

C. Essays

La Intermediación en el empleo: la entidad empleadora en la inversión extranjera en Cuba

Lenay Martha Álvarez Vega¹

La intermediación no es un término novedoso ni propio de este siglo, aunque transita por ser reconocida como institución del Derecho del Trabajo que se imprime en las novísimas relaciones de trabajo del siglo XXI.

Ya desde el año 1933 la Organización Internacional del Trabajo (en siglas OIT) se había pronunciado conforme a este flagelo, mediante la adopción de sendos Convenios como el Convenio No. 96 relativo a las agencias de colocación², y para el año 1997, el Convenio No. 181³.

¹ Abogada cubana graduada con título de oro en la Universidad de Oriente (2009). Con estudios avanzados en materia de Derecho del Trabajo en Cuba. Actualmente cursa un programa de maestría en Penn State Law. Ha trabajado como asesora empresarial en diferentes sectores en Cuba y en particular en el sector de la inversión extranjera. Durante el periodo 2015-2016 promovida a Directora Jurídica de la sociedad mercantil de capital 100% cubano Química Internacional S.A, socio cubano de las empresas mixtas del sector de la química. Ha asesorado a titulares de emprendimiento y Cooperativas No Agropecuarias en Cuba en la ejecución de sus negocios. Contacto: marthalena1986@gmail.com.

² El Convenio 96/1933 de la OIT relativo a las agencias retribuidas de colocación, en el artículo primero define "las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos": *"...Son agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto..."*

³ El Convenio No. 181/1997 consagra el principio de que la intermediación privada en el mercado del trabajo es una actividad legítima, en tanto se modifican de manera drástica los criterios que se aplicaban a la intermediación privada en el mercado del trabajo.

Curiosamente Cuba no es signataria de ninguno de estos Convenios. Sin embargo, existe intermediación en la relación de trabajo en la isla, con mayor peculiaridad en la dimensión de la inversión extranjera; aunque el legislador cubano no reconozca su existencia, direccionándola -a su conveniencia- para salvaguardar el “sistema irrevocable socialista” cubano.

La intermediación en Cuba yace marcada por la inexistencia de un vínculo legal directo entre el empleado y el beneficiario del trabajo, que describe al inversionista extranjero. El contrato de trabajo se suscribe entre la agencia empleadora y el trabajador, en tanto esta queda obligada a “garantizar” los derechos del trabajador y “velar” porque se cumplan las obligaciones por este emanadas. Al mismo tiempo, la intermediaria suscribe un contrato mercantil con el inversionista extranjero.

En Cuba, toda modalidad de inversión extranjera que se pretenda debe negociar con la entidad empleadora, es un requisito sine qua non para consolidar el negocio. Las empresas extranjeras no están autorizadas a contratar trabajadores, aun y cuando sean trabajadores extranjeros provistos por el propio inversionista. En consecuencia, la entidad empleadora a través de un contrato mercantil para proveer fuerza de trabajo establece con el inversionista los “términos de trabajo y derechos” de sus futuros empleados.

A. Inmersos en la Ley No. 118/14 Ley cubana de Inversión Extranjera

¿Quiénes son los intermediadores bajo la ley cubana de inversión extranjera? ¿Acaso está protegido jurídicamente el trabajador en la relación de trabajo intermediada? ¿Cuáles son las garantías que posee el trabajador en esta relación de trabajo? ¿Por qué la relación de trabajo en la inversión extranjera debe ser intermediada?

Estas como otras interrogantes nos direccionan a conocer las particularidades de la intermediación en la inversión extranjera en Cuba, debiendo evaluar a priori los siguientes:

Entidad empleadora: entidad cubana con personalidad jurídica facultada para concertar con una empresa mixta o de

capital totalmente extranjero, un contrato mediante el cual facilite a solicitud de esta los trabajadores necesarios, quienes conciertan sus contratos laborales con dicha entidad.⁴

Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo: el concertado entre la entidad empleadora y la empresa, por escrito, con el objetivo de que trabajadores de la primera presten servicios en la segunda.⁵

Pago de los servicios: Cuantía que se paga por los servicios de suministro de la fuerza de trabajo.⁶

Contratados: cubanos residentes en el territorio nacional y extranjeros residentes permanentes en la República de Cuba, que formalizan su relación de trabajo mediante contrato con la entidad empleadora para prestar sus servicios en las empresas; así como los extranjeros no residentes permanentes en el país que se contratan para cubrir determinados cargos de dirección superior o de carácter técnico de alta especialización.⁷

*Intermediación o subcontratación*⁸: Categoría no definida, ni reconocida por el legislador cubano.

