is very difficult to establish a linear correlation on aspects that have a multi-causal origin, the reduction of jobs in specific areas or tasks does not impact globally, since there is no evidence of an increase in unemployment.

In Latin America, we are witnessing a slow advance of emerging technologies, which makes it even more difficult to correlate the phenomenon with global unemployment figures. However, in contexts of asymmetric development, Latin America can reduce the risks, face the challenges and enhance the benefits presented by artificial intelligence and robotics.

New jobs and tasks.

When we analyze the transformation of employment, we can establish four main angles.

First: the jobs are focused on the use and improvement of technology, such as drone pilots or software developers.

Second: freelance jobs that are developed in the collaborative economy.

Third: the jobs that arise from social networks, such as “influencers”.

Fourth: those that are linked to certain areas or sectors such as the so-called “orange economy”, a concept linked to the exponential growth of activities linked to creativity, art and entertainment

The question, then, is to have the new skills that present and future workers need to include in their CVs.

On the one hand, digital skills, which allow them to face challenges and adapt to the demands of digital life. On the other, creativity and socio-emotional skills,

which are made up of creative thinking, the development of emotional intelligence and complex human interactions.

More automation = unemployment?

Approximately more than 70% of Latin Americans, Europeans and Americans consider AI and/or robotics as a threat to employment.

The perception of unemployment is not a new phenomenon and it is likely that it is based on specific cases that accentuate it. For example:

Foxconn, the world's largest Chinese electronics assembler, displaced around 60,000 employees in 2016 by introducing robots into the production process to perform repetitive tasks.

Last year, the company's president stated that in the next five to ten years he plans to replace 80% of his workforce with robots.

A similar phenomenon occurs with the company of Amazon e-commerce.

It has invested in thousands of robots in recent years to handle mechanical work, making human tasks less tedious and physically demanding (staff no longer load and stack boxes). These robotic incorporations are observed in specific figures: in 2018 Amazon hired 20,000 workers/s less than in 2017 (it went from 120,000 to 100,000). However, some analysts consider that it improves the quality of employment because it allows people to carry out sophisticated tasks that require more cognitive skills.

However, the majority perception is pessimistic but the cases of job reduction do not affect the rates at a global level. Furthermore, paradoxically, the countries that develop robotics and AI the most have less unemployment or remain stable.

There are five leading countries in robotics: China, Japan, South Korea, the United States and Germany. Together they comprise 73% of the total volume of global sales. After contrasting the robotic capacity with the unemployment rate of each one of them, we obtained the following results:

In China there is a continuous growth of industrial robots, 59% more in 2017 (137,900) compared to 2016.

However, the unemployment rate of 4% is the same as the previous year and is estimated to be stable until 2023.

The case of Japan is similar, the 18% increase in robot sales (45,566 units in 2017) did not have a negative impact on employment.

Although it is very difficult to establish correlations that have a multi-causal origin, the truth is that in this country unemployment is declining and is projected to be stable until 2023.

South Korea, for its part, although it did not have an increase in robotics in 2017, since it presented a slight decrease compared to the previous year, its unemployment rate was 3.2% that same year and is estimated at 3.1 % by 2023

A similar phenomenon occurred in Germany. During 2010-2015, jobs in the automotive sector increased from 93,000 to 813,000, while 93,000 robots were incorporated during that period in the same sector.

In the German country, the unemployment rate has shown a constant decline for years (from 7.7% in 2009 to 3.2% in 2019) and is projected to be practically

unchanged by 2023, while in parallel the production of robots and of intelligent systems

If we look at the global unemployment figures, Latin America presents a slight and slow reduction in the rate: 7.8% in 2018 compared to 8.2% in 2017 (World Bank).

Our region faces many obstacles when it comes to adopting technologies.

In essence, the lack of adequate infrastructure and a strategic framework for modernization at the state level, as well as various problems associated with basic needs, is compounded by the fact that the labor force does not have the skills or preparation that the digital world demands. . For this reason, it is argued that it is more profitable for companies to continue paying low wages than to invest in innovation.

The issue of social inclusion is decisive due to the content of the required training.

High levels of poverty and underemployment threaten a policy of job role substitution, but this is not a problem attributable to the use of AI, but rather a problem of government management options

#### **IV.-TOWARDS THE NEW LABOR PARADIGM**

Industry 4.0, robotization, teleworking, among others, make TAKE NOTE that in the future there will be important changes in the labor sector and even the Covid-19 pandemic has been a factor that has contributed to the implementation of the use of robotization, as a means of health and safety prevention and collaboration to reduce the burden on staff, among others; however, we wonder:

Could it be that employees are psychologically prepared for the changes that are to come?

Will this change be global? Will it be effective and appropriate in all countries?

To this end, with the Covid-19 we learned and they also instilled in us that the computer is a fundamental element of our working life, generating a transformation in most workplaces, making it an essential tool where the employee must have or acquire the skills and knowledge for use, but the intrigue arises to what extent automation will change the lives of workers

What will happen? Will it replace humans? What social and economic effects will it have? The concern also arises, to what EXTENT is it convenient for the employer to replace some jobs with machines? Will it be more profitable to have robots instead of HUMANS? humans?

The difference between a robot and a bot is that the robot is tangible, since it has physical mechanisms, whereas a bot is inside a software with a virtual system in the cloud (cloud), however, it is considered as a robot that is commonly applied in financial services, banking and education

In the industrial sector we will find the collaborative robot also called cobots, which are those that can share tasks with humans, that is, they work together with the worker applying sensors that control the 360 degrees that surround the robot and as well as to avoid entrapments in the pincers, claws and gripper of the robotic arms.

Automated algorithms are insatiable and, in view of this, they have no limit - neither quantitative nor qualitative - of any kind.

The human being is (we are) naturally limited, the algorithm is not.

Consider that all the information that constitutes the algorithmic knowledge base is hosted in the cloud and there is no maximum limit to its capacity.

Another of the relevant differences is that the algorithm is not predisposed to more easily assume certain information based on the source of origin.

We do. We better assimilate some knowledge in relation to others.

The algorithm absorbs all kinds of knowledge, abstracting from the specific subject or discipline.

Such is the difference that can be seen in attention to this multiple information that the algorithm is capable of assuming that it has been necessary to rescue a concept - that of big data - to refer to this reality.

These data are supplied more or less consciously by the human being when he enters virtual reality.

With this information, the algorithm not only feeds and offers answers, but also learns and, in addition, and this is the most chilling thing, it can predict future behavior.

Thus, if the algorithm is so powerful, could this be the solution to be able to make fairer decisions, decisions that do not incur discriminatory biases?

The algorithm learns from the data that we humans offer it, so it is not unreasonable to think that they -the algorithms- replicate our discriminatory models.

To this is added that the algorithm learns by itself, which makes it difficult for the human to know at what specific moment it discriminates.

Located in the middle of the Technological Age, if we do not guarantee universal access to the networks for the entire population, we will find ourselves facing a serious problem that is already looming today:

The exclusion of subjects who will not be taken into consideration because the algorithmic system will not have the data to feed on and, therefore, will not be able to respond to their needs.

The AI studies our consumption habits and for this it analyzes each step we take in cyberspace, even if we do not authorize it.

And that is where the conflict with our privacy begins.

The reality is that the law cannot go against progress.

## **V. BY WAY OF COLOFON**

However, we must bear in mind that the impact on our freedom is very great when our privacy is violated.

And I understand that a modern society, an intelligent society - artificial or not - cannot be conceived without the protection of fundamental rights such as privacy or freedom; Hence, the law must accompany these technological advances in safeguarding fundamental guarantees and regulate, through modern laws, the protection of data obtained from users.

We are working so that the augmented intelligence paradigm begins to flourish.

Although there are multiple risks and challenges to address, AI is a great opportunity to humanize jobs, improve sustainable development and optimize people's Rights.

Facing the 2030 agenda on work with a human face, it allows us to draw our own conclusions.

### **Bibliographical reference:**

- DUNLOP, John: "Industrial Relations System", Holt Rinehart and Wwinston, New York, 1958 y también KOCHAN,Thomas y KATZ,Harry: "An introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations , Irwin Mc-Graw Hill, Boston, 1998. 3 THOMPSON, James: "Organizations in Actions. Social Science bases of Administrative theory", New Jersey, 1967.
- GABRIELLE TREMBLAY, Diane: "Innovation, technologie et qualification: une introduction", en Innovation, technologie et qualification, Multidimenssion et complexite du processus d'innovation, Presses de l'Université du Quebec. 1996. Quebec. 5 AUTORES VARIOS: "Disrupción, Economía compartida y Derecho: Enfoque jurídico multidisciplinario".FCU, 2016, Montevideo.
- TORRENT-SELLENS, Joan: Cambio tecnológico digital sesgador de habilidades, ocupación y salarios, Paper Universitat Oberta de Catalunya, Abril, 2008
- "Ciencia, tecnología e innovación en la economía digital. La situación de América Latina y el Caribe,CEPAL, setiembre, 2016, donde se realizan estimaciones de creación y destrucción de puestos de trabajo, pag.60 y 61. Según este informe en el período que va del 2015 al 2020, se destruirán 5,1 millones de puestos de trabajo, cifra que es la diferencia de estimar en 7,1 millones los puestos de trabajo que se perderán y en 2 millones, los puestos de trabajo que se habrán de crear.
- AUTORES VARIOS: "Reinventar la empresa en la era digital", Open Mind BBVA, 2015, Madrid y también THOMPSON, Peter and MAITLAND, Alison: Future Work, 2011.

# THE RESPONSE OF WELFARE STATE SYSTEM IN ALBANIA TO THE VICTIMS OF DOMESTIC VIOLENCE

Evis GARUNJA\*

**Abstract:** *The paper will give an overview of the entire fundamental, social rights and freedoms fixed on the Albanian Constitution. Part of the article will be focused on the comparative study on the reform of social assistance legislation from 90ties till now and the transformations which affected mostly the target of vulnerable people and victims of violence. Through a comparative study of social assistance laws, the evaluations of the achieved results of their implementation, the paper aims to achieve some reflections and critical opinions on what need to be improved and how the stakeholder should act to fulfill their duties. In Albania [World Bank (2018)], the economic aid scheme constitutes 25% of social aid and this occupies 1.35% of GDP. In 2019, 73.5% of Economic aid beneficiaries represent 30% of the poorest part of the population (ISTAT). The World Bank notes that the treatment with economic aid of approximately 9% of the population in the country, with poverty levels at 30.8% of the population, requires an emergency intervention with long-term social policies. INSTAT data shows that, women are more at risk of living in poverty than men at the level of 23.8% versus 22.2%. The victims of domestic violence as beneficiaries benefits only 0.2% of Economic Aid funds, which constitutes 0.5% of the total EA fund for 2020. As long as the law connects the right to monetary compensation with the status of a victim of domestic violence, obtained by a final court decision without paying attention to the socioeconomic situation, the levels of poverty will be higher.*

**Keywords:** *welfare system; domestic violence victims; economic aid beneficiaries; social legislation; service providers; women.*

DOI 10.53373/ REDS.2023.60.3.0123

## 1. Introduction

The Albanian government, through the National Social Protection Strategy (2020-2023) as part of social policies, aims to create a social protection system to combat social-economic inequalities with mechanisms on the protection of persons in need or excluded, through preventive programs and their social reintegration through employment. One of the pillars of this strategy is the alleviation and relief of poverty. The realization of this objective must be realized with a comprehensive inclusion in the scheme of economic support of poor and extremely poor families and individuals, the creation of facilities for inclusion in the scheme, maximum transparency and the elimination of abuse, social reintegration and orientation towards the employment scheme.

According to the recommendations of the World Bank (2018), the economic aid scheme constitutes 25% of social aid when this occupies approximately 1.35% of Albania's GDP. In 2019, 73.5% of Economic Aid (EA) beneficiaries represent the

---

\* PhD, Faculty of Political Science and Law, University Aleksandër Moisiu, Durrës, Albania, evigarunja2000@yahoo.com.

30% of the poorest part of the population (according to ISTAT). The 2018 reform aimed to extend the coverage of the Economic Assistance Program (EA) to all poor families or people in need. The World Bank notes that the treatment with economic aid of approximately 9% of the population in the country, with poverty levels at 30.8% of the population, requires an emergency intervention with long-term, concrete, immediate and effective social policies.

Expanding the coverage of poor families with economic assistance, increasing the amount of economic assistance in response to price indexation, creating sustainable employment programs can help alleviate this level of poverty. ISTAT data show that women are more at risk of living in poverty than men at the level of 23.8% versus 22.2%. Families with dependent children constitute about 27.2% of individuals at risk of poverty compared to 14.2% of families without dependent children. Economic aid is cash support given to families and individuals in need, periodically, time-limited and conditional. Together with the disability payments, immediate financial assistance for newborn babies and other benefits, it constitutes the social assistance program according to Law 57/2019. According to this law, the victims of domestic violence are listed among the beneficiary categories, which constitute only 0.2% of the benefits of EA in all of Albania, and the monetary amount of the corresponding payments is calculated to be about 0.5% of the total economic aid fund for the year 2020.

With VKM 868, dated 29.12.2021, it was possible to triple the monthly payment of 3,000 lek for the victims of domestic violence, from January 2022, but once again have been identified problems related to the lack of reflection on measuring the real fulfillment of the needs of this category. As long as the law connects the right to monetary compensation with the status of a victim of domestic violence, the status which is obtained by a final judicial decision from the court and without taking into account the socioeconomic status of the victim or victims, it contributes to keep the levels of poverty high and not in taming it.

By highlighting the necessity for further interventions in the legal framework of social assistance or even the improvement of institutional practices in the most facilitative implementation of the law in favor of vulnerable groups, we think that we do a real and necessary service to them and to the institutions themselves in achieving strategic goals.

## **2. Methodology**

The qualitative analysis of the legal framework that focuses on social policies and action plans to help groups in need, the reform of social legislation and its impact on improving the social and economic situation of the target groups and especially victims of domestic violence are the pillars of the study methodology. Guaranteeing the rights of vulnerable groups to a decent life and comprehensive, equal, efficient and effective services are part of a specific screening of the social legislation which

has faced changes from time to time. The economic support for groups in need and victims of domestic violence as an important part of it, aims to improve the severe conditions in which they lived.

Law no. 57/2019, "*On Social Assistance in the Republic of Albania*" came as a reflection of the legislator to improve itself starting from the concept of social assistance, its elements, beneficiary categories, the responsible institutions for guaranteeing its delivery as well as the used means. Due to the problems presented by the distribution scheme of the economic assistance, where thousands of poor families were excluded from the benefit because they were unable to complete the complicated documentation, it was aimed the procedures simplification and the strengthening of the austerity measures for those who refuse the offers of the Labor Office.

But, how much the social assistance law manages to help the interested groups, how much economically protected do the victims of domestic violence feel, as a special category among its beneficiaries, will be part of raised issues of the analysis. The legal standards, the fulfillment of the intended objectives, the practical difficulties of its implementation, the need for legal improvements and institutional intervention towards the victims of domestic violence will be studied in a comparative aspect as well as the historical, social and economic prospective.

### **3. Improvements to the legal framework to support the victims of Domestic Violence (DV)**

Law no. 9355/2005, "*On assistance and social services*", amended, offered limited opportunities for applicants and families in need to apply to the EA program, in several directions:

- difficulties in collecting documentation for applicants;
- diversification of collected information;
- infrastructure conditions;
- capacities for processing the collected information;
- the accuracy and authenticity of the documentation issued by offices, counters and special institutions;
- the existence of a bureaucratic system in the collection of needed information and documentation to measure and assess the poverty at the local level. This is due to disrespect of the submission deadlines, inaccuracies and abuses, deficiencies in the analysis and evaluation of the collected information and documentation, the clear and visible informality on the physical verification of the applicant's living standards.

The law produced ambiguities in the way how the EA scheme worked, easily visible in rural areas.

The consequence of law no. 9355/2005, (Article 5) was the violation of the right of application of many categories in need by not targeting them correctly. The low level of information technology in the implementation of the EA program hindered the availability and circulation of appropriate information and did not enable its verification and documentation from several sources, encouraging informality and abuse in the selection of beneficiaries.

Insufficient institutional capacities and human resources at the regional and local level affected the quality of the selection process of EA beneficiaries.

These problems contributed to a passivity of the EA scheme, affecting the individual, family and national economy. The lack of inclusion programs in the labor market did not attempt to alleviate poverty and improve the quality of life of EA beneficiaries, but brought to a failure of policies and strategies adopted to promote employment.

The reformation of the social protection program and with it also the economic assistance aimed at alleviating poverty and social exclusion through services for a better life. The EA scheme in particular aimed to provide short-term assistance to people in need, encouraging and supporting their exit from the scheme through the employment policies as well as providing standards of impartiality and transparency.

Law no. 57/2019, "*On Social Assistance in the Republic of Albania*"<sup>1</sup>, aims at guaranteeing and increasing the efficiency, effectiveness and transparency of the EA scheme.

Its objectives consisted of:

1. The administration and operation of an improved scheme of economic assistance;
2. The simplification of unnecessary procedures due to the reorganization of the scheme, which become an obstacle for not receiving economic aid on time;
3. Encouraging employment and the inclusion of the active working age persons who are beneficiaries of economic assistance, in active employment and professional training programs;
4. Non-rejection of suitable job offers from employment offices;
5. Strengthening coercive measures in cases of refusal or dismissal, with the aim of avoiding securing income in an alternative (informal) way;
6. The exemption from the obligation to appear at the labor offices to be registered as jobseekers of family members in rural areas who own or not own/use agricultural land, or families who have members of active working age, who attend secondary or higher education level, but not more than 25 years old;
7. Better management and control over the use of economic aid funds and avoidance of abuse.

The essential purpose of the law is to eliminate the bureaucracy in collecting the necessary documentation to apply for EA, through the establishment of the national

---

<sup>1</sup> Completely repealed the previous Law no. 9355 of 2005 "*On Social Assistance and Services*" as amended.

electronic register which guarantees a more qualitative and accessible economic aid service. According to this law, only the single beneficiary families from the EA scheme will pass the specified verification filter (Law no. 57/2019, Article 20).

This definition influenced the addition to the law of penalized beneficiary categories before the EA reform. The accurate assessment of income led to the better addressing of EA to the real poor families, but also to the exclusion of many families who benefited from the scheme without deserving it. Concretely, the increase of penalized beneficiary categories before the EA reform are: - families that benefited a family pension of 7,000 ALL, - immigrant families with social problems returned to Albania. (law no. 57/2019, article 7); - victims of trafficking, after leaving the institutions of social care, until the moment of their employment together with the category of victims of violence in family relationships.

In the law no. 57/2019 article 12, it has been defined as an innovation, the additional payment of the aid for families who have children attending the compulsory 9-year education, up to the age of 16, in order to encourage the EA beneficiary families to send their children to school. This also is applied to the children of those families who are vaccinated. The law also provides health support, making it mandatory for persons between the ages of 35 and 70 who are beneficiaries of assistance, to perform a basic medical check-up (mandatory check-up, VKM no. 597/2019). The law also defines the support for children who are placed in foster or alternative families. A family that offers to take care of children who are without parental care, adhering to the legal criteria and in compliance with the relevant procedures, is defined as a custody family. (VKM no. 597/2019). Other categories added by this law are: - families that have changed their place of residence and had not been treated with EA in their previous place of residence; - families that were not provided with a property certificate; - families whose amount of aid, according to the calculation of the law of the Y. 2005, was lower than 800 ALL. (VKM no. 597/2019)

Another innovation of the law evidences the process of making the final decision on the beneficiaries of the EA by the Regional Directorates of the Social State Service (SSS) and no longer by the Council of the Municipality/Former Municipality through the national electronic register and the scoring system, which avoids subjectivism (Law no. 57/ 2019 Article 20). The application, selection, decision-making and payments are carried out electronically, as the electronic registry of EA enables online access to the systems of other institutions, helping to detect cases of abuse. The registry enables real-time monitoring of the scheme and evaluates its performance.

The decision is made through a unique scoring formula across the country, based on parameters empirically linked to the assessment of the economic situation of families, such as: family composition, income from the social protection program, remittances, rent, assets, agriculture, livestock, inheritance, gifts as well as other special socio-economic variables related to poverty status (VKM no. 956/2016).

Implementation of the Law No. 57/2019 generated an active EA scheme through reintegration programs and their alternation with employment schemes. The cash payment of the EA, although insufficient, in most cases constitutes the only income of the beneficiary families<sup>2</sup>, so the program aims to combine/interweave/integrate professional training with employment programs.

Law no. 57/2019 changed the maximum amount of EA, as a result, its amount goes up to 150% of the social pension amount and is indexed. After January 1, 2022, the amount of economic assistance for victims of trafficking was tripled (from 3,000 ALL per month to 9,000 ALL per month). The aid is obtained after leaving the institutions of social care until they are employed. Likewise, 9,000 ALL goes to help every victim of violence in family relationships, who has a protection order from the court and is not treated by care institutions. Assistance is provided throughout the duration of the order. Meanwhile, the aid for orphans is also tripled, with 9,000 ALL per month, which is received when they live in institutions/social centers, until they are employed. Beneficiaries of the economic assistance scheme, beneficiary families with three or more children aged 0-18 years, through the legal changes, benefit the double amount of the existing payment of economic assistance, according to the structure of the family. While for other families, the amount of the existing payment increases by 10% according to the structure of the family. The amount of economic assistance is calculated by the Social State Service, based on the amount of the existing payment according to the structure of the family. This change in the measure of economic aid aims to respond to the demands for a dignified life of marginalized groups in society. The scheme at its core seeks to be an effective means of transferring financial resources and not just to the poor persons. It should also be noted that the monetary amount of social assistance is insufficient to lift the beneficiaries out of poverty (above the extreme poverty line). The lack of a continuous indexation of the scheme does not contribute to poverty alleviation as against the precautionary measures to help especially needy families with many members. In the case of families who are treated with social assistance and have children of school age (6-18 years old), they would be helped with an additional financial aid for each child. This aid, among others, should be given on the condition that, the child continues schooling and is seen as a measure to prevent the phenomenon of dropping out of school, which is frequent among children from these families (20% of children who drop out of school belong to these families). Also the law increased the financial support for families that have more than 6 members, with a financial amount for each more member.

The fact is that the practical implementation of the law has identified some problems that require immediate intervention to improve its effects.

1. Updating the scoring formula.

---

<sup>2</sup> In January 2023, will be fulfilled the 5-year deadline for exiting the scheme for persons of active working age, whose families benefit from EA, to reintegrate them into normal social life through employment. (DCM no. 597/2019).

The economical support for the aid beneficiaries is based on the unified scoring formula defined in the DCM (decision of Council of Ministers) No. 956, dated 07.12.2016 "*On determining the criteria and details of the unified scoring formula for the benefit of economic assistance*". This formula includes parameters empirically related to the assessment of the economic situation of families, such as: family composition (family size according to the number of members and children's age), income from the social protection program, remittances, rent, assets, agriculture, livestock, inheritance, gifts as well as other specific socioeconomic variables related to poverty status. The fact is that the unified scoring formula treats families/individuals with different economic and social problems equally. Although the monthly amount of EA is legally determined by the real social and economic conditions of each family that applies for economic assistance, the differentiation of beneficiary families/individuals of EA is mainly based on the number and age of family members and not on their real needs. These real needs of theirs consist of: - housing conditions; - household assets and income assessment. Therefore, the revision of the formula is needed to give more points to families that have any income other than EA and less points to the families that have other income than EA.

2. Supporting the employment and professional training programs to guarantee the reintegration into labor market of families/individuals benefiting from EA.

3. Improvement of control services to reduce the number of abuses in RDSSS (Regional Directory of the Social State Service).

4. Determining a limited number of beneficiary families/individuals of EA under the responsibility of the Social Administrator. Law no. 139/2015 "*On local self-government*", determines that the Mayor has the power to approve the structure of the administration of the Social Administrator. He also appoints and dismisses other employees of structures and units under the municipality responsibility. The lack of a legal basis which would determine a fair and objective *ratio* between the number of applicants and beneficiaries of aid for each social administrator has affected and still continues to affect the way of their internal organization.

As a result, there is a need to standardize the *ratio* between the number of social administrators in each administrative unit and the number of EA families at the country level. This number varies between administrative units.

5. The Municipality (Law no. 139/2015 "*On local self-government*", article 64) has the right to appoint and remove the social administrators as the local government body in charge defined in the law. Central government bodies delegate tasks in the field of EA to the social administrator and monitor them (Ministry of Health and Social Protection/Social State Service - MHSP/SSS). These dual powers (monitoring by the Regional Directorate of the SSS and the Responsible Structures for Social Services of the Municipalities) seriously affect the quality of the fulfillment of tasks and his/her freedom to act in the right fulfillment of the powers. For a better training of social administrators in relation to the new electronic instruments of the EA scheme, the Regional Directorates of Social State Service continuously conduct training for these administrators. But the frequent change of administrators, due to

their dismissal, creates problems in the retraining of the newly appointed personnel, with the new electronic instruments of the EA scheme (on average of 3 months). During these 3 months, the mistakes made by the social administrator have a direct penalizing effect on the aid applicants, without taking into consideration the fact that the social administrator is the first and sometimes the only contact that the public/beneficiary person has with the administrators of the EA system.

6. In the case of Domestic Violence (DV), the legal framework provides for social protection and care as well as their treatment with '*cash*' payments from social assistance payments (economic assistance payments and disability payments). For victims of domestic violence, who also are qualified as a special category or family in need, the legal framework has *an unclear legal provision*, which limits/prevents the same person from simultaneously receiving the '*cash*' payment of economic assistance as a victim of domestic violence and the payment of EA as a member/family in need. This legal provision becomes even more ambiguous in the conditions that the legal right to different payments is connected to the fulfillment of the specific conditions for different legal statuses. Based on the in force legal framework, a victim of domestic violence can be an individual or a member/family in need as well as a disable person, etc., and the legal provisions limit/impede the support at the same time of any legal status in need and vulnerable with any payment or all payments and related benefits of social care assistance.

The lack of information of this category that can benefit from support through two modalities (as a family in need and as a special category) makes the law even more inapplicable. Victims of violence removed to another municipality find it difficult and almost impossible to apply for the economical support to the municipality of origin, where they are registered. While the law excludes from economic assistance persons who are accommodated in shelters financed by the state budget, during the period they are assisted in these public care institutions (Law 597/2019).

The created system penalizes all applications for obtaining EA received after the first 10 days of the month, and no flexibility is foreseen to address emergency cases that belong to special categories from the system itself or the municipalities. The Ministry of Health and Social Protection (MHSP) should consider the possibility of providing EA payments to victims of domestic violence for emergency cases beyond the 10-day period of each month, even through the budgets of own municipalities'.

The conception of the law clearly reflects the connection between the Protection Order (PO) and the benefit of the EA by an interested person. A victim of DV should have a PO if he/she would benefit as a category of the EA. More difficult is for the victims of Domestic Violence who are protected by an Immediate Protection Order (IPO) that is ignored by social administrators as a valid document to start the process of the application for EA. In the case of pending order or delays, a binding practice should be based on the relevant legal provisions of the Civil Procedure Code (CPC), Article 308.

The practice shows that, the victim of domestic violence can apply as a family in need only if he/she is in the process of divorce; meanwhile, the obligation to pay for the psychologist services at the initiation of the divorce procedure creates a significant cost for this category. The verification as a category in need falls at the expenses of the citizens, which turns into a cost when they request free legal support; so the system creates a vicious circle at the moment when it should activate the concrete support. For this reason, the legal regulation will serve to the social administrator to avoid the existing discretion in granting/obtaining payments and benefits of economic assistance.

#### **4. Conclusions**

The Economic Assistance Scheme aims to alleviate poverty and social exclusion by providing equal opportunities for social inclusion and efficient services for a better life. Law No. 57/2019, "*On Social Assistance in the Republic of Albania*" has contributed to increasing the efficiency, effectiveness and transparency of the EA scheme by building an impartial and transparent system.

1. The national electronic registry guarantees quality and access to beneficiaries of economic assistance. The law sanctions beneficiary families of the EA Scheme that will pass the filter of the specified verifications (Law no. 57/2019, article 20). Guaranteeing the stability of victims of DV as long as they keep this status (final decision IPO and PO) and then as beneficiaries due to the difficult economic situation will help them to ensure a minimum income.

2. The addition to the law of beneficiary categories penalized before the EA reform, such as: families that received a family pension of 7,000 ALL; - immigrant families with social problems returned to Albania. (law no. 57/2019, article 7); Victims of trafficking, after leaving the institutions of social care, until the moment of their employment; victims of violence in family relationships. Other categories added by this law are: - families that have changed their place of residence and had not been treated with EA in their previous place of residence; - families that were not provided with a property certificate; - families whose amount of aid, according to the calculation of the 2005 law, was below of 800 ALL. (DCM No. 597/2019). Taking into account various studies (Open Data Albania) it results that out of 147 497 beneficiary families of economic aid in the country during the year 2000, only 61 445 families benefit from economic aid for the year 2020. The number of beneficiaries of economic aid has decreased drastically as consequence of the legal change which excluded certain categories. The year 2018 marks the lowest number of families receiving economic assistance. The data show that the highest fund was allocated to families with 4 members. Since 2013, families with 5 members occupy the second place as beneficiaries of economic assistance, result of the change in family structures for the units with lower incomes. The smaller distribution of economic assistance funds is focused on families with 1 member, based on the low

number of these families compared to other structures, as well as the total value needed for this small structure. From these data, it results that the number of male heads of households who are treated with economic assistance is 59,125 compared to 4,932 female heads of households (INSTAT, 2019). These data clearly show directly the impact of the public income of the social scheme on the women, women with children, victims of violence or trafficking or even as heads of households.

3. But as the only payment for beneficiary families, EA still remains insufficient to meet their minimum living requirements. So, this reform foresees a 5-year deadline for exiting the scheme (January 2023) for persons of active working age, whose families benefit from EA, employing them in the labor market, to reintegrate them into normal social life (DCM No. 597/2019).

Although the monthly EA amount is legally determined by the real social and economic conditions of each family that applies for economic assistance, the differentiation of EA beneficiary families/individuals is mainly based on the number and age of family members and not on their real needs. Their real needs consist of: - housing conditions; - household assets and income assessment.

Based on the principle of "*Respect for rights and needs*", for the best addressing of economic assistance to really poor families, the evaluation indicators of the unified scoring formula should be updated according to the aforementioned real needs (giving more points for these real needs compared to other coefficients of the scoring formula), which help to determine the eligibility criteria of families for the benefit of the EA, based on Law no. 57/2019.

4. Implementation of the Law on "*Social Enterprises*" for the reintegration into work of the beneficiary families/individuals of the EA. Based on the spirit of the legislation for social enterprises, it is estimated that their development will be achieved through financial measures, supported of course by the state and not only. Local government has its legal responsibility also to promote their development. At this level, the inclusion of social enterprises is also required in the fields of public procurement, according to the relevant legislation. Beyond creating a sustainable link between the economic assistance scheme and employment schemes, vocational education and employment preparation programs, at least 30% of employees employed in social enterprises must belong to the category of EA beneficiaries. This, will encourage the initiation of the activity and the long-term implementation of the social enterprises, aiming the strengthening and activating the family and the person, by the central and local governments.

According to INSTAT in 2019, the data show that, the unemployment rate for men aged 15-64 is 12.2%, against 11.8% for women. The unemployment situation for men has been improved compared to women, suffering a decrease of 1.0 percentage compared to 2018, while for women the decrease is 0.5 (percentage points). This situation highlights the necessity of applying employment programs for the target of women benefiting from the EA scheme, since the number of female job seekers is many times higher than that of men.

For this reason, the improvement of the situation requires direct intervention with immediate institutional action plans accompanied by legal improvements of all social legislation in force and not only.

**References:**

- Avokati i Popullit, *Raporti i monitorimit për shpërndarjen e ndihmës ekonomike dhe respektimin e të drejtave të kategorisë së personave me aftësi të kufizuara*, Tiranë, Tetor 2019. (People's Advocate, *Monitoring report on the distribution of economic aid and respect for the rights of the category of persons with disabilities*, Tirana, October 2019.)
- Bushati, A., Xhafaj, M., *Manual për ndërmarrjet sociale në Shqipëri. Sfidat ligjore dhe praktike*, Ipsia, financuar nga Programi Cooperazione e Sviluppo Trentino Balcani 2018, Shtator 2020. (Bushati, A., Xhafaj, M., *Manual for social enterprises in Albania. Legal and practical challenges*, Ipsia, funded by the Cooperation Program for Development Trentino, Balkans 2018, September 2020.)
- Council of Europe Albania, *Strategic Plan 2022-2026 of the Commissioner for protection against Discrimination*, Tirana, December 2021. (Council of Europe Albania, *Strategic Plan 2022-2026 of the Commissioner for protection against Discrimination*, Tirana, December 2021.)
- EURALIUS & Drejtoria e Ndhmës Juridike Falas, *Manual, Ligji i ri për Ndhmën Juridike*, Tiranë, Janar 2021. (EURALIUS & Free Legal Aid Directory, *Manual, New Law on Legal Aid*, Tirana, January 2021.)
- Haxhiu, M., *Modernizimi i skemës së "ndihmës ekonomike" me anë të administrimit të regjistrit elektronik kombëtar dhe sistemit të pikëzimit në Republikën e Shqipërisë*, Universiteti Europian të Tiranës, Shkolla Doktorale, (PhD tezë), Tiranë, Janar, 2021. (Haxhiu, M., *Modernization of the "economic aid" scheme through the administration of the national electronic register and the scoring system in the Republic of Albania*, European University of Tirana, Doctoral School, (PhD thesis), Tirana, January, 2021.) (Jorgoni, E., Shehi, A., & Shano, D., *Assessment on access and family use of social protection transfers by families and individuals in need, victims of domestic violence and persons with disabilities*, UNDP, Tirana 2021.)
- Jorgoni, E., Shehi, A., & Shano, D., *Vlerësim mbi qasjen dhe përdorimin familjar të transfertave të mbrojtjes sociale nga familjet dhe individët në nevojë, viktimat e dhunës në familje dhe personat me aftësi të kufizuara*, UNDP, Tiranë 2021.
- Murati, V. & Berisha, Q., *Politikat sociale në Kosovë: Skemat Sociale në Kontekstin Kosovar*, përkrahur nga Fondacioni Friedrich Ebert Stiftung, Qendra për të Drejtat e Njeriut, Universiteti i Prishtinës, Prishtinë, 2010. (Murati, V. & Berisha, Q., *Social Policies in Kosovo: Social Schemes in the Kosovar Context*, supported by the Friedrich Ebert Stiftung Foundation, Center for Human Rights, University of Pristina, Pristina, 2010.)

# ANÁLISIS DEL TRABAJO HÍBRIDO EN CUBA

Alcides ANTÚNEZ SÁNCHEZ\*

**Abstract:** *The article analyses from the doctrine of Labor Law the legal labor relationship of work 3.0 in the context of the collaborative economy in the web 2.0 platform to the digital worker, based on the recognition in the constitutional text of 2019 of the private entrepreneur as an economic actor with recognition in updating the Cuban economic and social model. It was demonstrated that the work 3.0 carried out by the digital worker has revolutionized the traditional way of the Right to Work in the legal labor relationship, with the presence of notes on employment, employment, dependency, autonomy, in this legal relationship. labor. In need of updating from the theory and legal regulations from Labor and Commercial Law in the Cuban legal system.*

**Keywords:** *employment; legal relationship; digital worker; autonomy.*

DOI 10.53373/ REDS.2023.60.3.0124  
ORCID 0000-0002-8561-6837

## INTRODUCCIÓN

Las innovaciones tecnológicas producen una revolución en el mercado laboral, imponen nuevas reglas en la búsqueda y selección de empleos. La manera tradicional de la búsqueda de empleo y la selección de personal se han basado en el contacto directo entre el postulante y el empleador, cambia con el uso de las tecnologías de la informática y las comunicaciones (TIC) en la plataforma web 2.0. Hoy existen otras posibilidades para ambas partes en la futura relación laboral. Al mutar en la manera de buscar empleos que hace unos años se basaba, en la consulta de los periódicos o en clasificados laborales. Hoy las formas de contactar la oferta y demanda de empleo han cambiado con las TIC en el siglo XXI en la plataforma digital con diversas aplicaciones creadas para ello.

Las redes sociales constituyen una de las máximas expresiones de la web 2.0, se han convertido en las principales formas de interacción social que permiten el intercambio entre personas, grupos o instituciones, unidas por uno o varios tipos de relaciones de diversa índole. La economía colaborativa se presupone que incidirá en

---

\* Dr. Hc por el Instituto Jurídico de Baja California. Tijuana. México. Máster en Asesoría Jurídica mención Derecho Administrativo Ambiental por la Facultad de Derecho. Universidad de Oriente. Profesor Auxiliar Derecho Ambiental e Internacional Público. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Granma. República de Cuba. El artículo responde al proyecto no asociado a programas con la Empresa de Servicios Legales de Granma (EMPRESEL) titulado: Un modelo de formación de competencias innovativas en la asistencia legal por los operadores jurídicos de EMPRESEL (I+D+i) con la carrera de Derecho de la Universidad de Granma. Email: aantunez@udg.co.cu ORCID hptt//No. 0000-0002-8561-6837. Currículo hospedado en Scopus. Cielo Laboral Italia. Lattes Brasil. Colciencias Colombia. Google académico.

muchos cambios a nivel social, político y económico, que llevará a una adaptación jurídica de las consecuencias que se deriven de estos modelos de negocios. El trabajador digital, ejecuta sus labores con el uso de la red de internet, a través de medios tecnológicos, usa las aplicaciones u otras herramientas informáticas, con independencia del espacio o lugar físico desde donde lo ejecuta -las instalaciones de una empresa, su domicilio o un espacio público- y si la prestación del servicio se implementa físicamente (off-line) o virtual (on-line).

