

REFLEXIONES CRÍTICAS SOBRE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL DESDE LA REALIDAD CUBANA¹

CRITICAL REFLECTIONS CONCERNING LABOUR INTERMEDIATION FROM THE CUBAN FACT

■ LIC. YANNARA PÉREZ ÁLVAREZ

Jueza profesional titular, Tribunal Municipal Popular de Santiago de Cuba, Cuba

<https://orcid.org/0009-0004-3991-5731>

gabbanakatia708@gmail.com

Resumen

La intermediación laboral, entendida como la implicación de un tercero que asume la función de conectar a quienes ofrecen la fuerza de trabajo con quienes la demandan, es un fenómeno de larga data en el Derecho del trabajo, que desdibuja los clásicos contornos de la relación jurídica laboral bilateral. Cualquiera que sea la forma que ella adopte (servicio público de empleo, agencia privada de colocación, empresa de trabajo temporal u otra), su regulación e implementación supone un reto de cara a la preservación de los derechos de los trabajadores. El presente trabajo pretende aproximarse al tema, sin ánimo de exhaustividad, y presentar una visión crítica de la manera en que lo aborda la legislación nacional, como punto de partida para su futura modificación, a la vez que aportar algunas herramientas conceptuales que puedan ser de utilidad a los jueces en la tramitación y resolución de los asuntos de esta naturaleza.

¹ Este trabajo se origina en el marco del proyecto de investigación «La efectiva tutela judicial de los derechos del trabajo: necesidad para el perfeccionamiento del modelo de desarrollo socialista», asociado al programa sectorial de ciencia e innovación del Tribunal Supremo Popular, «Perfeccionamiento de la justicia judicial para contribuir al desarrollo de la sociedad cubana del siglo XXI».

Palabras clave: Intermediación laboral; entidad empleadora; relación laboral triangular; inversión extranjera; Derecho del trabajo.

Abstract

Labour intermediation, understood as the involvement of a third party who assumes the function of connecting those who offer the labour force with those who demand it, is a long-standing phenomenon in labour law, which blurs the classic contours of the bilateral legal employment relationship. Whatever form it takes (public employment service, private placement agency, temporary work agency or other), its regulation and implementation is a challenge for the preservation of workers' rights. This paper aims to approach the subject, without being exhaustive, and to present a critical view of the way in which it is dealt with in national legislation, as a starting point for its future modification, while at the same time providing some conceptual tools that may be useful to judges in the processing and resolution of matters of this nature.

Keywords: *Labour intermediation; employing entity; triangular employment relationship; foreign investment; labour law.*

Sumario

I. Introducción; II. Esbozo conceptual; III. Enmarcamiento histórico; 3.1 Agencias privadas de colocación; 3.2 Empresas de trabajo temporal; IV. Marco jurídico nacional; IV. Conclusiones; V. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

La relación laboral bilateral entre el empleador y el trabajador ha sido la aceptada, tradicionalmente, para establecer el vínculo jurídico entre ambos sujetos; sin embargo, a raíz de los cambios que se registran a escala mundial (crisis económico-sociales sucesivas, desempleo, aumento del trabajo informal, proliferación de las formas atípicas de contratación, flexibilidad en el trabajo, precariedad, modificación de los patrones productivos y otros muchos), la persona que tiene la pretensión

de utilizar su fuerza de trabajo, para adquirir un empleo que le genere el ingreso capaz de solventar sus necesidades, se encuentra en desventaja para acceder a información de calidad sobre las actividades que pudiera ejercer, en qué sectores, bajo qué condiciones, las plazas disponibles, la habilitación o calificación que se requiere para ocuparlas, entre otros elementos que obstaculizan la libre elección de un empleo y el acceso a este fundamental derecho.