⁴ Ver artículo 2 inciso i) del Capítulo II Del Glosario, de la Ley No. 118/14 Ley de la Inversión Extranjera de la República de Cuba.

⁵ Ver artículo 3 inciso e) de la Resolución No. 33/2020 Sobre Régimen Laboral en la Inversión Extranjera, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

⁶ Ídem, inciso f). A los efectos de esta norma quien paga por el servicio de Suministro de Fuerza de Trabajo es el inversionista extranjero, aunque el artículo 16 establezca que este pago se acuerda entre ambas partes: la entidad empleadora y la empresa (extranjera).

⁷ Ver artículo 3 inciso c) de la citada Resolución No. 33/2020. Entiéndase que la entidad empleadora es intermediaria además en la contratación de los trabajadores propios de la parte extranjera, es decir, es la parte extranjera quien provee a estos trabajadores, por cuanto la entidad empleadora no gestiona ningún servicio al respecto; no existe tal suministro de fuerza de trabajo, ni capacitación de estos trabajadores, sin embargo, es un mandato legal que para trabajar en cualquiera de las formas de inversión extranjera (Empresa Mixta, 100 % extranjera y Contratos de Asociación Económica) se recurra al filtro de la entidad empleadora.

⁸ La OIT, en la reunión No. 85 de 1997 adoptó lo que más tarde se traduciría en Convenio sobre las agencias de empleo privadas y la recomendación a dicho Convenio, lo cual modificaría el Convenio No. 96/33 desfasado. Se define por "trabajo en régimen de subcontratación" cuando el trabajador en régimen de subcontratación es puesto a disposición de la

A pesar que el sistema legal cubano no reconoce existe intermediación en la relación de trabajo⁹, la entidad empleadora en la inversión extranjera es una intermediaria, si bien estatal¹⁰.

La relación de trabajo en Cuba en la inversión extranjera es meramente triangular-característica propia de la intermediación - entre la agencia empleadora, el trabajador, y la empresa; cual constituye la forma de inversión extranjera que resulte: Empresa Mixta, de capital 100% extranjero o Contratos de Asociación Económica.

Es imperativa la ley cubana cuando establece *“Los cubanos residentes en el territorio nacional y extranjeros residentes permanentes en la República de Cuba, para prestar servicios en la empresa, deben establecer previamente su relación de trabajo con una entidad empleadora.”*¹¹ No deja opción para que exista un vínculo directo entre el inversionista extranjero y su empleado.

La ley cubana además dispone las funciones para la entidad empleadora¹². Llama la atención la de “seleccionar y suministrar” al personal que presta los servicios a las empresas; toda vez no es lo que sucede en la práctica y se denota en la contratación del personal extranjero para ocupar cargos de alta especialización. Por supuesto, como intermediaria, se limita solamente a entregarle y recibir de este los formularios

empresa usuaria por un subcontratista o un intermediario. El intermediario designa a una persona física o jurídica que pone a disposición de una empresa usuaria trabajadores en régimen de subcontratación, sin adquirir formalmente la calidad de empleador de esos trabajadores. Sin embargo, hasta la fecha la OIT no ha publicado este proyecto de Convenio.

⁹ No sólo la intermediación en Cuba se manifiesta en el campo de las relaciones de trabajo como forma de intervención del estado en el empleo mediante la figura de la entidad empleadora sino además en el Derecho Internacional Privado, pero no es objeto del presente.

¹⁰ El Convenio No. 96/33 de la OIT, desfazado, refrendaba a este tipo de agencias en una época en la que prácticamente todas las agencias de colocación eran entidades públicas.

¹¹ Ver artículo 4.1 de la Resolución No. 33/2020 del MTSS.

¹² Ver Resolución No. 33/2020 del MTSS y sus antecesoras. Disponible en <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-69-extraordinaria-de-2020>

requeridos como parte del proceso de contratación. Respecto al trabajador nacional no ocurre distinto.