La Declaración del Centenario de la OIT (2019) para el Futuro del Trabajo, es un aporte para abordar el trabajo digital y promover el debate jurídico sobre el trabajo digital en la web 2.0. Esta nueva realidad digital, impone un reto legislativo a los juristas, para que permita calificar la relación telemática laboral que existe entre las plataformas virtuales mediante las que hoy en día se presta servicios, y las personas que prestan el servicio de manera presencial con su empleador.

### **1. EL TRABAJO 3.0. ANÁLISIS HISTÓRICO JURÍDICO. DEFINICIÓN DESDE LA TEORÍA EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN A LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMÁTICA Y LAS COMUNICACIONES**

El Derecho del Trabajo es concebido desde la teoría como una rama del Derecho, sus principios y normas jurídicas tienen como fin la tutela de los trabajadores, regulan las relaciones entre los sujetos de la relación laboral: trabajadores, empleadores, sindicatos, y Estado. Se encarga de normar la actividad humana lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador -persona física o jurídica- a cambio de una contraprestación dineraria. Es toda actividad realizada por el hombre, sea a través de esfuerzo físico o intelectual, dirigida a la producción, modificación o transformación de materias en bienes y servicios. Ordena la relación jurídica surgida con ocasión de la prestación del trabajo realizado por una persona física de manera voluntaria y retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un tercero al que denominamos empresario o empleador. Sobre este particular, se valora el aporte dado por De Buen Lozano (1980) quien considera que las primeras manifestaciones sobre la regulación normativa del Derecho al Trabajo aparecen en Europa en el siglo XIX, y se consolidan en la segunda década del siglo XX.

Es formulado por Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (2019), al afirmar desde sus estudios que en su historicidad surge como un derecho especial de tutela y protección de los trabajadores, actúa como compensador frente a la situación que, como contratante tiene el trabajador individual, y como poder limitador de extralimitaciones empresariales que pudieran sobreexplotar o no tomando en consideración la dignidad y los derechos del trabajador, en una situación jurídica y fáctica de subordinación.

En consecuencia, se valora que el desarrollo del Derecho del Trabajo, se consolida en el siglo XX, pero en el siglo XXI evoluciona hacia otras formas de conformarse la relación jurídica laboral, con el uso de las TIC, es un hecho jurídico en la denominada economía de plataformas en la web 2.0 con el trabajador digital como empresario privado (trabajador por cuenta propia). Elementos que son vinculantes al “trabajo decente”, definición establecida por la OIT (2004), al señalar “... es la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social...”

De esta manera, las personas que están inmersas en un modelo de economía colaborativa puedan acceder a iguales beneficios laborales que las que trabajan en el mercado tradicional. Con base a estas posturas, los autores hacen un análisis sobre cuáles serían los estándares laborales en el contexto de las actividades en las plataformas digitales, así como también de la informalidad que ha generado en los trabajadores. En consecuencia, se asevera que, la economía de plataformas es una realidad social y económica que está generando beneficios, por lo cual es necesario establecer nuevas formas para brindar protección social a los trabajadores, empoderarlos y darles oportunidades de crecimiento y desarrollo personal.

Por ello, se valora que constituye un desafío para las autoridades el revisar los mecanismos que permitan viabilizar la adaptación de las regulaciones laborales y de seguridad social a las nuevas modalidades de trabajo en las plataformas digitales. Elementos claves en este proceso son el salario mínimo, la estabilidad laboral y la afiliación al seguro social. Sin embargo, no hay duda de la necesidad de impulsar las relaciones laborales armónicas que surgen de las nuevas realidades sociales, económicas y políticas.

### ***1.1 Análisis de la teoría del Derecho del Trabajo en el siglo XXI y su evolución al Derecho del Trabajo Digital***

El siglo XXI revoluciona el Derecho del Trabajo, construido a partir de delimitar qué tipo de trabajos se regulaban en el mismo, se inicia desde el diseño de la regulación de los actores presentes en el mercado laboral, con la impronta de un trabajo subordinado, articulado en el intercambio de servicios profesionales, con un contrato de trabajo, denominado trabajo por cuenta ajena desde la teoría analizada (De Buen Lozano, 1980).

La aplicación del Derecho del Trabajo a las actividades por cuenta ajena es pertinente de manera automática, solo basta con la presencia de las notas de la laboralidad definidas por el legislador como: “la ajenidad y dependencia”, que no son las únicas, pero le caracterizan de forma distintiva. Otro elemento que está presente en este análisis por su relación con el objetivo del artículo, es el trabajo autónomo, al ser el centro del análisis, como la forma no asalariada que tiene mayor

presencia en el mercado laboral en el mundo y mayor grado de regulación, convirtiéndose en un modelo alternativo de ordenación del trabajo.

De esta manera, se aprecia como compite con el trabajo asalariado, aunque le faltan notas distintivas que lo identifican como “la ajenidad y la dependencia”, siendo un trabajo por cuenta propia y autónomo, como trabajo no asalariado, ejecutado por el sector privado. Por tal motivo, Dueñas (2018) desde su posición considera “para salvar la desnaturalización del Derecho del Trabajo se precisa de la superación de intocables axiomas que perviven en el pensamiento económico contemporáneo como el que vincula la rigidez de la legislación laboral”. Por lo tanto, es necesaria la adaptación de la normativa jurídica laboral a los cambios tecnológicos y particularmente a los derechos laborales inespecíficos de los empleados.

En la actualidad, el Derecho del Trabajo debe adaptarse a las nuevas perspectivas y desafíos de la sociedad de control para reglamentar en forma específica los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores. Ugarte (2018) considera “que implica enfrentar desafíos en distintas perspectivas y dimensiones: desde los clásicos problemas de las condiciones salariales y de trabajo hasta el ingreso de los derechos fundamentales inespecíficos a la fábrica”.

El nuevo paradigma constitucional es lograr la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, o sea que los particulares argumentan en contra de otros en el ámbito de sus relaciones privadas los derechos subjetivos públicos. Desde aquí, que se valore en este milenio desde la teoría del Derecho del Trabajo, que las figuras de las prestaciones de servicios no encajan en estos modelos tradicionales analizados desde la teoría del Derecho del Trabajo tradicional; es por ello, que deberá regularse esta modalidad de relación jurídica laboral en plataformas, al modificar sus pautas tradicionales.

Este nuevo modelo del trabajo que emerge en el siglo XXI, se distingue en sus notas distintivas por la finalidad del intercambio, la falta de empleador por trabajar para la economía doméstica (trabajo familiar y doméstico), y se le distingue además por tener un marco jurídico alternativo para el intercambio, conocido como trabajo cooperativo en la plataforma digital web 2.0.

El fundador del Foro Económico Mundial, Klaus Schwab (2016) afirma en su libro “La cuarta revolución industrial” que nos encontramos al principio de una revolución que está cambiando de manera fundamental la forma de vivir, trabajar y relacionarnos. En su escala, alcance y complejidad, lo que considero la cuarta revolución industrial no se parece a nada que la humanidad haya experimentado antes.

Con el advenimiento del capitalismo y las innovaciones técnicas que transformaron la estructura de la producción -principalmente industrial- comienza a proliferar el trabajo libre, subordinado, por cuenta ajena y salarialmente retribuido, reemplazando así la organización productiva anterior (Palomeque y Álvarez de la Rosa, 2016).

Como se destacó la OIT (2020) “...*Casi todos los términos de servicio de las plataformas contienen cláusulas de acuerdo con las cuales los trabajadores afirman ser trabajadores independientes o contratistas independientes [...A pesar de ello,] muchos términos de servicio también imponen restricciones a la autonomía del trabajador que son incompatibles con el empleo independiente...*”

Con posterioridad, la OIT (2021) publica el informe “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”, partiendo de la afirmación del cambio en el mundo del trabajo a raíz de la influencia de las plataformas, en el marco de las economías digitales, situación acelerada y consolidada por la pandemia del COVID-19.

En consecuencia, se justiprecia como el Derecho del Trabajo, tanto desde el punto de vista del concepto y extensión tradicional del elemento de la subordinación, como de sus adaptaciones flexibles a las nuevas realidades que hoy se contextualizan en el siglo XXI, como el trabajo 3.0 en la economía de plataformas del trabajador digital de manera autónoma, cambiando se su escenario tradicional donde se ejecuta el trabajo en relación a la tarea asignada. Tampoco hay horario de trabajo, al no aplicarse las reglas tradicionales. Permite a los articulistas, analizar desde los aportes teóricos de autores de como la tecnología constituye un elemento importante en la configuración de las condiciones de vida y de trabajo; por lo tanto, las transformaciones tecnológicas afectan de distintas formas la actividad laboral.

En el ámbito doctrinario se han identificado un común denominador en cuatro características: uso de algoritmo en la web, abono del servicio a través de una cuenta escrow; voluntariedad en la aceptación del tiempo y lugar de la prestación de servicio; desarrollo de microtarefas; valoración de los servicios por parte del cliente (Mercader Uguina, 2017), Cruz Villalón (2017), Medina (2018)

La nueva era que se origina entre la informática y las telecomunicaciones, la postura de esta tecnologización del proceso productivo también repercute en la forma habitual de desarrollar la prestación laboral. Selma (2018), “se flexibiliza la concreción horaria tradicional de la jornada de trabajo, el concepto de centro de trabajo difumina sus perfiles, y al mismo tiempo, se introducen formas de supervisión del trabajo tan estrictas, que pueden incluso repercutir sobre la intimidad de los trabajadores”. En consecuencia, se valora como la relación de trabajo es un nexo jurídico que vincula a empleadores y trabajadores que tiene lugar cuando una persona decide prestar su trabajo a cambio de una remuneración, requerida de un adecuado constructo doctrinal.

Por qué se afirma lo expresado con anterioridad, las plataformas digitales se identifican con el desarrollo de una aplicación digital (software), mediante el cual es posible que las personas interactúen, y particularmente, puedan participar ofreciendo y adquiriendo determinados bienes y/o servicios en la web 2.0. Las empresas se conectan directamente con la persona que debe prestar la fuerza laborativa, para que ella satisfaga las necesidades del cliente final o usuario (en pocas palabras, con quien requiere el envío de un bien o un transporte, la prestación de una actividad profesional, entre otras.

Sobre el tema, se citaba que la OIT ha explicado que, una plataforma es un negocio que conecta a productores y consumidores externos y permite interacciones de creación de valor entre ellos. La novedad se distingue en que estos instrumentos tecnológicos de las aplicaciones y las plataformas digitales, que permiten crecer y potenciar dicha actividad de intercambio de manera exponencial.

### **1.2 El trabajo digital, definición. La laboralidad en la economía de plataformas del trabajador híbrido**

La definición desde la plataforma Nubelo, define al trabajo 3.0 como “la nueva forma de trabajar, y se lleva a cabo a través de plataformas de gestión de trabajo online en la web 2.0”. La enciclopedia de Wikipedia, en la pesquisa realizada, aparece otra definición, más precisa de la aportada por Nubelo, se denomina al trabajo 3.0 (en inglés: work 3.0; en francés: travail 3.0) a la modalidad de trabajo desarrollada exclusivamente online, y basada en las plataformas de gestión de trabajo y negocios ofrecidas por las TIC, herramientas colaborativas que permiten la gestión del trabajo a distancia.

De este modo, se analiza como el trabajo 3.0, permite reunir en un mismo escenario on line a trabajadores híbridos y trabajadores *freelance*, los que no necesariamente necesitan de una plataforma para trabajar por proyectos, sino que se conectan de manera offline con las compañías. El trabajo 3.0 plantea nuevas reglas en las cuales los trabajadores dejan de pertenecer de forma exclusiva a una organización, para desarrollarse de manera mixta. Se demuestra, en este análisis que en el trabajo 3.0, hay una mutación con la aparición de nuevas formas de dependencia, concebidas por las herramientas que aportan las TIC, dando lugar a lo que denominan algunos autores “dependencia tecnológica”, dependencia que se deriva de las nuevas manifestaciones del poder del empresario, a través de medios informáticos, según la postura de Sempere Navarro (2002).

Permite consignar que, la laboralidad en la economía de plataformas del trabajador digital está presente, lo hace por cuenta propia y es con ello su mismo empleador como trabajador digital. La deuda del legislador es su reconocimiento en normas dentro de los ordenamientos jurídicos en la materia laboral. Este hecho jurídico, debe estar asentado en los ordenamientos jurídicos a partir del texto constitucional, por su vínculo con los derechos fundamentales de los trabajadores, que lo hacen a través del trabajo 3.0 en este nuevo mercado laboral apoyado en el internet, desarrollado en normas especiales en la materia laboral para que garanticen los derechos de los trabajadores digitales.

*Los derechos de los trabajadores en la sociedad:* el respeto a los derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral relacionados con el derecho de intimidad del trabajador y el impacto de estos desde una perspectiva de responsabilidad social de la empresa.

*La deslaboralización de la relación de trabajo:* esto se explica, debido a que los nuevos modos de producción han ido estimulando nuevas y no tan nuevas formas de empleo que se independizan del contrato de trabajo típico, entre las que destacan, por ejemplo, la tercerización, la intermediación laboral, el teletrabajo y las nuevas formas de trabajo autónomo.

*La afectación a la salud y la seguridad,* inconvenientes en la protección social y seguridad colectiva, la des-estandarización del Derecho Laboral, precarización y

externalización, que es potenciada por la novedosa administración por medio de plataformas gobernadas por algoritmos.

Demuestra lo abordado que, el aumento considerable de ciertas formas de ocupación -las llamadas contrataciones laborales atípicas- no pueden insertarse dentro del modelo tradicional de relación de trabajo, viene a ser una respuesta a las necesidades de flexibilización de las empresas y al nuevo escenario nacional e internacional en el que se desarrollan las actividades productivas on line.

### ***1.3 El mercado del trabajo en las plataformas digitales, su dimensión mercantil***

Las Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones (TIC) toman trascendencia en el panorama de la sociedad de la información, son instrumentos que en gran medida han facilitado la globalización y sus efectos en todas las facetas de la sociedad. Como todas las innovaciones tecnológicas fomentadas en el siglo XXI, se aprecia cómo se ha producido una reorganización del mercado de trabajo, reorganización que ha supuesto la desaparición y a su vez la aparición de nuevos empleos y formas de trabajo, formas de trabajo en algunos casos atípicas, uno de los elementos característicos es el uso de las TIC, referenciado en sus aportes por Kahale Carrillo (2006), Llamosas Trapaga (2012), y Cuadros Garrido (2017).

Es indudable negar que Internet es considerada como fuente de nuevas amenazas inexistentes en sociedades anteriores, pero renunciar a una herramienta que reporta tantas ventajas a la población mundial (comunicaciones, comercios, información...) no es la respuesta al problema que muta constantemente, ante la respuesta que debe dar el Estado. Para ello, la nueva rama en el Derecho, el Derecho de la informática, conformada por el conjunto de disposiciones de los sistemas normativos que tratan de integrar todos estos aspectos novedosos introducidos por la tecnología (Pérez Luño, 2012).

El pronunciamiento sobre lo estudiado de la OIT (2015) expresa: El surgimiento de las plataformas digitales de trabajo ha supuesto uno de los cambios más importantes acontecidos en el mundo del trabajo en los últimos años. La economía de plataforma se basa en las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (una modalidad también conocida como crowdwork), y las aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas. Estas tareas suelen llevarse a cabo a nivel local y están orientadas al servicio, como el transporte, las compras o la limpieza de casas, la OIT ha estado estudiando las plataformas laborales digitales con miras a comprender las repercusiones de esta nueva forma de organización del trabajo en los trabajadores y el empleo en general.

De esta manera, Rodríguez (2019) desde su postura refiere que las diversas plataformas digitales que hoy se utilizan generan diversas fuentes de empleo, las que

generalmente se los cataloga como autónomos, porque el trabajador de cierta manera puede decidir sobre algunas cuestiones inherentes a la actividad, pero está subordinado a patrones técnicos y de calidad que son muy rígidos y que se traducen a que son dependientes en un mercado altamente competitivo.

Por ello, se analiza como la calificación jurídica de las plataformas digitales, Martín (2019) refiere que dependerá mucho de la forma en que estas realicen la actividad, ya sea operando como intermediadoras o prestando un servicio físico, y su relación con los terceros o colaboradores y en simultáneo una posible relación de carácter laboral entre aquella y los últimos. De aquí, que el reto del desarrollo de las tecnologías, y la aparición de las plataformas digitales denominadas “*gig economy*” ha venido a desconfigurar las relaciones tradicionales de trabajo, y la nueva concepción del modelo de empresa, una parte de la doctrina la denomina “huida del derecho de trabajo”, como elementos que han planteado un reto para los estudiosos desde diversos saberes. Desde el Derecho del Trabajo este fenómeno social analizado desde la impronta digital, se ha ido multiplicando a escala mundial con la pandemia del COVID-19 (Martín, 2019) ante el confinamiento en los hogares para mitigar el índice de contagiados.

Empero, no todas han sido reconocidas dentro de los ordenamientos jurídicos, lo que ha generado desproporción en el reconocimiento de derechos, garantías hacia los trabajadores y la implementación de políticas públicas relativas al uso y aplicación de plataformas digitales como un medio de empleo digno (Rifkin, 2003). De aquí se valore la necesidad de su estudio desde la academia y el análisis para su adecuada regulación normativa en los ordenamientos jurídicos.

Su génesis ha sido el teletrabajo, concebido como la utilización total o parcial de las TIC en la plataforma 2.0, esta les permite el acceso a los trabajadores a ejecutar su actividad laboral desde un lugar físico fuera de su centro laboral. Puede ejecutarse en la modalidad trabajo en casa o móvil utilizando para ello las herramientas tecnológicas. En su evolución, se aprecia cómo en la actualidad, se impone con gran fuerza nuevas formas de relación laboral, caracterizado por un trabajo desarrollado enteramente online a través de plataformas diseñadas específicamente para ello, y contratando profesionales en régimen laboral como *freelance*. Se propicia con ello el fomento del trabajo 3.0 en las naciones con la pandemia del COVID-19 como ya fue precisado.

Son elementos que demuestran que, el trabajo 3.0 constituye la evolución del teletrabajo, como modalidad del trabajo a distancia. Las dos formas citadas realizan trabajo a distancia, utilizan TIC en la plataforma digital web 2.0, y revolucionan los referentes teóricos del Derecho del Trabajo en lo referente a la relación jurídica laboral tradicional a una relación jurídica laboral telemática. Donde están presentes características que le identifican como la ajenidad, la dependencia, la laboralidad, la autonomía, en esta relación jurídica laboral objeto de estudio. La jurisprudencia estudiada muestra la capacidad resiliente del Derecho del Trabajo para resolver las controversias derivadas de la innovación tecnoeconómica, a través de una recreación de las reglas de interpretación iuslaboral, como son la primacía de la realidad y el desbalance de poder entre las partes.

#### ***1.4 La economía colaborativa, apuntes desde la teoría. La mercantilidad laboral***

A principios del siglo XXI, se visualiza como las empresas empiezan a implementar sistemas de producción de bienes y servicios diferentes a los tradicionales, debido a los avances en las TIC y las novedades con respecto a la forma en que los consumidores usan y con ello comparten bienes y servicios como era tradicional en el pasado siglo. Estos nuevos modelos y sistemas de producción es lo que se denomina economía colaborativa, al decir de Sastre-Centeno & Inglada-Galiana (2018).

La economía colaborativa (sharing economy), se aprecia como originalmente se concibe como una nueva forma de organizar las relaciones económicas sin la mediación de los mercados y de los mecanismos jurídicos de intercambio tradicionales desde la teoría analizada. Se apoya en soportes tecnológicos, basada en relaciones de confianza, sin el uso de medios de cambio. Trae consigo una nueva realidad instaurada a través de los medios informáticos con nuevas formas de trabajo en la web 2.0.

El trabajo en las plataformas digitales, se valora como tiene poco que ver con la economía colaborativa, a pesar de que en unos primeros momentos adoptara esta denominación y se apropiara de algunos elementos culturales de esta. El elemento en común era la idea de mercado digital, a través del que se hacen intercambios impensables en los formatos tradicionales, con una mayor rapidez acortando la distancia, con el uso de las aplicaciones de los celulares (APK) en la plataforma digital web 2.0.

Muchos de estos modelos de negocios se insertan dentro de la denominada “economía colaborativa”, definida por la Comisión Europea (CE) como: los modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos por particulares. Para el Comité Económico y Social Europeo (CESE) “puede representar una oportunidad para retomar la senda de un desarrollo sostenible en lo económico, humano en lo social, y armónico con el planeta en lo ambiental”. Existen una diversidad de definiciones de distintos autores sobre este novedoso concepto, pero en definitiva todas podrían resumirse en esta máxima: actividades de intercambio de bienes y servicios entre particulares, profesionales o entre profesionales y clientes tanto de carácter lucrativo como gratuito a través, generalmente, de una plataforma digital que pone en contacto a las partes interesadas (Carazo Alcalde, 2019).

Ejemplo de manifestaciones de economía colaborativa se aprecian en el contexto mundial con la plataforma digital Spotify para la música en streaming utilizada por los creadores musicales. Para las viviendas de alquiler están la plataforma digital HomeAway y la AlterHome; queda claro que, la economía

colaborativa implica cambios a nivel jurídico, especialmente en el ámbito tributario y en el ámbito laboral como ya se ha señalado.

No cabe dudas, que la economía colaborativa es una nueva realidad que trae el siglo XXI, se encuentra regulada en tanto que pueda existir, aún sin tener un contenido específico al respecto, ya sea en el sector turístico, en el de transporte, el sector artístico, etc., y se avizora que permanecerá por muchos años. Por ello requiere estudios desde la academia para su asentamiento legal en la teoría del Derecho del Trabajo, y fomentar políticas públicas que protejan los derechos laborales por la Administración Pública.

### ***1.5 La economía de plataformas. El trabajador digital***

La evolución de la red internet en la plataforma 2.0, ha introducido cambios en la forma de relación de los ciudadanos a escala global. El mercado laboral no es ajeno a esta situación, puesto que, en la búsqueda de empleo, la selección de los recursos humanos se aprecia como hoy impactan a los trabajadores ante esta realidad digital del siglo XXI, hoy reta a las empresas del sector público como actores económicos, desafiándolas a incursionar y mantenerse actualizadas en el uso de los medios que Internet pone a disposición con el uso de herramientas digitales como se ha citado lo que ha originado el nuevo trabajador digital.

A través de la plataforma 2.0, hay nuevas formas de buscar empleo en la web o en las redes sociales, y de seleccionar el personal. Cambios que se manifiestan en la forma en que se contextualiza el trabajo, evolucionando desde el teletrabajo como se refirió, al trabajo 3.0, basados en las herramientas y aplicaciones de las TIC, y la prestación a distancia, incorporando la figura del trabajador *freelance online*, que es su propio jefe y decide cuándo y dónde trabajar, y que desarrolla su actividad a través de plataformas diseñadas a estos efectos como trabajador digital.

Con la llamada revolución *freelance*, supone la multiplicación de formas de trabajo autónomo o de microempresas, diferentes del trabajador por cuenta propia tradicional, que se está generalizando en las economías desarrolladas. Es una nueva forma de afrontar la actividad profesional para las personas, como otra manera de obtener servicios y bienes en el mercado para satisfacer necesidades de consumidores y empresas del sector público y el privado. Hoy la figura del *freelance* se convierte en un nuevo paradigma del mercado de trabajo, junto al asalariado y al autónomo más convencional; con una relación menos continua con el mercado y una menor inversión en infraestructura que éste último, comparte sin embargo un mismo esquema jurídico para articular la prestación de sus servicios.

La OIT (1999) definió al teletrabajo como “...un trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías...” Luego en el año 2005, la propio OIT lo hace de la siguiente manera “...Trabajo a

*distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora...”*

La OIT (2006), en el artículo 13 de la Recomendación N.º 198 sobre la relación de trabajo, establece indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios se encuentran los siguientes:

- El hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo.

El hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo y el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

En opinión de Cataño & Gómez (2014) al describir en su análisis que, de acuerdo a la OIT el teletrabajo es una modalidad de empleo en donde su característica principal es la que la actividad la realiza fuera de la oficina habitual de trabajo, alejándose así de su rutina y contacto con los demás compañeros de trabajo y de su empleador, utilizando para ello las tecnologías de la información y comunicación. Queda claro que, las innovaciones tecnológicas han producido una revolución importante en el mercado laboral, imponiendo nuevas reglas de búsqueda y selección de empleo. Tradicionalmente la búsqueda de empleo y la selección de personal se basaban en el contacto directo entre el postulante y el futuro empleador, donde el siglo XXI no necesariamente concurre de esta forma. La plataforma 2.0 brinda servicios interactivos basados en internet, permite a las personas colaborar y compartir información, al contener cuatro componentes esenciales: contenidos creados por los usuarios, las redes sociales, las aplicaciones en línea y las herramientas de colaboración.

Desde el punto de vista de Gurruchaga (2018) las relaciones laborales, en determinadas circunstancias es complicado discernir entre los contratos mercantiles o civiles y el contrato laboral. Hay ocasiones en las que las líneas que separan unas relaciones y otras son imprecisas. En el caso que nos ocupa, el grado de dependencia entre los prestadores de servicios y la plataforma es muy bajo comparado con los de un trabajador tradicional vinculado a una sociedad por un contrato laboral. Esa es una de las líneas que entrañan mayor dificultad a la hora de calificar una relación como laboral o para diferenciarlo de otras figuras similares. Lo que requiere estudios e investigaciones desde la academia y la praxis jurídica.

Lo que queda clarifica también, el derecho a la desconexión digital persigue un triple objetivo: garantizar el descanso del trabajador, permitir la conciliación de la vida personal y familiar, y prevenir riesgos para la salud de los trabajadores. Es por esta razón que la norma establece que el empleador no pueda exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral fuera de la jornada de trabajo o durante los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral.

Así, cuando no concurren las notas específicas de la dependencia y ajenidad el trabajo será considerado como autónomo, sin perjuicio de que como se ha dicho anteriormente, se trata de conceptos de un nivel de abstracción elevado por lo que deberán ponderarse caso por caso atendiendo a la concurrencia de otros indicios a través de los cuales se puedan materializar (González Ortega, 2017).

De las cuatro notas de laboralidad, presentan mayor interés la ajenidad y la dependencia por ser las características, como recoge la jurisprudencia, que conforman los dos elementos indispensables para distinguir la relación de trabajo de otros tipos de contrato (Saenz De Buruaga Azcargota, 2019).

En el estudio de los ordenamientos jurídicos europeos, en Francia se constata que "...la figura introducida en el ordenamiento francés facilita y propicia el desarrollo de nuevas formas de negocio permitiendo un acceso fiable, rápido y cómodo al mundo empresarial y a trabajos complementarios. Las nuevas tecnologías son el presente de la economía, que se está renovando y adecuando a la nueva coyuntura mundial donde las plataformas desempeñan el papel principal". En Italia, existe un Decreto Ley que versa sobre el estatus de los profesionales que ofrecen sus servicios a través de las plataformas digitales y también abarca las obligaciones de las empresas respecto de los repartidores (Jarne Muñoz, 2016).

### ***1.6 El Derecho del trabajador digital. Las nuevas formas de trabajo híbrido en las plataformas digitales***

El trabajo 3.0 se ha generalizado en todas las economías, ello ha sido como consecuencia de los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y productivos con el uso de las TIC. Aunque se identifica de forma unitaria, presenta una marcada diversidad en su ejecución, toda vez que cada una de sus modalidades genera su propia problemática. El trabajo 3.0 o en plataformas en la era digital, se basa en un elemento no sólo tecnológico sino también organizativo, el de la plataforma como el punto de intercambio virtual a través del cual contactan oferta y demanda de servicios. La denominación de plataforma se ha generalizado para denominar a múltiples de éstas, y las mismas empresas que las constituyen la utilizan, en muchos casos en combinación con la idea de economía colaborativa. Se habla, así, de "plataformas de economía colaborativa" para referirse a multitud de éstas, en realidad con una gran diversidad entre ellas.

Ejemplo de lo señalado se contextualiza con el currículum vitae de un profesional, como la herramienta para quienes buscan empleo, para ello, surgen formas innovadoras las que permiten lograr mayor visualización de las aptitudes laborales, a través de los llamados currículum por infografía, al permitir tomar y asociar los datos a la red LinkedIn; aunque hay varias herramientas de este tipo que se encuentran disponibles en la web 2.0 para socializar la hoja de vida profesional. Los postulantes pueden valerse es del teléfono inteligente, toda vez que se han desarrollado aplicaciones que permiten recibir ofertas de empleo en el dispositivo celular (APK), como de otros medios informáticos.

Se afirma con ello que, el uso de Internet ofrece nuevos conceptos como el de teleselección o el *e-recruiting* para hacer referencia a la selección y contratación de personal a través de Internet. Los postulantes y las empresas encuentran en Internet un ámbito de comunicación e intermediación laboral más amplio, diverso y en menor tiempo.

Otros ejemplos clásicos del trabajo 3.0 en plataformas es el *Deliveroo*, se dedica a la comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio. Para llevar a cabo esta actividad establece contratos con terceros para que actúen como repartidores, los productos transportables se realizan a través de bicicletas o motocicletas con mochilas preparadas para el traslado de alimentos (térmicas) y uniformes. Para hacer llegar estos productos a los clientes la empresa cuenta con trabajadores denominados “*glovers*”, los cuales disponen de una aplicación propiedad de la empresa para la prestación del servicio, mediante la cual reciben los pedidos y se comunican con la empresa. Usa para ello la plataforma digital *Telegram* a través de un grupo de chat.

Otro conocido del trabajo en plataformas es el Uber, se dedica a la transportación de pasajeros, dispone para ello de una aplicación easy taxi en los celulares inteligentes al poner en contacto al pasajero y al conductor. Esta plataforma nació en Estados Unidos en 2009 y hoy en día opera en la mayoría de los países. Otros ejemplos son Bla Bla Car, Airbnb, Wallapop, Globo, que tienen por objetivo conectar la oferta con la demanda a través de la web 2.0.

En este análisis, Gustavo Gauthier (2016) indica que el desafío del Derecho Laboral no pasa por forzar la aplicación de sus normas y categorías a realidades que difieren a las que originaron su surgimiento, el desafío pasa por plantearse una nueva regulación que contemple estas nuevas realidades con el uso de las herramientas de las TIC. Ello constata con la incidencia de las TIC en el contrato de trabajo y la relación empresario-trabajador, la introducción de estas herramientas tecnológicas ha propiciado una mutación de las características básicas del trabajo como se concebía en el siglo XX, modificándolo y adaptándolo a la nueva realidad del actual siglo. Hoy hay una dependencia tecnológica, la que se robustece con el uso de los teléfonos inteligentes, y con las APK conformadas por los desarrolladores.

Una de las consecuencias más importantes de la aparición de las TIC, ha sido el impulso de la comunicación rápida y sencilla, entre individuos, favoreciendo de esta manera la conexión entre oferta y demanda, creando nuevos modelos de negocio

(modelos que se basan en dinámicas ya existentes, pero que han sido agilizados gracias a las innovaciones tecnológicas) e impulsando determinadas formas de trabajo asociadas a dichos modelos (como puede ser el trabajo autónomo en sus dos variantes, clásica y económicamente dependiente).

Son elementos que signan que, la economía colaborativa ante esta nueva realidad se encuentra regulada en tanto que, pueda existir en el actual siglo, aún sin tener un contenido específico al respecto, ya sea en el sector turístico, en el de transporte, el sector artístico, en el servicio de alimentos, y otras actividades que se irán sumando. El nuevo campo generado por la economía colaborativa, con el uso de la inteligencia artificial, el big data, y la internet de las cosas, inobjetablemente producen cambios en materia laboral, hecho que provoca nuevos retos al Derecho Laboral en esta 4<sup>ta</sup> Revolución Industrial. La OIT en este sentido, tiene el reto de regular estas nuevas modalidades de trabajo, las que aún no han sido resueltas en la materia laboral, en particular con el mercado laboral.

## **2. ANALISIS DEL EMPRENDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CUBANO DEL TRABAJADOR DIGITAL EN LA ECONOMIA DE PLATAFORMAS**

Según la postura de Hernando (2013) un emprendedor es “...*Una persona que identifica oportunidades de negocios y organiza los recursos necesarios para aprovechar estas circunstancias. Los emprendedores pueden ser trabajadores por cuenta propia y trabajadores por cuenta ajena...*”

El aporte de Giurfa (2010), quien discurre en relación al debate que se genera en torno a cuál es el término correcto, si emprendedurismo o emprendimiento, se refiere al emprendimiento como: “la actividad iniciada por el emprendedor con objetivos y medios para llevarlos adelante”; y finalmente se refiere al término emprendedurismo: “cuando se mencionan los estudios, las dinámicas sociales, las teorías, la herramienta, la política que tiene su atención en el emprendedor o en su actividad en general”.

*El empresario privado en Cuba:* se puede precisar que los antecedentes históricos y legislativos que aparecen en el ordenamiento jurídico sobre la actividad vinculada al Trabajo por Cuenta Propia (TCP), comienzan aparejado a la llegada de los colonizadores a Cuba, toda vez, que por el primitivo grado de desarrollo social existente, los actos vinculados a la actividad del comercio eran incipientes, incluso las primeras relaciones comerciales fueron de tipo exterior, entre grupos geográficamente distantes que practicaban el trueque como una de las formas de esta actividad mercantil (Cañizares Abeledo, 2012).

Es así, que a ello se le unió un nuevo elemento: el transporte y hasta que ello no cobró fuerzas no se multiplicó y sistematizó la actividad comercial. Para ello, el uso

de la moneda como un medio de pago e instrumento para adquirir mercancías de otras especies, trajo consigo la disminución paulatina de las “permutas” directas.

Hay que precisar, que, por el nexo con la actividad mercantil, con el Código de Comercio en España de 1885, surge para Cuba una legislación mercantil, la que comenzó a regir en el país por Real Decreto de 1886, como una legislación de ultramar. Aunque desde el 1876, se había fundado la Junta General de Comercio de La Habana, que agrupaba bajo su directiva a varios comerciantes e industriales de la época. Institución mercantil, que fue transformándose al cambiar de nombre varias veces, hasta que en el 1927 adoptó la denominación de Cámara de Comercio de la República de Cuba, la cual solo pasó a ser un organismo autónomo mediante la Ley N°. 1091 de 1963 (Cañizares Abeledo, 2012).

Con el triunfo de la Revolución en 1959, toda la base económica y social del país sufrió transformaciones radicales, pasando a las formas de gestión estatal todos los sectores de la producción mercantil, desde los grandes hasta los pequeños negocios. Siendo estos, los últimos en desaparecer tras la ofensiva revolucionaria de finales de la década del 60' del siglo XX, con lo que se abrió paso a la preponderancia del sector estatal sobre el sector privado a partir de la nacionalización realizada.

Como consecuencia, derivó que la actividad privada en Cuba durante la primera etapa revolucionaria tuviera varios momentos, a pesar de que las reformas económicas y sociales llevadas a cabo para la naciente construcción del socialismo con la nacionalización; empero, siguieron coexistiendo algunos trabajadores privados, concentrados fundamentalmente en campesinos individuales, transportistas y algunos médicos y estomatólogos (con títulos otorgados antes del triunfo revolucionario).

La figura jurídica analizada, es reconocida en el orden legal en Cuba mediante la implementación del Decreto Ley No. 14 de 1978, del extinto Comité de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de revitalizar el trabajo por cuenta propia, a raíz de que con el triunfo de la Revolución toda la economía pasó a manos del Estado. Como consecuencia de estas modificaciones constitucionales, continuaron decretándose normas jurídicas con el propósito de regular las relaciones laborales del sector estatal de la economía, sin descuidar las enmarcadas en el sector privado; a tales efectos se dictó la Ley N°. 49 Código del Trabajo de 1984; cuerpo jurídico que reguló lo concerniente a las relaciones entre las administraciones y los trabajadores y entre los propietarios del sector privado y los trabajadores asalariados. Siendo oportuno recabar que, el sector privado en esta etapa estaba representado fundamentalmente por los pequeños agricultores y en proceso de acomodo a los TCP.

En su devenir en el tiempo, no es hasta la década de los 90' que concurren otros cambios, que han tenido una mayor reapertura, debido, entre otras causas, a la crisis económica, a la insuficiencia del surtido de la oferta estatal a la población, y a la incapacidad por parte del Estado de generar nuevos empleos. Por lo que, resultó necesario tomar algunas medidas económicas, en aras de satisfacer las demandas del pueblo, como fue la ampliación de las actividades por cuenta propia, como alternativas de empleo, disminuyendo así la economía sumergida en el país dentro

de este período de tiempo. Su consecuencia estuvo vinculada a la debacle del bloque socialista en los países europeos y con ello el Consejo de Ayuda Mutua Económica (CAME).