Es ahí que entra a desempeñar un papel preponderante la intermediación laboral, entendida como un mecanismo para conectar al trabajador que busca emplearse, el ente que requiere de alguien con la capacidad para cubrir su plaza vacante y el intermediario que vincula ambos intereses, de lo cual sigue que el rasgo distintivo de esta figura es la intervención de un tercero (intermediario) que asume la misión de poner en contacto al demandante de fuerza de trabajo (usuario) con el oferente de esta (trabajador), situación que desdibuja la tradicional relación jurídico-laboral, de carácter bilateral, para reconducirla a un esquema triangular, en el que los derechos y las obligaciones de cada parte pueden variar, de acuerdo con las diversas modalidades mediante las cuales se configuren tales vínculos.

En palabras de Toyama (2009):

Prácticamente, no hay áreas o actividades que no sean materia de una intermediación o tercerización, en tanto se aprecien los elementos constitutivos de esta institución. (p. 502)

[...] Por un lado, las organizaciones empresariales han migrado de una estructura vertical o piramidal —que suponía el control de todas las etapas productivas y las relaciones autónomas entre las empresas— a una organización de «red» que importa relaciones horizontales con una fragmentación de los ciclos productivos y vinculaciones de las empresas a niveles de coordinación y articulación. Por otro lado, se aprecia una concentración de la PEA [población económicamente activa] laboral cada vez mayor en el sector de servicios y se verifica una universalización de las tecnologías de información. (p. 504)

La aspiración al pleno empleo forma parte del Programa de trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo primer objetivo se encamina a la promoción del empleo, median-

te un marco institucional y económico sostenible, según se consigna en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (ILSE, 2015, s.p.). Ello es prioritario, también, para Cuba.

El eje estratégico sobre desarrollo humano, equidad y justicia social, del Plan nacional de desarrollo hasta 2030 (PNUD, 2019) —articulado en consonancia con los Objetivos de desarrollo sostenible— plantea una visión esperanzadora en materia de empleo, al consagrar, en sus objetivos específicos 10 y 11, la expectativa de:

10. Asegurar las fuentes de empleo requeridas por los objetivos de desarrollo, con énfasis en empleos de mayor calidad, calificación y remuneración, que propicien un sostenido crecimiento de la productividad del trabajo.

11. Garantizar que el trabajo constituya en sí mismo una necesidad y motivo de realización personal para cada ciudadano, y que el salario y otros ingresos del trabajo sean fuente principal de reproducción y estímulo de los trabajadores. (p. 32)

Por su parte, la Política social declarada en la Conceptualización del modelo de desarrollo económico social hacia 2030 (CC-PCC, 2021) plantea:

El trabajo constituye un derecho que el Estado garantiza, principalmente mediante la promoción de nuevas y diversas fuentes de empleo y de políticas públicas que favorecen su generación, en función de la estrategia de desarrollo. En ello, tiene en cuenta las particularidades de los diferentes segmentos poblacionales, territorios, sectores, formas de propiedad y de gestión. Al propio tiempo, el trabajo es un deber de todo ciudadano apto. (p. 45)

Como correlato de lo anterior, los lineamientos de la Política económica y social del Partido y la Revolución (CC-PCC, 2021) —como parte de la política social—, apuestan por:

109. Consolidar la política de empleo y favorecer la incorporación de las personas en condiciones de trabajar, en particular de las mujeres y los jóvenes, en correspondencia con las necesidades del desarrollo económico y social del país y los territorios, la formación profesional y la inserción laboral; tener en cuenta el uso del teletrabajo y el trabajo a distancia.

110. Lograr que el trabajo en el sector no estatal, además de constituir una alternativa de empleo, contribuya de manera efectiva al desarrollo económico y social del país, en especial a nivel local; al encadenamiento productivo con la industria, otros sectores y actividades de la producción nacional y la inversión extranjera. (p. 72)

Como asegura Montoya Melgar (1987):

Uno de los aspectos fundamentales de toda política de empleo es la puesta en contacto de la oferta y la demanda de trabajo, actuando como mediadores los organismos de colocación. Frente a la concepción de los economistas liberales según la cual la oferta y la demanda se equilibraban y nivelaban por sí mismas, sin necesidad de que interviniese ningún otro resorte ajeno a ellas (Smith, Say), hoy se reconoce sin discusión el papel decisivo que desempeñan los organismos oficiales de colocación para aproximar la oferta y la demanda de trabajo.