Otra de sus funciones es pagar el salario al trabajador por la prestación de su servicio en la empresa. La entidad empleadora realiza el pago del salario a su personal en “pesos cubanos” teniendo en cuenta la complejidad, condiciones de trabajo y requisitos adicionales de los cargos que desempeñan.¹³

Dato interesante es que la empresa debe deducir este pago por concepto de salario en MLC (moneda libremente convertible) o CUC y la empleadora lo paga al trabajador en pesos cubanos, lo cual resulta de la multiplicación del monto que paga el inversionista extranjero por 2 y en la Zona Especial de Desarrollo del Mariel, en siglas ZEDM, por 10.¹⁴

En palabras del propio Ministro de Comercio Exterior, Rodrigo Malmierca Díaz, en Mesa Redonda por el ordenamiento monetario que tendrá lugar a partir del próximo 1ro de enero, lo ilustramos de la siguiente manera: *“Supongamos que por el trabajador en cuestión se pagaba 500 dólares, los que se convertían por dos...”*¹⁵.

Acorde con ello un trabajador cobraba 1000 CUP o su equivalente, 40 CUC al mes, que significarían 40 dólares por mes. Aquellos que trabajaban en la ZEDM entonces percibían 5000 CUP al mes (500x10).

¹³ Ídem.

¹⁴ Hasta diciembre de 2020, mayormente los más de 40 000 trabajadores empleados en modalidades de inversión extranjera en Cuba recibían por concepto de salario, lo que el inversionista pagaba por la utilización de su fuerza de trabajo a la empleadora en MLC multiplicado por 2, lo cual se devengaba en pesos cubanos (CUP). Solo para aquellos que trabajaban en la Zona Especial de Desarrollo del Mariel (ZEDM) esta base se multiplicaba por 10.

¹⁵ Consúltese sitio web:
 [http://www.cubadebate.cu/noticias/2020/12/21/como-influira-el-ordenamiento-monetario-en-la-inversion-extranjera-video/#anexo-1471699].

Con el nuevo ordenamiento se prevé aplicar el coeficiente de 24 para multiplicar por el monto que el inversionista paga por el trabajador. El Ministro de Comercio Exterior refirió en mesa redonda que ahora esa base puede ser inferior para evitar la inflación, es decir que el dinero que pague el inversionista extranjero por ese trabajador disminuya, y que esto puede resultar beneficioso tanto para el trabajador como para la inversión extranjera. Esto último lo ponemos a análisis del lector.

Pero, ¿qué tajada recibía la empleadora de esa “base imponible” (\$500)? La ley establecía que las “*entidades empleadoras...reciben un valor que no exceda el 20 % de lo pactado en CUC por concepto de salario a los trabajadores*”, cuya finalidad es cubrir los gastos de la gestión de estas entidades para garantizar el suministro de la fuerza de trabajo calificada que implica su “reclutamiento, selección, formación y desarrollo”, así como un margen de utilidad.¹⁶

Entonces, la empleadora obtiene mayor ganancia que el trabajador que presta el servicio. En la misma medida, la agencia empleadora está estructurada como empresa lo que significa que cuenta con varios trabajadores¹⁷, y medios económicos para el desarrollo del trabajo. Pero ¿cuáles son esos gastos que la entidad empleadora obtiene por reclutar, seleccionar y desarrollar al personal? Si la empresa¹⁸ además viene obligada a capacitar al trabajador.

Nótese que la ley dota de relevancia el empleo y función de la entidad empleadora respecto al trabajador, en lugar de protegerse a este. ¿Qué garantías entonces tendrá un trabajador en esta relación de trabajo? Si la empleadora se limita solo a hacer el pago, porque hasta los documentos requeridos para ejecutarlo (nóminas) los confeccionan los “contratados”¹⁹ de la empresa. La agencia empleadora se convierte, por tanto, en lastre tanto para el inversionista extranjero como para el trabajador. ¿Por qué entonces su empleo es mandatorio?

Estamos de acuerdo en que exista una estructura para el suministro de fuerza de trabajo, pueda ser estatal o privada, para aquellos inversionistas que lo requieran ya que Cuba es un mercado desconocido. Pero, una vez que tal agencia concluya su encargo y el inversionista pague por este servicio, esta relación mercantil concluye. Se establecería entonces por vía expedita un

¹⁶ Consúltase la Resolución No. 920 de 2014 del Ministerio de Economía y Planificación. Derogada por la vigente Resolución No. 2 de 2021 del propio organismo, donde se establece que la Resolución No. 33/2020 establece que el pago por el suministro de fuerza de trabajo se acuerda entre la agencia empleadora y la empresa.