Por lo tanto, la modificación ejecutada en 1992, con la Ley de Reforma Constitucional, se introducen reformas en el país, que requerían de respaldo constitucional y legal. En este sentido, se implantaron en el país otras formas de propiedad, como la propiedad de las empresas mixtas, sociedades y asociaciones económicas que se constituyeran conforme a la Ley. Además, fue necesario incluir en el texto constitucional las obligaciones y derechos de los extranjeros, como se refiere por Antúnez Sánchez (2013) y Mondelo Tamayo (2015). En septiembre de 1993, en las normas de desarrollo en materia laboral, entra en vigor el Decreto Ley N°. 141, el que deroga al Decreto Ley N°. 14 del 1978. Mediante la implementación esta nueva norma, se aprecia cómo se amplió el trabajo por cuenta propia, al considerarlo como un sujeto de la economía cubana. Posteriormente en el año 2002, fue modificada nuevamente la Constitución cubana, con el fin de proporcionarle mayor protagonismo a la actividad de los organismos estatales, la necesidad de encontrar vías para hacer aún más representativas las instituciones democráticas y en consecuencia adoptar decisiones con vistas a perfeccionar sus estructuras, atribuciones y funciones de dirección en sus instituciones. A partir de este momento y hasta la actualidad, continuó vigente la Constitución promulgada en 1976, con las modificaciones realizadas en los años 1978, 1992 y 2002.

Luego de varios estudios realizados desde el año 2010 por parte del Estado, arrojaron la necesidad para el propio Estado de dejar de tutelar algunos renglones de la economía y así descentralizar la carga que este tenía, en respuesta al proyecto de los Lineamientos del Partido Comunista; se avizora con ello lo relacionado con la modificación de la estructura del empleo, la reducción de las plantillas infladas, así como el fomento e incremento del trabajo no estatal. Considerando que es a partir de este momento que el TCP recibió un fuerte impulso en Cuba en la actualización del modelo económico, el que como ya se ha citado no ha tenido una mirada adecuada desde la impronta del Derecho Mercantil, con su regulación en el Código de Comercio de la nación desde ultramar. Se preconiza que, sobre el análisis del emprendimiento en Cuba, no surge en el 2010 del siglo XXI, desde mucho antes ya existían experiencias de apertura a los emprendimientos. Puede colegirse que en 1979 y también en los años de la década del 90' se realizaron aperturas en las que estuvieron presentes, aunque sin un desarrollo adecuado ni reconocimiento como tal al emprendimiento como institución jurídica. Su causa fue la debacle del campo socialista y los efectos adversos a la economía nacional que trajo como consecuencia.

En este sentido, Ferriol Molina (2009) es del criterio de que, junto a la introducción creciente de los logros de la microelectrónica, los avances en las telecomunicaciones, la rapidez en el comercio, aunque hay que reconocer que no para todos ni de modo equitativo, se propugna además la disminución de la intervención estatal en las relaciones laborales, así como la privatización de programas sociales, como la irrenunciable seguridad social.

Se demuestra que, con el decursar de los años, el Estado cubano facilitó un mayor espacio del ejercicio de la actividad por cuenta propia y se estima que las actividades recogidas en las disímiles normativas aprobadas al respecto no sólo han constituido una fuente emergente de empleo, sino que complementan la actividad estatal y la oferta de bienes y servicios no existentes en los mercados estatales con esta nueva forma de gestión, con la conducción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Se afirma que, las diversas regulaciones que se han realizado en el ordenamiento jurídico cubano al TCP, cuyo organismo rector de su control público es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en otorgar la licencia, y que concomitante con este Organismo de la Administración Pública también interactúan el Ministerio de Salud Pública quien otorga la licencia sanitaria, el Ministerio de Finanzas y Precios (Oficina Nacional de Administración Tributaria-ONAT) sobre la política tributaria y su cobro, y otros organismos en atención al tiempo de permiso a tramitar. Sin embargo, no es sino hasta el año 2011, que se aprecia como el TCP resurge con fuerza y se convierte en una alternativa de empleo y búsqueda de calidad de vida para una parte importante de la población cubana. La continuidad de los cambios legislativos, la relación jurídica del TCP aparece regulada en el Código de Trabajo, Ley N°. 116 de 2013 y su Reglamento Decreto N°. 326 de 2014.

Con la aprobación de las licencias del trabajo por cuenta propia otorgadas por el MTSS, la complementación de los negocios a la cadena de bienes y servicios nacionales se ha hecho cada día más visible. Un claro ejemplo, se visualiza con los hostales y restaurantes, los que han jugado y aún juegan, un rol importante en la oferta turística del destino Cuba para los que nos visitan. No quedan detrás los transportistas privados, quienes son un sostén fundamental de la movilidad en el país ante la falta de transporte público por el Estado; también, los contratistas y cooperativas de la construcción tienen cada vez mayor presencia en los procesos constructivos de obras públicas y privadas.

Establecidas como se reseñó en el ordenamiento jurídico a tenor del Código de Comercio, donde se le reconoce personalidad jurídica al empresario individual mercantil (o comerciante), siempre que cumpla con los requisitos legalmente establecidos de capacidad legal, ejercicio habitual del comercio, ejercicio del comercio en nombre propio y que la actividad a desarrollar esté autorizada por la Ley, eso es una zona gris en relación a la naturaleza del contrato, si es civil o mercantil, que permita analizar la nueva óptica de la digitalización del trabajo.

La Ley N°. 116 de 2013, Código del Trabajo, en su artículo 4 sobre la relación entre el empleador y las personas nacionales y extranjeras. Señala como sujetos el trabajador y el empleador. Labora con subordinación a una persona jurídica o natural y percibe por ello una remuneración; disfruta los derechos de trabajo y de seguridad social y cumple los deberes y obligaciones que por la legislación le corresponden. Concertada bajo un contrato de trabajo escrito o verbal. Pero no se regula el trabajo 3.0 en la plataforma digital, en el que se descontextualiza la relación jurídica laboral, hay déficit de autonomía.

Con la aprobación de la nueva Constitución de la República de Cuba en el 2019, en la actualización del modelo económico y social, se regula en el artículo 22: Se reconocen como formas de propiedad, las siguientes: d) privada: la que se ejerce sobre determinados medios de producción por personas naturales o jurídicas cubanas o extranjeras; con un papel complementario en la economía. Elemento incidente, en el desarrollo del ordenamiento jurídico, con nuevas modificaciones en su marco jurídico, con la promulgación del Decreto-Ley N° 356 Sobre el Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia en 2018, con el Decreto-Ley N° 366, De las Cooperativas No Agropecuarias en 2018, y el Decreto Ley N° 383 Modificativo del Decreto Ley N° 356 Sobre el Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia de 2018.

Lo que, concomitante con este análisis en el desarrollo del artículo, se valora que los campesinos y la producción agropecuaria del país son otro punto a estudiar. Entre las cooperativas y los campesinos independientes son responsables de alrededor del 80% de la producción agropecuaria del país, y son empresarios privados. En su continua evolución, en su normativa legal han sido establecidas nuevas modificaciones, con el Decreto Ley N° 44 de 2021, Sobre el ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia. Cuerpo legal que define en el artículo 2: El trabajo por cuenta propia es la actividad o actividades que, de forma autónoma, realizan las personas naturales, propietarios o no de los medios y objetos de trabajo que utilizan para prestar servicios y la producción de bienes.

También, vinculante al tema, se dispone en el Decreto Ley N° 46 de 2021, Sobre las micros, pequeñas y medianas empresas. Otro cuerpo jurídico vinculado al tema analizado, es el Decreto Ley N° 47 de 2021, De las Cooperativas No Agropecuarias. La reforma del Trabajo por Cuenta Propia precisa, antes que todo, de un reconocimiento de su personalidad jurídica como ente capaz de relacionarse con cualquier otro tipo de organización y con las responsabilidades y derechos reconocidos en el Código de Comercio. Aunque se hace la acotación que es contrario a lo establecido al Código de Comercio, en relación al registro de los comerciantes y su autorización.

El Plan 2030 en su eje estratégico Potencial Humano, ciencia, tecnología e innovación, plantea en su quinto objetivo el fomento de «una cultura que propicie la vocación científica, innovadora y emprendedora en todos los niveles de la sociedad, especialmente en edades tempranas» (PCC, 2016). Este es un reto que le corresponde a la universidad cubana fomentar acciones de capacitación para potenciar la cultura del emprendimiento y el estudio de los cuerpos jurídicos vinculantes al tema.

### ***2.1 Política cubana en relación a la economía colaborativa en el Derecho del Trabajo digital. El trabajador híbrido***

Se analiza lo señalado por Ferriol Molina (2019), en este sentido, discurre sobre la política en la relación laboral que se produce en las plataformas digitales que, junto a la introducción creciente de los logros de la microelectrónica, los avances en las

telecomunicaciones, la rapidez en el comercio, aunque hay que reconocer que no para todos ni de modo equitativo, se propugna además la disminución de la intervención estatal en las relaciones laborales, así como la privatización de programas sociales, como la irrenunciable seguridad social. Por otra parte, la desregulación y la flexibilización de las relaciones laborales, que han provocado sustancial afectación a los procesos de negociación colectiva y a los derechos de los trabajadores también se manifiestan como parte de los cambios expresados.

El autor del artículo consideran que las políticas cubanas sobre el fomento del gobierno digital van en desarrollo, lo evidencian los cuerpos jurídicos vinculados al tema, pero en la materia laboral hay que modernizar la legislación y la teoría, son retos de la academia y del legislador. Empero, hay que redefinir las dimensiones de la era de la digitalización a fin de poder abordar la discusión propuesta bajo una mirada más acorde a los nuevos cambios tecnológicos del trabajo digital en el contexto cubano.

*Formas de ejercitar el trabajo digital (APK) en Cuba:* Las formas de manifestación del trabajo 3.0 (trabajo digital) en el territorio nacional se contextualizan en aplicaciones del transporte privado, la entrega de comida elaborada de por restaurantes y cafeterías privadas a domicilio, en las artes, en los servicios; estas utilizan las APK en plataformas de Telegram y Whatsapp con las denominaciones: *Mandao, Mercazona, Comprando en Cuba, Lucy, D'Taxi, Alamesa, ToDus, E-firma, Viajando, Sandunga, Sijú, Trabajar en Cuba, Cubaempleo, Ya va, Excelencia*, entre otras.

## ***2.2 Insuficiencias en el ordenamiento jurídico del Derecho Digital del Trabajo en la empresa del siglo XXI en el escenario de Cuba***

- El Trabajadores por Cuenta Propia en el ordenamiento jurídico han sufrido diversas modificaciones desde el pasado siglo XX hasta el actual siglo XXI, lo que dificulta su adecuada comprensión por los actores económicos como empresario privado (MYPIME).

- El reconocimiento del empresario privado aparece desde el Código de Comercio de Cuba y se le da un reafirma en el texto constitucional de 2019, como actor económico. Pero hay que actualizarlo y no aparece en el programa legislativo ante el reconocimiento de la nueva forma de propiedad privada.

- La Ley N° 116, Código de Trabajo, no reconoce el trabajo 3.0 en la relación jurídica laboral, requerida de actualización y modernización.

- La teoría del Derecho del Trabajo en Cuba no hace alusión al trabajo en plataformas digitales, requiere ser reconocido

- No ha sido habilitado el Registro de Comerciantes para el empresario privado como nuevo actor en la economía nacional

- No hay en el ordenamiento jurídico cubano una Ley de Emprendimiento, de una Ley de Competencias, una Ley de Empresas, una Ley de Ordenación del Transporte, no hay una Ley Concursal, y no hay una Ley de Quiebra.

### 3. CONCLUSIONES

Las primeras empresas que desarrollaron un modelo de producción y distribución propio de la economía colaborativa nacieron hace más de 10 años, el Derecho del Trabajo tanto a nivel nacional como internacional como ciencia social, no ha sido capaz todavía de dar una respuesta clara al respecto, en favor del principio de seguridad jurídica. Las únicas líneas legislativas son dictadas por los Tribunales, siendo estas diferentes y contrarias dependiendo del país. En el marco jurisprudencial es preciso que se uniformen las mismas por las cortes en las sentencias en la materia que se les consulta. Quizá sea necesaria una regulación a nivel supranacional que fije unas pautas a seguir.

La digitalización de un gran número de actividades tradicionales es uno de los cambios importantes que la sociedad ha experimentado y que más impacto ha tenido en el ámbito del Derecho en las últimas décadas, afectando al Derecho del Trabajo. El trabajador digital, realiza labores en base al uso de la red de internet, de las computadoras, las aplicaciones u otras herramientas informáticas, con independencia del espacio o lugar físico desde donde lo ejecuta -las instalaciones de una empresa, su domicilio o un espacio público- y si la prestación del servicio se implementa físicamente (off-line) o virtual (on-line), con ello se modifica la relación jurídica laboral tradicional en una telemática.

Para el Derecho del Trabajo, el trabajo digital está requerido de una construcción desde lo teórico, que delimite elementos con laboralidad, ajenidad, derechos y seguridad laboral, beneficios sociales, obligaciones relacionadas con la legislación laboral, con criterios uniformes. Los más destacados son la dependencia y la ajenidad, aunque hay irregularidad en sus ingresos a causa de la fluctuación del mercado, ausencia de protección laboral ante un contexto laboral inestable e inseguro ante una modalidad atípica.

En el trabajo digital se defiende la no laboralidad de las prestaciones en su modelo fundamentándose en el nivel de control de la prestación que tiene el trabajador y en la calificación que ambas partes han otorgado al contrato que les vincula. Incluso la terminología que utilizan para referirse a los prestadores del servicio, que es la más empleada y conocida, hace pensar a los juristas la existencia de una voluntad de evitar una “denominación más tradicional que podría tener efectos legales”, las notas características de la relación de trabajo (subordinación, ajenidad y dependencia).

Los nuevos negocios del trabajo desarrollado a través de plataformas digitales que generan un contexto de inseguridad jurídica respecto de la situación laboral de las personas que deciden acudir a las mismas para el desarrollo de su actividad. Por ello muchos autores del ámbito del Derecho del Trabajo entienden que estos empleos conllevan la pérdida de garantías y derechos de los que disfrutaban los trabajadores en sectores más tradicionales.

Desde el Derecho Mercantil cubano, hay que 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 desde la economía colaborativa para el trabajador digital.

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 permitan armonizar ambos cuerpos jurídicos en relación con el empresario privado y el trabajo 3.0 en la plataforma web 2.0. 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 al crear nuevos modelos de negocios como es el caso del trabajador digital.

#### **Bibliografía:**

- Antúñez Sánchez, A. (2008) *El teletrabajo en Cuba*. Revista Científica Equipo Federal del Trabajo Nº. 51. Argentina.
- Antúñez 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.
- Antúñez 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.
- Antúñez 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.
- Antúñez 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.
- Antúñez Sánchez, A. (2016) *El Trabajo autónomo: una opción de empleo para los jóvenes en la actualización del modelo económico cubano*. Revista Derecho del Trabajo Universitat. Venezuela.
- Antúñez Sánchez, A. (2018) *El empresario privado, reconocimiento en el ordenamiento jurídico cubano*. Revista Derecho y Cambio Social Nº. 52. Perú.
- Alfonso Sánchez, R. (2016) *Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social*. Revista jurídica de economía social y cooperativa Nº. 88, CIRIEC. España. Disponible en:
- Alonso García, M. (1958) *Introducción al estudio del Derecho del Trabajo*, Editorial Bosch, España.
- Aragüez, L. (2018) *El impacto de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital*. El derecho del trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones. CINCA. España.
- Arraguez Valenzuela, L (2019) *Relación laboral digitalizada. Colaboración y control*. Editorial Aranzadi. España.

- Berg, J. et. al. (2020) *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Ginebra.
- 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.
- Cañizares Abeledo, D. (2012) *Derecho Comercial*, Editorial Ciencias Sociales, La Habana.
- Carazo Alcalde, J. (2019) *Economía colaborativa*. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/economia-colaborativa.html>
- Carrasco Fernández, F. (2020) *Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica*, Revista IUS No. 45, México. Disponible en:
- 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 N° 31, Uruguay.
- Cruz Villalón, J. (2017) *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, Revista Temas Laborales N°138, España, pp.13-47.
- Cuadros Garrido, M. (2017) Tesis Doctoral: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Universidad de Murcia, España.
- Cruz, J. (2013) *Compendio de Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, España.
- De León, L. y Pizzo, N. (2019) *Trabajo a través de plataformas digitales*, Editorial FCU, Montevideo.
- 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, España, pp.55-83.
- Dueñas Herrero, L. (2018) *La necesaria recuperación del Dialogo Social para abordar la regulación del impacto de las nuevas tecnologías en los Derechos de los trabajadores*, Ponencia en Congreso Internacional Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo. Santiago de Compostela, España.
- Fernández, H. (2016) *Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno 'Uber': la llamada 'economía disruptiva*, Revista Derecho Laboral N°. 261, Montevideo.
- Ferriol Molina, G. (2020) *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*. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria. Argentina.
- 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 Todolí Signes, A. (2018) *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Editorial Aranzadi. España.
- Hernández-Bejarano, M. y Rodríguez-Piñero Royo, M. (2017) *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Editorial Bomarzo. España.
- Gauthier, G. et al. (2016) *Disrupción, Economía Compartida y Derecho*. Editorial Fundación de Cultura Universitaria, España.
- Gorlich Peset, J. (2018) *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, España.
- 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, España.
- Gordo, Á. et. al. (2017) *La economía colaborativa y sus impactos sociales en la era del capitalismo digital*. Ciberpolítica: gobierno abierto, redes, deliberación, democracia. INAP. España.

- 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, 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, España.
- Todolisi, A. (2020) *El contrato de trabajo en el Siglo XXI: La economía colaborativa, On-demand economy, Crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo*. España.
- Todolí Signes, A. (2017) *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Editorial Tirant lo Blanch, España.
- Todolí Signes, A. et al. (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.
- Todolí Signes, A. (2018) *Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)*. Papeles de relaciones ecosociales y cambio global N.º 140, pp.95-103
- Todolí Signes, A. (2015) *El contrato de trabajo en el S. XXI: La economía colaborativa, Ondemand economy, Crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo*. Universidad de Valencia, España, pp. 1-32.
- Jarne Muñoz, P. (2019) *Economía colaborativa y plataformas digitales*. Editorial Reus, Madrid, pp.18-19-
- Martín, A. (2009) *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, España.
- Martín Moral, M. (2017) *Economía colaborativa y protección del consumidor*, Revista de Estudios Europeos N.º. 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, pp.89-97.
- Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A. (2014) *Derecho crítico del Trabajo*, 3ª ed., Editorial Atelier, España.
- Marx, K. (2018) *El capital*. Editorial Akal. España.
- Mella Méndez, L. et al. (2015) *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Editorial Aranzadi, España.
- Malo, M. (2018) *Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas*. Papeles de Economía Española N.º.156, pp. 146-158.
- Mercader, J. (2016) *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Editorial Tirant Lo Blanch, España.
- Mercader Uguina, J. (2022) *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*. Editorial Tirand Lo Blanch. España.
- Mercader Uguina, J. (2017) *El futuro del trabajo en la era de la digitalización robótica*. Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia.
- Montoya Melgar, A. (2019) *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 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.
- Morales Cáceres, A. (2020) *Relación laboral en las plataformas digitales*. Agnitio. Disponible en: <http://agnitio.pe/articulo/relacion-laboral-en-las-plataformas-digitales/>
- Nieto Rojas, P. (2019) *Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales*. IUS Labor N.º 1, pp. 327-341

- OIT (2018) *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*, Ginebra
- OIT (2019) *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Ginebra.
- Ojeda Avilés, A. (2010) *La deconstrucción del derecho del trabajo*. Editorial la Ley. España.
- López Balaguer, M. (2018) *Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias*. LaBoUR & Law Issues N.º 2. España. Disponible en:
- 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 Nº 42, Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Plaza Angulo, J., Patiño-Rodríguez, D. y Gómez-Álvarez Díaz, R. (2018) *Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico*. Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado. Editorial Aranzadi Thomson Reuters. España.
- 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 de los Cobos Orihuel, F. (2018) *El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura*, Editorial Wolters Kluwer, 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 Luño, A. (2012) *El derecho ante las nuevas tecnologías*, Notario del siglo XXI Nº 41, España.
- Disponible en: <http://www.elnotario.es/index.php/hemeroteca/revista-41/548-el-derecho-ante-las-nuevas-tecnologias-0-8050094412686392>
- 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 de los Cobos Orihuel, F. (1990) *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Editorial Tirant Lo Blanch, España.
- Ramírez, J. (2012) *Derecho del Trabajo*, Editorial Tirant lo Blanch, 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.
- 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. & Hernández Bajarano, M. (2017) *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, 1ª editorial, Editorial Bomarzo, España, pp. 19-48.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2019) *Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes*. Revista de los estudios de Derecho y Ciencia Política de la Universitat Oberta de Catalunya. N.º 28, pp. 1-14.
- Rosenbaum Carli, F. (2021) *Dos nociones para delimitar la laboralidad del trabajo mediante plataformas digitales: autonomía y ajenidad*. Revista Teoría Jurídica Contemporánea. Vol. 6, pp.1-47
- Sánchez-Urán Azaña, M. (2017) *Uber como plataforma digital de servicios de transporte*, Revista Foro N.º. 2, España.
- Sastre-Centeno, J. & Inglada-Galiana, M. (2018) *La economía colaborativa: un nuevo modelo económico*, CIRIEC N.º 94, España, pp.219-250. Disponible en:
- 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.

- Llamosas Trapaga, A. (2012) Tesis Doctoral: *Las nuevas tecnologías de la información y comunicación y las relaciones laborales*, Universidad de Deusto. España.
- Igartua, M. (2018) *Ordenación flexible del tiempo de trabajo*. Editorial Tirant Lo Blanch. España.
- Vazquez, J. (2013) *Retos económicos empresariales y jurídicos del siglo XXI. Digitalización, globalización y desarrollo*. Editorial Tirand Lo Blanch. España.
- Viamontes Guilbeaux, E. (2007) *Derecho Laboral Cubano Teoría y Legislación*, Editorial Félix Varela, La Habana.

# LEGAL CHALLENGES IN LABOR MARKET DIGITALIZATION IN ALBANIA

Andon KUME\*  
Linert LIRËZA\*\*

**Abstract:** *Although the digitization of the labor market in Albania is a relatively new process, through its analysis it is possible to identify some of the challenges and problems that this process faces and that must be resolved. Among them can be listed (i) the drafting of the legal framework, aiming for the labor legislation to create appropriate, encouraging and effective conditions for its development, (ii) the construction of the regulatory framework for the labor market with the objective of reducing discriminatory effects that digitization generates for certain categories of the active labor force, (iii) support for the development of capacities and professional skills in the active labor force to respond to the demands of the digitized labor market; (iv) interventions in the legislation and in the mechanisms operating in the digitized labor market to protect personal data and to adapt the national labor market to the regional and global labor market; (v) arrangements for the proportional distribution of the benefits that digitization brings.*

**Keywords:** *Labor market; Digitalization; Legislation; Albania*

DOI 10.53373/ REDS.2023.60.3.0125

## Introduction

Developments in digital technology are more and more influencing the change of the individual's way of life and their behavior and approach to the social and economic reality. Among the effects, with an exponential growth trend, of these developments in digital technology are also the changes that the use of this technology brings to the labor market. Digital technologies have the potential and power to fundamentally transform the labor market. (Xhakolli, E., 2021) *Charles, et al. (2022)* in their review "Digitalization and Employment" emphasize that:

"The digitalization of the labour market offers rich opportunities, while it also brings important challenges. Opportunities include productivity growth, new market opportunities, new jobs, greater work-life balance, and higher pay. In addition to being an opportunity for economic transition it is also an opportunity for industrial upgrading and for the creation of jobs, including greener jobs and flexible jobs. The challenges include access to social security, association, access to control/inspection of work, health implications, etc. Negative effects of digitalization are associated

---

\* Prof. Asoc. PhD, Faculty of Political Science and Law, "Aleksandër Moisiu" University of Durrës, Albania, e-mail: andon.kume@gmail.com.

\*\* PhD. Faculty of Political Science and Law, "Aleksandër Moisiu" University of Durrës, Albania, e-mail: linert\_lireza@yahoo.com.

with income and job insecurity, work intensification, and deterioration of mental well-being”.

The expert’s opinions in the field towards the digitalization process as an important component of the labor market do not converge in every case. Some overestimate the negative effect as a result of the increased competitive pressure that can be faced, in particular, by the older age groups of the active workforce. Among them we can mention *Frey and Osborne (2017)*. They state that:

“As a result of the development in digital technology, it is estimated that in the next two decades, about half of the active workforce in the USA will face the risk of competition with this technology in the labor market”.

Other experts and researchers appreciate the positive effects generated by the digitization process in diversity and the increase in quality in the offers in the labor market, the creation of supportive and favorable conditions for the employment of the new active workforce, etc. Meanwhile, it should be noted that everyone accepts digitization in the labor market as an objective and necessary development.

The debate about the effects that developments in digital technology can cause in the labor market have stimulated interest in the deeper and more scientific study of this phenomenon. Such an interest is driven by the trend that characterizes its development and by the perception of expectations according to which, this phenomenon can quickly take on the force of a commanding factor and turn into the main regulator in the labor market.

Authors such as (*Bowles, 2014; Pajarinen & Rouvinen, 2014; Arntz et al, 2016; Arntz et al., 2017, Pouliakas, 2018; Nedelkoska & Quintini, 2018*) have published their different opinions and findings related to the digitization process of the labor market. They all agree on the current need for deep studies on this phenomenon which has a significant social effect. In their studies, efforts are made to use the obtained results to build social and economic mechanisms that can be used to optimize the effects of development in digital technology in the economic and social life of the society. An important part of their studies is the issue related to the legislation that must be drafted that will serve as a basis to build and use these mechanisms.

*Frey and Osborne (2017)* claim that currently:

“Some policies have been introduced to ensure the quality of employment concerning occupational safety and health standards, social security, regulation of work time and access to data and privacy”

However, the need for the drafting of a legislation and regulatory framework for relations and the operation of the labor market in cooperation with the digitalization process is current. Currently, countries around the world are adopting legal approaches to determine the employment status in the conditions of the digitized labor market. The European Parliament issued a ‘Draft report on fair working

conditions, rights and social protection for platform workers – new forms of employment linked to digital development’<sup>1</sup>.

Among the legal issues and arguments that are currently the object of academic treatment and discussion, the law that regulates labor relations, in the conditions where factors related to the digitization process operate in the labor market, is considered one of the most important ones. The ILO recommends that the drafting of this law, in the core of which is the Labor Contract, should be done keeping in mind the national features and characteristics and, aiming to harmonize the legislative solutions with the requirements, principles and international standards. *Countouris, N. (2019)* deals with this argument in detail, elaborating in his paper a

"New institutionalization trajectory for personal work relations in 21st-century capitalist societies"

One of the most debated arguments regarding the issues of digitalization of the labor market is the way it should be handled and what should be the most rational solution for the taxation of the added value produced by the use of digital technology in production or in the provision of service (Walker, J.2019; *Seamans, R. 2021*; *Jones, M. (2021)*).

This paper deals with some of the issues that may be the subject of discussion in the process of drafting the legislation through which the process of digitalization of the labor market in Albania should be regulated.

### **Digitization of the labor market in Albania**

In Albania, digitization is a phenomenon that has been cooperating with the labor market for only a few years. This cooperation was realized, almost at the same time, in two main directions:

(i) the use of digital technology as an opportunity for flexible work-Telework, Smart working and hybrid work and

(ii) use of digital technology to perform specific tasks such as ATM.

It is estimated that digitization in the labor market in Albania brings positive effects, especially in increasing the offer in this market. According to *Kotorri, A. (2018)*

“The implementation of digital devices has enabled the opening of over 20,000 new jobs in "call center" companies, as well as hundreds of other jobs in accounting offices, audit companies, designer offices, IT services, etc., which provide services to companies mainly from EU countries”

The labor market in Albania has qualities that make the digitization process an advantage. Among these can be listed as the main ones:

---

<sup>1</sup> European Parliament, 'Draft Report on Fair Working Conditions, Rights and Social Protection for Platform Workers- New Forms of Employment Linked to Digital Employment', Committee on Employment and Social Affairs, European Parliament, (2019), [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-657498\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-657498_EN.pdf)

- (i) The relatively young age of the population.
- (ii) Relatively satisfactory level of education.
- (iii) The increased interest of foreign investors to use, with a relatively lower sample, qualified Albanian workforce, through the promotion of flexible work-Smart and
- (iv) The cooperation of companies that are strong operators in the labor market with foreign partners.

The digitization process in the labor market in Albania is currently present in some of its important sectors. Among them can be listed: (a) the financial services sector, especially the banking ones; (b) the "call center" sector, (c) the sector of providing tourist services and offers; (d) public services sector, e-Albania system; (e) digitization of audiovisual transmissions; (f) the pre-university and university education sector.

The promotion of digitization processes in the labor market is conditioned, to a significant extent, by the effects of the factors that accompany the development of the free market and open economy. These factors make the national labor market once again exposed to competition, the successful confrontation of which requires continuous investments in this market for its digitization. The public investments that the Albanian government makes for the digitization of governance and the provision of public services, are one of the driving factors for the digitization process of the labor market in Albania. In addition to this commitment, it is also important to encourage and develop the process for regulating the labor legislation, to adapt it and to support the development of the digitization process in the labor market. Part of this commitment are also the amendments made to the Labor Code, which deal with issues related to the employment contract in the case of flexible work. (*Kume, A. 2022*).

### **Possible elements for a national legislation on labor market digitalization**

In the process of legislative regulations for labor market digitalization, it is important to keep in mind the fact that Albania is currently in the process of integration into the EU. As a result, the Albanian labor legislation should be aligned with that of the EU. For its drafting, it is advisable to take into consideration the best legal solutions applied in different EU countries. Meanwhile, it is important that, through this legislation, an answer is given to the challenges that accompany the digitization of the labor market, among which, *Kotorri, A. (2018)* stresses:

- Preventing the negative impact of digitization on the labor market on the vulnerable layer of employees,
- Support for the development of institutional capacities and infrastructure, necessary for the indicated functioning of digitized work,

- Protection of personal data,
- Regulation of income-tax relations in the conditions of a digitized labor market.

An important part of the legislative regulations for labor market digitization are the changes that must be made in the *Labor Code of Republic of Albania*, especially in the provisions dealing with issues of the Employment Contract. These changes should aim at the most effective protection for employees. The contract must provide alternative solutions, in favor of the employee. The employer must:

- Offer alternative solutions to the employee in cases where work processes are digitized
- Create conditions for the development of capacities to be able to perform tasks or work processes in digitalization conditions.
- Assist them until the solution of their employment in another task or work process.

In countries like Albania, where there is a lack of experience and legislative solutions for the functioning of the digital labor market, legislative reforms for the regulation of this labor market should aim at solutions that reduce, in the best possible way, the negative, discriminatory effects caused by the digitization process to some categories of the active labor force. For this category of employees, but also for the new active workforce, it is necessary that the legislation defines the rules and conditions that must be fulfilled for the ongoing training.

It is important that the legislation addresses the problems related to the possible negative effects that digitization brings on the mental health and social behavior of employees.

Among the challenges faced by the digitization process of the labor market is the exposure of employees to the risk of misuse of personal data. The EU legislation pays special attention to this problem. The General Data Protection Regulation (GDPR) Regulation (EU) 2016/679. The regulation is an essential step to strengthen individuals' fundamental rights in the digital age and facilitate business by clarifying rules for companies and public bodies in the digital single market. According to this Regulation:

“The employer is responsible for taking appropriate measures to ensure the protection of the employee's personal data, used and processed for professional purposes. The employer is obliged to inform the employee about all relevant laws and company rules regarding data protection. The employer guarantees appropriate levels of security for information technology systems, including monitoring systems, while respecting employee privacy”. *Kotorri, A. (2018)*

The EU recommends that in the implementation of the Regulation (EU) 2016/679:

“A single law will also do away with the current fragmentation in different national systems and unnecessary administrative burdens.

Legislative regulations regarding labor market digitalization should be made taking into account the fact that this market operates in the conditions of open, global

economies. This circumstance makes natural the effect of digitization in increasing the import of jobs from developed countries, mainly EU. As a result, the legislation must provide rules and instruments that must be used to regulate this import process, aiming to achieve for Albania the maximum effects produced by competition in the labor market.

## **Conclusions**

Legislative regulations for labor market digitization as a recent development in the Albanian labor market are necessary. Labor market digitalization legislative reforms should aim for legislative adjustments aligned with EU, ILO legislation and the demands of the open, global, labor market

The changes made in the Labor Code, in the provisions dealing with the employment contract for flexible work, are the beginnings of drafting the Albanian national legislation for labor market digitalization.

The object of the legislative reform for the regulation of Labor market digitization should be:

(i) The drafting of the legal framework, aiming for the labor legislation to create appropriate, encouraging and effective conditions for its development,

(ii) The construction of the regulatory framework for the labor market with the objective of reducing discriminatory effects that digitization generates for certain categories of the active labor force,

(iii) Support for the development of capacities and professional skills in the active labor force to respond to the demands of the digitized labor market;

(iv) Interventions in the legislation and in the mechanisms operating in the digitized labor market to protect personal data and to adapt the national labor market to the regional and global labor market;

(v) Arrangements for the proportional distribution of the benefits that digitization brings.

### References:

1. Arntz, M, Gregory, T., Zierahn, U. (2016) The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries - A Comparative Analysis.  
<https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
2. Arntz, M, Gregory, T., Zierahn, U. (2017) Revisiting the Risk of Automation. Economics Letters. DOI: 10.1016/j.econlet.2017.07.001  
[https://www.researchgate.net/profile/Terry-Gregory/publication/318108672\\_Revisiting\\_the\\_Risk\\_of\\_Automation/links/59e08d57aca272386b762e7d/Revisiting-the-Risk-of-Automation.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Terry-Gregory/publication/318108672_Revisiting_the_Risk_of_Automation/links/59e08d57aca272386b762e7d/Revisiting-the-Risk-of-Automation.pdf)
3. Bowles, J. (2014) The computerisation of European jobs  
<https://www.bruegel.org/blog-post/computerisation-european-jobs>

4. Bruksel (2018) (Joint declaration on the impact of digitalisation on employment by the European social partners in the banking sector  
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=12129&langId=sq>
5. Charles, L., Xia, Sh., Adam P. (2022) *CourttsDigitalization and Employment- A Review*. International Labour Organization (ILO). ISBN 978-92-2-037252-4  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_854353.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_854353.pdf)
6. Carl Benedikt Frey, C., Osborne. M. (2017) *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Working paper. Published by the Oxford Martin Programme on Technology and Employment  
<https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>
7. Countouris, N. (2019) *Defining and regulating work relations for the future of work*. University College London. ISBN: 978-92-2-132825-4  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/documents/publication/wcms\\_677999.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/documents/publication/wcms_677999.pdf)
8. Enrique Dans (2017) *Taxing robots is not going to help us face the future*  
<https://medium.com/enrique-dans/taxing-robots-is-not-going-to-help-us-face-the-future-9ab538d7c710>
9. Jones, M. (2021) *Does a robot tax make sense?*  
<https://techwireasia.com/2021/01/does-a-robot-tax-make-sense/>
10. Kotorri, A. (2018) *Digjitalizimi i ekonomisë dhe ndikimi i tij në tregun e punës. Sfidat për Shqipërinë*  
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/14504.pdf>
11. Kume, A. (2022) *On legislation and Practices related to Flexible Work in Albania*” *Revue Europeenne du Droit Social*. Vol. LVI. Issue 3. Year 2022  
[http://www.revueeuropeenne-du-droitsocial.ro/reviste/nr56\\_files/nr56.pdf](http://www.revueeuropeenne-du-droitsocial.ro/reviste/nr56_files/nr56.pdf)
12. Nedelkoska, L., Quin, G., (2018) *Automation, skills use and training*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No. 202  
<https://doi.org/10.1787/1815199X>
13. Mariya Aleksynska, 'Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses', ILO Working paper 32, (2021).
14. Pajarinen, M., Rouvinen, P. (2014) *Computerization Threatens One Third of Finnish Employment*. *EconPapers*. The Research Institute of the Finnish Economy.  
<https://econpapers.repec.org/RePEc:rif:briefs:22>
15. Pouliakas, K. (2016) *Automation risk in the EU labour market A skill-needs approach*. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), University of Aberdeen Business School and IZA.  
[https://www.cedefop.europa.eu/files/automation\\_risk\\_in\\_the\\_eu\\_labour\\_market.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/automation_risk_in_the_eu_labour_market.pdf)
16. Seamans, R. (2021) *Tax Not The Robots*.  
<https://www.brookings.edu/research/tax-not-the-robots/>
17. Xhakolli, E., (2021) *How will digitalization affect employment rates in the future?*
18. *The City Stats – Centre of Research data*, Tirana, Albania  
<https://thecitystats.com/sq/si-do-te-ndikoje-dixhitalizimi-normat-e-punesimit-ne-te-ardhmen/>
19. Walker , J. (2019) *Robot Tax – A Summary of Arguments “For” and “Against”*

# REST TIME AND DIGITIZATION. THE RIGHT TO DISCONNECT

Sorin-Alexandru VERNEA\*

**Abstract:** Remote work has become a constant reality in Europe. During the pandemic we witnessed some major changes related to work provided through information technology, but, correlatively, we noticed the emergence of new problems, not properly treated until that moment, such as computer fatigue, loneliness, social distancing, lack of group cohesion, burn-out, etc. Along with the reconfiguration of the manner in which work is provided, the European institutions proposed the adoption of protective measures for workers against the inherent risks of the digital environment, and the right to disconnect is such a measure. This paper analyzes, in the first part, the reconfiguration of some classic notions of labor law, such as working time and rest time, and in the second part, the proposal for a directive formulated by the European Parliament, through the Resolution of January 21, 2021, regarding the right to disconnect.

