



**EMBAJADA DE ESPAÑA EN CUBA
OFICINA ECONÓMICA Y COMERCIAL**

Dirección: Calle 22, nº 516, e/5ª y 7ª

Miramar, La Habana - CUBA

Tel: (53 7) 24 8100 / 24 8198

Fax: (53 7) 24 8017

e-mail: buzon.oficial@lahabana.ofcomes.mcx.es

**EL MERCADO LABORAL CUBANO PARA LAS EMPRESAS
EXTRANJERAS**

Elaborado por **Gregorio Dávila Díaz – Becario ICEX**

La inversión extranjera en sus múltiples variantes ha servido, entre otros muchos objetivos, para dinamizar el estancado mercado laboral cubano, imprimiendo mayores ritmos de crecimiento en la creación de empleo, a la par que mayor productividad de los trabajadores.

Para hacerse una idea del impacto sobre el empleo que ha provocado la apertura a la inversión extranjera, se puede observar el siguiente cuadro:

	Ocupados
EMPRESAS MIXTAS	19.800
SUCURSALES	3.000 ¹
ZONAS FRANCAS	1.390
TOTAL EMPRESAS EXTRANJERAS	24.190
TOTAL OCUPADOS	3.836.300
% EMPLEADOS / TOTAL	0,63

Fuente: Elaboración Propia.

¹ Estimación realizada a partir del dato de la existencia de 761 sucursales extranjeras, a un promedio de 4 empleados por sucursal (el dato oficial no se publica).

Con vistas a un mejor análisis de la situación actual del mercado cubano para las empresas extranjeras, dividiremos el estudio en cuatro partes diferenciadas:

1. Empresa Mixta y Asociación Económica Internacional
2. Sucursal (Representación Extranjera)
3. Zona Franca y Parques Industriales
4. Permiso de trabajo para extranjeros

1. Empresas Mixtas y AEI

El Reglamento que regula el régimen laboral en la inversión extranjera se encuentra en la **Resolución No. 3/96 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)**, publicado el 24 de mayo de 1996 en la Gaceta Oficial.

Podemos señalar tres principios de fondo que articulan toda la legislación al respecto y cuyo conocimiento es clave para la comprensión del mercado laboral:

- Los trabajadores que presten servicios en las actividades correspondientes a las inversiones extranjeras serán, como norma general, cubanos.
- Las empresas abonarán todos los pagos a la entidad empleadora en moneda libremente convertible (dólares) mientras que ésta paga a los trabajadores en moneda nacional (peso), según tarifas oficiales.
- No existe ninguna relación contractual entre la empresa mixta y el trabajador.

Siguiendo estos principios enunciados, pasemos a destacar los aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de abordar el mercado laboral cubano desde la inversión extranjera:

Lo primero a lo que se enfrenta la empresa mixta o asociación económica es al **Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo**, documento mediante el cual la empresa solicita los trabajadores a la entidad empleadora. Deberá ser por escrito y deberá contener todos los datos concernientes a la empresa, número de trabajadores, función a desempeñar, condiciones laborales, etc.

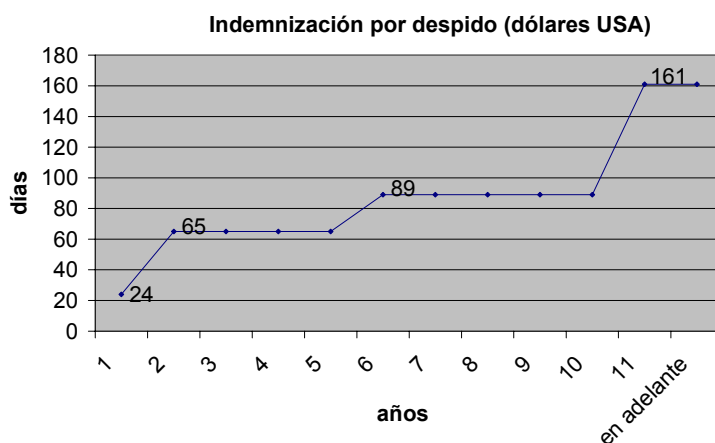
La entidad empleadora capta y selecciona al personal, poniéndolos a disposición de la empresa. En el Contrato se deberá detallar el **período de prueba** para cada trabajador, el cual podrá ser de 30 hasta 180 días. Durante el período de prueba la empresa podrá devolver al trabajador, teniendo derecho a que le suministren otro, sin necesidad de indemnizar.