¹⁷ En algunos casos pueden ser hasta mayores en plantilla que las propias formas de inversión extranjera, lo cual es un absurdo.

¹⁸ Entiéndase la forma de inversión extranjera que resulte: Empresa Mixta, de Capital 100% extranjero o Contratos de Asociación Económica.

¹⁹ Ver concepto *ut supra*.

Contrato de Trabajo entre el inversionista extranjero y el trabajador. De manera que, la empresa extranjera deba acogerse a las regulaciones en materia de contratación laboral del país, lo cual resultara efectivo en aras de proteger las garantías laborales del trabajador.

Por tanto, la función de la agencia empleadora en Cuba, no solo corresponde a la intermediación sino además a la *Tercerización*²⁰; otro de los flagelos que permea las relaciones de trabajo del siglo. Estos trabajadores nunca llegan a ser empleados de la empresa, sino que permanecen en la empleadora, que es quien les paga. Entonces, si el inversionista extranjero decide sustituir a un trabajador la empleadora que desconoce su historial de trabajo, y en la mayoría de los casos al propio trabajador, está en la obligación de hacerlo.

Mario de la Cueva nos dice que “la intermediación es una actividad innoble, porque se comercia con el trabajo del hombre, para no decir con el hombre mismo.”²¹ De esta manera el autor mexicano considera la intermediación como tráfico humano, ya que en su conceptualización se trata al trabajador como mercancía.

Es recurrente la interrogante de que estos flagelos sean parte de la dirección del “Sistema Socialista cubano”, el mismo que siempre ha condenado sus manifestaciones.

Se deja a análisis del lector otras interrogantes ¿será conveniente continuar cargando este peso en las espaldas del trabajador cubano? Si bien un trabajador de esta área obtiene beneficios que no obtienen el resto de los trabajadores en Cuba, es también sujeto del Código de Trabajo cubano. ¿Por qué entonces se limita su salario? ¿por qué intermediar su relación de trabajo? Si hoy en la mayoría de las empresas estatales y formas de gestión privadas cubanas, los trabajadores “no tienen límite” para percibir su salario o participación. La respuesta es sencilla.

Por último, hemos analizado que las agencias empleadoras son estructuras estatales empresariales que

²⁰ También conocido como ‘Outsourcing’

²¹ DE LA CUEVA, Mario: El nuevo derecho mexicano del trabajo.

cuentan con plantilla de trabajadores, ¿pero, qué actividad realizan?

Continuando la imposición de la agencia empleadora en la inversión extranjera en Cuba no será posible cumplimentar el llamado a preservar las “conquistas del sistema” ...No podemos continuar recargando a unos pocos y alivianar a unos cuantos...

B. Material consultado:

1. Convenios de la OIT:

- Convenio No. 96/1933 disponible en:
[\[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C096,/Document\]](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C096,/Document)
- Convenio No. 181/1997 disponible en:
[\[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326\]](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)

2. Ley No. 118 Ley de la Inversión Extranjera de la República de Cuba y normas complementarias, emitida el 29 de marzo de 2014 (última fecha de actualización 7 de febrero de 2020). Disponible en [\[https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/algunas-legislaciones-cubanas\]](https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/algunas-legislaciones-cubanas)

3. Mesa Redonda por el Nuevo Ordenamiento Monetario. Disponible en [\[http://www.cubadebate.cu/noticias/2020/12/21/como-influi-ra-el-ordenamiento-monetario-en-la-inversion-extranjera-video/#anexo-1471699\]](http://www.cubadebate.cu/noticias/2020/12/21/como-influi-ra-el-ordenamiento-monetario-en-la-inversion-extranjera-video/#anexo-1471699)

4. Resolución No. 920 del 8 de diciembre de 2014 del Ministerio de Economía y Planificación. Disponible en [\[https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-53-extraordinaria-de-2014\]](https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-53-extraordinaria-de-2014)

5. Resolución No. 14 del 3 de julio de 2018 Reglamento sobre Régimen Laboral en la Inversión Extranjera,

del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Cuba. Disponible en
[<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-38-extraordinaria-de-2018>]

6. Resolución No. 33 del 25 de noviembre de 2020 Sobre Régimen Laboral en la Inversión Extranjera, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Cuba. Disponible en [<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-69-extraordinaria-de-2020>]

7. Resolución No. 2 del 13 de enero de 2021 del Ministerio de Economía y Planificación. Disponible en [<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-4-extraordinaria-de-2021>]

Intermediating Cuban Employment Relationships: The Employment Entity on Foreign Investment

Lenay Martha Alvarez Vega²²

15 December 2020

Intermediation, the use and abuse of placement and employment agencies as an intermediary between workers and employers, is not a new concept nor is it typical of this century, although it is being recognized as an institution of Labor Law imprinted on the brand-new work relationships of the 21st century.