La tendencia —insistentemente defendida por la Organización Internacional del Trabajo— en esta materia es la de estabilizar los organismos o servicios de colocación, entendiendo que la función de establecerlos y mantenerlos es competencia típica del Estado; corolario de la publicación de los entes destinados a la colocación de trabajadores es la prohibición de la intervención en ella de agencias u oficinas de carácter privado. (pp. 547-548)

El informe de la OIT, referido a las perspectivas sociales y del empleo en el mundo, razona que las tasas de desempleo en 2023 disminuyeron con relación a los niveles que exhibían antes de la pandemia, al tiempo que mejoró ligeramente el déficit de empleo, aunque aún este indicador muestra cerca de 435 millones de personas con una necesidad de empleo insatisfecha. De la mano de la inflación, continuaron disminuyendo los salarios reales y se agudizaron los desequilibrios laborales; de ahí que, en 2024, «se vislumbra un panorama sombrío a medida que la policrisis quebranta la justicia social» (OIT, 2024, pp. 2-5).

En el caso cubano, según cifras oficiales, en 2022, la PEA decreció en un 4,28% con respecto a 2020; por otro lado, aumentó la desocupación y disminuyó la contribución de la población laboral joven, lo

que, de la mano del envejecimiento poblacional, constituye un importante factor de preocupación (ONEI, 2023, p. 4), que obliga a reforzar la política de empleo nacional y perfeccionar cuantos mecanismos resulten viables para potenciar el trabajo, como factor de crecimiento social, en lo cual desempeña un rol esencial la regulación de la intermediación laboral, especialmente, considerando la diversificación que han experimentado los actores económicos y las relaciones de trabajo en los últimos años.

El momento es propicio, entonces, para preguntarse si la legislación nacional del trabajo cuenta con un marco de protección suficiente en materia de intermediación laboral y, asumida, preliminarmente, una respuesta negativa, cuáles serían los presupuestos jurídicos que debieran considerarse, en lo inmediato, en tal ámbito para fundamentar su transformación.

II. ESBOZO CONCEPTUAL

El fenómeno de la intermediación no es nuevo en el mundo del trabajo, de lo cual dan cuenta las abundantes definiciones que se han formulado sobre él. Según Krotoschin (1978),

el intermediario puede ser a su vez empresario generándose una relación triangular por la que, si bien los servicios se prestan en provecho de otra, el vínculo de subordinación se establece, real o aparentemente, con la tercera persona interpuesta. Así, el contratista dispone de elementos propios, de cierta solvencia económica y realiza obras para otros por su cuenta. Es un verdadero empresario y mantiene vínculo laboral con sus trabajadores, mientras que el beneficiario principal de los servicios —la empresa usuaria— no está vinculado laboralmente con dicho personal. (p. 139)

Para Caldera (1979),

el intermediario no es personero de ninguna de las dos partes, porque de serlo no habría propiamente intermediación, sino que su personería queda[ría] subsumida en la de la parte a quien representara. El intermediario ejercita, pues, su propia cualidad: frente al trabajador, contratándolo, remunerándolo, ejerciendo el poder de dirección emanado de la relación de

trabajo; frente al empleador, entregándole la obra hecha o el servicio ejecutado, mediante el vínculo civil o comercial a través del cual hubiera acordado la realización del encargo. (p. 332)

Villavicencio, por su parte, considera que la intermediación laboral consiste en proporcionar la mano de obra de trabajadores cuya actividad va a ser dirigida y controlada por el empresario que se hace cargo de ellos y que se trata de relaciones triangulares en las que una empresa celebra un contrato civil con otra para proporcionarle trabajadores vinculados a la primera, pero que prestarán sus servicios bajo el poder directivo y el control de la segunda (2004, p. 146).