El contrato que regulará la relación del trabajador con la empresa una vez superado el período de prueba, firmado entre la entidad empleadora y el trabajador, será de duración indeterminada cuando el puesto a ocupar sea de carácter permanente o de duración determinada, cuando sea para ejecutar una obra o servicio concreto. La **jornada** laboral es de 8 horas diarias, 44 semanales y 190,6 mensuales promedio.

En caso de devolución del trabajador después del período de prueba, la empresa deberá pagar una **indemnización** cuando se den las siguientes causas:

- a. ineptitud demostrada del trabajador
- b. extinción de la empresa
- c. amortización de la plaza sin reubicación posible.

La cuantía de la indemnización depende del número de años trabajados en su vida laboral y la cuantía del salario. Se muestra en el gráfico:



Como se dijo anteriormente, la empresa abonará a la entidad empleadora en moneda libremente convertible todos los haberes incluyendo los **salarios**, las vacaciones, incrementos, pagos adicionales y compensaciones. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el encargado de aprobar la cuantía de dichos conceptos y además, los salarios en moneda nacional que la entidad empleadora paga a los trabajadores.

En el caso de las modalidades de inversión extranjera se permite que, no obstante a las tarifas fijadas por el Gobierno y que remuneran tiempo trabajado, se pueda crear mecanismos que vinculen en cierto modo la **productividad** y el rendimiento a la remuneración del trabajador. Además, la ley permite la creación de un **fondo de estimulación económica** para los trabajadores, previendo en el Reglamento las bases generales para su distribución.

Dentro del capítulo de salarios, es importante reseñar que según la normativa, las **horas extraordinarias** se abonarán en proporción al salario, mientras que los días **feriados** o de conmemoración nacional se deberá pagar en proporción doble.

Por último, cabe mencionar que en cada inversión extranjera, la entidad empleadora, la empresa y la organización sindical correspondiente suscriben un **Convenio Colectivo de Trabajo**, en el cual se incluirá el **Reglamento** interno de la empresa.

2. Sucursales

Al igual que en el caso anterior, se debe tener en cuenta los tres principios fundamentales que se enunciaron anteriormente, para una mejor comprensión de la normativa sobre el empleo.

El Reglamento que regula el régimen laboral en las sucursales se encuentra en la **Resolución No. 11/2000 del MTSS**, publicado el 31 de marzo de 2000 en la Gaceta Oficial.

La estructura organizativa de la contratación es la misma que en el caso anterior. La sucursal deberá firmar un **Contrato de Suministro de Trabajo** con la entidad

empleadora, mediante el cual se solicita detalladamente el número y perfil de los trabajadores, siendo la mencionada entidad la que capta y selecciona a los mismos, suscribiendo con ellos el contrato de trabajo.

Para poder ser contratado por la entidad empleadora, la persona tiene que cumplir los siguientes **requisitos**:

- a. Poseer vínculo laboral: debe ser un trabajador en activo, no un desempleado.
- b. Contar con los conocimientos y habilidades necesarios para el cargo.
- c. Experiencia laboral: los recién titulados medios o superiores no podrán ser contratados.
- d. Idoneidad: conjunto de aptitudes y actitudes personales y laborales.

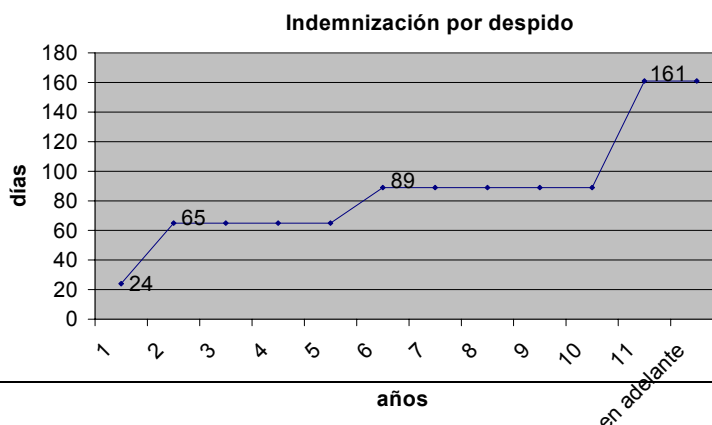
El **período de prueba** en este caso podrá ser de 30 a 60 días, deberá aparecer en el contrato y durante el mismo, el trabajador podrá ser devuelto sin que medie indemnización alguna.