**Keywords:** the right to disconnect; remote work; rest time; digitization of work; telework

DOI 10.53373/ REDS.2023.60.3.0126

## Introduction

The outbreak of the Covid-19 pandemic on 11.03.2020 led to major changes in the social and professional life of the entire world, a fact that determined the adaptation of workers to new effective possibilities of working. Epidemiological risks have generated unprecedented protective measures and restrictions in recent decades and led to unpredictable dynamics of work flexibility.

At European level, even after the end of the restrictions adopted in most member states, telework remained an important way of carrying out the activity for many professional categories.

According to the report *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, developed by Eurofound<sup>1</sup> in 2021, the active workforce in the European Union was divided as follows: (i) 17.2% workers in fields that allow telework activities at a high level, (activities that involve numerical calculations, accounting, database operation and networks, drafting written materials, the IT field), (ii) 21.3% workers in fields that allow telework to be carried out, but with difficulty due to the needs of social interaction (secondary and university education, management, social and religious activities, sales, provision of administrative activities) and (iii) 61.5%

---

\* PhD, Teaching assistant – Faculty of Law of the University of Bucharest; Judge – Teleorman County Court  
<sup>1</sup> O.Vargas Llave (coord.) - Eurofound (2022), *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, pg.19, Publications Office of the European Union, Luxembourg, accessible online at: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22005en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22005en.pdf), last consulted on 25.04.2023

workers in fields that do not allow telecommuting (child care, cooking, car transport, medical assistance, etc.).

Some estimates<sup>2</sup> showed that in 2021, more than 41.7 million Europeans worked online or in a hybrid system. Thus, we can state that telework, or work carried out through online means of communication, has become a constant element and with a perspective of continuous growth in today's society.

The effects of this phenomenon can be seen both on labor productivity, which has remained at a similar or even higher level than before the pandemic<sup>3</sup>, but also on the physical and mental health of the workers, who were subjected to a higher degree of stress, anxiety and exhaustion<sup>4</sup>.

### **Rest time – the evolution of the concept**

In order to protect workers, classic notions of labor law, such as working time, rest time, and subsequently daily or weekly breaks, were subjected to a reconfiguration.

The current regulations of the Romanian Labor Code<sup>5</sup>, regarding work and rest time, are inspired by art. 2, points 1 and 2 of the Directive of the European Parliament and of the Council no. 2003/88/EC on aspects of the organization of working time.

Art.133 of the Romanian Labor Code provides that the rest period represents any interval that is not qualified as working time. So, the rest time is determined by reference to the work time, and any change in the latter implicitly attracts the change in the rest time. The notion of rest is synonymous with that of break, although, by their nature, breaks have a shorter duration<sup>6</sup>.

Currently, working time can no longer be defined by the cumulative meeting of the three criteria established as defining by Labor Law scholars: the spatial criterion, the authority criterion and the professional criterion<sup>7</sup>, under the conditions that the worker carries out his activity online, from any location he chooses, removing *ab initio* the first criterion.

Analyzing the content of art. 111 of the Romanian Labor Code<sup>8</sup>, we note that working time also includes the period in which the employee is at the employer's

---

<sup>2</sup> Accessible online at: <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/teleworking-numbers-double-in-eu-to-417-million-in-2021-bringing-better-work-life-balance-more>, last consulted on 25.04.2023. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>3</sup> According to a Statistics Canada report, available online at: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210401/dq210401b-eng.htm>, last consulted on 25.04.2023.

<sup>4</sup> O. Vargas Llave (coord.) - op. cit., pg. 40

<sup>5</sup> Law no. 53/2003 on the Labor Code, republished in the Official Gazette, Part I, no. 345/18.05.2011

<sup>6</sup> D. Țop – *Treatise on labor law* (original title: *Tratat de dreptul muncii*), 4th edition, Universul Juridic Publishing House, Bucharest, 2022, pg. 470

<sup>7</sup> M.Gheorghe – *The period in which the employee is at the disposal of the employer. Controversial aspects* (original title: *Perioada în care salariatul se află la dispoziția angajatorului. Aspecte controversate*), in the Romanian Journal of Labor Law, no. 4/2018, pg. 53.

<sup>8</sup> Art.111, paragraph 1 of the Romanian Labor Code provides: „Working time represents any period during which the employee performs work, is at the disposal of the employer and fulfills his tasks and duties, according to the provisions of the individual employment contract, the applicable collective labor agreement and / or of the legislation in force”.

disposal<sup>9</sup>. Under these conditions, we appreciate that a current definition of working time would be: the period during which the employee, regardless of where he is, performs work or is at the disposal of the employer, performing his tasks or being prepared to perform them in a short period of time, under the authority of the employer. Therefore, essentially for defining work time is that the employee is at the employer's disposal<sup>10</sup>.

Correlatively, rest time is represented by the interval in which the employee does not perform work or is not available to the employer to fulfill the duties established by the latter.

Labour Law literature<sup>11</sup> defined rest time as *the time required to recover the physical and intellectual energy spent in the work process to satisfy social and cultural-educational needs, during which the employee does not perform work to which he is obliged under the legal employment relations.*

The recovery of the energy consumed in the work process contributes to the protection of the worker's physical and mental health and to the increase of work productivity, the right to rest and recreation being also affirmed by art. 24 of the Universal Declaration of Human Rights as a fundamental human right<sup>12</sup>.

An important issue for the exercise of this right consists in identifying the way in which rest time is affected by the eventuality of continuing to work after usual working hours, by using remote communication means.

We believe that the period in which the employee can be contacted by the employer to carry out professional activities, to the extent that he is obliged to comply with requests, must be qualified as working time, because it is not meant for the recovery of physical and intellectual energy consumed in the work process. In order to guarantee the right to rest while working online, the right to disconnect appeared, regulated in France, Spain and Italy since 2016 and 2018.

### **The right to disconnect**

Through the Resolution of the European Parliament of January 21, 2021 containing recommendations addressed to the Commission regarding the right to disconnect, a starting point was formulated for the establishment of a common institutional framework for the European Union. The resolution contains in its annex a proposal for a directive setting out the main components and limits of the right to disconnect.

---

<sup>9</sup> Al. Țiclea – *Labor Code, commented and annotated with related legislation and relevant jurisprudence* (original title: *Codul muncii, comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă*), Universul Juridic Publishing House, Bucharest, 2017, pg.286

<sup>10</sup> S. Panainte – *Individual labor law* (original title: *Dreptul individual al muncii*), 2nd edition, Hamangiu Publishing House, Bucharest, 2021, pg. 258

<sup>11</sup> I.T. Ștefănescu – *Theoretical and practical labor law treatise* (original title: *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*), 4th edition, Universul Juridic Publishing House, Bucharest, 2017, pg. 636

<sup>12</sup> R.R. Popescu – *European Labor Law* (original title: *Dreptul european al muncii*), 2nd edition, Hamangiu Publishing House, Bucharest, 2021, pg. 292

Such a directive could be, in our view, an appropriate response to the continuing increase of digitization in labor relations.

Regarding *the social values protected by the regulation*, we consider that they are represented by the balance between private and professional life, the physical and mental health and well-being of the people involved in work carried out through online means, as provided in point 2 of the preamble of the directive proposal.

Following the adoption of the European Parliament Resolution of 21 January 2021, the right to disconnect is also mentioned in other acts, such as the European Parliament Resolution of 15 March 2023 on the European semester for the coordination of economic policies: social and employment priorities for 2023 (pt. 21) or the Resolution of the European Parliament of July 5, 2022 regarding mental health in the digital work environment (pt. 13 and 22), a fact that denotes a coherent concern of the European institutions in this regard.

As for the *holders of the right to disconnect*, whose regulation is proposed by the draft directive, we note that they are "workers".

The notion of worker has been explained in the jurisprudence of the CJEU, relevant in this sense being the case *Kranemann v. Land Nordrhein-Westfalen* of 17.03.2005, C-109/04<sup>13</sup>, point 12, where the court gave a broad meaning to the notion of worker, namely "any person who pursues activities which are real and genuine, to the exclusion of activities on such a small scale as to be regarded as purely marginal and ancillary, must be regarded as a 'worker'. The essential feature of an employment relationship is, according to that case-law, that for a certain period of time a person performs services for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration".

Pct.15 of the preamble of the proposal for a directive stipulates that "all workers in both the private and the public sectors, including on-demand workers, part-time workers, intermittent workers, voucher based-workers, platform workers, trainees and apprentices, fall within the scope of this directive".

Art.1 of the proposed directive expressly states that it is addressed to public sector and private sector workers who use digital tools, including ICT, for professional purposes, regardless of their status and working methods.

Regarding *the definition given to the right to disconnect*, in advance, we note that the proposed directive qualifies it as a fundamental right, which constitutes an inseparable component of new work models of the new digital era, according to letter h of the European Parliament Resolution of 21 January 2021. Although we are reserved in embracing the qualification given by the previously reproduced text, as a fundamental right, we believe that the reason behind it consists in emphasizing the importance that the European legislator wants to give to this new right, correlative to the new developments in the organization of remote work.

---

<sup>13</sup>Accessible online at: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=DCA467AE38FA544066412305D18F3EB3?text=&docid=54123&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=291096>. Last consulted on 25.04.2023

We note that the proposed directive does not define the right itself, but the action to disconnect, in art. 2, paragraph 1, as follows: "not to engage in work-related activities or communications by means of digital tools, directly or indirectly, outside working time".

In these conditions, essential for the right to disconnect is not the worker's prerogative not to be contacted, or the employer's correlative obligation not to try to contact the employee, but the latter's prerogative to refuse to answer, or to get involved in activities or communications regarding his professional activity.

The premise of exercising the right to disconnect consists in the manifestation of the refusal, outside of working hours. We note that the proposal for a directive does not use the notion of "rest period", as defined by art.2, point 2 of the Directive of the European Parliament and of the Council no. 2003/88/EC on aspects of the organization of working time, although working time is defined according to art. 2, point 1 of the same directive.

We believe that the terminology used is not accidental, since its purpose is to associate the right to disconnect with any moment that cannot be qualified as working time, regardless of how rest time is defined in national legislation. Thus, the role of the directive is to establish a harmonized minimum standard at the level of the entire European Union, and the existence of national peculiarities in the definition of rest time in some member states would lead to the differentiated recognition of the right to disconnect.

Starting from the previous clarifications, we consider that in Romanian law, the right to disconnect is correlative to any form of rest, namely breaks, daily rest, weekly rest, rest leave, etc.

As for *the components of the right to disconnect*, we have identified three: (i) recording and quantifying working time, (ii) protection against unfavorable treatment and (iii) informing the worker.

In our opinion, the essence of the right to disconnection is only the registration and quantification of working time, since it determines the time in which the right can be exercised. The proposed directive provides in art.3, paragraph 2, sentence I that the member states will ensure that employers will establish an objective, reliable and accessible system that allows the measurement of the duration of the daily working time of each worker. Consequently, the concrete determination of working time, in the sense defined by art. 2, point 1 of Directive no. 2003/88/EC, will be done by recording it daily and by subtracting it from the 24 hours of a working day, resulting that in the rest of the time, the right to disconnect should be exercised.

Regarding the protection against unfavorable treatment, provided by art. 5, paragraph 1 of the proposed directive, we consider that it has the nature of a guarantee related to the exercise of the right to disconnect and protects the worker against "any unfavorable measures", to which he is subjected because he would have exercised or attempted to exercise his right.

We note that we are in the presence of an extended form of protection, since according to art.5, paragraph 2 of the proposed directive, member states have the

obligation to ensure that employers protect workers, including workers' representatives, against any unfavorable treatment and against any adverse consequences resulting from a complaint submitted to the employer or any procedure initiated with the aim of ensuring compliance with the rights provided for in this directive. The purpose of the European legislator was to ensure the exercise of the right also at a collective level, without attracting repercussions on the people who act to protect workers' rights.

Another specific element of this guarantee consists in the reversal of the burden of proof in court. This way, if the worker proves the existence of related facts that may give rise to the presumption that he was fired or that he was subjected to unfavorable treatment based on such reasons, then, the employer will have the task of proving the reasons that determined the dismissal or unfavorable treatment. This mechanism, provided by art. 5, paragraph 3 of the proposed directive, is analogous to the mechanisms for overturning the burden of proof in the case of discrimination and has, as its premise, the existence of a dominant position of the employer towards the worker.

As for informing the worker, we appreciate that this is a formal guarantee of the recognition of the right to disconnect and the possibility of exercising it. Art.7 of the proposed directive states that Member States ensure that employers provide each worker with sufficient, clear and appropriate information in writing about his right to disconnect, including a statement setting out the terms of any applicable agreements, collective agreements or other nature.

Thus, the worker is informed, in writing, of the conditions under which he can effectively exercise his right to disconnect, a fact that is a prerequisite for the bilateral recognition of the right.

Regarding the limits of the right, we note that the proposed directive does not contain categories of limitations in rem or in personam, but only stipulates in art. 4, paragraph 1, letter d that the member states provide the criteria on the basis of which employers are granted any exemption from the obligation to enforce workers' right to disconnect.

The lack of any elements to determine the criteria, combined with the freedom of negotiation of the parties at the time of concluding the employment contract, determine that the limitations of the right to disconnection will be established, mainly, conventionally, at the level of individual or collective contracts. We believe that a common elementary regulation is necessary for the entire Union block, since without it the gaps between the regulations adopted in each member states could be unreasonably large.

An interesting provision can be found in art. 4, paragraph 1, final sentence of the proposed directive, according to which "any derogation under point (d) of the first subparagraph shall be provided for only in exceptional circumstances, such as force majeure or other emergencies, and subject to the employer providing each worker concerned with reasons in writing, substantiating the need for the derogation on every occasion on which the derogation is invoked".

Paradoxically, the derogation from the criteria on the basis of which any derogation is granted, can only be made in case of force majeure or other emergency situations, and only with written justification of the measure to the worker. Considering the lack of determination of the criteria provided by art. 4, paragraph 1, letter d of the proposed directive, the establishment of the possibility of derogation only in case of force majeure or emergency situations appears as excessive, respectively disproportionate in the conditions in which the legislator the European Commission has left it entirely up to each member state to establish the respective criteria. Moreover, situations of force majeure, respectively emergency situations, seem disproportionate to formalities such as the written justification of the need for the derogation.

As for the *consequences of the violation of the right*, the European legislator regulated as a remedy the worker's right to claim compensation, under the terms of art.6, paragraph 1 of the proposed directive. According to the previously mentioned text, workers have access to fast, effective and impartial dispute resolution mechanisms and have the right to reparation of damage in case of violation of their rights arising from this directive.

Regarding the specifics of the protected social values, the member states must ensure the existence of fast and effective dispute resolution mechanisms, which we can circumscribe to the procedural particularities of labor disputes.

We note that the right to compensation is recognized for the violation of any right arising from the directive, respectively of any component of the right to disconnection.

Specifically for acts that require transposition, the provisions of the proposed directive will be implemented in national law, however, in case of non-compliant transpositions or lack of transposition, certain provisions may have direct effect.

### **Elements of comparative law**

The first relevant regulation of the right to disconnection was carried out in France, through the adoption on 08.08.2016 of Law 2016-1088 on work, the modernization of social dialogue and the protection of professional paths<sup>14</sup>, entered into force on 01.01.2017.

Art. 55, paragraph 7 of Law no. 2016/1088 provides that in the absence of an agreement regarding the exercise of the right to disconnection, the employer draws up a regulation, after consulting the works council or, in its absence, the staff delegates. That regulation defines the ways to exercise the right to disconnect and provides for the implementation, for employees and management staff, of training and awareness actions regarding the reasonable use of digital tools.

---

<sup>14</sup> Available online at: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213> last accessed on 25.04.2023

The French text does not contradict the proposed directive previously analyzed, but it does not regulate all three components of the law either. The explanation, in our opinion, lies in the fact that the French law predates the European Parliament Resolution of January 21, 2021 by almost 5 years.

As for the equivalent regulation in Spanish law<sup>15</sup>, we note that this can be found in art. 88, paragraph 1 of Organic Law no. 3/2018 which stipulates that public workers and employees have the right to digital disconnection to guarantee, outside of legally or conventionally established working hours, respecting rest time, permits and holidays, as well as personal and family privacy. Art.88, paragraph 3, sentence I of the same normative act provides that the employer, after hearing the workers' representatives, develops an internal policy intended for workers, including those in management positions, in which it defines the ways of exercising the right to disconnection and actions to train and sensitize staff on the reasonable use of technological tools to avoid the risk of IT fatigue.

In Italy, the right to disconnect is incidentally mentioned in the chapter dedicated to mobile work in Law no. 81/22.05.2017 on measures to protect self-employed non-entrepreneurial activities and measures to promote a flexible articulation in periods and workplaces<sup>16</sup>, which in art.19, the final sentence, provides that the agreement by which the performance of the work was agreed also identifies the worker's activity calendar, as well as technical and organizational measures necessary to ensure the disconnection of the worker from technological work equipment.

We note that in all three legislations, the right to disconnect has a contractual nature, therefore it must be previously stipulated in the employment contract or in a regulation adopted following consultation of the parties.

While French and Spanish legislation allow the exercise of the right by any category of workers, Italian legislation limits the right in question to workers who provide "lavoro agile", a form of mobile work, translated in Romanian labor law literature as "smart work"<sup>17</sup>.

Equally, we find that none of the three mentioned regulations contain provisions relating to the components or limits of the right, being obvious that the proposed directive previously analyzed is superior in terms of regulation.

---

<sup>15</sup> Available online at: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673> last accessed on 25.04.2023

<sup>16</sup> Available online at: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2017-06-13&atto.codiceRedazionale=17G00096&tipoDettaglio=originario&qld=359a840a-4309-416c-8c54-d4dec758cdd4&tabID=0.4388992680404924&title=Atto%20originario&bloccoAggiornamentoBreadCrumb=true>, last accessed on 25.04.2023

<sup>17</sup> L.Dima, A.Hogback – *Legislating the right to disconnect* (original title: *Legiferarea dreptului la deconectare*), Friedrich Ebert Stiftung, December 2020, available online at: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/17026.pdf> last accessed on 25.04.2023

## **Conclusion**

In the conditions of the reconfiguration of working time, by abandoning the spatial criterion, the regulation of the right to disconnect becomes a necessity to distinguish between working time, in which the employee is at the disposal of the employer, and rest time.

We believe that in the absence of the establishment of some common minimum standards at the EU level, the regulation of the right risks losing its imperative character, as a fundamental right, as the preamble of the directive proposal calls it, and can be restricted without limitations, by conventional means.

In this sense, the directive proposal is welcome in the European space, all the more so as we can see different approaches at the level of the three previously mentioned states, which adopted the first regulations of the right to disconnect. Later, in different forms, comparable regulations appeared in other European states, such as Belgium and Portugal, and even outside Europe, in Chile, Argentina, Canada, however, they are heterogeneous and cannot lead to the common, generally accepted concept, of the right to disconnect.

# RISK MANAGEMENT AND CIBERSECURITY - BINOMIAL INSEPARABLE INTO THE DIGITALIZATION AREA

Lucreția-Mariana CONSTANTINESCU\*  
Oana-Alexandra SARCEA (MANEA) \*\*

**Abstract:** *This research paper aims to address the significance of risk management and cybersecurity while exploring the interconnections between the adoption of digitalization and risk management. Additionally, the study seeks to highlight the accelerated pace of digitalization within organizations over the past three years, particularly during the COVID-19 pandemic, which has led to an increased number of organizational risks and cyberattacks. From a theoretical standpoint, this paper demonstrates the close relationship between risk management and digitalization, as the latter introduces both new risks and opportunities that necessitate effective risk management strategies. The transformative impact of digitalization on business operations, communication, and information exchange is evident, as it enables easier access and sharing of data on a global scale. However, this increased connectivity also amplifies the risk of cybersecurity threats, data breaches, and other digital risks. These risks can have profound implications for organizations, including financial repercussions, damage to brand reputation, and loss of customer trust. To explore the concepts of risk management and digitalization, this research utilizes bibliometric techniques to analyze existing literature. Structured reviews and content analysis are then employed to identify the connections between these two concepts. Furthermore, the relationship between risk management and digitalization is visualized using VOS Viewer software, a commonly used tool in academia for conducting network analysis of concepts. This paper also provides statistical data related to the analyzed concepts, offering valuable insights to researchers, scholars, managers, and entrepreneurs regarding the current digital risk management model and its potential impact. The findings of this study contribute to bridging the existing gap in the literature and provide a foundation for further exploration of the dynamic interplay between risk management, digitalization, and cybersecurity.*

**Keywords:** *cybersecurity; data breaches; digitalization; digital risks; organizational risks; risk management; digital adoption; digital business*

## Introduction

We are currently witnessing multiple challenges for companies, such as economic crises, global pandemic period, digitalization transformation, technological advances, migration of employees etc. In order to meet these challenges, companies need to be agile and adaptable. An important role in fulfilling these expectations, in the conditions of ongoing and massive disruptions, is played by risk management teams, to prevent and anticipate negative external actions which may affect the organization. A particular role is owned by cybersecurity specialists.

---

\* Associate Professor, Valahia University of Târgoviște, Romania.

\*\* PhD Student, National University of Political Studies and Public Administration, Bucharest, Romania.

The present research proposal to examine how adopting digitalization and cybersecurity will increase the importance of risk management for organizations.

Risk Management is a defined set of coordinated activities or a systematic process implemented to identify, evaluate and address risks followed by integrated and economical application of resources to reduce, observe, and control the probability or impact of unfortunate events or to maximize the realization of opportunities (Lee, 2021; Kaplan & Mikes, 2012).

Digitalization is one example of systemic change which provides fundamental risks with “significant tangible” and “perplexing uncertainties” (Rosenhead, 2005) to all society domains.

As organizations accelerate digitalization, cybersecurity has become a key priority in enterprise risk management (Lee, 2021). According to ISO/IEC 27032:2012, cybersecurity is defined as preservation of the confidentiality, integrity, and availability of information in complex environments resulting from the interaction of people, software, and services on the internet using technology devices and connected networks (ISO/IEC, 2012).

### **Literature review**

The literature is in agreement that effective risk management is critical to identifying, assessing, and mitigating these risks in order to achieve organizational goals. The first step in creating an effective risk-management system is to understand the qualitative distinctions among the types of risks that organizations face. (Kaplan & Mikes, 2012). Risks permanently appears in the technical, socio-political and human events and reflects variations of the distribution of possible outcomes and, the probability of risk occurrence with subjective and objective values having damaging and irreversible effects (Petrescu and al., 2010).

The risk management process involves risk assessment, control, transfer and minimizing/limiting losses in order to plan a positive response against the action of risk factors (Tversky and Kahneman, 1974). More than once, the risk transfer is a solution designed and applied by the project manager that proves to be responsible for the project success/failure and thus for everything which requires conducting activities into the process of project implementation, establishing the required resources and their allocation organization, management and resolution of situations compromised by risk, management of potential problems which could lead to the blocking/delay or even stoppage of the project. Sometimes its practiced the risk transfer to partners/companies which subcontract and even to entrepreneurs/top companies, all this with applicable legal bases and formal contracts.

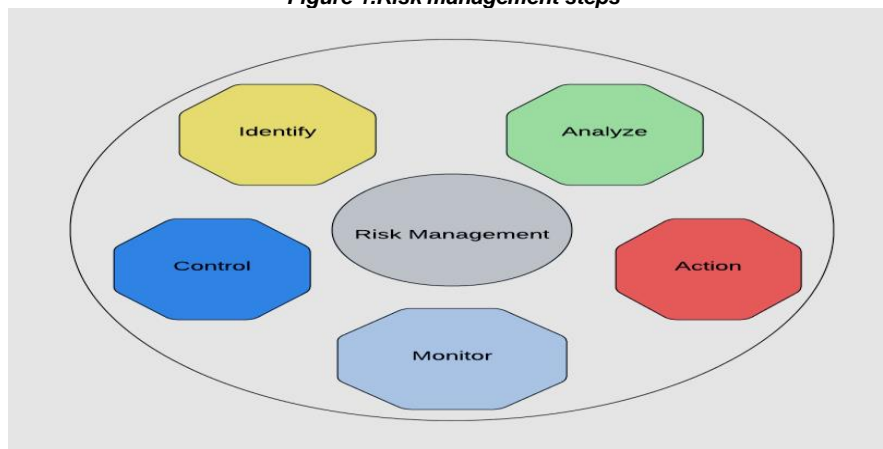
Companies must have strong risk management policies and procedures in place to protect their digital assets and maintain the confidentiality, integrity, and availability of their data. This may involve implementing security measures such as firewalls, encryption, and multi-factor authentication, as well as educating employees on cybersecurity best practices.

Therefore, risk awareness should be intuitive, while managers' decisions upon risks must be proactive, not passive and careless (Opran, Stan, 2004).

By understanding and addressing the risks associated with digitalization, organizations can confidently embark on the transformative journey of adopting digital technologies, leveraging their potential to drive innovation, enhance efficiency, and create new business models.

The risks arise into all socio-economic activities and, for each of activities there can occur particular dependent forms by their type/manifestation/size (fig. 1)

**Figure 1. Risk management steps**



*Source: Authors' design after literature review.*

Academia highlighted three concepts digitization, digitalization and digital transformation (Gupta, 2018), when it come about adoption of technologies in companies.

However, in respect with our subject we choose to look at the digitalization as the use of digital technologies to change a business model and provide new revenue and value-producing opportunities; it's the process of moving to a digital business (Wirtz, 2019).

Digitalization provide to process of adopting digital technologies and integrating them into various aspects of business operations, leading to fundamental changes into organizations operate and deliver value" (Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014).

Digitalization is concerned to business operations than either to social interactions or business models – although clearly all of these notions are interconnected.

The published studies on the digitalization indicate that it could be affecting people and transforming the world of work (Okkonen and al., 2019). Moreover, the acquisition of digital skills is demanded for every person, industry or the other domains which expect to achieve success.

Top managers bring their expertise in the top-down phase of the digitalization, the personnel commitment is a strong element and the digital strategy development is an important part of transformation (Demeter et al., 2021). Management support, financial resources and strategic road mapping for digitalization are the fundamental elements for the qualification of the employees (Ghobakhloo et al., 2020).

Digitalization and cybersecurity are interconnected as digitalization introduces new opportunities and challenges that necessitate robust cybersecurity measures to protect digital assets and operations.

Cybersecurity is the practice of protecting computers, servers, mobile devices, electronic systems, networks, and data from digital threats, including unauthorized access, data breaches, malware, ransom ware, and other cyber attacks. (Solms, 2018).. Also known as information technology (IT) security, cybersecurity measures are designed to combat threats against networked systems and applications, whether those threats originate from inside or outside of an organization. Security system complexity, created by disparate technologies and a lack of in-house expertise, can amplify these costs. But organizations with a comprehensive cybersecurity strategy, governed by best practices and automated using advanced analytics, artificial intelligence (AI) and machine learning, can fight cyber threats more effectively and reduce the lifecycle and impact of breaches when they occur.

To the question “What is cybersecurity”, Bruce Schneier mentioned in his book that cybersecurity is the practice of protecting computer systems, networks, and digital assets from unauthorized access, attacks, and damage. It encompasses a range of strategies, technologies, and processes aimed at safeguarding information and ensuring the confidentiality, integrity, and availability of data in the digital realm. It involves identifying vulnerabilities, implementing protective measures, and detecting and responding to security incidents. Cybersecurity is a critical discipline in our interconnected world, where individuals, organizations, and even nations face evolving threats and risks in the digital domain (Schneier, 2001).

Interconnections between Risk Management, Digitalization, and Cybersecurity:

### **Comprehensive Analysis**

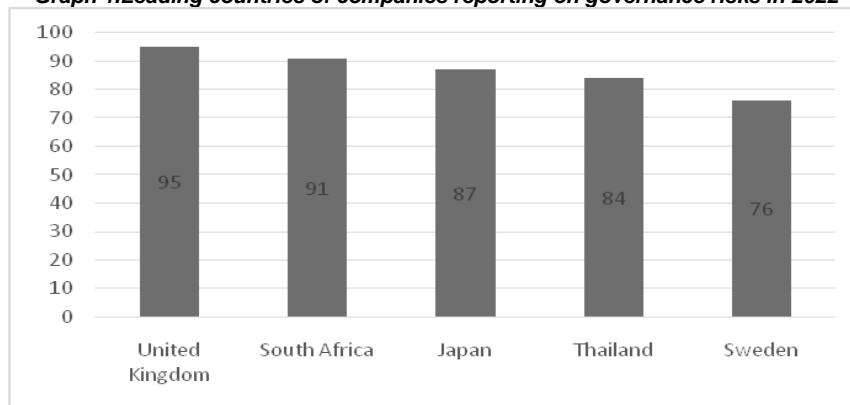
Digitalization exposes organizations to various cybersecurity risks, including data breaches, malware attacks, and unauthorized access. Risk management practices help organizations assess and manage these cybersecurity risks by implementing appropriate controls, conducting regular vulnerability assessments, and developing incident response plans.

The UN 2030 Agenda encourage firms to invest in AI, digitalization, and innovation for long-term plans, but in the meantime fosters the resilience business model to enable the greater participation of the involved stakeholders, from the resilience perspective (Tortorella et al., 2023).

In addition to managing risks, digitalization also offers opportunities for businesses to innovate and grow. By leveraging digital technologies such as artificial intelligence, the internet of things, and block chain, companies can streamline their operations, increase efficiency, and gain a competitive advantage. However, these opportunities also come with their own set of risks, such as the risk of investing in unproven technologies or the risk of becoming too dependent on a single technology.

To conclude, risk management practices can help organizations strike the right balance between embracing digital transformation initiatives and managing associated risks. This involves assessing the potential risks and rewards of digital initiatives and developing risk mitigation strategies that enable organizations to innovate while safeguarding their interests (graph 1).

**Graph 1. Leading countries of companies reporting on governance risks in 2022**



Source: adapted after Statista

Effective risk management is therefore critical to ensuring that companies can capitalize on the opportunities presented by digitalization while minimizing their exposure to risk.

Two of the key questions for managers regarding risk management and innovation by adopting digitalization within businesses (Bertkhout, 2014):

What are the known externalities or risks associated with goods, services, and operations?

What are the uncertainties and controversies, and what are potential new risks that could emerge in future?

Can these externalities and risks be managed through incremental innovation or to more radical reconfigurations of the value proposition called for? What does this mean for technology and innovation strategy, and for the business model of the firm?

These questions posed by Bertkhout (2014) provide valuable insights into the considerations that managers need to address when navigating the intersection of risk management and innovation through the adoption of digitalization within their respective businesses. The first question revolves around understanding the existing externalities and risks associated with goods, services, and operations. Managers are

encouraged to identify and evaluate uncertainties, controversies, and potential new risks that may emerge in the future. The second question delves into the management of these externalities and risks. It prompts managers to assess whether incremental innovation approaches would suffice in effectively managing these risks or if a more radical reconfiguration of the value proposition is necessary. This consideration has implications for technology and innovation strategy, as well as the overall business model of the firm. By contemplating these questions, managers can gain a comprehensive understanding of the inherent risks by digitalization and devise appropriate strategies to navigate them effectively and data indicates that cyber incidents constitute the largest percentage of the biggest risks faced by businesses worldwide between 2018-2023 years (table 1).

**Table 1. Biggest risks by the businesses worldwide**

|  | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Cyber incidents (e.g. cyber crime, malware/ransomware causing system downtime, data breaches, fines and penalties)               | 40%  | 37%  | 39%  | 40%  | 44%  | 34%  |
| Business interruption (incl supply chain disruption)   | 42%  | 37%  | 37%  | 41%  | 42%  | 34%  |
| Macroeconomic developments (e.g. inflation, deflation, monetary policies, austerity programs)                                    | %    | %    | 11%  | 13%  | 11%  | 25%  |
| Energy crisis (e.g. supply shortage/outage, price fluctuations)  | %    | %    | %    | %    | %    | 22%  |
| Changes in legislation and regulation (e.g. trade wars and tariffs, economic sanctions, protectionism, Euro-zone disintegration) | 21%  | 27%  | 27%  | 19%  | 19%  | 19%  |
| Natural catastrophes (e.g. storm, flood, earthquake, wildfire, extreme weather events)   | 30%  | 28%  | 21%  | 17%  | 25%  | 19%  |
| Climate change (e.g. physical, operational and financial risks as a result of global warming)                                    | 10%  | 13%  | 17%  | 13%  | 17%  | 17%  |

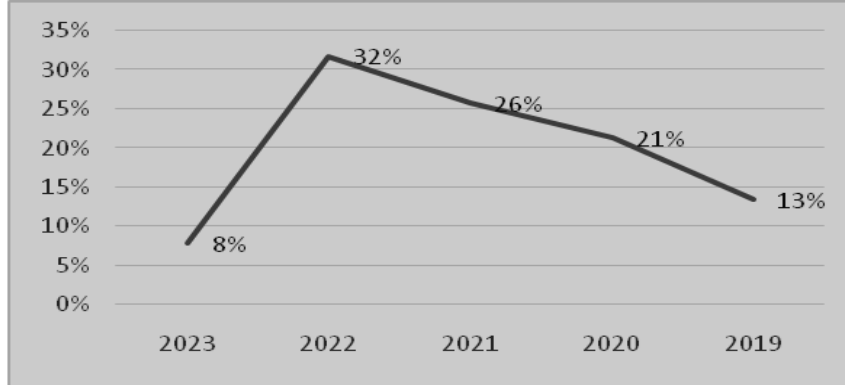
*Source: adapted data after Statista*

### **Bibliometric analysis**

Following an exhaustive search across two important academic databases, Scopus and Web of Science, using the constructs of "Risk Management" and "Digitalization" as search terms, without applying any filters, an inclusive approach was adopted to consider all articles within the scope of the research analysis: SCOPUS - 299 results and Web of Science -158 results.

The graph below illustrates the distribution of articles retrieved from Scopus database using the constructs "Risk Management" and "Digitalization" as search criteria, specifically focusing on the years starting from 2019.

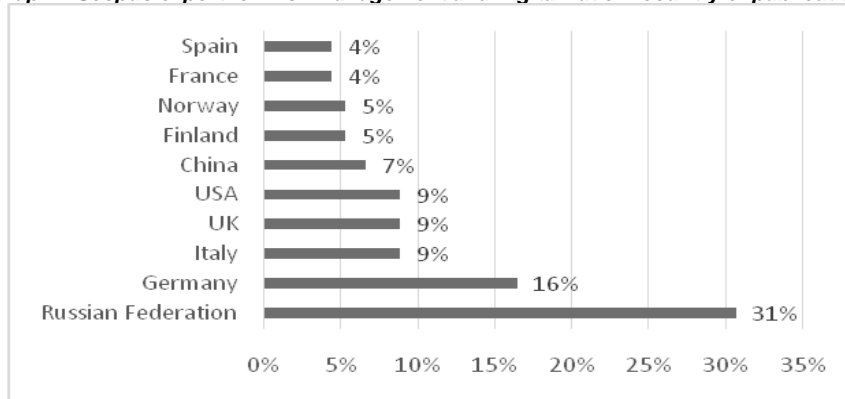
**Graph 1.Scopus export for Risk Management and Digitalization: year of publications**



Source: Authors' interpretation after Scopus data

Notably, a substantial proportion of the articles are concentrated in the year 2022, indicating a recent surge in scholarly interest and research output pertaining to the intersection of risk management and digitalization and highlights an interesting observation regarding the geographical distribution of articles pertaining to the intersection of risk management and digitalization sourced from the Scopus database. Remarkably, a substantial number of these articles originate from Russia and Germany, suggesting a significant scholarly contribution from these countries in this research domain. Furthermore, Italy, the United Kingdom, the United States, and China also emerge as notable contributors to the literature on risk management and digitalization (graph 2).

**Graph 2.Scopus export for Risk Management and Digitalization: country of publications**



Source: Authors' interpretation after Scopus data

### Scopus – Citation-Countries

Related with the following capture from VOSViewer, the settings before data was available in this form, were: 1st step: Citation-Countries-Maximum number of countries per document=25 and 2nd step: Maximum number of documents of a country was 5, of the 79 countries, 21 meet the thresholds:

#### Scopus – co-occurrence

Checking Scopus via co-occurrence with Risk Management and Digitalization elements, we can observe that the risk management is in direct connection with entrepreneurship.