Según Ermida Uriarte —citado por Toyama (2009, pp. 506-507)—, la intermediación supone el *prestamismo laboral*, es decir, la subcontratación de la mano de obra, dado que el contrato de trabajo no se produce entre el empleado y la empresa o entidad en la que este prestará sus servicios. Para el estudioso peruano, intermediación es sinónimo de «provisión de trabajadores de una entidad que es el empleador (empresas de servicios especiales o cooperativas de trabajadores) para que [ellos] presten servicios bajo la dirección o sujeción de un tercero» (2009, pp. 509-510).

Rasgo distintivo de la intermediación es su carácter temporal, «pues la verdadera ventaja [de esta] no está en el costo laboral, sino en cubrir rápida y eficazmente necesidades aleatorias, imprevistas, extraordinarias y ajenas al giro normal de la empresa» (Toyama, citando a Ermida Uriarte, 2009, p. 514).

En línea con las posturas anteriores, cabe identificar tres ámbitos relacionales que se ponen de manifiesto en la intermediación laboral y de cuya adecuada diferenciación dependerá, en buena medida, la efectividad de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de cada parte:

1. Entre el proveedor o intermediario y el trabajador, que deben formalizar una relación de trabajo, en el marco de la cual se ofrezca cobertura al acceso al empleo y el resto de los derechos laborales, con independencia de que una parte del poder de dirección que ostenta el empleador se transfiera al usuario (dirección, vigilancia, control, con los correlativos deberes, sobre todo, aquellos referidos a la seguridad y salud en el trabajo) y que la prestación de servicios se realice en beneficio de este, en la forma y bajo las condiciones

que él determine. El intermediario se erige en el empleador formal, mientras que el usuario es identificado como el empleador real.

2. Entre el proveedor o intermediario y el usuario o demandante de fuerza de trabajo, que conciertan un vínculo jurídico de carácter civil o mercantil —según la connotación que le dé cada legislación nacional—, en virtud del cual el primero asegura la provisión del personal calificado, por el período convenido y en los términos pactados con el usuario, mientras el segundo le abona determinada cantidad por ello y se responsabiliza, en el orden real de las cosas, con el ejercicio de los atributos del poder de dirección que le son transferidos temporalmente (por el período de duración del contrato) y las obligaciones respectivas hacia el trabajador. Se produce en este supuesto lo que Toyama (2009) identifica como el «reparto de las facultades empresariales entre la empresa usuaria y la empresa de servicios especiales» (p. 507).

3. Entre el usuario y el trabajador, recíprocamente obligados en virtud de las dos relaciones jurídicas anteriores. Toyama identifica esta interacción como *sujeción laboral* (2009, p. 510).

En opinión de la autora, esta particular tripartición que se da en la intermediación laboral tiene especial trascendencia para la conflictividad de la materia en el caso nacional. Por una parte, ante el riesgo latente de que la figura sea empleada para disfrazar o encubrir relaciones laborales bajo el velo de contratos civiles o mercantiles, lo cual obliga a realizar un ejercicio ponderado de verificación, sobre la base de determinados indicadores, que permitan esclarecer la naturaleza jurídica real de la relación y sus efectos (Fernández, 2018, pp. 57-60), del modo que sugiere la Recomendación 198 de la OIT (ILSE, 2015, s.p.) que, si bien no tiene carácter vinculante (*soft law*), resulta sumamente útil como herramienta de interpretación jurídica. Del otro lado, la cuestión repercute en la integración de la relación jurídico-procesal, de la que deben formar parte el empleador formal y la entidad usuaria, en atención a la compartimentación de atribuciones que se da entre ellos, la contribución que ambos pueden hacer en el aporte de elementos válidos para la solución del conflicto y el alcance que pudiera tener la decisión judicial para cualquiera de ellos.