The International Labor Organization (ILO) had ruled since 1933 about this potentially damaging practice, through the adoption of two Conventions such as Convention No. 96 relative to employment agencies²³, and Convention No. 181²⁴ in 1997.

Curiously, Cuba did not sign any of these agreements. However, Cuban employment relationships on the foreign investment area are imprinted by intermediation; although the Cuban rule maker has determined a new brand to design and

²² Ms. Alvarez Vega is a Cuban lawyer (University of Orient 2009) who is currently pursuing her LLM degree at Penn State Law. She has worked as legal advisor for different Cubans companies, and particularly of the foreign investment area. She worked as Legal Director of the 100% Cuban capital company Química Internacional S.A, Cuban partner of joint ventures of the Cuban chemical sector. In addition, she has advised startup of entrepreneurs, and Non-Agricultural Cooperatives in Cuba about the execution of its businesses. She might be contacted at marthalena1986@gmail.com.

²³ The ILO Convention 96/1933 relative to paid placement agencies, in the first article defines "paid placement agencies for profit purposes": "... They are paid placement agencies for profit purposes, every person, society, institution, office or other organization that acts as an intermediary to procure a job for a worker or a worker for an employer, in order to obtain from one or the other a direct or indirect material benefit ... "

²⁴ Convention No. 181/1997 establishes the principle that private intermediation in the labor market is a legitimate activity, while the criteria applied to private intermediation in the labor market are drastically modified.

"distinguish" it from its manifestation of the capitalism, directing it- at its convenience- to safeguard the Cuban "irrevocable socialist system".

Intermediation in Cuba is characterized by the lack of a legal nexus between the employee and the company. The employment contract is signed between the intermediary agency and the worker, insofar as the latter is obliged to guarantee the rights of the worker and ensure that the obligations arising from the latter are fulfilled. At the same time, the intermediary should sign a commercial contract with the foreign investor.

Any sort of foreign investment in Cuba must be negotiated with the employing entity, it is a *sine qua non* requirement to get the business. Foreign companies are not authorized to hire workers, even if the own foreign investor provides them. Consequently, the employing entity, through a commercial contract to provide workforce, establishes with such investor the "terms of work " to his future employees.

The Cuban Foreign Investment Law

Who are the intermediaries under Cuban Foreign Investment Law? Will the worker be protected on this employment relationship? What about the guarantees the worker has? Why should the Cuban employment relationship in the foreign investment area be mediated?

To address these issues and identify how the intermediation in Cuba foreign investment is, first, we must evaluate the following:

Employing entity: Cuban entity with legal personality empowered to enter into a contract with a mixed company or wholly foreign capital, by means of which it provides the necessary workers at its request, who conclude their employment contracts with said entity.²⁵

²⁵ See article 2 subsection i) of Chapter II of the Cuban Foreign Investment Law Glossary.

Workforce Supply Contract: The one agreed by writing between the employing entity and the company, to provide workers by the former for the latter.²⁶

Payment of services: Amount paid for the workplace supply services.²⁷

Workers Hired: Cubans residing as well as foreigners' permanent residents in the Republic of Cuba, who formalize their employment relationship through a contract with the employing entity to provide their services to the companies; as well as foreigners who are not permanent residents in the country who are hired to fill certain positions of superior management or of a highly specialized technical nature.²⁸

Intermediation or subcontracting: Category not defined, nor recognized by the Cuban rulemaker.²⁹

Cuban legal system does not recognize the intermediation in its employment relationships. According to the foregoing, the employer entity for foreign investment in

²⁶ See article 3 subsection e) of Regulation No. 33/2020 About Labor Regime in Foreign Investment, issued by Cuban Labor and Social Security Minister (MTSS). available <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-69-extraordinaria-de-2020>.