El **contrato** sólo podrá ser a **tiempo completo**, lo cual implica que no se podrá contratar a nadie por jornadas inferiores a 8 horas diarias, 44 semanales o 190,6 mensuales. El personal que presta servicios en las Sucursales suscribe con la entidad un contrato de trabajo por el término de **cinco años**. No obstante lo anterior, se podrán concertar contratos por períodos inferiores para la realización de un objeto u obra determinada.

En caso de devolución del trabajador después del período de prueba, la empresa deberá pagar una **indemnización** cuando se den las siguientes causas:

- a. ineptitud demostrada del trabajador
- b. extinción de la empresa
- c. amortización de la plaza sin reubicación posible.
- d. Incumplimiento de la obligación de pago
- e. Invalidez del trabajador originada por accidente de trabajo o enfermedad común o profesional.
- f. Decisión de no prorrogar el contrato al trabajador al término de los 5 años.

La **cuantía** de la indemnización, al igual que en caso de empresas mixtas, depende del número de años trabajados en su vida laboral y la cuantía del salario. Se muestra en el gráfico:



El **salario** en el caso de las sucursales se regula mediante las tarifas que aprueba el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Instrucción no. 4/2000) y a diferencia de las empresas mixtas, no existe la posibilidad de pago a los trabajadores por resultados o incentivos. Tanto las **horas extraordinarias** como los días **feriados** o conmemoraciones nacionales, en caso de laborarse, se remunerarán en proporción doble. Las tarifas van desde 425 dólares USA mensuales para el cargo de Auxiliar General de Servicios hasta 1.100 dólares USA para el cargo de Representante.

La Sucursal tiene la obligación de depositar un **Fondo de Garantía**, a disposición de la entidad empleadora, que comprende dos meses de la factura que se emite por prestar el servicio.

3. Zonas Francas y Parques Industriales

La normativa que regula las Zonas Francas y Parques Industriales es el **Decreto Ley No. 165**, publicado en la Gaceta Oficial el 22 de julio de 1996.

Existen tres Zonas Francas en Cuba: Mariel, Wajay y Berroa

Zonas Francas	Operadores extranjeros	Contratados por operadores
MARIEL	100	341
WAJAY	120	400
BERROA	124	648
TOTAL	344	1.389

Fuente: elaboración propia.

El mecanismo es bastante parecido al de las sucursales, pero con las siguientes particularidades:

- a. La entidad empleadora es el propio concesionario de la Zona Franca
- b. Cada Zona Franca es libre de ajustar las tarifas que regulan los salarios, en base a los salarios mínimos aprobados por el MTSS.

La Agencia Empleadora cuenta con su propia bolsa de empleo, a la que acude cuando existe alguna necesidad de personal por parte de algún operador. Sin embargo, también existe la posibilidad de recomendar personas concretas a la Agencia, quien estudia la idoneidad del trabajador para el puesto a ocupar. En el caso de que se acuda a esta vía, la Agencia cobra 25 dólares USA por persona.

El salario está dividido en tres tramos: el salario mínimo aprobado por el MTSS, el aumento según el nivel profesional (cualificación y experiencia) del trabajador y un coeficiente que se aplica según la categoría.