La intermediación ha de ser diferenciada de figuras similares, como es la tercerización de servicios, también conocida como *outsourcing* o subcontratación.

De acuerdo con Toyama (2008),

en la intermediación laboral existe solamente un destaque de mano de obra a la empresa contratante (un puesto de trabajo); se prestan servicios en actividades principales de la contratante solo temporalmente bajo la modalidad de un contrato ocasional o de suplencia, y también se realizan actividades complementarias o especializadas; los trabajadores que realizan actividades principales temporalmente no podrán exceder del 20% del total de trabajadores de la empresa contratante [...]. Sin embargo, en la tercerización u *outsourcing*, se brinda un servicio integral a la empresa contratante (la mano de obra constituye solo una parte del servicio); se prestan servicios en actividades principales (temporales o permanentes), de especialización o complementarias de la contratante; no está sujeto a límite porcentual alguno [...]. (p. 93)

Con mayor concreción, el propio autor acota la distinción en el sentido de que la intermediación laboral alude a «aquellos supuestos en los cuales un tercero destaca exclusivamente mano de obra a una empresa usuaria para que preste servicio bajo la dirección y fiscalización de esta última», mientras que, en el *outsourcing* o tercerización, «un contratista se compromete a prestar un servicios [sic.] bajo su dirección y control, de modo tal que el personal involucrado permanece bajo su dirección y fiscalización» (Toyama, 2009, pp. 502-503). En resumen, para este autor, la *externalización* de servicios laborales, en la que «el empleador se desvincula de una actividad o proceso del ciclo productivo que venía realizando para trasladarla a un tercero» (2009, p. 503), comprende la intermediación laboral y la tercerización u *outsourcing*; en la primera, según él, el intermediario solo ofrece mano de obra; en tanto, en la segunda, oferta un servicio integral (2009, p. 503). Otro elemento distintivo radica en que, en la primera, el riesgo por los servicios laborales es asumido por la usuaria, mientras que, en la segunda, corren por cuenta del intermediario (2009, p. 508).

III. ENMARCAMIENTO HISTÓRICO

La intermediación laboral fue, en sus inicios, una actividad privada de carácter lucrativo, que se convirtió, con rapidez, en un medio de extorsión hacia la clase trabajadora, razón por la cual generó el rechazo internacional que conllevó a su progresiva desaparición. Según razona Pérez Botija (1955), la OIT se ocupó de ello para 1933 y 1947, al tiempo que fomentó los estudios dirigidos a fundamentar la responsabilidad estatal en los servicios de empleo (p. 49).

De acuerdo con el estudio presentado en la reunión 99 de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2010, sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008, sobre la justicia social para una globalización equitativa,

hasta 1914 los intermediarios privados con fines lucrativos se encargaban de realizar casi todos los trámites relacionados con la colocación en el empleo. Durante la Primera Guerra Mundial, los países beligerantes sufrieron una escasez de mano de obra nacional; para solucionar esta situación se recurrió a la creación de nuevos sistemas de oficinas públicas de colocación y a la ampliación considerable de los sistemas existentes. En 1918, cuando cesaron las hostilidades, se procuró consolidar este importante progreso mediante la organización de los servicios públicos de empleo. (ILSE, 2015, s.p.)

Fue así como, bajo el influjo de la OIT, se consolidaron los servicios públicos de empleo, como alternativa frente a las agencias privadas de empleo, lucrativas o no, con el propósito de mitigar el desempleo y coadyuvar a la conquista de logros sociales y económicos. El tema fue cobrando cada vez más auge a nivel internacional y, «alrededor de 1929, existían 35 países que poseían oficinas públicas de colocación» (Sobrino, 2011, p. 45).