With respect with the following capture from VOS Viewer, the settings before data was available in this form, were: 1st step: Co-occurrence, All Keywords, Full counting; 2nd step: Maximum number of occurrence of a key word was 5; and 3rd step: Number of keywords to be selected was 90. The results and strengths are below, the most powerful key words being “risk management”, “risk assessment” and “digitalization”, followed by “decision making” and “risks management” (tab 2)

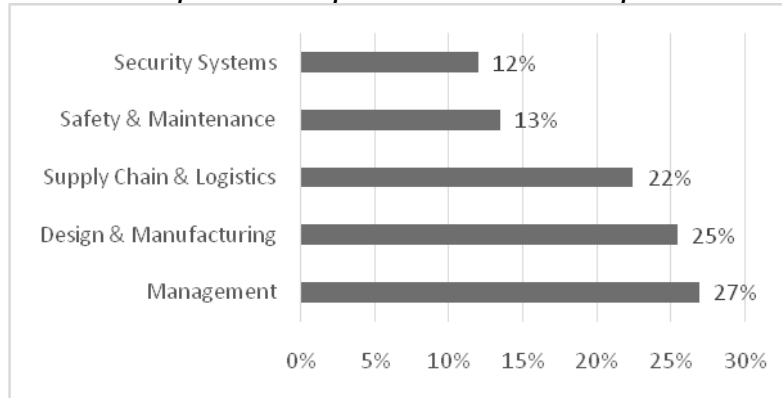
Table 2. Verify selected keywords

| Selected                            | Keyword                 | Occurrences | Total link strength |
|-------------------------------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | risk management         | 200         | 832                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | risk assessment         | 70          | 335                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | digitalization          | 80          | 326                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | decision making         | 34          | 196                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | risks management        | 31          | 174                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | industry 4.0            | 28          | 145                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | accident prevention     | 20          | 126                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | health risks            | 19          | 124                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | digital transformation  | 25          | 117                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | digital technologies    | 16          | 90                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | supply chains           | 17          | 89                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | human                   | 19          | 86                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | information management  | 15          | 82                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | artificial intelligence | 16          | 79                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | safety engineering      | 14          | 77                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | ergonomics              | 12          | 76                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | cyber security          | 14          | 70                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | cybersecurity           | 14          | 70                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | sustainable development | 14          | 70                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | project management      | 13          | 65                  |

The interconnection between risk management and entrepreneurship is a vital aspect contributing to the sustainability and success of companies. This interrelationship can be elucidated through various elements, including the identification and assessment of risks, recognition of opportunities, contingency planning and risk mitigation, innovation and decision-making, finance management,



**Graph 3. Citation topics after Web of Science export**



*Source: own interpretation after Web of Science data*

Specifically, digital transformation exerts a discernible influence on design and manufacturing processes, necessitating effective change management practices and heightened attention to safety and security considerations. As such, when implementing digitalization within a department or an entire company, it becomes imperative to ensure that the security systems are meticulously aligned with the overarching strategic objectives of the organization. This alignment ensures a comprehensive and robust approach to risk management in the context of digital transformation..

### **Web of Science – Authors**

The dataset obtained from the Web of Science database, focusing on publications related to Risk Management and Digitalization, underwent analysis using VOSViewer, a visualization tool. The application of VOS Viewer resulted in the creation of a comprehensive visualization that illustrates the collective contributions of authors in these domains.

The visualization encompasses two distinct visualization techniques: overlay visualization and density visualization. The overlay visualization reveals the collaborative relationships among authors, highlighting instances of joint authorship and co-creation within the field of study. On the other hand, the density visualization showcases the concentration and distribution of research output within different clusters of authors, providing insights into the prominent areas of research and knowledge generation.

This visualization not only serves as a visual representation of the collective contributions in the intersecting domains of Risk Management and Digitalization but also offers valuable insights into the significant authors driving the research discourse in this area. By examining this visualization, researchers and scholars can gain a better understanding of the key contributors and their collaborative networks within the field.

## **Conclusions**

Risk management, digitalization, and cybersecurity are intricately connected elements that hold significant importance in the contemporary technological landscape. The advent of digitalization has brought forth novel techniques and heightened connectivity, thereby expanding the attack surface for cyber threats and amplifying the exposure to risks. Consequently, it is imperative for companies to effectively manage and evaluate these risks to ensure the resilience and security of their digital assets and systems.

In the presence of digitalization, incorporating cybersecurity measures as an integral component of an organization's risk management strategies becomes essential. By comprehensively identifying, assessing, and mitigating the risks associated with digital tools and technologies, companies can safeguard their operations, customers, assets, and other stakeholders involved. Furthermore, this proactive approach to risk management enables firms to derive maximum benefits from digital transformation while maintaining a robust security posture.

The interconnectedness of risk management, digitalization, and cybersecurity underscores the need for organizations to adopt a holistic and proactive approach to address these elements collectively. This requires collaboration among risk management professionals, cybersecurity experts, ITC teams, and business leaders to establish a comprehensive framework for risk assessment, mitigation, and resilience in the digital realm. Such a collaborative effort ensures that risks are effectively managed, cybersecurity measures are integrated, and the potential of digitalization is harnessed optimally.

The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) describes the concept of digital economy as "digital transformation of economic and social development", and regards all traditional industries in the process of digitization and interconnection as part of the digital economy. The digital economy has been defined as an important part of digitalization, and its broader meaning includes all digital-oriented economic activities (Constantinescu, L., M., Panagoret I., 2017).

"G20 Digital The Economic Development Cooperation Initiative" further defines the digital economy as "a wide range of economic activities based on effective economic activities with digital information and knowledge as key factors of production, with modern information networks as an important activity space". Using ICTs as a key driver of productivity growth and economic structural optimization"

Compared with the real economy, digital technologies, industries, and services play an important role as stabilizers, lubricants, and boosters. As such, they are seen as an important response to the crisis and an engine of economic growth. However, the development of the digital economy in countries along the "Belt and Road" is still very uneven, resulting in unfair access to digital development opportunities.

Furthermore, the close relationship between risk management and cybersecurity becomes apparent in the context of digitalization. Effective risk management practices should incorporate cybersecurity measures as an integral part of the overall risk mitigation strategy.

Additionally, the theoretical exploration of these concepts highlights the need for organizations to prioritize risk management, cybersecurity, and digitalization as interconnected domains. The successful integration of these areas necessitates a multidisciplinary approach, involving collaboration between risk management professionals, cybersecurity experts, IT teams, and business leaders.

In conclusion, risk management, digitalization, and cybersecurity are integral components that organizations must navigate in the present technological landscape. By prioritizing risk assessment and mitigation, incorporating robust cybersecurity measures, and leveraging digitalization strategically, businesses can protect their digital assets, customers, and stakeholders while capitalizing on the transformative potential of digital technologies.

Firstly, it is evident that the digitalization of business processes and operations introduces new risks and challenges that organizations must effectively manage. The integration of digital technologies and systems increases the vulnerability of companies to cyber threats and security breaches. Therefore, organizations need to adopt comprehensive risk management strategies that encompass cybersecurity measures to safeguard their digital assets and protect sensitive information.

#### **Bibliography:**

- Alieva J., Powell, D.J. (2022), The significance of employee behaviours and soft management practices to avoid digital waste during a digital transformation, Emerald available on <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/2040-4166>
- Constantinescu, L. M., Panagoret, I. (2017), Digital Economy a Bridge to Romanian Competitiveness from Regional to Global, *Journal of Science and Arts*, Year 17, No. 3(40), pp. 491-502 available on
- <http://www.josa.ro/en/index.html?http%3A//www.josa.ro/en/josa.html>
- Constantinescu, L. M. (2017), Digital Economy a Link to Competitiveness of Romania from Regional to Global, *Review of International Comparative Management*, vol.18, issue 3, pp.326-342 available on <http://www.rmci.ase.ro/no18vol3/08.pdf> .
- Di Vaio, A., Latif, B., Gunarathne, N., Gupta, M., D'Adamo, I. (2023), Digitalization and artificial knowledge for accountability in SCM: a systematic literature review, Emerald Publishing in sight <https://www.emerald.com/insight/1741-0398.htm>
- G20, (24), G20 Digital Economy Development and Cooperation Initiative available on <http://www.g20chn.org/English/Documents/Current/201609/P020160908736971932404.pdf>
- Dogson, M., Gann, D.M., Phillips, N. (2014), *The Oxford Handbook of Innovation Management*, Oxford University Press.
- Ghobakhloo, M., (2020), Industry 4.0, digitization, and opportunities for sustainability, *Journal of Cleaner Production*, Vol. 2 252, insight <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119869>
- Guo H, Liu J, Qiu Y, Menenti M, Chen F, Uhlir PF, et al. (2018), The Digital Belt and Road program in support of regional sustainability,. *International Journal Digital Earth*
- Gupta, S. (2018), *Driving Digital Strategy: A Guide to Reimagining Your Business*, Boston, MA: Harvard Business Review Press

- ISO/IEC 27032 (2012) was prepared by Joint Technical Committee ISO/IEC JTC 1, Information technology, Subcommittee SC 27, IT Security techniques.
- Kaplan, R., Mikes, A. (2012), Managing Risks: A New Framework, Harvard Business Review Vol. 90, pp. 48-60.
- Lee, I. (2021), Cybersecurity: Risk management framework and investment cost analysis,, Business Horizons, Volume 64, Issue 5, pp. 65 insight <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.022>
- Okkonen, J., Vuori, V., Palvalin, M. (2019), Digitalization Changing Work: Employees' view on the benefits and hindrances, In: Rocha, Á., Ferrás, C., Paredes, M. (eds) Information Technology and Systems. ICITS 2019. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol. 918. Springer, Cham insight [https://doi.org/10.1007/978-3-030-11890-7\\_17](https://doi.org/10.1007/978-3-030-11890-7_17)
- Opran C., Paraipan, L., Stan, S., (2004), Managementul Riscului, SNSPA Publishing.
- Petrescu, M., Stegăroiu, I., Năbârjoiu, N., Duică, A., Popa, E., (2010), Managementul schimbării și riscului, Bibliotheca Publishing
- Rosenhead, J. (2006), Past, present and future of problem structuring methods, Journal of the Operational Research Society, 57 (7) (2006), pp. 759-765 in sight <https://doi.org/10.1057/palgrave.jors.2602206>
- Schneier, B.(2001), Managed Security Monitoring: Network Security for the 21st Century, Computers & Security Journal, Vol. 20, No. 6, pp.491-503.
- Scholz, R., Czichos, R., Parycek, P., Lampoltshammer, T.J. (2020), Organizational vulnerability of digital threats: A first validation of an assessment method, European Journal of Operational Research, Vol. 282, Issue 2, pp. 627-643, available on <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2019.09.020> .
- Smith, D. & Fischbacher-Smith, M. (2009). The Changing Nature of Risk and Risk Management: The Challenge of Borders, Uncertainty and Resilience, Risk Management, Vol. 11, Issue 1.
- Statista database available on [www.statista.com](http://www.statista.com)
- Tortorella, G. L.; Tarcisio, A. S.; Hines, P.; Antony, J.; Samson, D. (2023), Myths and facts of industry 4.0, International Journal of Production Economics, in sight <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2022.108660>
- Tversky, A., Kahneman, D. (1974), Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. Science.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation
- Wirtz, J. (2019), Digital Business, Progress in IS, in: Digital Business Models, Ed. Springer, pp 51-81.
- Yin, Y.; Allan, N. (2010), Development of a Methodology for Understanding the Potency of Risk Connectivity, Journal of Management in Engineering, Vol. 27, Issue 2.

# EL TRABAJO 3.0 EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS EN CUBA\*

Alcides Antúnez SÁNCHEZ\*\*

**Abstract:** *The article analyses from the doctrine of Labor Law the labor legal relationship of work 3.0 in the collaborative economy on the web 2.0 platform to the digital worker. Part of the recognition in the 2019 Constitution of private business with the updating of the Cuban economic and social model, a study carried out from the social sciences with a bibliographic review, the use of analysis-synthesis, induction-deduction, legal comparison, and the historical, as methods of the social sciences. It was demonstrated that the digital worker has revolutionized the traditional way of the Right to Work in the labor legal relationship, with notes on employment, alienation, dependency, and autonomy. In need of theoretical and normative updating in the labor legal system. It will contribute in the Law career, to update and integrate contents in Labor Law, so that from their professional mode of action they provide the legal assistance service with competences.*

**Keywords:** *employment; legal relationship; digital worker; autonomy*

## 1. El trabajo 3.0. Análisis histórico jurídico. Definición desde la teoría en la sociedad de la información a las tecnologías de la informática y las comunicaciones

Las innovaciones tecnológicas producen una revolución en el mercado laboral, imponen nuevas reglas en la búsqueda y selección de empleos. La manera tradicional de la búsqueda de empleo y la selección de personal se ha basado en el contacto directo entre el postulante y el empleador, hoy cambia con el uso de las tecnologías de la informática y las comunicaciones (TIC) en la plataforma web 2.0. Hoy existen otras posibilidades para ambas partes en la futura relación laboral. Al mutar en la manera de buscar empleos que hace unos años se basaba en el siglo pasado, en la consulta de los periódicos o en clasificados laborales. Las formas y maneras de contactar la oferta y demanda de empleo han cambiado con las TIC en el siglo XXI en la plataforma digital con diversas aplicaciones creadas para ello. Donde, las redes sociales constituyen una de las máximas expresiones de la web 2.0, convertidas en

---

\* El trabajo responde al proyecto no asistido a programas con la Empresa de Servicios Legales de Granma titulado: Un modelo de formación de competencias innovativas en la asistencia legal por los operadores jurídicos de EMPRESEL (I+D+i) con la carrera de Derecho a partir del fomento de las MIPYMES en la actualización del modelo económico en Cuba.

\*\* Dr. Hc por el Instituto Jurídico de Baja California. Tijuana. México. Máster en Asesoría Jurídica mención Derecho Administrativo Ambiental por la Facultad de Derecho. Universidad de Oriente. Profesor Auxiliar Derecho Ambiental e Internacional Público. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Granma. República de Cuba. Email: aantunez@udg.co.cu ORCID <http://No.0000-0002-8561-6837>. Currículo hospedado en Scopus. Cielo Laboral. Italia. Lattes, Brasil. Colciencias. Colombia. Google académico.

las principales formas de interacción social que permiten el intercambio entre personas, grupos o instituciones, unidas por uno o varios tipos de relaciones de diversa índole. La economía colaborativa se presupone que incidirá en muchos cambios a nivel social, político y económico, que llevará a una adaptación jurídica de las consecuencias que se deriven de estos modelos de negocios.

El trabajador digital, ejecuta sus labores con el uso de la red de internet, lo ejecuta a través de medios tecnológicos (TIC), usa las aplicaciones u otras herramientas informáticas, con independencia del espacio o lugar físico desde donde lo ejecuta -las instalaciones de una empresa, su domicilio o un espacio público- y si la prestación del servicio se implementa físicamente (off-line) o virtual (on-line). La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, es un aporte para abordar el trabajo digital y promover el debate jurídico sobre el trabajo digital en la web 2.0.<sup>1</sup> Esta nueva realidad digital, impone un reto legislativo a los juristas a nivel global, que permita calificar la relación telemática laboral que existe entre las plataformas virtuales mediante las que hoy en día se presta servicios, y las personas que prestan el servicio de manera presencial con su empleador, requerida de una construcción jurídica.

El Derecho del Trabajo es concebido desde la teoría como una rama del Derecho, sus principios y normas jurídicas tienen como fin la tutela de los trabajadores, regulan las relaciones entre los sujetos de la relación laboral: trabajadores, empleadores, sindicatos, y Estado. Se encarga de normar la actividad humana lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador -persona física o jurídica- a cambio de una contraprestación dineraria. Es toda actividad realizada por el hombre, sea a través de esfuerzo físico o intelectual, dirigida a la producción, modificación o transformación de materias en bienes y servicios.

El Derecho del Trabajo, ordena la relación jurídica surgida con ocasión de la prestación del trabajo realizado por una persona física de manera voluntaria y retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un tercero al que denominamos empresario o empleador. Sobre este particular, se valora el aporte dado por De Buen Lozano<sup>2</sup> quien considera que las primeras manifestaciones sobre la regulación normativa del Derecho al Trabajo aparecen en Europa en el siglo XIX, y se consolidan en la segunda década del siglo XX.

Es concebido por Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer<sup>3</sup>, al afirmar en su estudio que en su historicidad surge como un derecho especial de tutela y protección de los trabajadores, actúa como compensador frente a la situación que, como contratante tiene el trabajador individual, y como poder limitador de extralimitaciones empresariales que pudieran sobreexplotar o no tomando en consideración la dignidad y los derechos del trabajador, en una situación jurídica y fáctica de subordinación.

---

<sup>1</sup> OIT (2019) Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital, Ginebra.

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO, N. (1980) El nacimiento del Derecho del Trabajo, 5a edición, Porrúa.

<sup>3</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y BRAVO-FERRER (2020) Derechos fundamentales y Derecho del Trabajo en el contexto de la economía digital, en Revista Derecho de las Relaciones Laborales no 10, España.

En consecuencia, se valora que el desarrollo del Derecho del Trabajo, se consolida en el siglo XX, pero en el siglo XXI evoluciona hacia otras formas de conformarse la relación jurídica laboral, con el uso de las TIC, es un hecho jurídico en la denominada economía de plataformas en la web 2.0 con el trabajador digital como empresario privado (trabajador por cuenta propia). Elementos que son vinculantes al “trabajo decente”, definición establecida por la OIT, al señalar “... es la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social...”<sup>4</sup>

De esta manera, las personas que están inmersas en un modelo de economía colaborativa puedan acceder a iguales beneficios laborales que las que trabajan en el mercado tradicional. Con base a estas posturas, los autores hacen un análisis sobre cuáles serían los estándares laborales en el contexto de las actividades en las plataformas digitales, así como también de la informalidad que ha generado en los trabajadores. En consecuencia, se asevera que, la economía de plataformas es una realidad social y económica que está generando beneficios, por lo cual es necesario establecer nuevas formas para brindar protección social a los trabajadores, empoderarlos y darles oportunidades de crecimiento y desarrollo personal. Por ello, constituye un desafío para las autoridades el revisar los mecanismos que permitan viabilizar la adaptación de las regulaciones laborales y de seguridad social a las nuevas modalidades de trabajo en las plataformas digitales. Elementos claves en este proceso se aprecia que son el salario mínimo, la estabilidad laboral y la afiliación al seguro social. Sin embargo, no hay duda de la necesidad de impulsar las relaciones laborales armónicas que surgen de las nuevas realidades sociales, económicas y políticas, vinculadas al contrato de trabajo, de aquí que sea requerida una adecuada construcción teórica.<sup>5</sup>

### ***1.1. Análisis holístico de la teoría del Derecho del Trabajo en el siglo XXI***

No hay dudas que en el siglo XXI se revoluciona el Derecho del Trabajo, construido a partir de delimitar qué tipo de trabajos se regulaban en el mismo, se inicia desde el diseño de la regulación de los actores presentes en el mercado laboral, con la impronta de un trabajo subordinado, articulado en el intercambio de servicios profesionales, con un contrato de trabajo, denominado trabajo por cuenta ajena desde la teoría analizada por De Buen Lozano.<sup>6</sup>

La aplicación del Derecho del Trabajo a las actividades por cuenta ajena es pertinente de manera automática, solo basta con la presencia de las notas de la laboralidad definidas por el legislador como: “la ajenidad y dependencia”, que no

---

<sup>4</sup> OIT (2004)

<sup>5</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2015) El contrato de trabajo en el S. XXI: La economía colaborativa, On-demand economy, Crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. Universidad de Valencia

<sup>6</sup> DE BUEN LOZANO, N. (1980) El nacimiento del Derecho del Trabajo, 5a edición, Porrúa.

son las únicas, pero le caracterizan de forma distintiva. Otro elemento que está presente en este análisis por su relación con el objetivo del artículo, es el trabajo autónomo, al ser el centro del análisis, como la forma no asalariada que tiene mayor presencia en el mercado laboral en el mundo y mayor grado de regulación, convirtiéndose en un modelo alternativo de ordenación del trabajo al usar las TIC.

De esta manera, se aprecia como compete con el trabajo asalariado, aunque le faltan notas distintivas que lo identifican como “la ajenidad y la dependencia”, siendo un trabajo por cuenta propia y autónomo, como trabajo no asalariado, ejecutado por el sector privado. Durante algunas décadas, se aprecia como en diversos países de Latinoamérica, el Derecho del Trabajo se constriñó al positivismo jurídico de una legislación garantista de mínimos de derechos, los cuales quedaron rebasados ante la globalización y los nuevos escenarios de una ciudadanía. Ejemplo de ello son los trabajadores, cuya ciudadanía exige el respeto de sus derechos inespecíficos, como son la intimidad, la integridad, la libertad de expresión en las relaciones laborales y la no discriminación.<sup>7</sup>

Por tal motivo, Dueñas desde su posición considera “para salvar la desnaturalización del Derecho del Trabajo se precisa de la superación de intocables axiomas que perviven en el pensamiento económico contemporáneo como el que vincula la rigidez de la legislación laboral”. Por lo tanto, es necesaria la adaptación de la normativa jurídica laboral a los cambios tecnológicos y particularmente a los derechos laborales inespecíficos de los empleados.<sup>8</sup>

Nos dice que, en la actualidad, el Derecho del Trabajo debe adaptarse a las nuevas perspectivas y desafíos de la sociedad de control para reglamentar en forma específica los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores. Ugarte, es del criterio al considerar “que implica enfrentar desafíos en distintas perspectivas y dimensiones: desde los clásicos problemas de las condiciones salariales y de trabajo hasta el ingreso de los derechos fundamentales inespecíficos a la fábrica”.<sup>9</sup>

El nuevo paradigma constitucional económico, está conducido a lograr la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, o sea que los particulares argumentan en contra de otros en el ámbito de sus relaciones privadas los derechos subjetivos públicos. Es una relación frágil que hay que cuidar constantemente e intentar consolidar con el tiempo. Desde aquí, que se valore en este milenio desde la teoría del Derecho del Trabajo, que las figuras de las prestaciones de servicios no encajan en estos modelos tradicionales analizados desde la teoría del Derecho del Trabajo tradicional; es por ello, que deberá regularse esta modalidad de relación jurídica laboral en plataformas, al modificar sus pautas tradicionales.

---

<sup>7</sup> PÉREZ CAPITÁN, L. (2019) La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El Trade y el trabajo en las plataformas digitales, 1ª edición, Thomson-Reuters Aranzadi.

<sup>8</sup> DUEÑAS HERRERO, L. (2018) La necesaria recuperación del Diálogo Social para abordar la regulación del impacto de las nuevas tecnologías en los Derechos de los trabajadores, Ponencia en el Congreso Internacional Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo, Santiago de Compostela.

<sup>9</sup> UGARTE, J. (2014) Derecho del Trabajo: invención, teoría y crítica. Thomson Reuters.

Este nuevo modelo del trabajo que emerge en el siglo XXI, se distingue en sus notas distintivas por la finalidad del intercambio, la falta de empleador por trabajar para la economía doméstica (trabajo familiar y doméstico), y se le distingue además por tener un marco jurídico alternativo para el intercambio, conocido como trabajo cooperativo en la plataforma digital web 2.0. El fundador del Foro Económico Mundial, Schwab<sup>10</sup> sobre este particular afirma en su libro “La cuarta revolución industrial” que nos encontramos al principio de una revolución que está cambiando de manera fundamental la forma de vivir, trabajar y relacionarnos unos con otros. En su escala, alcance y complejidad, lo que considero la cuarta revolución industrial no se parece a nada que la humanidad haya experimentado antes.

Por ello, el Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica autónoma, en un momento histórico determinado y estrechamente vinculado a un modelo económico y de producción, ha tenido efectos sobre la organización del mercado de trabajo en particular. La explicación del orden causal, exige identificar su surgimiento con una etapa en la que la prestación de trabajo asalariado se configura en forma generalizada, al influjo de la sociedad liberal y cuando dicha realidad social, por ende, se convierte en elemento de identidad del sistema. Con el advenimiento del capitalismo y las innovaciones técnicas que transformaron la estructura de la producción -principalmente industrial- comienza a proliferar el trabajo libre, subordinado, por cuenta ajena y salarialmente retribuido, reemplazando así la organización productiva anterior, como lo consideran Palomeque y Álvarez de la Rosa en sus aportes.<sup>11</sup>

Como se destacó por la OIT desde la conclusión del pasado siglo “...Casi todos los términos de servicio de las plataformas contienen cláusulas de acuerdo con las cuales los trabajadores afirman ser trabajadores independientes o contratistas independientes [...A pesar de ello,] muchos términos de servicio también imponen restricciones a la autonomía del trabajador que son incompatibles con el empleo independiente...”<sup>12</sup>

Con posterioridad, en el nuevo siglo, la OIT publica el informe “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”, partiendo de la afirmación del cambio en el mundo del trabajo a raíz de la influencia de las plataformas, en el marco de las economías digitales, situación acelerada y que se ha ido consolidando por la pandemia del COVID-19.<sup>13</sup>

En consecuencia, se justiprecia como el Derecho del Trabajo, tanto desde el punto de vista del concepto y extensión tradicional del elemento de la subordinación, como de sus adaptaciones flexibles a las nuevas realidades que hoy se contextualizan en el siglo XXI, como el trabajo 3.0 en la economía de plataformas del trabajador digital de manera autónoma, cambiando se su escenario tradicional donde se ejecuta el trabajo en relación a la tarea asignada. Tampoco hay horario de trabajo, al no

---

<sup>10</sup> SCHWAB, K. (2016) *La 4ta Revolución Industrial*, Debate.

<sup>11</sup> PALOMEQUE, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (2016) *Derecho del Trabajo*, 24 edición, Universitaria Ramón Areces.

<sup>12</sup> OIT (2020)

<sup>13</sup> OIT (2021) *El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*. Ginebra.

aplicarse las reglas tradicionales. Permite analizar desde los aportes teóricos de autores estudiados de como la tecnología constituye un elemento importante en la configuración de las condiciones de vida y de trabajo; por lo tanto, las transformaciones tecnológicas afectan de distintas formas la actividad laboral. Y requieren de nuevas construcciones teóricas.

Sobre ello, se valora como Negroponte expresa “La empresa mediatizada por las innovaciones tecnológicas ha informatizado sus procesos productivos, más aún ha privilegiado la producción de información por sobre los tangibles”.<sup>14</sup> Bencomo establece que esta “impone desafíos en el ámbito informacional, revolucionando, los modos de producir a nivel mundial, lo cual obviamente, provoca impactos en los actores de las relaciones laborales del sector”.<sup>15</sup>

En el ámbito doctrinario se han identificado un común denominador en cuatro características: uso de algoritmo en la web, abono del servicio a través de una cuenta escrow; voluntariedad en la aceptación del tiempo y lugar de la prestación de servicio; desarrollo de microtarefas; valoración de los servicios por parte del cliente, como lo pondera Mercader Uguina.<sup>16</sup>

En este particular, Cruz Villalón refiere que, dentro del proceso actual de irrupción de la digitalización del empleo, han empezado a surgir diversas interrogantes acerca de la funcionalidad de la norma laboral para abordar las nuevas realidades tecnológicas; así acertadamente, indica que, más allá de entender las nuevas realidades tecnológicas bajo la óptica de la mirada tradicional del derecho al trabajo, resulta necesario previamente redefinir las dimensiones de la era de la digitalización a fin de poder abordar la discusión propuesta bajo una mirada más acorde a los nuevos cambios tecnológicos.<sup>17</sup>

De acuerdo con la postura de Medina, quien refiere que, “cualquier proceso de producción puede ser total o parcialmente automatizado, no solo en las grandes empresas sino también en las pequeñas o muy pequeñas, gracias al progresivo bajo costo que supone para las empresas incorporar microprocesadores y aplicaciones informáticas”.<sup>18</sup>

De aquí que la nueva era que se origina entre la informática y las telecomunicaciones en el actual siglo XXI, con la postura de esta tecnologización

---

<sup>14</sup> NEGROPONTE, N. (2000) El mundo digital. El futuro ha llegado, B, p. 20.

<sup>15</sup> BENCOMO, T. (2004) Las Innovaciones tecnológicas y su repercusión en el trabajo de los Comunicadores Sociales, en *Visión Gerencial*, nº 2, Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/25071/2/articulo1.pdf>

<sup>16</sup> MERCADER UGUINA, J. (2017) El futuro del trabajo en la era de la digitalización robótica. Tirant lo Blanch.

<sup>17</sup> Consúltese, CRUZ VILLALÓN, J. (2017) Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía, en *Revista Temas Laborales* nº138, España, pp.13-47; SERRANO OLIVARES, R. (2017) Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa -o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad. *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, 1ª edición, Bomarzo, pp.19-48; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2019) Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes, en *Revista de los estudios de Derecho y Ciencia Política de la Universitat Oberta de Catalunya* n.º 28, pp.1-14.

<sup>18</sup> MEDINA CASTILLO, E. (2018) Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Del empleo a la participación en la innovación, p.8. Disponible en: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/archivoPDF%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/archivoPDF%20(2).pdf)

del proceso productivo también repercute en la forma habitual de desarrollar la prestación laboral. Como lo expresa Selma, “se flexibiliza la concreción horaria tradicional de la jornada de trabajo, el concepto de centro de trabajo difumina sus perfiles, y al mismo tiempo, se introducen formas de supervisión del trabajo tan estrictas, que pueden incluso repercutir sobre la intimidad de los trabajadores”.<sup>19</sup>

En consecuencia, se valora como la relación de trabajo es un nexo jurídico que vincula a empleadores y trabajadores que tiene lugar cuando una persona decide prestar su trabajo a cambio de una remuneración, requerida de un adecuado constructo doctrinal. Por qué se afirma esta postura anterior, las plataformas digitales se identifican con el desarrollo de una aplicación digital (software), mediante el cual es posible que las personas interactúen, y particularmente, puedan participar ofreciendo y adquiriendo determinados bienes y/o servicios en la web 2.0. Las empresas se conectan directamente con la persona que debe prestar la fuerza laborativa, para que ella satisfaga las necesidades del cliente final o usuario (en pocas palabras, con quien requiere el envío de un bien o un transporte, la prestación de una actividad profesional, entre otras. Sobre el tema objeto de estudio, la OIT ha seguido signado pautas, ha explicado que, una plataforma es un negocio que conecta a productores y consumidores externos y permite interacciones de creación de valor entre ellos. La novedad se distingue en que estos instrumentos tecnológicos de las aplicaciones y las plataformas digitales, que permiten crecer y potenciar dicha actividad de intercambio de manera exponencial.<sup>20</sup>

En el aspecto jurídico, hay que destacar en el estudio que, los instrumentos técnicos que canalizan las diversas actividades empresariales son equivalentes al Derecho Económico, al Derecho Comercial, al Derecho de la Propiedad Industrial, al Derecho Tributario Financiero, al Derecho Laboral, al Derecho Administrativo, conservando cada uno su autonomía pero manteniendo indispensable concordancia normativa entre sí, de tal manera que conforman un conglomerado de ramas jurídicas conocidas en el práctica como Derecho Empresarial; sin embargo, se colige por el articulista que el conjunto de estas ramas señaladas aún no lleva oficialmente el nombre de “legislación empresarial” ni el de “derecho empresarial”, pese a que su función primordial es mantener en orden la vida de la empresa, la conducta del empresario, los derechos del consumidor en el mercado, los derechos y deberes del Estado y de la sociedad civil, respecto de la actividad empresarial. Lo que sí está claro para el articulista que en la formación jurídica hay que integrar contenidos, para que sea un empresario con competencias, como es el caso del trabajo digital con el uso de las TIC y todas las herramientas que aportan para su ejercicio.

---

<sup>19</sup> SELMA PENALVA, A. (2018) Las peculiaridades prácticas del Control en la Empresa, p. 97, Disponible en: <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Pino%20Estrada%20spanish.pdf>

<sup>20</sup> OIT (2019), Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital, Ginebra.

### ***1.2. El trabajo 3.0. La laboralidad en la economía de plataformas del trabajo digital***

La definición desde la plataforma Nubelo, define al trabajo 3.0 como “la nueva forma de trabajar, y se lleva a cabo a través de plataformas de gestión de trabajo online en la web 2.0”. En la enciclopedia de Wikipedia, en la pesquisa realizada, aparece otra definición, más precisa de la aportada por Nubelo, se denomina al trabajo 3.0 (en inglés: work 3.0; en francés: travail 3.0) a la modalidad de trabajo desarrollada exclusivamente online, y basada en las plataformas de gestión de trabajo y negocios ofrecidas por las TIC, herramientas colaborativas que permiten la gestión del trabajo a distancia.

De este modo, se analiza como el trabajo 3.0, permite reunir en un mismo escenario on line a trabajadores híbridos y trabajadores freelance, los que no necesariamente necesitan de una plataforma para trabajar por proyectos, sino que se conectan de manera offline con las compañías. El trabajo 3.0 plantea nuevas reglas en las cuales los trabajadores dejan de pertenecer de forma exclusiva a una organización, para desarrollarse de manera mixta.<sup>21</sup>

Se demuestra, en este análisis que en el trabajo 3.0, hay una mutación con la aparición de nuevas formas de dependencia, concebidas por las herramientas que aportan las TIC, dando lugar a lo que denominan algunos autores “dependencia tecnológica”, dependencia que se deriva de las nuevas manifestaciones del poder del empresario, a través de medios informáticos, según la postura de Sempere Navarro.<sup>22</sup>

Permite consignar que, la laboralidad en la economía de plataformas del trabajador digital está presente, lo hace por cuenta propia y es con ello su mismo empleador como trabajador digital. La deuda del legislador es su reconocimiento en normas dentro de los ordenamientos jurídicos en la materia laboral. Este hecho jurídico, debe estar asentado en los ordenamientos jurídicos a partir del texto constitucional, por su vínculo con los derechos fundamentales de los trabajadores, que lo hacen a través del trabajo 3.0 en este nuevo mercado laboral apoyado en el internet, desarrollado en normas especiales en la materia laboral para que garanticen los derechos de los trabajadores digitales.

Los derechos de los trabajadores en la sociedad: el respeto a los derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral relacionados con el derecho de intimidad del trabajador y el impacto de estos desde una perspectiva de responsabilidad social de la empresarial. Aunque, hay que destacar que, para Rojo Torrecilla, considera que relación laboral será toda aquella que se ajuste y cumpla con las exigencias marcadas por la normativa aplicable.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> 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, Bomaizo.

<sup>22</sup> SEMPERE NAVARRO, A. (2002) Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo, Dikynson.

<sup>23</sup> ROJAS TORRECILLAS, E. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/04/unas-notas-sobre-el-objeto-del-derecho.html>

La deslaboralización de la relación de trabajo: esto se explica, debido a que los nuevos modos de producción han ido estimulando nuevas y no tan nuevas formas de empleo que se independizan del contrato de trabajo típico, entre las que destacan, por ejemplo, la tercerización, la intermediación laboral, el teletrabajo y las nuevas formas de trabajo autónomo.

La afectación a la salud y la seguridad: inconvenientes en la protección social y seguridad colectiva, la des-estandarización del Derecho Laboral, precarización y externalización, que es potenciada por la novedosa administración por medio de plataformas gobernadas por algoritmos. El aumento considerable de ciertas formas de ocupación -las llamadas contrataciones laborales atípicas- que no pueden insertarse dentro del modelo tradicional de relación de trabajo, viene a ser una respuesta a las necesidades de flexibilización de las empresas y al nuevo escenario nacional e internacional en el que se desarrollan las actividades productivas. Requerido de una construcción jurídica, es criterio personal del articulista.<sup>24</sup>

### *1.3. El mercado del trabajo en las plataformas digitales*

Las TIC toman trascendencia en el panorama de la sociedad de la información, son instrumentos que en gran medida han facilitado la globalización y sus efectos en todas las facetas de la sociedad. Como todas las innovaciones tecnológicas fomentadas en el siglo XXI, se aprecia cómo se ha producido una reorganización del mercado de trabajo, reorganización que ha supuesto la desaparición y a su vez la aparición de nuevos empleos y formas de trabajo, formas de trabajo en algunos casos atípicas, uno de los elementos característicos es el uso de las TIC, referenciado en sus aportes por Kahale Carrillo, Llamosas Trapaga, y Cuadros Garrido.<sup>25</sup>

Es indudable negar que Internet es fuente de nuevas amenazas inexistentes en sociedades anteriores, pero renunciar a una herramienta que reporta tantas ventajas a la población mundial (comunicaciones, comercios, información...) no es la respuesta al problema que muta constantemente, ante la contestación que debe darle el Estado en sus políticas pública. Para ello, la nueva rama en el Derecho, el Derecho de la informática, conformada por el conjunto de disposiciones de los sistemas

---

<sup>24</sup> Confróntese, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2019) Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes, en Revista de los estudios de Derecho y Ciencia Política de la Universitat Oberta de Catalunya N.º 28, pp.1-14; CEDROLA SPREMOLLA, G. (2020) Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la gig economy, en Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo n.º 1, pp. 36-37; OIT (2019) Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra.