En el siguiente cuadro se puede apreciar:

CATEGORÍA	SALARIO MÍNIMO (PESO CUBANO) ¹	COEFICIENTE	SALARIO MÍNIMO (DÓLARES USA) ²
Empleados Sin Cualificación (ESC)	150	1,7797	265
Empleados Baja Cualificación (EBC)	205	1,6755	343
Empleados Media Cualificación (EMC)	260	1,6157	420
Empleados Alta Cualificación (EAC)	335	1,5658	525
Ejecutivos	410	1,5342	629
Directivos	435	1,5261	664

¹ a pagar por la Agencia Empleadora al trabajador

² a pagar por la empresa extranjera a la Agencia Empleadora

Dentro del pago por remuneración al personal, la Agencia incluye los siguientes servicios a los trabajadores:

- Vales para comprar ropas en tiendas seleccionadas por importe de 53 dólares USA al año
- Módulo de aseo personal por valor de 13,50 dólares USA al mes
- Almuerzo

Además, en el importe pagado por la empresa extranjera están incluidos los impuestos de utilización de la fuerza de trabajo, así como las cuotas a la Seguridad Social.

Al igual que en resto de las modalidades de inversión, es necesario suscribir un **Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo**, el cual se firma por el período de UN año prorrogable a más. En él se detallan las necesidades en materia de personal de la empresa, así como la organización de los recursos humanos y los objetivos de la empresa.

La Agencia suscribe el **contrato** con el trabajador. En todos los casos, el período de prueba es de 1 a 6 meses, dependiendo de la categoría, tras los cuales se convierte en indeterminado, lo que da motivo a indemnización en caso de despido por causas ajenas al trabajador.

La **indemnización**, al igual que en los casos anteriores, se calcula teniendo en cuenta el salario del trabajador, así como los años que figuren en la vida laboral del mismo. El gráfico, por tanto, es el mismo. Las causas que motivan el pago de indemnización son:

- a. ineptitud demostrada del trabajador
- b. extinción de la empresa
- c. amortización de la plaza sin reubicación posible.

Al igual que en el caso de las sucursales, el Operador en Zona Franca tiene la obligación de depositar un **Fondo de Garantía**, a disposición de la entidad empleadora, que comprende dos meses de la factura que se emite por prestar el servicio.

4. Permiso de Trabajo para extranjeros

La normativa que regula el Permiso de Trabajo se puede encontrar en la **Resolución Conjunta No. 1/00 del Ministerio del Interior y el MTSS**, publicada en la Gaceta Oficial el 29 de febrero de 2000. Las tarifas vigentes fueron publicadas en la **Resolución 32/99 del MTSS**, publicada el 9 de diciembre de 1999.

Ningún ciudadano extranjero podrá realizar actividades profesionales o laborales sin tener el correspondiente Permiso de Trabajo.

Actualmente la **Cámara de Comercio de Cuba** pone a disposición de las empresas extranjeras un servicio de tramitación del Permiso. Además, es la autoridad facultada para presentarlo ante la Oficina Nacional del Permiso de Trabajo del Ministerio de Trabajo. En el caso de representaciones bancarias, la autoridad facultada es el **Banco Central de Cuba**.

La persona que está solicitando su permiso debe permanecer en su país de origen hasta que se le conceda, momento en el cual podrá ir a la Embajada de Cuba en su país y solicitar el **visado comercial**. Una vez obtenido el visado comercial y haber entrado en Cuba, se procederá a la entrega del Permiso de Trabajo y posteriormente, tras solicitud a la Dirección de Inmigración y Extranjería, el carné de residente temporal.

La **documentación** a presentar en la Cámara de Comercio de Cuba es la siguiente:

1. Carta de solicitud del Permiso, firmada por el Representante de la empresa en el caso de que exista.
2. Anexo I (recoger en Cámara)
3. 4 fotos (1x1)
4. fotocopia del pasaporte
5. Representante: fotocopia de la licencia de la Cámara
6. Otros cargos: carta describiendo funciones
7. Cheque por la cantidad de 200 USD.

Una vez presentada esta documentación la Cámara la remitirá a la Oficina de Trabajo y Seguridad Social, quien autorizará o denegará el Permiso, en el plazo aproximado de **30 días**.

La duración máxima del Permiso de Trabajo es de 1 año. 45 días antes del vencimiento se deberá solicitar la renovación del mismo. Asimismo, el titular del Permiso está obligado a su actualización cuando algunos de los datos con respecto al cargo, entidad o dirección varíen.