Resumiendo el origen y la evolución de este servicio en sus primeros tiempos, Sobrino (2006) explica que

la implantación de los primeros servicios estatales de empleo tiene lugar en el año 1891 en Nueva Zelanda; en esa misma década sucede lo mismo en diversos estados norteamericanos y algo más tarde en el continente europeo. En dicho continente, es Reino Unido, en el año 1909, el que ordena la primera red estatal de oficinas de colocación que posterior-

mente va a gestionar el seguro obligatorio de desempleo que se crea en 1911, siguiéndole Alemania, que en el año 1927 crea el Instituto Federal de Colocación y Seguro de Desempleo. (p. 45)

La regulación de la intermediación laboral por los servicios públicos de empleo supuso un antes y un después en este ámbito. Cada Estado hizo preponderar el desempeño público y eligió hasta donde podrían llegar las agencias privadas de colocación, bajo qué presupuestos y con qué finalidad. En ese orden, fue determinante la influencia de la OIT, en cuyo seno se gestaron diversos instrumentos que abordaron el asunto, entre ellos:

- El Convenio 2 de 1919, sobre el desempleo, complementado por la Recomendación 1, del propio año, exhortó a la supresión de las agencias lucrativas de colocación e instó a los Estados a la adopción de un plan nacional que coordinase la gestión de las agencias gratuitas de empleo, tanto públicas como privadas.
- El Convenio 34 de 1933, sobre las agencias retribuidas de colocación y la Recomendación 42 de igual año, sugirieron la eliminación gradual de esta forma de gestión del empleo, atendiendo a que no todos los países estaban en igualdad de condiciones para suprimirlas radicalmente, los que, en la actualidad, han sido dejados de lado.
- Las Recomendaciones 71 y 72 de 1944, acerca de la organización del empleo (transición de la guerra a la paz) y el servicio de empleo, mediante las que se sugirió la implementación de un plan nacional que garantizase la plena incorporación de todos los recursos productivos al empleo, en especial, mediante servicios públicos de diversa clase.
- El Convenio 88 de 1948, sobre el servicio de empleo, que enfatizó la «obligación de adoptar las medidas apropiadas para establecer servicios del empleo (públicos y privados) a escala nacional y local» (ILSE, 2015, s.p.), ello ya en consonancia con la plasmación del derecho al trabajo en la Declaración universal de derechos humanos.
- El Convenio 96 de 1949, que permitió a los Estados parte escoger entre la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación y la previsión de un sistema de coexistencia entre actores públicos y privados.

- El Convenio 181 de 1997, sobre las agencias privadas de empleo, que permitió revisar el Convenio 96 y readecuar el marco institucional, de cara a la convivencia de los servicios públicos de empleo con los privados, aunque bajo la conducción estatal, como garantía de protección a los trabajadores, complementado por la Recomendación 188, de idéntico año.

En el primero de esos instrumentos, se reconocieron diversas formas de intermediación privada, al determinarse que

la *agencia de empleo privada* designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;

b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante «empresa usuaria»), que determine sus tareas y supervise su ejecución;

c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas. (ILSE, 2015, s.p.)

Quedan comprendidas, así, en esta categoría las meras bolsas de empleo, que no asumen el rol de empleadores ni, por consiguiente, responsabilidad alguna frente al empleado, las agencias de colocación y los servicios de orientación, cuya única finalidad es la de proporcionar información acerca de la disponibilidad de puestos laborales.

De todos los instrumentos mencionados, Cuba solo ratificó la Parte II del Convenio 96, referida a la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y la reglamentación de las demás agencias de colocación.

En la actualidad, existe consenso internacional en que, si bien el Estado —por medio de la Administración del trabajo— ha de mantener el monopolio sobre los servicios de empleo y controlarlos, las iniciativas públicas han de combinarse con las privadas. Así lo muestran los estudios realizados en 2004 y 2010, sobre la promoción del empleo y los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, respectivamente (ILSE, 2015, s.p.). Entre las variadas formas que pueden adoptarse, cabe citar los servicios públicos de empleo, las agencias privadas de colocación y las empresas de trabajo temporal.