²⁷ *Idem*, subsection f). Of course, for the purposes of this rule, the person who pays for the Labor Force Supply service is the foreign investor, although article 16 establishes that this payment will be agreed between both parties: the employing entity and the (foreign) company.

²⁸ See article 3 subsection c) of the aforementioned Regulation No. 33/2020. The employing entity becomes also an intermediary to hire workers provided by the foreign investors. In other words, the employing entity does not manage any service in this regard. There is no such supply of labor force, nor training of these workers; however, the foreign investor has to pay for this service because the Cuban law imposes the use of the employing entity.

²⁹ The ILO, at meeting No. 85 of 1997, adopted what would later become the Convention on private employment agencies and the recommendation to that Convention, which would modify Convention No. 96/33 out of date. It is defined as "subcontracted work" when the subcontracted worker is made available to the user company by a subcontractor or an intermediary. The intermediary designates a natural or legal person who make subcontracting workers available to a user company, without formally acquiring the status of employer of those workers. However, until now the ILO has not published this draft Convention.

Cuba is an intermediary, but a state one, because it is only exercised by an "authorized" government entity.³⁰

The employment relationship in Cuban foreign investment area is merely triangular between the employing agency, the worker, and, the company. The company will be the form of the foreign investment applied: joint ventures, 100% foreign capital or Economic Association Contracts.

The Cuban law is imperious establishing that "Cubans residing in the national territory as well as foreigners permanently residing in the Republic of Cuba, to provide services in the company, must previously establish their employment relationship with an employer entity."³¹

It does not leave any choice to be a bilateral one between the foreign investor and the worker. Nor for a natural person to manage this service, as provided by the ILO.

The Cuban law also provides the functions of the employing entity.³² It is noteworthy that "select and supply" staff that provides services to companies is listed; since it is not what happens in practice; one example of this, it is when hiring of foreign personnel to occupy highly specialized positions. In this case, the employment agency only does deliver and receive from those workers the required forms as part of the hiring process. However, the foreign investor must pay for the workforce service, even though the employment entity has done nothing. Regarding the Cuban worker's hiring process occur the same thing.

The employment agency also has to pay the hired worker.³³ Cuban law establishes that the employing entity makes the payment to its employees in "Cuban pesos" (CUP) taking into account the complexity, working conditions and additional requirements of the positions they hold.

³⁰ The outdated ILO Convention No. 96/33 endorsed this type of agency at a time when practically all employment agencies were public entities.

³¹ See article 4.1 of Regulation No. 33/2020 of the MTSS.

³² See Regulation No. 33/2020 and its predecessors; available <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-69-extraordinaria-de-2020>.

³³ See *Ibid*.

One interesting fact is that the company must pay for the workforce service³⁴ to the employment entity in MLC (freely convertible currency), and, the employment agency makes the payment the hired workers in Cuban pesos, which reaches multiplying the amount got from the foreign investor by 2. However, that amount is multiplied by 10 in the Mariel Economic Development Zone (ZEDM).³⁵

The Cuban Foreign Trade Minister, Rodrigo Malmierca Diaz, explained it in easiest way in a roundtable for the monetary changes that will take place next January 1: *"Suppose that the worker in question was paid \$ 500 (dollars), those who were converted by two..."*.³⁶

Following this example, a person working in foreign investment area get 1000 CUP (Cuban pesos), which would mean \$ 40 (dollars) per month. Those who worked at the ZEDM then received 5000 CUP per month (500x10).

The question is what do the slice the employment agency receive from that "taxable base" (\$ 500)? The Regulation No. 920³⁷ of 2014 issued by the Cuban Economy and Planning Ministry established that the "employing entities ... receive a value that does not exceed 20% of what was agreed in CUC for workers' salaries", whose purpose is to cover expenses of the

³⁴ This payment is all included applying to the worker wages as well as the workforce service.

³⁵ Until December 2020, most of 40,000 workers employed in foreign investment modalities in Cuba received as wages, what the investor paid for the use of their workforce to the employer in MLC multiplied by 2, which it was accrued in Cuban pesos (CUP). Only for those who worked in the Mariel Special Development Zone (ZEDM) this base was multiplied by 10.

³⁶ See site: <http://www.cubadebate.cu/noticias/2020/12/21/como-influira-el-ordenamiento-monetario-en-la-inversion-extranjera-video/#anex-1471699>.