Las tarifas vigentes actualmente son las siguientes:

- Concesión Permiso de Trabajo 200 \$

- Renovación del Permiso de Trabajo 160 \$
- Solicitud duplicado por pérdida 40 \$
- Actualización por cambio de cargo 40 \$
- Hago constar 20 \$

5. CONCLUSIONES

Las características más destacables del mercado laboral cubano son:

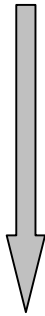
1. La empresa extranjera NO contrata directamente a sus empleados, sino mediante una agencia intermediaria.
2. El pago por concepto de salarios se realiza en DÓLAR AMERICANO por parte de la empresa extranjera, recibiendo el trabajador su salario en PESO CUBANO por parte de la agencia empleadora y en una cuantía de alrededor de un 3% de lo que la empresa pagó por él.
3. La cuantía de la indemnización por despido se calcula en base al número total de años que el trabajador ha estado económicamente activo (toda la vida laboral) y no en base al número de años que ha estado ligado a la empresa extranjera.

ANEXO I: CONTRATACIÓN EN CUBA. CUADRO COMPARATIVO

	EMPRESAS MIXTAS	SUCURSALES	ZONAS FRANCAS																																																																																			
CONTRATO DE SUMINISTRO DE TRABAJO	Documento firmado entre la empresa y la entidad empleadora (PARTE CUBANA DE LA EMPRESA)	Documento firmado entre la empresa y la entidad empleadora (ACOREC)	Documento firmado entre la empresa y la entidad empleadora (ZONA FRANCA)																																																																																			
PERÍODO DE PRUEBA	De 30 a 180 días	De 30 a 60 días	De 30 a 180 días																																																																																			
INDEMNIZACIÓN	<u>Causas:</u> <ul style="list-style-type: none"> Ineptitud del trabajador Extinción de la empresa o amortización de la plaza 	<u>Causas:</u> <ul style="list-style-type: none"> Extinción de la empresa o amortización de la plaza Incumplimiento de la obligación de pago Invalidez del trabajador No prórroga de contrato 	<u>Causas:</u> <ul style="list-style-type: none"> Ineptitud del trabajador Extinción de la empresa o amortización de la plaza 																																																																																			
	<u>Cantidad:</u> <div style="text-align: center;"> <table border="1"> <caption>Indemnización por despido</caption> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Días</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1971</td><td>24</td></tr> <tr><td>1972</td><td>65</td></tr> <tr><td>1973</td><td>65</td></tr> <tr><td>1974</td><td>65</td></tr> <tr><td>1975</td><td>65</td></tr> <tr><td>1976</td><td>65</td></tr> <tr><td>1977</td><td>89</td></tr> <tr><td>1978</td><td>89</td></tr> <tr><td>1979</td><td>89</td></tr> <tr><td>1980</td><td>89</td></tr> <tr><td>1981</td><td>89</td></tr> <tr><td>1982</td><td>89</td></tr> <tr><td>1983</td><td>89</td></tr> <tr><td>1984</td><td>89</td></tr> <tr><td>1985</td><td>89</td></tr> <tr><td>1986</td><td>89</td></tr> <tr><td>1987</td><td>89</td></tr> <tr><td>1988</td><td>89</td></tr> <tr><td>1989</td><td>89</td></tr> <tr><td>1990</td><td>89</td></tr> <tr><td>1991</td><td>89</td></tr> <tr><td>1992</td><td>89</td></tr> <tr><td>1993</td><td>89</td></tr> <tr><td>1994</td><td>89</td></tr> <tr><td>1995</td><td>89</td></tr> <tr><td>1996</td><td>89</td></tr> <tr><td>1997</td><td>89</td></tr> <tr><td>1998</td><td>89</td></tr> <tr><td>1999</td><td>89</td></tr> <tr><td>2000</td><td>89</td></tr> <tr><td>2001</td><td>89</td></tr> <tr><td>2002</td><td>89</td></tr> <tr><td>2003</td><td>89</td></tr> <tr><td>2004</td><td>89</td></tr> <tr><td>2005</td><td>89</td></tr> <tr><td>2006</td><td>89</td></tr> <tr><td>2007</td><td>89</td></tr> <tr><td>2008</td><td>89</td></tr> <tr><td>2009</td><td>89</td></tr> <tr><td>2010</td><td>89</td></tr> <tr><td>2011</td><td>161</td></tr> </tbody> </table> </div>			Año	Días	1971	24	1972	65	1973	65	1974	65	1975	65	1976	65	1977	89	1978	89	1979	89	1980	89	1981	89	1982	89	1983	89	1984	89	1985	89	1986	89	1987	89	1988	89	1989	89	1990	89	1991	89	1992	89	1993	89	1994	89	1995	89	1996	89	1997	89	1998	89	1999	89	2000	89	2001	89	2002	89	2003	89	2004	89	2005	89	2006	89	2007	89	2008	89	2009	89	2010	89	2011
Año	Días																																																																																					
1971	24																																																																																					
1972	65																																																																																					
1973	65																																																																																					
1974	65																																																																																					
1975	65																																																																																					
1976	65																																																																																					
1977	89																																																																																					
1978	89																																																																																					
1979	89																																																																																					
1980	89																																																																																					