<sup>25</sup> Consúltese para profundizar, KAHALE CARRILLO, D. (2006) Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales ¿Avance o retroceso? en Revista de Derecho n.º 25, España; LLAMOSAS TRAPAGA, A. (2012) Tesis Doctoral: Las nuevas tecnologías de la información y comunicación y las relaciones laborales, Universidad de Deusto; CUADROS GARRIDO, M. (2017) Tesis Doctoral: Nuevas tecnologías y relaciones laborales, Universidad de Murcia.

normativos que tratan de integrar todos estos aspectos novedosos introducidos por la tecnología, como lo anota desde su posición Pérez Luño.<sup>26</sup>

El pronunciamiento de la OIT sobre el tema en el actual siglo, al expresar: El surgimiento de las plataformas digitales de trabajo ha supuesto uno de los cambios más importantes acontecidos en el mundo del trabajo en los últimos años. La economía de plataformas se basa en las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (una modalidad también conocida como *crowdwork*), y las aplicaciones (o *apps*) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas. Estas tareas suelen llevarse a cabo a nivel local y están orientadas al servicio, como el transporte, las compras o la limpieza de casas, la OIT ha estado estudiando las plataformas laborales digitales con miras a comprender las repercusiones de esta nueva forma de organización del trabajo en los trabajadores y el empleo en general.<sup>27</sup>

Otros autores, en sus aportes teóricos consideran como el caso de Cedrola Spremolla, quien refiere que una de las consecuencias más importantes de la aparición de las TIC, ha sido el impulso de la comunicación rápida y sencilla entre los individuos, las que favorecen de esta manera la conexión entre la oferta y demanda, creando nuevos modelos de negocio (modelos que se basan en dinámicas ya existentes, pero que han sido agilizados gracias a las innovaciones tecnológicas) e impulsando determinadas formas de trabajo asociadas a dichos modelos (como puede ser el trabajo autónomo en sus dos variantes, clásica y económicamente dependiente).<sup>28</sup>

En esta misma línea, Rodríguez-Piñero Royo, desde su postura refiere que las diversas plataformas digitales que hoy se utilizan generan diversas fuentes de empleo, las que generalmente se los cataloga como autónomos, porque el trabajador de cierta manera puede decidir sobre algunas cuestiones inherentes a la actividad, pero está subordinado a patrones técnicos y de calidad que son muy rígidos y que se traducen a que son dependientes en un mercado altamente competitivo.<sup>29</sup>

Por ello, se analiza como la calificación jurídica de las plataformas digitales, al decir de Martín que. dependerá mucho de la forma en que estas realicen la actividad, ya sea operando como intermediadoras o prestando un servicio físico, y su relación

---

<sup>26</sup> PÉREZ LUÑO, A. (2012) El derecho ante las nuevas tecnologías, en *Notario del siglo XXI* nº 41, España.

<sup>27</sup> OIT (2019) *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Ginebra.

<sup>28</sup> CEDROLA SPREMOLLA, G. (2020) Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la *gig economy*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* n.º. 1, pp. 36-37.

<sup>29</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2019) Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes. *Revista de internet, derecho y política*, España, pp.3-16.

con los terceros o colaboradores y en simultáneo una posible relación de carácter laboral entre aquella y los últimos.<sup>30</sup>

De aquí, que el reto del desarrollo de las tecnologías, y la aparición de las plataformas digitales denominadas “gig economy” han venido a desconfigurar las relaciones tradicionales de trabajo, y la nueva concepción del modelo de empresa, una parte de la doctrina la denomina “huida del derecho de trabajo”, como elementos que han planteado un reto para los estudiosos desde diversos saberes. Desde el Derecho del Trabajo este fenómeno social analizado desde la impronta digital, se han ido multiplicando a escala mundial con la pandemia del COVID-19, ante el confinamiento en los hogares para mitigar el índice de contagiados.<sup>31</sup>

Empero, no todas han sido reconocidas dentro de los ordenamientos jurídicos, lo que ha generado desproporción en el reconocimiento de derechos, las garantías hacia los trabajadores y la implementación de políticas públicas relativas al uso y aplicación de plataformas digitales como un medio de empleo digno y decente como lo ha ponderado en sus políticas la OIT. De aquí se valore la necesidad de su estudio desde la academia y el análisis para su adecuada regulación normativa de esta relación jurídico laboral, a partir de nexos jurídicos que vincula a empleadores y trabajadores, el que tiene lugar cuando una persona decide prestar su trabajo a cambio de una remuneración.<sup>32</sup>

Se aprecia en el análisis realizado, como algunos autores han llegado a confundir el subempleo como una forma de emprendimiento, llegando a reconocer que esta modalidad de empleo se traduce a un modelo por cuenta propia, que no considera los mínimos derechos laborales como son salario digno, estabilidad laboral, y seguridad social, entre otros aspectos fundamentales que conlleva una relación laboral desde la doctrina del Derecho del Trabajo. Como consecuencia, se colige que es pertinente que en base al estudio de la economía colaborativa, la que como se analiza agrupa a los trabajos que se realizan a través de estas plataformas digitales con la ayuda de las TIC, con la nota distintiva de un modelo empresarial distinto al tradicional, para que desde la norma constitucional tenga un reconocimiento, incorporándole en el Código de Trabajo dentro de sus articulados, con estudios desde la academia por ser un tema transdisciplinario, que permita el fomento de políticas públicas que promuevan un efectivo goce de los derechos fundamentales en el ámbito del estudio del trabajo 3.0.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> 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, pp.89-97.

<sup>31</sup> 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, pp.89-97.

<sup>32</sup> 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.

<sup>33</sup> MALO, M. (2018) Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales. *Papeles de Economía Española* n.º.156, pp. 146-158.

Su génesis ha sido el teletrabajo, concebido como la utilización total o parcial de las TIC en la plataforma 2.0, esta les permite el acceso a los trabajadores a ejecutar su actividad laboral desde un lugar físico fuera de su centro laboral. Puede ejecutarse en la modalidad trabajo en casa o móvil utilizando para ello las herramientas tecnológicas. En su evolución, se aprecia cómo en la actualidad, se impone con gran fuerza nuevas formas de relación laboral, caracterizado por un trabajo desarrollado enteramente online a través de plataformas diseñadas específicamente para ello, y contratando profesionales en régimen laboral como freelance. Se propicia con ello el fomento del trabajo 3.0 en las naciones con la pandemia del COVID-19 como ya fue precisado.

Son elementos que demuestran que, el trabajo 3.0 constituye la evolución del teletrabajo, como modalidad del trabajo a distancia. Las dos formas citadas realizan trabajo a distancia, utilizan TIC en la plataforma digital web 2.0, y revolucionan los referentes teóricos del Derecho del Trabajo en lo referente a la relación jurídica laboral tradicional a una relación jurídica laboral telemática. Donde están presentes características que le identifican como la ajenidad, la dependencia, la laboralidad, la autonomía, en esta relación jurídica laboral objeto de estudio.

Hay que señalar que la jurisprudencia estudiada muestra la capacidad resiliente del Derecho del Trabajo para resolver las controversias derivadas de la innovación tecnoeconómica, a través de una recreación de las reglas de interpretación ius laboral, como son la primacía de la realidad y el desbalance de poder entre las partes. El Derecho del Trabajo es muy dinámico, pero creemos que en la era digital hay que dotarlo de consistencia para evitar que se produzca la desaparición del Derecho del Trabajo. No obstante, se considera que, aunque el Derecho del Trabajo debe adaptar los instrumentos de protección del trabajador a las nuevas realidades y con ello aproximarse a la “lógica contractual”, es necesaria la participación de los sujetos colectivos en este nuevo orden económico para facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal.

#### ***1.4. La economía colaborativa, apuntes desde la teoría en las plataformas digitales en el entorno mercantil***

A principios del siglo XXI, se visualiza como las empresas empiezan a implementar sistemas de producción de bienes y servicios diferentes a los tradicionales, debido a los avances en las TIC y las novedades con respecto a la forma en que los consumidores usan y con ello comparten bienes y servicios como era tradicional en el pasado siglo. Estos nuevos modelos y sistemas de producción es lo que se denomina economía colaborativa, al decir de Sastre-Centeno & Inglada-Galiana.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> SASTRE-CENTENO, J. & INGLADA-GALIANA, M. (2018) La economía colaborativa: un nuevo modelo económico, CIRIEC no 94, España, pp.219-250.

La economía colaborativa (sharing economy), se aprecia como originalmente se concibe como una nueva forma de organizar las relaciones económicas sin la mediación de los mercados y de los mecanismos jurídicos de intercambio tradicionales desde la teoría analizada. Se apoya en soportes tecnológicos, basada en relaciones de confianza, sin el uso de medios de cambio. Trae consigo una nueva realidad instaurada a través de los medios informáticos con nuevas formas de trabajo en la web 2.0 en el año 2007 como un nuevo modelo económico, como lo ponderó Jarnet Muñoz.<sup>35</sup>

El trabajo en las plataformas digitales, se valora como tiene poco que ver con la economía colaborativa, a pesar de que en unos primeros momentos adoptara esta denominación y se apropiara de algunos elementos culturales de esta. El elemento en común era la idea de mercado digital, a través del que se hacen intercambios impensables en los formatos tradicionales, con una mayor rapidez acortando la distancia, con el uso de las aplicaciones de los celulares (APK) en la plataforma digital web 2.0. Muchos de estos modelos de negocios se insertan dentro de la denominada “economía colaborativa”, definida por la Comisión Europea (CE) como: modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos por particulares. En su inicio, era concebida como un intercambio entre particulares de forma temporal de bienes y servicios, en una segunda fase se introdujo el elemento tecnológico, las plataformas, por medio de las cuales se comunicaban los oferentes y demandantes de bienes y servicios. La definición aportada por la CE, se habla de un intercambio, que responde a una necesidad o demanda.

Para el Comité Económico y Social Europeo (CESE) “puede representar una oportunidad para retomar la senda de un desarrollo sostenible en lo económico, humano en lo social, y armónico con el planeta en lo ambiental”. Existen multitud de definiciones de distintos autores sobre este novedoso concepto, pero en definitiva todas podrían resumirse en esta máxima: actividades de intercambio de bienes y servicios entre particulares, profesionales o entre profesionales y clientes tanto de carácter lucrativo como gratuito a través, generalmente, de una plataforma digital que pone en contacto a las partes interesadas.

Ejemplo de manifestaciones de economía colaborativa se aprecian en el contexto mundial con la plataforma digital Spotify para la música en streaming utilizada por los creadores musicales. Para las viviendas de alquiler están la plataforma digital HomeAway y la AlterHome; queda claro que, la economía colaborativa implica cambios a nivel jurídico, especialmente en el ámbito tributario y en el ámbito laboral como ya se ha señalado.

---

<sup>35</sup> Para profundizar véase, TODOLÍ SIGNES, A. (2020) Trabajo en plataformas: una oportunidad de llevar el Derecho del Trabajo al siglo XXI. Tirant lo Blanch; TODOLÍ SIGNES, A. (2017) El trabajo en la era de la economía colaborativa, Tirant lo Blanch; JARNE MUÑOZ, P. (2019) Economía colaborativa y plataformas digitales. 1ra edición, Reus.

Se cierra, afirmando que la economía colaborativa es una nueva realidad que trae el siglo XXI, se encuentra regulada en tanto que pueda existir, aún sin tener un contenido específico al respecto, ya sea en el sector turístico, en el de transporte, el sector artístico, etc., y se avizora que permanecerá por muchos años, su génesis puede considerarse que apareció hace muchos años con el intercambio de bienes y de servicios a cambio de una contraprestación, desde la concepción de la satisfacción personal “pequeños encargos”. Por ello se valora que se requieren estudios desde la academia para su asentamiento legal en la teoría del Derecho del Trabajo, y fomentar políticas públicas que protejan los derechos laborales por la Administración Pública. Muchas de las empresas propietarias de plataformas digitales se consideran a sí mismas como prestadoras de servicios de la sociedad de la información, cuya actividad se limita exclusivamente a la intermediación entre el usuario o cliente que solicita un servicio en concreto dentro de esa plataforma y el prestador de dicho servicio, pero deben respetar los derechos laborales de manera adecuada, como lo ha venido citando Todoli Signes en sus aportes.<sup>36</sup>

### ***1.5. La economía de plataformas. El trabajador autónomo y asalariado. La laboralidad***

La evolución de la red internet en la plataforma 2.0, ha introducido cambios en la forma de relación de los ciudadanos a escala global. El mercado laboral no es ajeno a esta situación, puesto que, en la búsqueda de empleo, la selección de los recursos humanos se aprecia como hoy impactan a los trabajadores ante esta realidad digital del siglo XXI, hoy reta a las empresas del sector público como actores económicos, desafiándolas a incursionar y mantenerse actualizadas en el uso de los medios que Internet pone a disposición con el uso de herramientas digitales como se ha citado lo que ha originado el nuevo trabajador digital.

A través de la plataforma 2.0, hay nuevas formas de buscar empleo en la web o en las redes sociales, y de seleccionar el personal. Cambios que se manifiestan en la forma en que se contextualiza el trabajo, evolucionando desde el teletrabajo como se refirió, al trabajo 3.0, basados en las herramientas y aplicaciones de las TIC, y la prestación a distancia, incorporando la figura del trabajador freelance online, que es su propio jefe y decide cuándo y dónde trabajar, y que desarrolla su actividad a través de plataformas diseñadas a estos efectos como trabajador digital.

Con la llamada revolución freelance, supone la multiplicación de formas de trabajo autónomo o de microempresas, diferentes del trabajador por cuenta propia tradicional, que se está generalizando en las economías desarrolladas. Es una nueva forma de afrontar la actividad profesional para las personas, como otra manera de

---

<sup>36</sup> Consúltese, TODOLÍ SIGNES, A. (2018) Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy). PAPELES de relaciones ecosociales y cambio global n.º 140, pp.95-103; LOPEZ DE LA FUENTE, G. et al. (2020) La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores (cuestiones actuales y nuevos retos), Tirand Lo Blanch.

obtener servicios y bienes en el mercado para satisfacer necesidades de consumidores y empresas del sector público y el privado. Hoy la figura del freelance se convierte en un nuevo paradigma del mercado de trabajo, junto al asalariado y al autónomo más convencional; con una relación menos continua con el mercado y una menor inversión en infraestructura que éste último, comparte sin embargo un mismo esquema jurídico para articular la prestación de sus servicios.

Nos apoyamos al analizar como la OIT definió desde el pasado siglo XX al teletrabajo como "...un trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías..." Luego en el 2005, la propia OIT lo hace de la siguiente manera "...Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora..."

La OIT, en el artículo 13 de la Recomendación N.º 198 sobre la relación de trabajo, establece indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios se encuentran los siguientes:

- El hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo.

- El hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo y el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

En opinión de Cataño & Gómez, al describir en su análisis que, de acuerdo a la OIT el teletrabajo es una modalidad de empleo en donde su característica principal es la que la actividad la realiza fuera de la oficina habitual de trabajo, alejándose así de su rutina y contacto con los demás compañeros de trabajo y de su empleador, utilizando para ello las tecnologías de la información y comunicación.<sup>37</sup>

Queda claro que, las innovaciones tecnológicas han producido una revolución importante en el mercado laboral, imponiendo nuevas reglas de búsqueda y selección de empleo. Tradicionalmente la búsqueda de empleo y la selección de personal se basaban en el contacto directo entre el postulante y el futuro empleador, donde el

---

<sup>37</sup> CATAÑO, S. y GOMEZ, N. (2014) El concepto del teletrabajo: Aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Vol. 5, en Revista CES Salud Pública

siglo XXI no necesariamente concurre de esta forma. La plataforma 2.0 brinda servicios interactivos basados en internet, permite a las personas colaborar y compartir información, al contener cuatro componentes esenciales: contenidos creados por los usuarios, las redes sociales, las aplicaciones en línea y las herramientas de colaboración. El trabajador lo ejecuta a través de nuevas formas y situaciones de trabajo, que sustentados en procesos y técnicas tales como la telemática, la digitalización y las bases de datos, permiten la deslocalización de los puestos de trabajo, la simplificación del contenido de las tareas de los puestos, y la prestación de las mismas por parte del trabajador sin la necesidad de salir de su casa.

Desde el punto de vista de Gurruchaga, refiere que las relaciones laborales, en determinadas circunstancias es complicado discernir entre los contratos mercantiles o civiles y el contrato laboral. Hay ocasiones en las que las líneas que separan unas relaciones y otras son imprecisas. En el caso que nos ocupa, el grado de dependencia entre los prestadores de servicios y la plataforma es muy bajo comparado con los de un trabajador tradicional vinculado a una sociedad por un contrato laboral. Esa es una de las líneas que entrañan mayor dificultad a la hora de calificar una relación como laboral o para diferenciarlo de otras figuras similares. Lo que a consideración del autor del artículo requiere estudios e investigaciones desde la academia y la praxis jurídica.<sup>38</sup>

Lo que queda clarifica también, el derecho a la desconexión digital persigue un triple objetivo: garantizar el descanso del trabajador, permitir la conciliación de la vida personal y familiar, y prevenir riesgos para la salud de los trabajadores. Es por esta razón que la norma establece que el empleador no pueda exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral fuera de la jornada de trabajo o durante los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral.<sup>39</sup>

De las cuatro notas de laboralidad, presentan mayor interés la ajenidad y la dependencia por ser las características, como recoge la jurisprudencia, que conforman los dos elementos indispensables para distinguir la relación de trabajo de otros tipos de contrato.<sup>40</sup> Así, cuando no concurren las notas específicas de la dependencia y ajenidad el trabajo será considerado como autónomo, sin perjuicio de que como se ha dicho anteriormente, se trata de conceptos de un nivel de abstracción elevado por lo que deberán ponderarse caso por caso atendiendo a la concurrencia de otros indicios a través de los cuales se puedan materializar.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> 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, en Revista Derecho de las relaciones laborales Vol. 1, España.

<sup>39</sup> RICART, J. (2015) Modelos de negocio en la empresa del futuro. Reinventar la empresa en la era digital, Open Mind. BBVA

<sup>40</sup> Vease, BURUAGA AZCARGOTA, M. (2019) Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma UBER, en Revista Deusto; LOPEZ GANDÍA, J. (2008) Las relaciones laborales especiales. 1ra edición. Bomarzo.

<sup>41</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S. (1994) Compendio de ... antes y durante la relación laboral, Tirant Lo Blanch.

En el estudio de los ordenamientos jurídicos europeos, en Francia se constata que "...la figura introducida en el ordenamiento francés facilita y propicia el desarrollo de nuevas formas de negocio permitiendo un acceso fiable, rápido y cómodo al mundo empresarial y a trabajos complementarios. Las nuevas tecnologías son el presente de la economía, que se está renovando y adecuando a la nueva coyuntura mundial donde las plataformas desempeñan el papel principal". En Italia, existe un Decreto Ley que versa sobre el estatus de los profesionales que ofrecen sus servicios a través de las plataformas digitales y también abarca las obligaciones de las empresas respecto de los repartidores.<sup>42</sup>

### ***1.6. El trabajo digital. Las nuevas formas de trabajo en plataformas web 2.0***

El trabajo 3.0 se ha generalizado en todas las economías, ello ha sido como consecuencia de los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y productivos con el uso de las TIC. Aunque se identifica de forma unitaria, presenta una marcada diversidad en su ejecución, toda vez que cada una de sus modalidades genera su propia problemática. El trabajo 3.0 o en plataformas en la era digital, se basa en un elemento no sólo tecnológico sino también organizativo, el de la plataforma como el punto de intercambio virtual a través del cual contactan oferta y demanda de servicios. La denominación de plataforma se ha generalizado para denominar a múltiples de éstas, y las mismas empresas que las constituyen la utilizan, en muchos casos en combinación con la idea de economía colaborativa. Se habla, así, de "plataformas de economía colaborativa" para referirse a multitud de éstas, en realidad con una gran diversidad entre ellas.

Ejemplo de lo señalado se contextualiza con el currículum vitae de un profesional, como la herramienta para quienes buscan empleo, para ello, surgen formas innovadoras las que permiten lograr mayor visualización de las aptitudes laborales, a través de los llamados currículum por infografía, al permitir tomar y asociar los datos a la red LinkedIn; aunque hay varias herramientas de este tipo que se encuentran disponibles en la web 2.0 para socializar la hoja de vida profesional. Los postulantes pueden valerse es del teléfono inteligente, toda vez que se han desarrollado aplicaciones que permiten recibir ofertas de empleo en el dispositivo celular (APK), como de otros medios informáticos.

Se afirma con ello que, el uso de Internet ofrece nuevos conceptos como el de teleselección o el e-recruiting para hacer referencia a la selección y contratación de personal a través de Internet. Los postulantes y las empresas encuentran en Internet un ámbito de comunicación e intermediación laboral más amplio, diverso y en menor tiempo. Otros ejemplos clásicos del trabajo 3.0 en plataformas es el Deliveroo, se

---

<sup>42</sup> JARNE MUÑOZ, P. (2016) Italia se lanza a regular la economía colaborativa: a propósito del Proyecto de Ley Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell'economia della condivisione. *Democracia Digital e Governo Eletrónico*, en Florianópolis no 14, Brasil, pp. 83-95.

dedica a la comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio. Para llevar a cabo esta actividad establece contratos con terceros para que actúen como repartidores, los productos transportables se realizan a través de bicicletas o motocicletas con mochilas preparadas para el traslado de alimentos (térmicas) y uniformes. Para hacer llegar estos productos a los clientes la empresa cuenta con trabajadores denominados “glovers”, los cuales disponen de una aplicación propiedad de la empresa para la prestación del servicio, mediante la cual reciben los pedidos y se comunican con la empresa. Usa para ello la plataforma digital Telegram a través de un grupo de chat.

Otro conocido del trabajo en plataformas es el Uber, se dedica a la transportación de pasajeros, dispone para ello de una aplicación easy taxi en los celulares inteligentes al poner en contacto al pasajero y al conductor. Esta plataforma nació en Estados Unidos en 2009 y hoy en día opera en la mayoría de los países. Otros ejemplos son Bla Bla Car, Airbnb, Wallapop, Globo, que tienen por objetivo conectar la oferta con la demanda a través de la web 2.0.

En este análisis, Gauthier indica que el desafío del Derecho Laboral no pasa por forzar la aplicación de sus normas y categorías a realidades que difieren a las que originaron su surgimiento, el desafío pasa por plantearse una nueva regulación que contemple estas nuevas realidades con el uso de las herramientas de las TIC. Ello constata con la incidencia de las TIC en el contrato de trabajo y la relación empresario-trabajador, la introducción de estas herramientas tecnológicas ha propiciado una mutación de las características básicas del trabajo como se concebía en el siglo XX, modificándolo y adaptándolo a la nueva realidad del actual siglo. Hoy hay una dependencia tecnológica, la que se robustece con el uso de los teléfonos inteligentes, y con las APK conformadas por los desarrolladores.<sup>43</sup>

Una de las consecuencias más importantes de la aparición de las TIC, ha sido el impulso de la comunicación rápida y sencilla, entre individuos, favoreciendo de esta manera la conexión entre oferta y demanda, creando nuevos modelos de negocio (modelos que se basan en dinámicas ya existentes, pero que han sido agilizados gracias a las innovaciones tecnológicas) e impulsando determinadas formas de trabajo asociadas a dichos modelos (como puede ser el trabajo autónomo en sus dos variantes, clásica y económicamente dependiente).

Son elementos que señalan que, la economía colaborativa ante esta nueva realidad se encuentra regulada en tanto que, pueda existir en el actual siglo, aún sin tener un contenido específico al respecto, ya sea en el sector turístico, en el de transporte, el sector artístico, en el servicio de alimentos, y otras actividades que se irán sumando. El nuevo campo generado por la economía colaborativa, con el uso de la inteligencia artificial, el big data, y la internet de las cosas, inobjetablemente producen cambios en materia laboral, hecho que provoca nuevos retos al Derecho Laboral en esta 4ta Revolución Industrial. La OIT en este sentido, tiene el reto de

---

<sup>43</sup> GAUTHIER, G. (2006) Teletrabajo: introducción al estudio del régimen jurídico laboral. Facultad de Derecho.

regular estas nuevas modalidades de trabajo, las que aún no han sido resueltas en la materia laboral, en particular con el mercado laboral. De aquí los Estados la reconocerán en sus ordenamientos jurídicos en la materia laboral. Toda vez que, este nuevo entorno digital provoca profundos cambios no sólo en la manera de vivir, sino en la forma de trabajar a un ritmo vertiginoso. Hace más de 20 años, la web 2.0 no existía; hace 10 años las redes sociales no existían, los smartphones y las tablets tampoco. La 4ta Revolución Industrial ha propiciado cambios a lo largo del siglo XXI y los cambios que traerá.

## **2. Análisis del emprendimiento y la innovación en el ordenamiento jurídico cubano desde el trabajo digital**

Se parte de la postura de Puentes Lozano, para quien un emprendedor es "...Una persona que identifica oportunidades de negocios y organiza los recursos necesarios para aprovechar estas circunstancias. Los emprendedores pueden ser trabajadores por cuenta propia y trabajadores por cuenta ajena..."<sup>44</sup>

En este mismo análisis, también se aprecia el aporte de Giurfa, quien discurre en relación al debate que se genera en torno a cuál es el término correcto, si emprendedurismo o emprendimiento, se refiere al emprendimiento como "la actividad iniciada por el emprendedor con objetivos y medios para llevarlos adelante"; y finalmente se refiere al término emprendedurismo "cuando se mencionan los estudios, las dinámicas sociales, las teorías, la herramienta, la política que tiene su atención en el emprendedor o en su actividad en general".<sup>45</sup>

Son elementos que permiten al articulista, analizar el status del empresario privado en Cuba, se puede precisar que los antecedentes históricos y legislativos que aparecen en el ordenamiento jurídico sobre la actividad vinculada al Trabajo por Cuenta Propia (TCP), comienzan aparejado a la llegada de los colonizadores a Cuba, toda vez, que por el primitivo grado de desarrollo social existente, los actos vinculados a la actividad del comercio eran incipientes, incluso las primeras relaciones comerciales fueron de tipo exterior, entre grupos geográficamente distantes que practicaban el trueque como una de las formas de esta actividad mercantil.<sup>46</sup>

Es así, que a ello se le unió un nuevo elemento: el transporte y hasta que ello no cobró fuerzas no se multiplicó y sistematizó la actividad comercial. Para ello, el uso de la moneda como un medio de pago e instrumento para adquirir mercancías de otras especies, trajo consigo la disminución paulatina de las "permutas" directas. Hay que

---

<sup>44</sup> PUENTES LOZANO, H. (2020) Los emprendimientos postconflicto para el en Colombia. Modelo conceptual para emprender unidades de negocios para el postconflicto en Colombia, desde un enfoque resiliente. CECAR.

<sup>45</sup> GIURFA JOHNSON, A. (2012) Estudio de desarrollo emprendedor de la población joven en la provincia de Tacna, Universidad Privada de Tacna.

<sup>46</sup> CAÑIZARES ABELEDO, D. (2012) Derecho Comercial, Ciencias Sociales.

precisar, que, por el nexo con la actividad mercantil, con el Código de Comercio en España de 1885, surge para Cuba una legislación mercantil, la que comenzó a regir en el país por Real Decreto de 1886, como una legislación de ultramar.<sup>47</sup> Aunque desde el 1876, se había fundado la Junta General de Comercio de La Habana, que agrupaba bajo su directiva a varios comerciantes e industriales de la época. Institución mercantil, que fue transformándose al cambiar de nombre varias veces, hasta que en el 1927 adoptó la denominación de Cámara de Comercio de la República de Cuba, la cual solo pasó a ser un organismo autónomo mediante la Ley No. 1091 de 1963.<sup>48</sup>

Con el triunfo de la Revolución en 1959, toda la base económica y social del país sufrió transformaciones radicales, pasando a las formas de gestión estatal todos los sectores de la producción mercantil, desde los grandes hasta los pequeños negocios. Siendo estos, los últimos en desaparecer tras la ofensiva revolucionaria de finales de la década del 60' del siglo XX, con lo que se abrió paso a la preponderancia del sector estatal sobre el sector privado a partir de la nacionalización realizada.<sup>49</sup> Como consecuencia, derivó que la actividad privada en Cuba durante la primera etapa revolucionaria tuviera varios momentos, a pesar de que las reformas económicas y sociales llevadas a cabo para la naciente construcción del socialismo con la nacionalización; empero, siguieron coexistiendo algunos trabajadores privados, concentrados fundamentalmente en campesinos individuales, transportistas y algunos médicos y estomatólogos (con títulos otorgados antes del triunfo revolucionario).

Para armonizar todo el proceso que se estaba llevando a cabo en el orden interno en la nación, fue proclamada en 1976, la Constitución de la República de Cuba, regulando en sus artículos, los derechos, deberes y garantías fundamentales para los trabajadores, así como el reconocimiento de la propiedad personal, sobre ingresos, ahorros, bienes provenientes de trabajo propio, medios e instrumentos de trabajo, siempre que no sean utilizados para la explotación del trabajo ajeno, como lo pondera en su estudio Mondelo Tamayo.<sup>50</sup>

La figura jurídica analizada, es reconocida en el orden legal en Cuba mediante la implementación del Decreto Ley No. 14 de 1978<sup>51</sup>, del extinto Comité de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de revitalizar el trabajo por cuenta propia, a raíz de que con el triunfo de la Revolución toda la economía pasó a manos del Estado. Como consecuencia de estas modificaciones constitucionales, continuaron decretándose normas jurídicas con el propósito de regular las relaciones laborales del sector estatal de la economía, sin descuidar las enmarcadas en el sector privado; a tales efectos se dictó la Ley No. 49 Código del Trabajo de 1984<sup>52</sup>; cuerpo jurídico que reguló lo concerniente a las relaciones entre las administraciones y los

---

<sup>47</sup> Real Decreto de 1886, Código de Comercio

<sup>48</sup> CAÑIZARES ABELEDO, D. (2012) Derecho Comercial, Ciencias Sociales.

<sup>49</sup> GARCÍA HENRÍQUEZ, F., MARTÍNEZ LORENZO, Y. y MARTÍNEZ BARREIRO, J. (2004) Compendio de disposiciones legales sobre nacionalización y confiscación. Ministerio de Justicia de Cuba, pp. 48-147

<sup>50</sup> MONDELO TAMAYO, J. (2015) La constitución cubana y el trabajo por cuenta propia. A propósito de la actualización del modelo económico, en Revista electrónica Derecho y Cambio Social, Perú.

<sup>51</sup> Decreto Ley No. 14 de 1978

<sup>52</sup> Ley No. 49, Código del Trabajo de 1984

trabajadores y entre los propietarios del sector privado y los trabajadores asalariados. Siendo oportuno recabar que, el sector privado en esta etapa estaba representado fundamentalmente por los pequeños agricultores y en proceso de acomodo a los Trabajadores por Cuenta Propia (TCP).<sup>53</sup>

En su devenir en el tiempo, no es hasta la década de los 90' del siglo pasado que concurren otros cambios, que han tenido una mayor reapertura, debido, entre otras causas, a la crisis económica, a la insuficiencia del surtido de la oferta estatal a la población, y a la incapacidad por parte del Estado de generar nuevos empleos. Por lo que, resultó necesario tomar algunas medidas económicas, en aras de satisfacer las demandas del pueblo, como fue la ampliación de las actividades por cuenta propia, como alternativas de empleo, disminuyendo así la economía sumergida en el país dentro de este período de tiempo. Su consecuencia estuvo vinculada a la debacle del bloque socialista en los países europeos y con ello el Consejo de Ayuda Mutua Económica (CAME).

Por lo tanto, la modificación ejecutada en 1992, con la Ley de Reforma Constitucional, se introducen reformas en el país, que requerían de respaldo constitucional y legal. En este sentido, se implantaron en el país otras formas de propiedad, como la propiedad de las empresas mixtas, sociedades y asociaciones económicas que se constituyeran conforme a la Ley. Además, fue necesario incluir en el texto constitucional las obligaciones y derechos de los extranjeros, como se refiere por Antúnez Sánchez y Mondelo Tamayo.<sup>54</sup>

En septiembre de 1993, en las normas de desarrollo en materia laboral, entra en vigor el Decreto Ley No. 141, el que derogó al Decreto Ley No. 14 del 1978. Mediante la implementación esta nueva norma, se aprecia cómo se amplió el trabajo por cuenta propia, al considerarlo como un sujeto de la economía cubana.<sup>55</sup>

Posteriormente en el año 2002, fue modificada nuevamente la Constitución cubana, con el fin de proporcionarle mayor protagonismo a la actividad de los organismos estatales, la necesidad de encontrar vías para hacer aún más representativas las instituciones democráticas y en consecuencia adoptar decisiones con vistas a perfeccionar sus estructuras, atribuciones y funciones de dirección en sus instituciones. A partir de este momento y hasta la actualidad, continuó vigente la Constitución promulgada en 1976, con las modificaciones realizadas en los años 1978, 1992 y 2002 respectivamente.<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> FERRIOL, G. (2009) El Derecho Laboral en Cuba. Fundamentos, actualidad y perspectivas, en Alegatos N.º 72, pp.29-66

<sup>54</sup> Consúltense para profundizar, 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, en Revista Foro no 1, España; 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, en Revista Derecho Comercial. Uruguay; MONDELO TAMAYO, J. (2015) La constitución cubana y el trabajo por cuenta propia. A propósito de la actualización del modelo económico, en Revista electrónica Derecho y Cambio Social, Perú.

<sup>55</sup> Decreto Ley No. 141 de 1993; Decreto Ley No. 14 del 1978

<sup>56</sup> Constitución Cubana de 2019,

Se demuestra que, con el decursar de los años, el Estado cubano facilitó un mayor espacio del ejercicio de la actividad por cuenta propia y se estima que las actividades recogidas en las disímiles normativas aprobadas al respecto no sólo han constituido una fuente emergente de empleo, sino que complementan la actividad estatal y la oferta de bienes y servicios no existentes en los mercados estatales con esta nueva forma de gestión, con la conducción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Luego de varios estudios realizados desde el año 2010 por parte del Estado, arrojaron la necesidad para el propio Estado de dejar de tutelar algunos renglones de la economía y así descentralizar la carga que este tenía, en respuesta al proyecto de los Lineamientos del Partido Comunista; se avizora con ello lo relacionado con la modificación de la estructura del empleo, la reducción de las plantillas infladas, así como el fomento e incremento del trabajo no estatal.

Considerando que es a partir de este momento que el TCP recibió un fuerte impulso en Cuba en la actualización del modelo económico, el que como ya se ha citado no ha tenido una mirada adecuada desde la impronta del Derecho Mercantil, a pesar de contar con su regulación en el Código de Comercio de la nación desde ultramar como se ha reseñado. Se preconiza que, sobre el análisis del emprendimiento en Cuba, no surge en el 2010 del siglo XXI, desde mucho antes ya existían experiencias de apertura a los emprendimientos. Puede colegirse que en 1979 y también en los años de la década del 90' se realizaron aperturas en las que estuvieron presentes, aunque sin un desarrollo adecuado ni reconocimiento como tal al emprendimiento como institución jurídica. Su causa fue la debacle del campo socialista y los efectos adversos a la economía nacional que trajo como consecuencia.

En este sentido, Ferriol Molina es del criterio de que, junto a la introducción creciente de los logros de la microelectrónica, los avances en las telecomunicaciones, la rapidez en el comercio, aunque hay que reconocer que no para todos ni de modo equitativo, se propugna además la disminución de la intervención estatal en las relaciones laborales, así como la privatización de programas sociales, como la irrenunciable seguridad social.<sup>57</sup>

Se afirma que, las diversas regulaciones que se han realizado en el ordenamiento jurídico cubano al TCP, cuyo organismo rector de su control público es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en otorgar la licencia, y que concomitante con este Organismo de la Administración Pública también interactúan el Ministerio de Salud Pública quien otorga la licencia sanitaria, el Ministerio de Finanzas y Precios (Oficina Nacional de Administración Tributaria-ONAT) sobre la política tributaria, y otros Organismos de la Administración Central del Estado en atención al permiso a tramitar. Sin embargo, no es sino hasta el año 2011, que se aprecia como el TCP resurge con fuerza y se convierte en una alternativa de empleo y búsqueda de calidad de vida para una parte importante de la población cubana ante el creciente problema económico que afecta al mundo. La continuidad de los cambios

---

<sup>57</sup> FERRIOL MOLINA, G. (2020) Los actores en las relaciones laborales en Cuba ante el nuevo escenario económico. Disponible en: <http://www.unjc.cu>

legislativos, la relación jurídica del TCP aparece regulada en el Código de Trabajo, Ley No. 116 de 2013 y su Reglamento Decreto No. 326 de 2014.<sup>58</sup>

Con la aprobación de las licencias del trabajo por cuenta propia otorgadas por el MTSS, la complementación de los negocios a la cadena de bienes y servicios nacionales se ha hecho cada día más visible. Un claro ejemplo, se visualiza con los hostales y restaurantes, los que han jugado y aún juegan, un rol importante en la oferta turística del destino Cuba para los que nos visitan. No quedan detrás los transportistas privados, quienes son un sostén fundamental de la movilidad en el país ante la falta de transporte público por el Estado; también, los contratistas y cooperativas de la construcción tienen cada vez mayor presencia en los procesos constructivos de obras públicas y privadas, entre variados ejemplos a citar.