With the new regulation, it is expected to apply the coefficient of 24 to multiply by the amount that the investor pays for the worker. The Cuban Foreign Trade Minister said in a roundtable that may be that base will be lower to avoid inflation, that is, the money paid by the foreign investor for that worker decreases, and that this can be beneficial for both the worker and the investment foreign. We put this last part for the reader's "analysis".

³⁷ Repealed by the Regulation No. 2 of January 13, 2021, of the Cuban Economy and Planning Minister. With the validity of Regulation No. 33/2020, payment for the supply of workforce is agreed between the employing entity and the company (article 16).

management of these entities to guarantee “the supply of the qualified workforce” that implies its “recruitment, selection, training and development”, as well as a profit margin.

Therefore, the employment agency earns more money than the worker who performs the work in the company. It is important you know that the employment agency is structured as an enterprise significantly with a lot of workers, who have to their reach many resources; even, this type of structure would be greater in staff than the company, which is irrational.

Moreover, how much the employment agency spends to recruit, select and develop staff? Because the Cuban law also requires that the company train “their workers”.

The Cuban law places the employment agency at the center of this relationship, instead of protecting the worker. So, what guarantees could a worker have in this employment relationship? Usually, the employment agency only makes payment, even the paperwork required to execute the payment (payroll) are made by the company's “hired workers.”³⁸

There is no doubt that the employing agency becomes a burden for both the foreign investor and the worker. Then, why the use of the employment agency in Cuba foreign investment becomes mandatory?

We agree that there may be an employment agency, which may be state or private entity, for those investors who require the workforce supply because Cuban market is unknown. According to, when agency concludes its commission as well as the investor pays for that service, their relationship ends. Therefore, a direct link would be established between the foreign investor and the worker.

The role of Cuban employing agency not only match to intermediation, but also to *Outsourcing*, which is another of the scourges affecting labor relations of this century. These workers never become workers of the company. Thus, if the foreign investor wants to substitute a worker, the employment agency is obliged to do so.

³⁸ See definition *ut supra*.

MARIO DE LA CUEVA, Mexican author, in his work *The New Mexican Labor Law* points out that "intermediation is an ignoble activity, because it deals with the work of man, not saying with man himself." He considers intermediation as human trafficking, since in its conceptualization the worker is treated as a commodity.

A question is recurrent when this kind of scourge is part of the leadership of the "Cuban Socialist System", who always have condemned the manifestation of these scourges.

It begs questions: will it be convenient to continue carrying this weight on the Cuban worker's back? In spite of, this worker is highly rewarded in comparison with the rest of the workers in Cuba; however, they also are subject to the Cuban Labor Code. Why their remuneration is restricted? Why their employment relationship is in-between? Nowadays, in most state companies and private management enterprise in Cuba, workers have no "limit" to receive their wages or participation. The answer is simple.

Finally, the employing agencies also have workers, but what about their work? With the obligation to use the employing agency on foreign investment in Cuba, it will not be possible to fulfill the call to preserve the "successes of the Cuban system" ... You cannot do overweight on a few people to relieve a lot of them...

REFERENCES

1. ILO Conventions:
 - Convention No. 96/1933 available
 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML
 EXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUM
 ENT,P55_NODE:CON,es,C096,/Document]
 - Convention No. 181/1997 available
 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML
 EXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312
 326]
2. Regulation No. 920 of 2014 issued by Cuban Economy and Planning Ministry on December 8, 2014. Available

[<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-53-extraordinaria-de-2014>]

3. Regulation No. 14 of 2018 issued by Cuban Labor and Social Security Minister on July 3, 2018. Available [<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-38-extraordinaria-de-2018>]
4. Regulation No. 33 of 2020 issued by Cuban Labor and Social Security Minister on November 25, 2020. Available [<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-69-extraordinaria-de-2020>]
5. Regulation No. 2 issued by Cuban Economy and Planning Ministry on January 13, 2021. Available [<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-4-extraordinaria-de-2021>]
6. Roundtable for the New Monetary Order. Available [<http://www.cubadebate.cu/noticias/2020/12/21/como-influira-el-ordenamiento-monetario-en-la-inversion-extranjera-video/#anex-1471699>]
7. The Cuban Foreign Investment Law No. 118 of March 29 of 2014 (last updating February 7, 2020). Available [<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/algunas-legislaciones-cubanas>]