1981	89																																																																																					
1982	89																																																																																					
1983	89																																																																																					
1984	89																																																																																					
1985	89																																																																																					
1986	89																																																																																					
1987	89																																																																																					
1988	89																																																																																					
1989	89																																																																																					
1990	89																																																																																					
1991	89																																																																																					
1992	89																																																																																					
1993	89																																																																																					
1994	89																																																																																					
1995	89																																																																																					
1996	89																																																																																					
1997	89																																																																																					
1998	89																																																																																					
1999	89																																																																																					
2000	89																																																																																					
2001	89																																																																																					
2002	89																																																																																					
2003	89																																																																																					
2004	89																																																																																					
2005	89																																																																																					
2006	89																																																																																					
2007	89																																																																																					
2008	89																																																																																					
2009	89																																																																																					
2010	89																																																																																					
2011	161																																																																																					
CONTRATOS (entre ACOREC y trabajador)	<ul style="list-style-type: none"> Indefinidos Por obra o servicio determinado 	<ul style="list-style-type: none"> Por 5 años renovables Por obra o servicio determinado 	<ul style="list-style-type: none"> Indefinidos Por obra o servicio determinado 																																																																																			
FORMA DE PAGO	<ul style="list-style-type: none"> Por tiempo Por productividad Fondo de estimulación económica (creación opcional) 	<ul style="list-style-type: none"> Por tiempo (según tarifas) 	<ul style="list-style-type: none"> Por tiempo (según tarifas) 																																																																																			
OTROS	Obligación de suscribir un Convenio Colectivo de Trabajo que incluya un Reglamento Interno. Sobrepagos: <ul style="list-style-type: none"> Horas extras: en proporción Días feriados o conmemoraciones: Doble 	Obligación de crear un Fondo de Garantía con la cantidad equivalente e dos meses de la factura. Sobrepagos: <ul style="list-style-type: none"> Horas extras: Doble Días feriados o conmemoraciones: Doble 	Obligación de crear un Fondo de Garantía con la cantidad equivalente e dos meses de la factura. Sobrepagos: <ul style="list-style-type: none"> Horas extras: en proporción Días feriados o conmemoraciones: Doble 																																																																																			

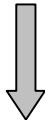
ANEXO II: OBTENCIÓN DEL PERMISO DE TRABAJO PARA EXTRANJEROS

Empresa en España

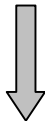


1. Carta de solicitud del Permiso
2. Anexo I (recoger en Cámara)
3. 4 fotos
4. fotocopia del pasaporte
5. Representante: fotocopia de la licencia de la Cámara
6. Otros cargos: carta describiendo funciones
7. Cheque 200\$

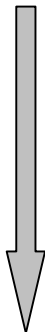
Cámara de Comercio de Cuba



Oficina Nacional del Permiso de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

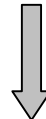


Cámara de Comercio de Cuba



1. Solicitud de visado **COMERCIAL**
2. Pasaporte

Entrada en Cuba



**Entrega del Permiso de Trabajo y
Carné de Residente**

CÁMARA DE COMERCIO DE CUBA
Calle 21 No. 701, Vedado,
Ciudad de La Habana
Tfnos: (53 7) 55 1321/22/24 (ext. 234/252)
Fax: (53 7) 33 3042
e-mail: relint@camara.com.cu
Persona: M^a Elena Díaz o Caridad González