Establecidas como se reseñó en el ordenamiento jurídico a tenor del Código de Comercio, donde se le reconoce personalidad jurídica al empresario individual mercantil (o comerciante), siempre que cumpla con los requisitos legalmente establecidos de capacidad legal, ejercicio habitual del comercio, ejercicio del comercio en nombre propio y que la actividad a desarrollar esté autorizada por la Ley, eso es una zona gris en relación a la naturaleza del contrato, si es civil o mercantil, que permita analizar la nueva óptica de la digitalización del trabajo.<sup>59</sup>

Por lo tanto, se afirma que en Cuba el TCP es un empresario mercantil individual, pero que por una decisión del Estado (Administración Pública), se regula su actividad de forma diferente a la establecida en el ámbito mercantil internacional doctrinalmente. También, se puede mencionar que al TCP se le pudiera ver en dos aristas; una desde la mercantil fundamentándose con los criterios antes expuestos y, otra, desde la óptica laboral, viéndolo como una persona que realizando algunas de las tareas reguladas para ello lo haga sola, de forma que no necesite la intervención de un tercero para su desarrollo no tiene una relación jurídica de carácter laboral porque no se encuentra subordinado jerárquicamente a ninguna otra persona, el resultado de su trabajo le es propio, no posee salario, está sujeto a la ley de la oferta y la demanda y sus ingresos varían en dependencia de esta.

La Ley No. 116 de 2013, Código del Trabajo, en su artículo 4 sobre la relación entre el empleador y las personas nacionales y extranjeras. Señala como sujetos el trabajador y el empleador. Labora con subordinación a una persona jurídica o natural y percibe por ello una remuneración; disfruta los derechos de trabajo y de seguridad social y cumple los deberes y obligaciones que por la legislación le corresponden. Concertada bajo un contrato de trabajo escrito o verbal. Pero no se regula el trabajo 3.0 en la plataforma digital, en el que se descontextualiza la relación jurídica laboral, hay déficit de autonomía.<sup>60</sup>

Con la aprobación de la nueva Constitución de la República de Cuba en el 2019, en la actualización del modelo económico y social, se regula en el artículo 22: Se

---

<sup>58</sup> Decreto No. 326 de 2014

<sup>59</sup> Código de Comercio, Real Decreto de 1886

<sup>60</sup> Ley No. 116 de 2013, Código del Trabajo

reconocen como formas de propiedad, las siguientes: d) privada: la que se ejerce sobre determinados medios de producción por personas naturales o jurídicas cubanas o extranjeras; con un papel complementario en la economía. Elemento incidente, en el desarrollo del ordenamiento jurídico, con nuevas modificaciones en su marco jurídico, con la promulgación del Decreto-Ley No 356 Sobre el Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia en 2018, con el Decreto-Ley No 366, De las Cooperativas No Agropecuarias en 2018, y el Decreto Ley No 383 Modificativo del Decreto Ley No 356 Sobre el Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia de 2018.<sup>61</sup>

Lo que, concomitante con este análisis en el desarrollo del artículo, se valora que los campesinos y la producción agropecuaria del país son otro punto a estudiar. Entre las cooperativas y los campesinos independientes son responsables de alrededor del 80% de la producción agropecuaria del país, y son empresarios privados. En su continua evolución, en su normativa legal han sido establecidas nuevas modificaciones, con el Decreto Ley No 44 de 2021, Sobre el ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia.<sup>62</sup> Cuerpo legal que define en el artículo 2: El trabajo por cuenta propia es la actividad o actividades que, de forma autónoma, realizan las personas naturales, propietarios o no de los medios y objetos de trabajo que utilizan para prestar servicios y la producción de bienes.

También, vinculante al tema, se dispone en el Decreto Ley No 46 de 2021, Sobre las micro, pequeñas y medianas empresas, en el artículo 1: El presente Decreto-Ley tiene por objeto regular la creación y funcionamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, en lo adelante MIPYMES.<sup>63</sup>

Artículo 3.1: A los efectos de esta norma se entiende como MIPYMES, aquellas unidades económicas con personalidad jurídica, que poseen dimensiones y características propias, y que tienen como objeto desarrollar la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan necesidades de la sociedad.

### **3. Las MIPYMES pueden ser de propiedad estatal, privada o mixta.**

Artículo 11: Las MIPYMES se constituyen como sociedades mercantiles, que adoptan la forma de sociedad de responsabilidad limitada, en lo adelante SRL, mediante escritura pública, la que se inscribe en el Registro Mercantil y con su inscripción adquieren personalidad jurídica.

Otro cuerpo jurídico vinculado al tema analizado, es el Decreto Ley No 47 de 2021, De las Cooperativas No Agropecuarias, en su Artículo 7. La cooperativa es de trabajo y se constituye como mínimo por tres personas, denominadas socios, donde

---

<sup>61</sup> Decreto Ley No 356 de 2018 Sobre el Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia, Decreto Ley No 366 de 2018, De las Cooperativas No Agropecuarias, Decreto Ley No 383 de 2018, Modificativo del Decreto Ley No 356 Sobre el Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia.

<sup>62</sup> Decreto Ley No 44 de 2021, Sobre el ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia

<sup>63</sup> Decreto Ley No 46 de 2021, Sobre las micro, pequeñas y medianas empresas

cada uno tiene como principal contribución su trabajo personal, sin perjuicio de los aportes que realicen por mandato de la ley o voluntariamente, con arreglo a lo dispuesto en este cuerpo legal.<sup>64</sup>

Se adiciona un nuevo Organismo de la Administración Pública, para emitir la aprobación de las MIPYMES, el Ministerio de Economía y Planificación y en la parte normativa para su constitución el Ministerio de Justicia, a través de la institución del notario público para su conformación como persona jurídica como una forma asociativa de Sociedad mercantil de Responsabilidad Limitada desde la teoría del Derecho Mercantil. Los que se unen al MTSS, a la ONAT, para los procedimientos administrativos.

La reforma del Trabajo por Cuenta Propia precisa, antes que todo, de un reconocimiento de su personalidad jurídica como ente capaz de relacionarse con cualquier otro tipo de organización y con las responsabilidades y derechos reconocidos en el Código de Comercio. Aunque se hace la acotación que es contrario a lo establecido al Código de Comercio, en relación al registro de los comerciantes y su autorización. El Plan 2030 en su eje estratégico Potencial Humano, ciencia, tecnología e innovación, plantea en su quinto objetivo el fomento de «una cultura que propicie la vocación científica, innovadora y emprendedora en todos los niveles de la sociedad, especialmente en edades tempranas».<sup>65</sup> Este es un reto que le corresponde a la universidad cubana fomentar acciones de capacitación para potenciar la cultura del emprendimiento y el estudio de los cuerpos jurídicos vinculantes al tema desde la integración de contenidos en el proceso docente educativo desde lo holístico, como se señala por Antúnez Sánchez.<sup>66</sup>

### ***3.1 Política cubana en relación a la economía colaborativa en el trabajo 3.0***

En relación con la política vinculada a la economía colaborativa, se analiza lo señalado por Ferriol Molina, el que en este sentido discurre sobre la política en la relación laboral que se produce en las plataformas digitales, la que, junto a la introducción creciente de los logros de la microelectrónica, los avances en las telecomunicaciones, la rapidez en el comercio, aunque reconoce que no para todos es de modo equitativo, propugna además la disminución de la intervención estatal en las relaciones laborales, así como la privatización de programas sociales, como la irrenunciable seguridad social. Destaca, por otra parte, la desregulación y la flexibilización de las relaciones laborales, lo que ha provocado una sustancial

---

<sup>64</sup> Decreto Ley No 47 de 2021, De las Cooperativas No Agropecuarias

<sup>65</sup> PARTIDO COMUNISTA DE CUBA (2017) Plan para el desarrollo económico y social hasta 2030: propuesta de visión de la nación, ejes y sectores estratégicos. VII Congreso del Partido Comunista de Cuba, La Habana

<sup>66</sup> ANTUNEZ SANCHEZ, A. (2023) La formación jurídico ambiental. Caracterización holística. en Revista EUROPEENNE DU DROIT SOCIAL.

afectación a los procesos de negociación colectiva y a los derechos de los trabajadores, los que se manifiestan como parte de los cambios citados.<sup>67</sup>

Se considera que, las políticas cubanas sobre el fomento del gobierno digital van en desarrollo, lo evidencian los cuerpos jurídicos vinculados al tema, pero en la materia laboral hay que modernizar la legislación y la teoría, son retos de la academia y del legislador. Empero, se colige que hay que redefinir las dimensiones de la era de la digitalización a fin de poder abordar la discusión propuesta bajo una mirada más acorde a los nuevos cambios tecnológicos del trabajo digital en el contexto cubano.

Aquí destacar, que una de las preocupaciones desde la teoría del Derecho del Trabajo, es la calidad del empleo que esta relación jurídico laboral proporciona, respecto de las que ostenta el trabajador tradicional. Se contextualiza en la irregularidad de los ingresos (varía en función del número pedidos, distancia, entre otros) y la inestabilidad del empleo, afectando el tiempo de trabajo (modelo horario tradicional), toda vez que el trabajo a través de las plataformas exige una disponibilidad inmediata. Concomitante con las instituciones analizadas como la ajenidad, la dependencia, la laboralidad, la autonomía, las que se identifican a partir de:

-Insuficiente estabilidad económica: los beneficios obtenidos por los repartidores están sujetos a las fluctuaciones del mercado y su demanda.

-No se delimitan los límites temporales de la prestación: lo que ocasiona en los repartidores riesgo de agotamiento que repercute en su bienestar psicofísico, dado que en ocasiones se ven en la necesidad de realizar más pedidos para obtener ingresos mayores y cubrir los costes y gastos de su actividad (mantenimiento y compra de pieza del medio de transporte, obligaciones fiscales, seguridad social, protección laboral contra los riesgos, incumplimiento no adecuado de los derechos, entre otras).

-Derechos de representación: el hecho de que la gig economy abarca un conjunto de trabajadores no agrupados y casi invisibles, conlleva que no puedan beneficiarse de un poder sindical que vele por condiciones de trabajo justas y adecuadas.

-Los derechos laborales no son observados por parte de los empleadores de manera adecuada, toda vez que a pesar que existe un ordenamiento jurídico laboral son vulnerados la formalización escrita del contrato laboral, los derechos sobre la seguridad y salud, los derechos a vacaciones, la inobservancia de la disciplina laboral, entre otras.

### ***3.2. Formas de manifestación del trabajo digital (APK) en Cuba***

Las formas de manifestación del trabajo 3.0 (trabajo digital) en el territorio nacional se contextualizan en aplicaciones del transporte privado, la entrega de comida elaborada de por restaurantes y cafeterías privadas a domicilio, en las artes, en los servicios; estas utilizan las APK en plataformas de Telegram y Whatsapp con

---

<sup>67</sup> FERRIOL MOLINA, G. (2020) Los actores en las relaciones laborales en Cuba ante el nuevo escenario económico. Disponible en: <http://www.unjc.cu>

las denominaciones: Mandao, Mercazona, Comprando en Cuba, Lucy, D'Taxi, Alamesa, ToDus, E-firma, Viajando, Sandunga, Sijú, Trabajar en Cuba, Cubaempleo, Ya va, Excelencia, entre otras.

Conlleva a considerar que, en el siglo XXI, las TIC, internet y las redes sociales favorecen la creación de nuevos negocios, están caracterizados por su capacidad de alcance mayoritario y por la capacidad que tienen de satisfacer necesidades con un solo clic de forma mucho más rápida. El que se revoluciona y evoluciona con el empleo de la Inteligencia Artificial. Por ello, y siguiendo al profesor Todoli Signes en sus aportes, con el cual se concuerda hay que modernizar los conceptos clásicos de dependencia y ajenidad, adaptándolos a los nuevos modelos productivos que surgen, como el de las plataformas de reparto, presente dicha modalidad en la nación cubana con los repartidores contratados y no contratados por los trabajadores por cuenta propia y las empresas privadas, requeridos de competencias digitales, en una economía digital y competitiva, para dar respuesta a estos efectos disruptivos de la nueva economía digital que hoy reta al empresariado nacional.<sup>68</sup>

### ***3.3. Insuficiencias en el ordenamiento jurídico cubano sobre el ejercicio del trabajo digital***

El Trabajadores por Cuenta Propia (pequeños empresarios) en el ordenamiento jurídico ha sufrido diversas modificaciones desde el pasado siglo XX hasta el actual siglo XXI, lo que dificulta su adecuada comprensión por parte de los actores económicos ante la multiplicidad de normas legales y de su adecuado control público a los empresarios por quienes ejercitan esta función desde el ámbito administrativo, laboral, fiscal, económico, sanitario, entre otras materias que, por la transversalidad de la institución jurídica objeto de estudio requieren ser controladas.

El reconocimiento del empresario privado aparece desde el Código de Comercio de Cuba desde el siglo XVIII, y se le da un nuevo reconocimiento en el texto constitucional de 2019, como nuevo actor económico. Pero hay que actualizarlo en el programa legislativo en el derecho sustantivo de manera adecuada.

La Ley No 116, Código de Trabajo, no reconoce el trabajo 3.0 en la relación jurídica laboral, requerida de actualización y modernización, en pos del reconocimiento de los derechos y obligaciones.

En la política pública cubana, la emisión de permisos se ejecuta indistintamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Ministerio de Economía y Planificación (MEP), en contradicción con lo establecido en el Código de Comercio, también participan el Ministerio de Industria Alimentos (MINAL),

---

<sup>68</sup> Véase, TODOLÍ SIGNES, A. (2018) Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy). PAPELES de relaciones ecosociales y cambio global n.º 140, pp.95-103; TODOLÍ SIGNES, A. (2015) El contrato de trabajo en el Siglo XXI: La economía colaborativa, On-demand economy, Crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. Universidad de Valencia, pp.1-32. Disponible en: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705402](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402)

Oficina Tributaria (ONAT), Ministerio de Salud Pública (MINSAP), Ministerio de Transporte (MITRANS), y por el Ministerio de Justicia (MINJUS). Debe primar la armonía en el otorgamiento del permiso en una ventanilla única creada para este fin

La teoría del Derecho del Trabajo en Cuba no hace alusión al trabajo en plataformas, requiere su actualización para las formas asociativas que se fomentan.

No ha sido habilitado el Registro de Comerciantes para el emprendimiento privado, que permita su trámite ágil y dinámico, que puede ser por sociedades de acciones simplificadas, para su autorización de manera ágil.

No hay una Ley de Emprendimiento en el ordenamiento jurídico para las formas asociativas.

No hay una Ley de Competencias en el ordenamiento jurídico para los sujetos que intervienen, que incida en la actual problemática del poder adquisitivo, en la relación trabajo-ingresos-consumo.

No hay una Ley de Empresas en el ordenamiento jurídico, que señale los límites de ambas formas jurídicas, ante la competencia desleal que hoy pervive, que limita el encadenamiento productivo entre el sector estatal y el privado.

No hay una Ley de Ordenación del Transporte en el ordenamiento jurídico, para los que ejercitan este servicio por las formas asociativas

No hay una Ley Concursal para las formas asociativas que hoy operan en el tráfico mercantil

No hay una Ley de Quiebra para las formas asociativas operando en el tráfico mercantil

Actualizar la normativa fiscal para las formas asociativas

Se requiere procesos de formación en materia de emprendimiento por parte de la academia, que integren contenidos desde los negocios y conocer de finanzas; de contabilidad; comunicación interpersonal, marketing; créditos; ética, etiqueta y presentación, entre otros saberes.

No hay un adecuado control por parte del MTSS en los trabajadores autónomos por parte de sus empleadores a través de la función inspectiva, ahora extendido a la función auditora de la Contraloría de la República para las MIPYMES.

## **Conclusiones**

Las primeras empresas que desarrollaron un modelo de producción y distribución propio de la economía colaborativa nacieron hace más de 10 años, el Derecho del Trabajo tanto a nivel nacional como internacional como ciencia social, no ha sido capaz todavía de dar una respuesta clara al respecto, en favor del principio de seguridad jurídica. Las únicas líneas legislativas son dictadas por los Tribunales, siendo estas diferentes y contrarias dependiendo del país. En el marco jurisprudencial es preciso que se uniformen las mismas por las cortes en las sentencias en la materia que se les consulta. Quizá sea necesaria una regulación a nivel supranacional que fije unas pautas que requiera incidentes en la construcción teórica.

La digitalización de un gran número de actividades tradicionales es uno de los cambios importantes que la sociedad ha experimentado y que más impacto ha tenido en el ámbito del Derecho en las últimas décadas, afectando al Derecho del Trabajo. El trabajador digital, realiza labores en base al uso de la red de internet, de las computadoras, las aplicaciones u otras herramientas informáticas, con independencia del espacio o lugar físico desde donde lo ejecuta -las instalaciones de una empresa, su domicilio o un espacio público- y si la prestación del servicio se implementa físicamente (off-line) o virtual (on-line), con ello se modifica la relación jurídica laboral tradicional en una telemática.

Para el Derecho del Trabajo, el trabajo digital está requerido de una construcción desde lo teórico, que delimite elementos desde la laboralidad, ajenidad, derechos y seguridad laboral, beneficios sociales, obligaciones relacionadas con la legislación laboral, con criterios uniformes. Los más destacados son la dependencia y la ajenidad, aunque hay irregularidad en sus ingresos a causa de la fluctuación del mercado, ausencia de protección laboral ante un contexto laboral inestable e inseguro ante una modalidad atípica.

En el trabajo digital se defiende la no laboralidad de las prestaciones en su modelo fundamentándose en el nivel de control de la prestación que tiene el trabajador y en la calificación que ambas partes han otorgado al contrato que les vincula. Incluso la terminología que utilizan para referirse a los prestadores del servicio, que es la más empleada y conocida, hace pensar a los juristas la existencia de una voluntad de evitar una “denominación más tradicional que podría tener efectos legales”, las notas características de la relación de trabajo (subordinación, ajenidad y dependencia).

Los nuevos negocios del trabajo desarrollado a través de plataformas digitales que generan un contexto de inseguridad jurídica respecto de la situación laboral de las personas que deciden acudir a las mismas para el desarrollo de su actividad. Por ello muchos autores del ámbito del Derecho del Trabajo entienden que estos empleos conllevan la pérdida de garantías y derechos de los que disfrutaban los trabajadores en sectores más tradicionales debido a su transversalidad jurídica.

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, para que permitan armonizar ambos cuerpos jurídicos en relación con el empresario privado y el trabajo 3.0 en la plataforma web 2.0. 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, la distinción entre la empresa pública y la privada, cómo se establecerá el emprendimiento, cómo se ordenará el transporte vinculados a la concesión de permisos que tienen los organismos de la Administración Pública en el sector privado al crear nuevos modelos de negocios como es el caso del trabajador digital, al ser un nuevo emprendimiento, requerido de armonía legislativa en lo laboral y lo mercantil debido a su transversalidad normativa para alcanzar una cultura empresarial.

Desde el Derecho Mercantil cubano, hay que reestablecer 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 desde la economía colaborativa para el trabajador digital, hoy pervive la multiplicidad normativa, bien pudiera pensarse en concebir las sociedades por acciones simplificadas.

#### **Bibliografía**

- AA. VV. (1994) Derecho de Sociedades Anónimas II (Capital y Acciones). Civitas.
- ALEXY, R. (2012), Teoría de los derechos fundamentales. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- ALFONSO SÁNCHEZ, R. (2016), Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social. Revista jurídica de economía social y cooperativa no. 88, CIRIEC.
- ALONSO GARCÍA, M. (1958), Introducción al estudio del Derecho del Trabajo, Bosch.
- ALONSO OLEA, M. (2002), Introducción al Derecho del Trabajo, 6ª edición, Civitas.
- ÁLVAREZ, A. y DURAN, J. (2009), Manual de la micro, pequeña y mediana empresa. Una contribución a la mejora de los sistemas de información y el desarrollo de las políticas públicas, CEPAL.
- ANTÚNEZ SÁNCHEZ, A. (2008), El teletrabajo en Cuba, en Revista Científica Equipo Federal del Trabajo no. 51.
- 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.
- 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.
- 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. en Revista Jurídica Ulpiano.
- ANTÚNEZ SÁNCHEZ, A. (2016), El Trabajo autónomo: una opción de empleo para los jóvenes en la actualización del modelo económico cubano. en Revista Derecho del Trabajo Universitas.
- ANTÚNEZ SÁNCHEZ, A. (2016), La relación jurídica laboral del empleador autónomo y sus empleados en el ordenamiento jurídico laboral cubano. en Revista Derecho y Cambio Social.
- ANTÚNEZ SÁNCHEZ, A. (2018), El empresario privado, reconocimiento en el ordenamiento jurídico cubano. en Revista Derecho y Cambio Social no. 52.
- ANTUNEZ SANCHEZ, A. y DIAZ OCAMPO, E. (2022), El trabajo digital. Análisis de la economía de plataformas en Cuba y Ecuador. Revista LABOS.
- ANTUNEZ SANCHEZ, A. (2022), El trabajo 3.0 en la economía de plataformas en Cuba y Brasil. en Revista AICA no 1.
- ARAGÜEZ VALENZUELA, L. (2018), El impacto de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital. El derecho del trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones. CINCA.
- ARANGO JARAMILLO, M. (1997), La economía solidaria: una alternativa económica y social, Universidad de Texas.
- ARRAGUEZ VALENZUELA, L (2019), Relación laboral digitalizada. Colaboración y control. Aranzadi.

- ARREDONDO CERVANTES, L. (2012), Tesis máster: La micro y la pequeña empresa privada en Cuba. Una propuesta para su fomento. Universidad de La Habana.
- BARBAGELATA, H. (2007), Derecho del Trabajo, 3a edición, FCU.
- BAUMAN, Z. (2010), Mundo consumo. Paidós.
- BAUMAN, Z. (2013), Modernidad líquida. Fondo de Cultura Económica.
- BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E. (1978), Manual de Derecho del Trabajo, 11ª edición, Marcial Pons.
- BERG, J. et al. (2020), Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital, OIT.
- BROSETA PONT, M. (1991), Manual de Derecho Mercantil. Tecnos.
- CABANELLAS, G. (1989), Tratado de Derecho Laboral, 3a edición, Heliasta.
- CABANELLAS, G. (2001) Compendio de Derecho Laboral, Heliasta.
- 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. Bomarzo.
- CAÑIZARES ABELEDO, D. (2012), Derecho Comercial, Ciencias Sociales.
- CARAZO ALCALDE, J. (2019), Economía colaborativa. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/economia-colaborativa.html>
- CARRAZCO FERNÁNDEZ, F. (2020), Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica, en Revista IUS no. 45.
- CATANO, S. y GÓMEZ RÚA, N. (2014), El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. en Revista CES, 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, en Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo N° 31.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2017), Compendio de Derecho del Trabajo, Tecnos.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2017), Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía, en Revista Temas Laborales n°138, pp.13-47.
- CUADROS GARRIDO, M. (2017), Tesis Doctoral: Nuevas tecnologías y relaciones laborales, Universidad de Murcia.
- DÁVALOS FERNÁNDEZ, R. et al. (2007) Derecho Internacional Privado, Félix Varela.
- DE BUEN LOZANO, N. (1980) El nacimiento del Derecho del Trabajo, 5a edición, Porrúa.
- DE LAS HERAS, A. & LANDADERA, E. (2019), El trabajo en plataformas digitales, puro y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. en Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF, pp.55-83.
- DE LEÓN, L. y PIZZO, N. (2019), Trabajo a través de plataformas digitales, FCU.
- DÍAZ, I. y BARREIRO, L. (2017), Potencialidades del sector cuentapropista en la economía cubana, El emprendimiento: una aproximación internacional al desarrollo económico, Universidad de Cantabria.
- DUEÑAS HERRERO, L. (2018), La necesaria recuperación del Dialogo Social para abordar la regulación del impacto de las nuevas tecnologías en los Derechos de los trabajadores, Ponencia en Congreso Internacional Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo.
- FERNÁNDEZ, H. (2016), Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno 'Uber': la llamada 'economía disruptiva', en Revista Derecho Laboral n°. 261.
- FERRIOL MOLINA, G. (2020), 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. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria.
- FRAGA MARTÍNEZ, R. (2004), Nociones de Derecho Mercantil. Félix Varela.
- GALANTINO, L. (1992), Diritto del lavoro, Giappichelli.

- GAUTHIER, G. et al. (2016), *Disrupción, Economía Compartida y Derecho*. Fundación de Cultura Universitaria.
- GORDO, Á. et. al. (2017), *La economía colaborativa y sus impactos sociales en la era del capitalismo digital*. Ciberpolítica: gobierno abierto, redes, deliberación, democracia. INAP.
- GORLICH PESET, J. (2018), *Derecho del Trabajo*, Tecnos.
- GUEVARA RAMÍREZ, L. (2010), *El Trabajo por Cuenta Propia en Cuba*, en *Revista Cubana de Derecho* no 10.
- 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*. en *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. Bomarzo.
- HERNÁNDEZ-BEJARANO, M. et. al. (2020), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir: de las plataformas a la economía colaborativa real*. Tirant lo Blanch.
- HERNÁNDEZ-BEJARANO, M. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2017), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Bomarzo.
- HERNÁNDEZ-BEJARANO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. (2018), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Aranzadi.
- IGARTUA, M. (2018), *Ordenación flexible del tiempo de trabajo*. Tirant Lo Blanch.
- JARNE MUÑOZ, P. (2016), *Italia se lanza a regular la economía colaborativa: a propósito del Proyecto de Ley Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell'economia della condivisione*. en *Democracia Digital e Governo Eletrônico*, Florianópolis no 14, pp. 83-95.
- JARNE MUÑOZ, P. (2019), *Economía colaborativa y plataformas digitales*. Reus, pp.18-19
- JARNE MUÑOZ, P. (2019), *Economía colaborativa y plataformas digitales*. 1ra edición, Reus.
- KAHALE CARRILLO, D. (2006), *Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales ¿Avance o retroceso?* en *Revista de Derecho* n° 25.
- LÓPEZ BALAGUER, M. (2018), *Descentralización productiva y transformación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch.
- LÓPEZ BALAGUER, M. (2018), *Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias*. en *LaBoUR & Law Issues* n.º 2.
- LOZANO PAREDES, L. y REILLY, K. (2018), *Trabajo decente para los trabajadores de "Ride Hailing" (viajes a demanda) en la economía de plataformas en Cali*. Transporte urbano en la era de la economía colaborativa: Ciudades colaborativas. Disponible en: [https://www.cippecc.org/wp-content/uploads/2018/09/TransporteUrbano-completo-web\\_CIPPEC.pdf](https://www.cippecc.org/wp-content/uploads/2018/09/TransporteUrbano-completo-web_CIPPEC.pdf).
- LLAMOSAS TRAPAGA, A. (2012), *Tesis Doctoral: Las nuevas tecnologías de la información y comunicación y las relaciones laborales*, Universidad de Deusto.
- MACHADO, R. y GATTORNO, K. (2013), *Abrir y mantener un negocio por cuenta propia*. Ciencias Sociales.
- MALO, M. (2018) *Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas*. en *Papeles de Economía Española* n°156, pp. 146-158.
- MARTÍN MORAL, M. (2017), *Economía colaborativa y protección del consumidor*, en *Revista de Estudios Europeos* no. 70.
- MARTÍN, A. (2009), *Derecho del Trabajo*, Tecnos.
- 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)*, pp.89-97.

- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A. (2014) Derecho crítico del Trabajo, 3ª edición, Atelier.
- MARTÍNEZ MOURE, O. (2017), Sistemas de relaciones laborales. Centro de Estudios Financieros.
- MARX, K. (2018) El capital. Akal.
- MELLA MÉNDEZ, L. et al. (2015) Trabajo a distancia y teletrabajo, Aranzadi.
- MERCADER UGUINA, J. (2017) El futuro del trabajo en la era de la digitalización robótica. Tirant lo Blanch.
- MERCADER, J. (2016) Lecciones de Derecho del Trabajo, 9ª edición, Tirant lo Blanch.
- MONDELO TAMAYO, J. (2015) La constitución cubana y el trabajo por cuenta propia. A propósito de la actualización del modelo económico, en Revista electrónica Derecho y Cambio Social.
- MONEREO PÉREZ, J. et. al. (2011) Manual de Teoría de las relaciones laborales, Tecnos.
- MONEREO PÉREZ, J. et. al. (2019) Manuel del Derecho Sindical, Comares.
- MONTOYA MELGAR, A. (2019) Derecho del Trabajo, Tecnos.
- MORALES CÁCERES, A. (2020) Relación laboral en las plataformas digitales. Agnitio. Disponible en: <http://agnitio.pe/articulo/relacion-laboral-en-las-plataformas-digitales/>
- MORENO VIDA, M. (2019) Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador, en Temas Laborales no. 150.
- NIETO ROJAS, P. (2019), Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. en IUS Labor no 1, pp. 327-341
- OIT (1978), Convenio 150 sobre Administración del Trabajo. Ginebra
- OIT (2018), The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being, Ginebra
- OIT (2019), Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital, Ginebra.
- OIT (2021), El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente. Ginebra.
- OJEDA ÁVILES, A. (2010), La deconstrucción del Derecho del Trabajo. 1ra edición, La Ley.
- ORTIZ CHAPARRO, F. (1996), El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología, Mac GrawHill.
- 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 nº 42, Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe, Banco Interamericano de Desarrollo (BID-INTAL).
- PALOMEQUE, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (2016), Derecho del Trabajo, 24 edición, Universitaria Ramón Areces.
- PCC (2017), 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.
- PCC (2017), Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista, 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, Thomson Reuters.
- PÉREZ BOTIJA, E. (1969), Derecho del Trabajo, Marcial Pons.
- PÉREZ CAPITÁN, L. (2019), La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El Trade y el trabajo en las plataformas digitales. 1ª edición, Thomson-Reuters Aranzadi.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2018), El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura, Wolters Kluwer.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (1990), Nuevas tecnologías y relación de trabajo, Tirant Lo Blanch.

- PÉREZ LUÑO, A. (2012), El derecho ante las nuevas tecnologías, en *Notario del siglo XXI* nº 41, España. Disponible en: <http://www.elnotario.es/index.php/hemeroteca/revista-41/548-el-derecho-ante-las-nuevas-tecnologias-0-8050094412686392>
- PÉREZ VILLANUEVA, O. et. al. (2013), Cuba: la necesaria ruta del cambio económico. *Ciencias Sociales*.
- PLAZA ANGULO, J., PATIÑO-RODRÍGUEZ, D. y GÓMEZ-ÁLVAREZ DÍAZ, R. (2018), Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico. *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*. Aranzadi Thomson Reuters.
- RAMÍREZ, J. (2012), *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch.
- RASO DELGUE, J. (2017), La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo, en *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* nº 1, p.1-35.
- RIFKIN, J. (2003), El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. en *Revista Chilena de Derecho Informático*.
- RODRIGO URÍA y MENÉNDEZ A. (2001), *Curso de Derecho Mercantil*, Civitas.
- RODRÍGUEZ GARCÍA, J. (1995), Cuba 1990-1995. Reflexiones sobre una política económica acertada. *Cuba Socialista*.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. & HERNÁNDEZ BAJARANO, M. (2017), Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos, 1ª editorial, Bomarzo, pp. 19-48.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2019), Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes. en *Revista de internet, derecho y política*, pp.3-16.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2019), Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes. en *Revista de los estudios de Derecho y Ciencia Política de la Universitat Oberta de Catalunya*. n.º 28, pp. 1-14.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (2017), El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa, *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo.
- 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*, Wolters Kluwer.
- ROJAS, P. (2010), *Reclutamiento y selección 2.0. La nueva forma de encontrar talento*. UOC.
- ROSENBAUM CARLI, F. (2021), Dos nociones para delimitar la laboralidad del trabajo mediante plataformas digitales: autonomía y ajenidad. *Revista Teoría Jurídica Contemporánea*. Volumen 6, pp.1-47
- SALA FRANCO, T. (1997), *Derecho al Trabajo*. Tirant lo Blanch
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M. (2017), Uber como plataforma digital de servicios de transporte, en *Revista Foro* no. 2.
- SÁNCHEZ EGOZCUE, J. y TRIANA CÓRDOVI, J. (2010), Un panorama actual de la economía cubana, transformaciones en curso y retos perspectivas. *Cinuenta años de la Economía cubana*. *Ciencias Sociales*
- SAGARDOY BENGOCHEA, J; GIL y GIL, J. (2001), *Prontuario de derecho del trabajo*. 5ª edición. Civitas
- SASTRE-CENTENO, J. & INGLADA-GALIANA, M. (2018), La economía colaborativa: un nuevo modelo económico, en *CIRIEC* no 94, 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*, Bomarzo.
- TIC LAUDE (2013), *El reto de emprender*, Editorial Serrei de pub. España.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2015), El contrato de trabajo en el S. XXI: La economía colaborativa, Oндemand economy, Crowdsorcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. *Universidad de Valencia*, pp. 1-32.

- TODOLÍ SIGNES, A. (2017), El trabajo en la era de la economía colaborativa. Tirant lo Blanch.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2018), Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy). en Papeles de relaciones ecosociales y cambio global n.º 140, pp.95-103
- TODOLÍ SIGNES, A. (2020), Trabajo en plataformas: una oportunidad de llevar el Derecho del Trabajo al s. XXI. Tirant lo Blanch.
- TODOLÍ SIGNES, A. et al. (2018), Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado. Thomson Reuters-Aranzadi.
- TODOLSI, A. (2020), El contrato de trabajo en el Siglo XXI: La economía colaborativa, On-demand economy, Crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. España.
- TORRES MANRIQUE, F. (2004), Derecho empresarial. Gráfico Euro americana.
- UGARTE, J. (2014), Derecho del trabajo: invención, teoría y crítica. Thomson Reuters.
- VIAMONTES GUILBEAUX, E. (2007), Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación, Félix Varela.
- VICENT CHULIÁ, F. (1991), Compendio Crítico de Derecho Mercantil. José María Bosch.
- VIDA SORIA, J. et al. (2009), Manual de Derecho del Trabajo, 7ª edición, Comares.
- VILANOYA, L. (1999), Tesis Máster: El trabajo por cuenta propia en Cuba. Universidad de Barcelona.

# THE SEXUAL HARASSMENT IN WORK IN THE PERSPECTIVE OF CRIMINAL OFFENCE

Linert LIRËZA\*  
Andon KUME\*\*

**Abstract:** *Sexual harassment in the workplace is a pervasive issue that affects millions of individuals and organizations worldwide. It undermines the dignity and well-being of victims, disrupts workplace culture, and exposes organizations to legal and financial consequences. A primary reason for the pervasiveness of sexual harassment in the workplace is that women regard sexual behavior in the workplace as unacceptable and improper, while men more often view the same conduct as proper and jointly desired<sup>1</sup>. Conduct in the workplace that many men view as commonplace and acceptable may insult women co-workers. Furthermore, when some women lodge complaints against male co-workers or supervisors because of what they perceive as offensive workplace conduct, they are frequently advised that such conduct should be expected in the workplace. This paper highlights the importance of recognizing sexual harassment as a criminal offense, understanding the challenges in prosecution, and implementing comprehensive measures to create a safe and respectful work environment. It discusses the definitions and types of sexual harassment, the impact on victims and the workplace, the criminalization of such behavior across various jurisdictions, and prevention strategies. The paper also highlights high-profile cases with criminal offense implications, providing recommendations for addressing workplace sexual harassment more effectively.*

**Keywords:** *Sexual harassment; Workplace; Criminal Offence; Woman*

## Introduction

Sexual harassment in the workplace is a form of sex discrimination which negatively affects the working environment, undermines gender equality at work and creates unfair practices in employment. It creates psychological anxiety and stress for victims and if ignored, can result in high costs for companies through loss of productivity, low worker morale, absenteeism, and staff turnover. Before the 1970s, the term “sexual harassment” would have been met with a blank look. Sexual overtures and disparaging remarks about workers’ competence based on their gender were widely considered acceptable behavior. In 1974, a US district court judge found that a woman whose job was eliminated in retaliation for refusing to have sex with her supervisor was not protected under employment law

---

\* PhD, Department of Law, Faculty of Political Sciences and Law, “Aleksandër Moisiu” University, Durrës, Albania, e-mail linert lireza@yahoo.com

\*\* Prof. Asoc. PhD, Department of Law, Faculty of Political Sciences and Law, “Aleksandër Moisiu” University, Durrës, Albania e-mail andon.kume@gmail.com

<sup>1</sup> Kathryn Abrams, Gender Discrimination and the Transformation of Workplace Norms, 42 VAND. L. REV. 1183, 1210 (1989)

but was instead facing the personal consequences that may arise when sexual advances are rebuffed. Recognition of sexual harassment as an illegal workplace behavior originated in the US following influential work by Catharine MacKinnon, who argued that sexual harassment is sex discrimination under Title VII of the Civil Rights Act of 1964. In 1980, the US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) issued guidelines defining workplace sexual harassment. Many countries quickly followed the US's lead in recognizing sexual harassment as an illegal form of workplace behavior. Sexual harassment in the workplace is now internationally condemned as a form of sex discrimination and as a violation of human rights and more than 75 countries have enacted legislation prohibiting it.<sup>2</sup> This phenomenon includes a wide range of behaviors, from glances and rude jokes, to demeaning comments based on gender stereotypes, to sexual assault and other acts of physical violence. Although the legal definition varies by country, it is understood to refer to unwelcome and unreasonable sex-related conduct. A fairly comprehensive definition considers sexual harassment as "any unwelcome sexual advance, request for sexual favour, verbal or physical conduct or gesture of a sexual nature, or any other behaviour of a sexual nature that might reasonably be expected or be perceived to cause offense or humiliation to another. Such harassment may be, but is not necessarily, of a form that interferes with work, is made a condition of employment, or creates an intimidating, hostile, or offensive work environment".<sup>3</sup> From the other side, depending on the country, sexual harassment may be covered under a range of legal principles: as employment discrimination on the basis of sex, under labour law protections against unfair dismissal, under human rights law, under health and safety laws requiring provision of a safe working environment, under criminal law (especially for sexual assault), as a tort (an intentional act for which courts can grant damages awards), and under contract law (such as breach of contract against unfair dismissal).<sup>4</sup> Judicial decisions have been instrumental in defining sexually harassing behaviours and in assigning liability and remedies. In the US, sexual harassment is covered under employment discrimination law as a form of discrimination on the basis of sex. The legal tradition in Europe, while also recognizing sexual harassment as employment discrimination, has emphasized the harm caused by sexual harassment to the dignity of men and women at work.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Herch J, IZA World of Labor Role, Sexual harassment in the workplace, 2015

<sup>3</sup> World Bank *Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality*. London: Bloomsbury Publishing, 2013.