En particular, en las líneas que siguen, se abordarán las características de las dos últimas, aunque ha de precisarse que otra de las modalidades con la que se identifica la intermediación, modernamente, es la recolocación, entendida como la actividad de facilitar la obtención de un nuevo empleo a quienes resultan despedidos, como resultado de procesos de reestructuración organizativa o económica en las entidades, las que asumen la contratación de aquellas empresas o agencias gestoras de las nuevas ofertas de trabajo (Doherty, 1998, s.p.).

3.1. AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN

Por muchos años, la colocación, como forma primordial de la intermediación, estuvo entronizada con la identificación de las agencias privadas. Incluso, los instrumentos internacionales de la OIT —antes mencionados— así lo sugerían.

La agencia privada de colocación puede ser definida como cualquier persona física o jurídica que tribute a enlazar a los trabajadores —cuya fuerza laboral se vuelve un bien transable— con las empresas usuarias o clientes, interesadas en la mano de obra que cubra sus demandas. El objeto de estas agencias es la colocación o ubicación de las personas que necesitan laborar, quienes se hallan en una bolsa de trabajo a la espera de que esa entidad les encuentre una vacante que se corresponda con las funciones que pueden desempeñar, de acuerdo con su calificación, formación y competencia. Las responsabilidades con relación a los derechos laborales mínimos, y las obligaciones derivadas del vínculo de trabajo con el empleado, corren por cuenta de la entidad usuaria, aun cuando los trabajadores

vuelvan al *ala* de la agencia de colocación, una vez que se suspenda la relación laboral, bajo las premisas estipuladas en la ley.

Estas agencias escogen a los candidatos más idóneos para cubrir la necesidad de plazas vacantes, por un tiempo indeterminado y de manera estable, en la entidad receptora, sin intervenir en el vínculo contractual entre trabajador y empleador. La intermediaria cobra una tarifa o haber por su gestión de búsqueda de personal calificado, sin ir más allá, pues la real y formal relación de trabajo se entreteje entre empleado y el usuario, en calidad de empleador. Estos entes son gratuitos para quienes buscan empleo, pero onerosos para las entidades usuarias, que tienen que pagar por su gestión, la cual rebasa en ocasiones, con creces, la mera colocación, en tanto puede incluir la formación, la capacitación, la gestión de documentos, la verificación de información, la realización de exámenes, entre otras muchas actividades.

Normalmente, las agencias de colocación cuentan con una amplia gama de personas que buscan empleo, lo que reduce los costos de las empresas que procuran personal capacitado (en tiempo y dinero).

En el Derecho español, las agencias de colocación están previstas tanto en el sector público como en el privado, y permiten el acceso al trabajo de los desempleados, a través de la eficiente orientación y recopilación de información, lo que incluye la noción de la capacitación. Ellas se encuentran reguladas en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, de conjunto con el Estatuto de los trabajadores, y con la hace poco estrenada Ley No. 3, de 28 de febrero de 2023, sobre el empleo.

3.2. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En las empresas de trabajo temporal (ETT), el trabajador es contratado para efectuar sus tareas, por determinado período, en la empresa cliente, bajo la dirección de esta, lo cual supone la obligatoriedad de mantenerle los derechos que le son inalienables, entre los que destaca la seguridad y salud en el centro de trabajo. La diferencia más evidente con las agencias estudiadas es que el trabajador se vincula con la ETT, que se constituye como su empleadora, mediante contrato de

trabajo a tiempo determinado y, al mismo tiempo, ella realiza un contrato de puesta a disposición con el cliente, mediante el que se compromete a aportarle temporalmente la mano de obra necesaria y calificada. En la práctica, el trabajador pasa a tener dos empleadores. Este tipo de empresa es lo más similar a lo que en el Derecho cubano se denomina entidad empleadora (EE) y que se abordará más adelante.