<sup>4</sup> McCann, D. *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*. Geneva: International Labour Office, 2005.

<sup>5</sup> European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs *Sexual Harassment in the Workplace in the European Union*. Brussels: European Commission, 1998.

## 1. The vulnerable social groups and forms of sexual harassment

Although both men and women are sexually harassed, international survey data show that a majority of victims are women. Victims are more likely to be younger, hold lower-position jobs, work mostly with and be supervised by members of the opposite sex, and, for female victims, work in male-dominated occupations<sup>6</sup>. Vulnerable populations such as migrant workers are especially subject to sexual assault and other forms of abuse and violence.<sup>7</sup> Sexual harassment of women is particularly high in the military.<sup>8</sup> Records of legal charges of sexual harassment provide further information on characteristics of victims. The rate of sexual harassment per 100,000 workers calculated from charges filed with the US EEOC exhibits substantial variation by industry, age, and sex. Women are at far greater risk of sexual harassment than men in every industry and at every age.<sup>9</sup> For both men and women, the risk is highest for those ages 25–44. The risk of sexual harassment is higher for women in male-dominated industries, but the risk for men does not vary with the sex composition of the industry. The sexual harassment rate for women in the female-dominated industries of education and health services is low but about double the rate for men in those industries. The rate for women in the male-dominated mining industry is 71 cases per 100,000 female workers, which is 31 times the male rate.<sup>10</sup> The productivity and pay of victims of sexual harassment, as well as of their co-workers, are expected to be lower if sexual harassment induces inefficient turnover, increases absenteeism, and generally wastes work time as workers attempt to avoid interactions with harassers.

The individuals who are sexually harassed report a wide range of negative outcomes. There is extensive evidence of lower job satisfaction, worse psychological and physical health, higher absenteeism, less commitment to the organizations, and a higher likelihood of quitting one's job.<sup>11</sup> Among US federal government workers, 21% of those who have been sexually harassed report that their productivity declined

---

<sup>6</sup> US Merit Systems Protection Board, Office of Policy and Evaluation *Sexual Harassment in the Federal Workplace: Trends, Progress, and Continuing Challenges*. Washington, DC: US Government Printing Office, 1995

<sup>7</sup> McCann, D. *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*. Geneva: International Labour Office, 2005.

<sup>8</sup> Ilies, R., Hauseman, N., Schwochou, S., Stibal, J. "Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities" *Personnel Psychology*, 2003, p. 607–631,

<sup>9</sup> Hersch, J. "Compensating differentials for sexual harassment" *American Economic Review Papers and Proceedings*, 2011, p 630–634.,

<sup>10</sup> Ibidem

<sup>11</sup> Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., Magley, V. J. "Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model" *Journal of Applied Psychology*, 1997, 578–589.

as a consequence.<sup>12</sup> Workers who report sexual harassment are also at risk of retaliation, which results in even lower job satisfaction and worse psychological and health outcomes.<sup>13</sup>

Because workplace sexual harassment reduces worker productivity, victims may have lower earnings. But sexual harassment is universally considered an extremely negative working condition, which suggests that a pay premium may arise for this type of working condition, similar to the premiums in jobs in which workers face a high risk of death or injury, risks that are also costly for firms to eliminate. Thus, the direction of the relation between the risk of sexual harassment and earnings is not predictable a priori. And there is only limited evidence on whether earnings are affected by experiences of sexual harassment or not. Analysis of sexual harassment charges filed with the US EEOC shows that workers are paid a premium for employment in jobs with a higher risk of sexual harassment: \$0.50 an hour for men and \$0.25 an hour for women for workers with an average risk of sexual harassment relative to those with zero risk. From the other side, sexual harassment in the workplace can be physical, verbal or non-verbal, and include the major forms as follows:

(a) Physical forms of sexual harassment such as any unwanted contact, ranging from intentionally touching, caressing, pinching, hugging or kissing to sexual assault or rape.

(b) Verbal forms of sexual harassment include socially and culturally inappropriate and unwelcome comments with sexual overtones such as sexually suggestive jokes or comments about a person's dress or body, made in their presence or directed toward them. They also include persistent proposals and unwelcome requests or persistent personal invitations to go out.

(c) Non-verbal forms of sexual harassment include unwelcome gestures, suggestive body language, indecent exposure, lascivious looks, repeated winks, and gestures with fingers. It also includes the unwelcome display of pornographic materials, sexually explicit pictures and objects, screen savers or posters as well as sexually explicit e-mails, notes or SMS messages.

As a result, sexual harassment is known as a *behaviour of a sexual nature including retaliatory conduct in response to rejection of sexual advances that has the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. Such conduct can include online harassment via social media and all forms of electronic communication.*

---

<sup>12</sup> US Merit Systems Protection Board, Office of Policy and Evaluation *Sexual Harassment in the Federal Workplace: Trends, Progress, and Continuing Challenges*. Washington, DC: US Government Printing Office, 1995.

<sup>13</sup> Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M., Fitzgerald, L. F. "The (un)reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment" *Journal of Applied Psychology*, 2002, p 230–242

## **2. Comparative Approach to Sexual Harassment in EU Country**

The legislative framework covering sexual harassment is rapidly changing. Equal opportunity, labor and employment, and criminal laws may all be applied separately or in combination to deal with this behavior.<sup>14</sup>

In France, the Law on the Reform of the general provisions of the Penal Code<sup>15</sup> (1992) explicitly deals with sexual harassment, as acts instilling fear, conferring threats, imposing constraints or exercising undue pressure with the aim of asserting undue pressure. Law on Social Modernization (2002) and Law on sexually-oriented abuse of power within working relationships (1992) are both described as explicitly dealing with sexual Harassment/Harassment based on Sex. However, the definitions contained in these laws are not provided. Information provided in relation to French Case Law indicates that very high standards are set as regards to the definition of acts of sexual harassment and that the compensation awarded to the victim by the courts is regarded by the respondents as insufficient.

In Germany, the Law to protect employees from sexual harassment in the workplace (Employee Protection Act, 1994); explicitly deals with sexual harassment in the workplace and defines it as consisting of “any intentional sexually-oriented behaviour that violates the dignity of employees in the workplace”. This includes: - Sexual acts and types of behaviour that are penalized under criminal codes, as well as - other sexual acts and demands for such acts, sexually-oriented touches, remarks of a sexual nature, as well as showing and visibly displaying pornographic images that are clearly rejected by the party concerned. Some forms of sexual harassment can be prosecuted under the Penal Code for example as (sexual) intimidation or insult, but there is no specific regulation. Under certain conditions sexual harassment may be deemed as discrimination because of sex under section 611 of Civil Law. The Federal Civil Servants Act prohibits sexual harassment implicitly as disloyal conduct that can be prosecuted as infraction of discipline. According to German Case Law the relative rarity of proceedings and problems include the burden of proof. In addition, the courts have had problems with the application of the legal definition of harassment. Case Law mostly refers to actions of the harasser for protection against unwanted dismissal or other sanctions taken by the employer.

In Italy, Act no. 903 of 9/12/77 does not explicitly regulate Sexual Harassment/Harassment based on Sex. It does, however, provide that, “Any deed, pact or behaviour which gives rise to a prejudicial effect, including discrimination indirectly against female or male workers because of their gender constitutes discrimination. Any prejudicial treatment resulting from the adoption of criteria which disadvantages a worker in a proportionally greater manner and regard requirements which are not essential for carrying out the working activity constitute indirect discrimination”. The Italian Presidency

---

<sup>14</sup> Chappell, L. Dundcan & Di Martino, V. Violence at Work. Third Edition, International Labour Office, Geneva, 2006, p.159

<sup>15</sup> Article 222-33 of the French Criminal Code

of Council of Ministers indicated that this provision has been interpreted to cover sexual harassment. Other relevant legislation includes Act No.12 (1992) and Legislative Decree 196, 2000 both of which implicitly regulate sexual harassment. The manner in which this occurs is not described. In Italy, in general the employer is under an obligation to protect the moral sphere of the worker in the company and to ensure that the exercise of hierarchical power is informed by principles of correctness.<sup>16</sup> The Italian respondents highlight the absence of specific regulations as being problematic but report judicial decisions to the effect that (Civil Court of Cassation, Labor Section, 19 December 1998 no.12717) on the spot dismissal is legitimate for Sexual Harassers; as well as a number of cases on remedies for Sexual Harassment.<sup>17</sup>

In United Kingdom, neither the Sex Discrimination Act (1975) nor the Employment Rights Act (1996) explicitly regulate sexual harassment, but many instances of sexual harassment will amount to sex discrimination for the purposes of the 1975 Act and the courts refer to the EC Codes or Practice on the Dignity of Women and Men at work (92/131/EC) or guidance on the definition of sexual harassment. The Protection from Harassment Act 1997 and, in Northern Ireland, the Protection from Harassment Order (1997) provide that: “A person must not pursue a course of conduct – (a) which amounts to harassment of another, and (b) which he knows or ought to know amounts to harassment of the other. For the purposes of this section, the person whose course of conduct is in question ought to know that the amount to harassment of another if a reasonable person in possession of the same information would think the course of conduct amounted to harassment of the other”. Furthermore, the Health and Safety at Work Act 1974, and the Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, impose obligations upon the employer to safeguard the health and safety of workers. Similar material provisions apply in Northern Ireland. Subject to sexual harassment would not be consistent with these obligations. The sex discrimination provisions of domestic law do not expressly render sexual harassment unlawful.<sup>18</sup> This gap has been partially filled by expansive interpretation of the concept of direct discrimination in the UK and, in EU law terms, by a European Commission Recommendation (EEC/92/131) and associated Code of Practice (92/131/EEC) on the Dignity of Women and Men at Work. The EC Recommendation adopts the following definition of sexual harassment. Conduct of a sexual nature, or other conduct based on sex affecting the dignity of women and men at work (which) is unacceptable if:

- a. such conduct is unwanted, unreasonable and offensive to the recipient;
- b. is used as a basis for an employment decision; and/or
- c. such conduct creates an intimidating hostile or humiliating working environment for the recipient.

---

<sup>16</sup> Artan Çela, *Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Science, Sexual Harassment at Work: A European Experience*, 2015, p 88

<sup>17</sup> Court of Pisa, labor section, 10 April 2002. 80,000/00 euro; Court of Forli, labor section 15, March 2001, 33,053.24 euro; Court of Pinerolo, labor section, 6 February 2003, n.30, 30,340.00 euro; Court of Pisa, 3 October 2001, 15,493.71 euro.

<sup>18</sup> Artan Çela, *Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, Sexual Harassment at Work: A European Experience*, 2015

The EC Code of Practice further defines sexual harassment as unwanted conduct of a sexual nature or other conduct based on sex affecting the dignity of women and men at work. This can include unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct. The EAT endorsed this definition in *Wadman vs Carpenter Farrer Partnership* (1993, IRLR 374) and *British Telecommunications plc vs Williams* (1997 IRLR, 668). The UK courts have accepted that sexual harassment can amount to unlawful direct sex discrimination if the harasser treats a woman less favourably than he would have treated a man and does so on grounds of her sex.<sup>19</sup> They have accepted that a single act, if sufficiently serious, may amount to sexual harassment<sup>20</sup> and the coarse remarks of a sexual nature may amount to sexual harassment.<sup>21</sup> In *MacDonald vs Min of Defence* (2003) the House of Lords ruled that employers may be liable for acts of harassment committed by an employee on a colleague, but will not ordinarily be liable to acts of harassment committed against their 3rd parties.<sup>22</sup>

### **3. The need for criminalization of sexual harassment**

There is a wealth of research on the topic of criminalisation. One strand engages with political philosophy, legal philosophy and criminal law theory, with the aim of defining the boundaries of criminal law and systematising legitimate reasons for criminalisation.<sup>23</sup> Another strand is the field of criminology, which situates crime control in the socioeconomic structure of society, revealing how criminalisation (re)produces social and economic inequalities along class, race and gender lines.<sup>24</sup> As mentioned above, one feminist approach within this field has been to examine the role of criminal law and punitive measures in feminist struggles to end sexual violence.

Criminalization of sexual harassment is a topic that has been debated for many years. Many countries around the world have already criminalized sexual harassment. Although some authors believe that existing civil remedies are enough, we promote that making sexual harassment a criminal offense would better protect victims and deter potential perpetrators. In this way, countries would align their legal systems with international norms and standards, demonstrating a commitment to eradicating this pervasive issue. Criminalizing sexual harassment would create clear legal definitions of what constitutes harassment, reducing ambiguity and providing clear guidelines for appropriate behaviour. This clarity could help both potential victims and perpetrators better understand the legal boundaries. Criminalizing sexual harassment would serve as a strong deterrent to potential perpetrators, as the fear of

---

<sup>19</sup> *Porcelli vs Strathclyde Regional Council*, 1986, ICR 564

<sup>20</sup> *Bracebridge Engineering Ltd vs Darby*, 1990

<sup>21</sup> *Chief Constable of the Lincolnshire Police v Stubbs*, 1999, IRLR 81; *Reed and Bull Information Systems Ltd v Stedman*, 1999, IRLR 299

<sup>22</sup> Department of Justice, 2004, 13-28

<sup>23</sup> Duff, *The Realm of Criminal Law*, Oxford University Press, 2018

<sup>24</sup> Garland, *The Culture of Control: Crime and Social Order in Contemporary Society*, 2001, Oxford University Press

criminal charges, fines, and possible imprisonment could discourage them from engaging in such behaviour. By criminalizing sexual harassment, the legal system would send a clear message that such conduct is unacceptable and that victims have a right to be protected from it. This would provide victims with a sense of safety and security, knowing that the law is on their side. From the other side, criminalizing sexual harassment would reinforce societal values that emphasize respect, dignity, and equality for all individuals. It would make it clear that harassment, in any form, is incompatible with these values and should not be tolerated. If sexual harassment would be a criminal offense, employers would be more likely to take allegations seriously and implement robust policies and procedures to address the issue, as they would want to avoid potential legal ramifications. The criminalization, could open the door for restorative justice processes, in which victims and perpetrators come together to address the harm caused and identify ways to prevent future occurrences. This approach could help victims regain a sense of control and empower them to heal while holding offenders accountable for their actions.

## **CONCLUSIONS**

Sexual harassment is one of the most commonly regulated forms of violence and harassment in the world of work. Of the 80 countries studied by the ILO, 65 countries regulate such a phenomenon.<sup>25</sup> It is important to take effective measures to prevent and prohibit sexual harassment in the world of work. Action against sexual harassment in the world of work requires an inclusive, integrated and gender responsive approach, and legislative gaps need to be closed to ensure the effective prevention of, and protection against, sexual harassment. For example, criminal law allows victims to seek police protection, but is usually limited to sexual assault, requires a high burden of proof and does not address the wide range of unacceptable behaviours and practices that sexual harassment includes. In practice, prosecutions of sexual harassment under criminal law are rare and unlikely to be successful. On the other hand, labour law can cover a wider range of behaviors, but its scope may be limited by the type of contract. Coverage of labor law is often limited to those with an employment contract and a strict employee- employer relationship, thus excluding independent contractors, trainees, volunteers, job applicants and others. In this regard, workers and employers, and their organizations, play an essential role in building respectful, gender-responsive workplace cultures. This can be achieved through legislation, collective agreements and other measures aiming at breaking down the climate of impunity and sexism surrounding sexual harassment, providing training and undertaking awareness-raising, and supporting victims.

---

<sup>25</sup> ILO. Report V (1) Ending violence and harassment against women and men in the world of work, ILC.107/V/1 Geneva.

**Bibliography:**

- Kathryn Abrams, Gender Discrimination and the Transformation of Workplace Norms, 42 VAND. L. REV. 1183, 1210 (1989).
- Herch J, IZA World of Labor Role, Sexual harassment in the workplace, 2015
- World Bank Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality. London: Bloomsbury Publishing, 2013.
- McCann, D. Sexual Harassment at Work: National and International Responses. Geneva: International Labour Office, 2005.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs Sexual Harassment in the Workplace in the European Union. Brussels: European Commission, 1998.
- US Merit Systems Protection Board, Office of Policy and Evaluation Sexual Harassment in the Federal Workplace: Trends, Progress, and Continuing Challenges. Washington, DC: US Government Printing Office, 1995
- McCann, D. Sexual Harassment at Work: National and International Responses. Geneva: International Labour Office, 2005.
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., Stibal, J. "Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities" Personnel Psychology , 2003, p 607–631,
- Hersch, J. "Compensating differentials for sexual harassment" American Economic Review Papers and Proceedings, p 630–634., 2011
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., Magley, V. J. "Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model" Journal of Applied Psychology , 1997, p 578–589.
- US Merit Systems Protection Board, Office of Policy and Evaluation Sexual Harassment in the Federal Workplace: Trends, Progress, and Continuing Challenges. Washington, DC: US Government Printing Office, 1995.
- Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M., Fitzgerald, L. F. "The (un)reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment" Journal of Applied Psychology, 2002, p 230–242
- Chappell, L. Dundcan & Di Martino, V. Violence at Work. Third Edition, International Labour Office. Geneva, 2006, p.159
- Artan Çela, Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Science, Sexual Harassment at Work: A European Experience, 2015, p 88
- Porcelli vs Strathclyde Regional Council, 1986, ICR 564
- Bracebridge Engineering Ltd vs Darby, 1990
- Chief Constable of the Lincolnshire Police v Stubbs, 1999, IRLR 81; Reed and Bull Information Systems Ltd v Stedman, 1999, IRLR 299)
- Department of Justice, 2004, 13-28
- Duff, The Realm of Criminal Law, Oxford University Press, 2018
- Garland, The Culture of Control: Crime and Social Order in Contemporary Society , Oxford University Press, 2001
- ILO. Report V (1) Ending violence and harassment against women and men in the world of work, ILC.107/V/1, Geneva

# PROHIBITION OF FORCED LABOUR. THE ALBANIAN CASE

Linert LIRËZA\*

**Abstract:** *Freedom from forced or compulsory labour is one of the most important of the human rights coming within the sphere of competence of the International Labour Organization (ILO). Nowadays, forced labour is present in some form on all continents, in almost all countries, and in every kind of economy. Much forced labour today is in the informal economy, in remote or hidden locations in developing and industrialized countries alike. Forced labour, slavery and trafficking in persons have been issues of concern for the international community since the nineteenth century. While these concepts overlap in practice, they are defined separately in international law. It is presented a causal relationship between forced labour and some social phenomens. As a result, through Albanian case, this paper aims to identify the newst forms of forced labour and the way of prevetion according to different social economic context..*

**Keywords:** *forced labour; slavery; bonded labour; child labour; convention; servitude*

## Introduction

Human rights are the rights people have as a consequence of being human. They do not need to be given, bought, earned or inherited. Freedom from forced or compulsory labour is one of the most important of the human rights coming within the sphere of competence of the International Labour Organization (ILO). Historically, it was among the first basic human rights subjects within the Organization's mandate to be dealt with in the international labour standards. Forced Labour is explicitly banned by four major international human rights agreements: the 1926 Slavery Convention; the 1948 Universal Declaration of Human Rights; the 1956 Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade and Institutions and Practices similar to Slavery; and the 1966 International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)<sup>1</sup>. The latter two also prohibit forced labour and slavery-like institutions, but the bestknown international instrument for the suppression of forced labour is the 1930 ILO Convention No. 29 (concerning forced labour). It defines forced labour as: 'work or service, which is exacted from any

---

\*PhD, Department of Law, Faculty of Political Sciences and Law, "Aleksandër Moisiu" University, Durrës, Albania

<sup>1</sup> According to article 7 of ICCPR (International Covenant on Civil and Political Rights) "No one shall be subjected to torture or to cruel, inhuman or degrading treatment or punishment." In Article 8 it is stated that: "No one shall be held in slavery; slavery and the slave-trade in all their forms shall be prohibited, no one shall be held in servitude and no one shall be required to perform forced or compulsory labour". Article 8 further states that "the prohibition of forced labour does not precludes the performance of hard labour in pursuance of a sentence to such punishment by a competent court and subscribes four kinds of work or service not deemed to be included within the term of 'forced or compulsory labour.'"

person, under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily'. In short, forced labour is labour performed under compulsion and subject to a penalty.

International action against forced or compulsory labour has historically been directed towards the fight against slavery. Forced labour issues as such became the subject of systematic study and standard setting at the international level only after the First World War, following the work of the League of Nations regarding mandated territories and of the adoption of the 1926 Slavery Convention<sup>2</sup>. According to article 4 of the European Convention of Human Rights, prohibition of slavery and forced labour provides :

*"1. No one shall be held in slavery or servitude.*

*2. No one shall be required to perform forced or compulsory labour.*

*3. For the purpose of this article the term 'forced or compulsory labour' shall not include:*

*(a) any work required to be done in the ordinary course of detention imposed according to the provisions of Article 5 of [the] Convention or during conditional release from such detention;*

*(b) any service of a military character or, in case of conscientious objectors in countries where they are recognised, service exacted instead of compulsory military service;*

*(c) any service exacted in case of an emergency or calamity threatening the life or well-being of the community;*

*(d) any work or service which forms part of normal civic obligations."*

These Conventions aim at guaranteeing to all human beings freedom from forced labour, irrespective of the nature of the work or the sector of activity in which it may be performed. The two instruments effectively supplement each other, and their concurrent application should contribute to the complete eradication of forced or compulsory labour in all its forms.

Forced labour is a collective term for different practices of which some elements of control and ownership are shared<sup>3</sup>:

1. The degree of restriction of the right to freedom of movement (worker is not free to leave);

2. The degree of control over personal belongings (worker is 'owned' or controlled by an 'employer');

3. The existence of informed consent, and full understanding of the nature of the relationship between the parties (work is not voluntary of character or freely chosen). These characteristics of control and ownership are often accompanied by use of (or

---

<sup>2</sup> Slavery, Servitude, Forced Labour and Similar Institutions and Practices Convention of 1926, League of Nations Treaty Series, Vol. 60, p. 253.

<sup>3</sup> Amnesty international UK and the Prince of Wales International Business Leaders Forum, Business and Human Rights A Geography of Corporate Risk, 2002.

threat of use of) violence or other threats and penalties like confiscation of wages, confiscation of personal documents, (threat of) dismissal etc.

Albania ratified Convention No. 29, the Forced Labour Convention, in 1957 and Convention No. 105 on the Abolition of Forced Labour in 1997. However, the country was a source country for men, women, and children trafficked for the purposes of sexual exploitation and forced labour; including forced begging and agricultural work. In Albania, unfortunately there is a considerable number of children forced to work when they should be learning and playing. Many of them are denied basic health care, education, adequate nutrition, and the protection and security of their communities and families. The Albanian law prescribes that children between ages 6- 16, should go to school. Article 32 of the CRC Conventions guarantees children the right to be protected from “performing any work that is likely to be hazardous or to interfere with the child’s education.

### **1. The forms of forced labour**

Forced labour is a truly global problem, also present in developed countries where it affects mainly trafficked migrant workers. While global companies operating legally do not normally directly employ forced labour, they may be linked to such practices through their business relationships, including leased workers, contractors or suppliers. The Global Slavery Index developed by human rights organization Walk Free provides a country-by-country ranking of the number of people in modern slavery. According to International Labour Organization, 49.6 million people were living in modern slavery in 2021, of which 27.6 million were in forced labour and 22 million in forced marriage. Forced labour takes different forms, including debt bondage, trafficking, forms of modern slavery etc

#### ***a)Slavery***

The exercise of the right of ownership over a person is particularly key in slavery where the owners were able to treat slaves as if they were possessions. Across the world, the nature of slavery is changing from one of long-term ownership to one where the exploited person is perceived as a disposable asset. In the new types of slavery, someone is perceived to become the property of another person, who exploits his or her labour, until such time as it no longer suits the owner<sup>4</sup>. This may be in the context of domestic work, agricultural work, the sexindustry or elsewhere. In Albania, mining is defined as one of the most egregious violations of child labour law.

#### ***b)Bonded labour***

The most widespread form of forced labour is bonded labour (debt bondage). A situation in which a debtor made a pledge of his personal services (or of those of a person under his control) as security for a debt. The value of those services is not

---

<sup>4</sup> For a fuller exploration, see Bales, K., 1999. See also Amnesty International, Mauritania A future free from slavery?, 2002.

applied towards the liquidation of the debt. Or the length and nature of those services are not limited and defined<sup>5</sup>. People become bonded labourers by taking a loan, or being tricked into taking one. With inflated interest rates, debts are often inherited and passed down through generations. Bonded labour often occurs in situations of extreme poverty. For example in cottonseed production in India poor families are offered a loan during low season, in exchange for the labour services of their children during the harvest. The child's labour serves as repayment of the debt taken, but the amount of labour, hours, etc. is rarely fixed. In Bangladesh, India, Nepal, and Pakistan millions of people work as bonded labourers, firmly rooted in the caste system and the feudal agricultural relationships. In these countries it is practiced in brick making and stone quarrying and in agriculture, both on small farms and on large export-oriented estates<sup>6</sup>.

**c) Prison labour**

Legal provisions limit the scope of possibilities for a prison to require the prisoners to work. Still there are countries in which prisoners are subject to forced prison labour, which is characterised by lack of consent (the work is not voluntary of character), and lack of reasonable remuneration. China, for instance, makes use of forced labour as a corrective measure; prisoners are detained for re-education or reform through labour, without right of access to a lawyer nor a hearing for them to defend themselves. Assignment to re-education through labour, is usually decided by the police alone, without judicial supervision or review. Often these prisons are concealed behind a façade of commercial factories, masked by a company name<sup>7</sup>. Some of these factories produce for export to Western countries or are suppliers to foreign corporations.

**d) Forced overtime**

Another and more subtle issue of concern is forced overtime. In periods of high demand, it is common practice to request extra working hours from employees. Sometimes the pressure to meet tight production targets induces managers to apply illegal methods to force employees to work extra hours. When a worker has not voluntarily offered to work overtime and is working extra hours under the menace of a penalty he/she is considered to be forced to work. The threat of penalties can range from wage-cuts to mistreatment (physical or mental), from threat of dismissal to simply being locked-in.

**e) Child labour**

Child labour and forced labour are closely connected. Children (under 18) working in particularly exploitative, abusive or dangerous settings also qualifies as forced labour under international law. Quite a few human rights groups actually consider all child workers as forced labourers, because children are regarded as lacking the legal and mental ability to give true consent. The International Labour

---

<sup>5</sup> Weisbrodt D. and Anti-Slavery International, 2002, p 14.

<sup>6</sup> [www.antislavery.org](http://www.antislavery.org) visited June 8, 2005.

<sup>7</sup> [www.laogai.org](http://www.laogai.org), visited 8 June 2005. This website provides a Laogai Handbook listing Laogai (Reform through Labor) camps in China and the products made in each of these camps.

Organization estimated that some 246 million children aged 5-17 years are engaged in child labour around the world. Of these, some 179 million are caught in the worst forms of child labour<sup>8</sup>. Although there is a specific Convention dealing with the worst forms of child labour<sup>9</sup>, as some member States have not yet ratified it, forced labour imposed on children continues to be examined within the framework of supervision of the application of Convention No. 29. Forced labour imposed on children who are victims of trafficking constitute one of the most serious forms of infringement of the latter Convention. In 2021, Albania made moderate advancement in efforts to eliminate the worst forms of child labor. The government created the Ministry of State for Youth and Children, which will play a central role in developing programs to promote the well-being of children in Albania. However, children in Albania are subjected to the worst forms of child labor, including use in illicit activities and forced begging, and in commercial sexual exploitation, sometimes as a result of human trafficking. Children also perform dangerous tasks in mining, including chromium. Albania's legal framework governing child labor does not explicitly prohibit using, procuring, or offering children for illicit activities.

## **2. Cases of forced labour according to the light of European Court of Human Rights**

The Court's judgments and decisions serve not only to decide those cases brought before it but, more generally, to elucidate, safeguard and develop the rules instituted by the Convention, thereby contributing to the observance by the States of the engagements undertaken by them as Contracting Parties (*Ireland v. the United Kingdom*, § 154, 18 January 1978, Series A no. 25; *Jeronovičs v. Latvia* [GC], no. 44898/10, § 109, ECHR 2016).

In interpreting the concepts under Article 4 of the Convention, the Court relies on international instruments such as the 1926 Slavery Convention (*Siliadin v. France*, § 122), Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade and Institutions and Practices Similar to Slavery (*C.N. and V. v. France*, § 90), ILO Convention No. 29 (Forced Labour Convention) (*Van der Musselle v. Belgium*, § 32) and Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings ("Anti-Trafficking Convention") and the Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children supplementing the United Nations Convention against Transnational Organised Crime ("Palermo Protocol"), 2000 (*Rantsev v. Cyprus and Russia*, § 282).

In considering the scope of "slavery" under Article 4, the Court refers to the classic definition of slavery contained in the 1926 Slavery Convention, which

---

<sup>8</sup> ILO, 2002, pp 17-18

<sup>9</sup> The Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182).

defines slavery as “the status or condition of a person over whom any or all of the powers attaching to the right of ownership are exercised” (*Siliadin v. France*, § 122).

In *Siliadin v. France*, where the applicant, an eighteen years old Togolese national, was made to work as a domestic servant fifteen hours a day without a day off or pay for several years, the Court found that the treatment suffered by her amounted to servitude and forced and compulsory labour, although it fell short of slavery. It held that, although the applicant was, clearly deprived of her personal autonomy, she was not held in slavery as there was no genuine right of legal ownership over her, thus reducing her to the status of an “object” (§ 122).

In a case concerning alleged trafficking of a minor girl, the Court also considered that there was not sufficient evidence indicating that she was held in slavery. It held that, even assuming that the applicant’s father received a sum of money in respect of the alleged marriage, in the circumstances of that case, such a monetary contribution could not be considered to amount to a price attached to the transfer of ownership, which would bring into play the concept of slavery. In this connection, the Court reiterated that marriage has deep-rooted social and cultural connotations which may differ largely from one society to another and that therefore this payment can reasonably be accepted as representing a gift from one family to another, a tradition common to many different cultures in today’s society (*M. and Others v. Italy and Bulgaria*, § 161).

Servitude is another mechanism of forced labour dimension. The Court noted that servitude was a specific form of forced or compulsory labour, or, in other words, “aggravated” forced or compulsory labour. In fact, the fundamental distinguishing feature between servitude and forced or compulsory labour within the meaning of Article 4 of the Convention lies in the victims’ feeling that their condition is permanent and that the situation is unlikely to change. The Court finds it sufficient that this feeling be based on the above-mentioned objective criteria or be brought about or kept alive by those responsible for the situation (*C.N. and V. v. France*, § 91). In *Siliadin v. France* the Court considered that the applicant was held in servitude because, in addition to the fact that the applicant was required to perform forced labour, she was a minor with no resources, vulnerable and isolated with no means of living elsewhere than the home where she worked at their mercy and completely depended on them with no freedom of movement and no free time.

In the case of *Van der Musselle v. Belgium* the Court had recourse to ILO Convention No. 29 concerning forced or compulsory labour. For the purposes of that Convention the term “forced or compulsory labour” means “all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily”. (*Graziani-Weiss v. Austria*; *Stummer v. Austria* [GC], § 118 and *Adigüzel v. Turkey* (dec.), §§ 26-27 with the case-law references cited therein).

From the other side, in the case *S.M. v. Croatia* [GC] the Court clarified that the notion of “forced or compulsory labour” under Article 4 aims to protect against instances of serious exploitation, such as forced prostitution, irrespective of whether,

in the particular circumstances of a case, they are related to the specific human trafficking context.

European Court of Human Rights has interpreted the criteria for having forced labour during detention or conditional release. Article 4 § 3 (a) indicates that the term “forced or compulsory” labour does not include “any work to be done in the ordinary course of detention” (*Stummer v. Austria [GC]*, § 119) or during conditional release from such detention. In establishing what is to be considered “work required to be done in the ordinary course of detention”, the Court will have regard to the standards prevailing in member States (*ibid.*, § 128). The criteria which serve to delimit the concept of compulsory labour include the notion of what is in the normal course of business. Work or labour that is in itself normal may in fact be rendered abnormal if the choice of the groups or individuals bound to perform it is governed by discriminatory factors. Therefore in cases where the Court has found that there was no forced or compulsory labour for the purpose of Article 4, it does not follow that the facts in issue fall completely outside the ambit of Article 4 and, hence, of Article 14 (*Van der Musselle v. Belgium*, § 43; *Zarb Adami v. Malta*, § 45). For example, any unjustified discrimination between men and women in the imposition of a civic obligation is in breach of Article 14 in conjunction with Article 4 of the Convention (*ibid.*, § 83; *Karlheinz Schmidt v. Germany*, § 29).

## Conclusion

At the time of the adoption of Convention No. 29, there were far more instances of slavery and slave-like practices worldwide than exist today. In this respect, there have been improvements in many countries in relation to the gross and more obvious forms of forced labour. However, some of these practices regrettably still exist in a number of countries in various forms, including debt bondage.<sup>10</sup>

A key finding from their latest 2018 data suggests that the prevalence of modern slavery in high-GDP countries is higher than previously understood<sup>11</sup>. This underscores that even in countries with seemingly strong legislation against modern slavery, there continue to be critical gaps in the protection of vulnerable groups. In this context, the full implementation of the forced labour Conventions still requires various complex issues to be resolved.

In Albania, forced labour risks have increased even as a result of the COVID-19 pandemic. As millions of workers have been left without an income due to the pandemic, and without any savings or social protection to fall back on, this increases the pool of workers vulnerable to debt bondage and other forms of forced labour. From the other side, there exists a causal relationship exists between forced labour

---

<sup>10</sup> General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), Geneva 2007

<sup>11</sup> <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/forced-labour/>

and poverty. At the very least, poor conditions are conducive to the existence of forced labour. The poorer and more vulnerable one is, the easier one is induced into debt or compelled into forced work.

**Bibliography:**

1. Amnesty International, People's Republic of China, Detained and Imprisoned Labour Rights Activists, AI Index: ASA 17/014/2002, 30 April 2002.
2. Slavery, Servitude, Forced Labour and Similar Institutions and Practices Convention of 1926, League of Nations Treaty Series
3. Amnesty International, Mauritania: A future free from slavery, AI Index: AFR 38/005/2002, 7 November 2002.
4. Amnesty International, Democratic Republic of the Congo. "Our brothers who help kill us" - economic exploitation and human rights abuses in the east, AI Index: AFR 62/010/2003, 1 April 2003.
5. Amnesty International, Zhang Shanguang teacher and labour activist, China, AI Index: ASA 17/003/2003, 15 January 2003.
6. Amnesty International, International Labour Organization, Amnesty International's concerns relevant to the 91st session of the International Labour Conference, AI Index: IOR 42/003/2003, 11 April 2003.
7. Amnesty International, International Labour Organisation: 91st Session of the International Labour Conference, 3-19 June 2003.
8. Amnesty International, Kosovo (Serbia and Montenegro) "So does it mean that we have the rights?" Protecting the human rights of women and girls trafficked for forced prostitution in Kosovo, AI Index: EUR 70/010/2004, 6 May 2004.
9. Amnesty International, Myanmar. The Rohingya Minority: Fundamental Rights Denied., AI Index: ASA 16/005/2004, 19 May 2004.
10. Amnesty international, Human rights for human dignity, A primer on economic, social and cultural rights, 2005.
11. Amnesty International UK and the Prince of Wales Business Leaders Forum, Human Rights – is it any of your business?, 2000.
12. Amnesty international UK and the Prince of Wales International Business Leaders Forum, Business and Human Rights A Geography of Corporate Risk, 2002.
13. Anderson, B., Rogaly B., and Trade Union Congress, Forced Labour and Migration to the UK, 2005.
14. Bales, K., Disposable People: New Slavery in the Global Economy, University of California Press, 2000. Bronkhorst D., China: Human Rights & Business Briefing,
15. Amnesty International Dutch section, 2005. Danish Institute for Human Rights, The Human Rights Compliance Assessment The right to freedom from forced labour and servitude, 2004.
16. Davuluri V., Child Labour in Hybrid Cottonseed Production in Andhra Pradesh: Recent Developments, 2004.
17. Jägers, N., Corporate Human Rights Obligations: in Search of Accountability, Antwerp, Inersentia, 2002.
18. Sullivan, R (ed.), Business and Human Rights, Dilemmas and Solutions, 2003.:



Association for the Study of the  
Professional Labour Relations  

---

Asociația pentru Studiul Relațiilor  
Profesionale de Muncă

ISSN 1843-679X



9 771643 67905