El contrato de puesta a disposición se da como consecuencia de la concepción *sui géneris* de la intermediación laboral en las ETT, precisamente, porque ese trabajador que ha concertado un contrato de trabajo temporal con la empresa es cedido para ocuparse de labores eventuales, de actos que están determinados por un período, para luego regresar a la ETT. Dada su particularidad contractual, en el documento deben ser aclaradas las facultades y responsabilidades que poseen ambas empresas entre sí y con relación al trabajador, que es, en definitiva, la mano de obra cedida.

En el contrato, opera el principio de causalidad en la contratación temporal, que señala que solo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tienen la misma característica, o, dicho de otra manera, que la contratación temporal tendría que ser necesariamente causal y fundarse siempre en una necesidad transitoria equivalente (Ferriol Molina, 2018, p. 356).

La ETT cobra determinada cantidad a la empresa cliente, tomados en consideración los salarios de los trabajadores, pagos extras, garantía salarial, cuando las condiciones así lo ameriten, pagos a la seguridad social, y un plus por su intermediación, por lo cual es la ETT la que paga el salario del trabajador, sin que la usuaria sea deudora de remuneración alguna de forma directa hacia este.

Esta forma de búsqueda de empleo tan ágil se vislumbra como un avance en el Derecho de trabajo, al ser sinónimo de menos gestiones administrativas, por su facilidad y rapidez para cubrir puestos vacantes; sin embargo, el peligro latente que representa para la seguridad jurídica del trabajador no debe pasar inadvertido, sobre todo, en el carácter temporal de la relación de trabajo, pues la persona no tiene estabilidad ni permanencia que le permitan sufragar sus necesidades personales y materiales, por medio de un sustento económico certero y sostenido en el tiempo. La dotación de personal está sujeta a la demanda de las empresas

oferentes para un período determinado o una actividad específica, que puede volverse cíclica. La flexibilización laboral a la que es sometido el trabajador es otro de sus puntos negativos, pues su uso continuo puede ser caldo de cultivo para abusos y desigualdades en su protección.

IV. MARCO JURÍDICO NACIONAL

El origen de la intermediación laboral en Cuba se ubica en las llamadas entidades empleadoras, surgidas a partir de la necesidad estatal de controlar el acceso al empleo en la inversión foránea, a raíz de la puesta en vigor del Decreto-Ley No. 50, de 15 de febrero de 1982, para las asociaciones económicas con capital extranjero, al efecto de garantizar que el inversor extranjero pudiera contar con el personal calificado, competente, para el ejercicio de su actividad económica, pero, a la vez, resguardar los mínimos de protección establecidos en la legislación nacional y preservar la equidad entre quienes se ocupasen en este sector, con respecto a otras ramas o sectores de la economía nacional, y a los trabajadores de otras naciones que, igualmente, fuesen autorizados a prestar servicios en ellas.

Aquella previsión, en palabras de Mustelier y Santos (2013), luego discurrió

[...] por una serie de normas cuya regulación fue en ascenso en aras de fortalecer la presencia de capital extranjero y que pudiera relacionarse con el capital cubano, con la finalidad de lograr un mayor crecimiento económico en el país; hasta llegar a la actual Ley 118 de 2014 de la inversión extranjera y el Decreto 325 de 2014 su Reglamento, sumado [sic.] a la promulgación de distintas legislaciones complementarias. (p. 121)

El marco jurídico nacional que ampara la intermediación laboral, en la actualidad, parte de la Constitución de la República (CRC), en la cual se consagran los derechos tendentes a garantizar la dignidad humana en correspondencia con los principios de progresividad, igualdad y no discriminación, entre ellos el acceso al empleo, reconocido a cualquier persona en condición de trabajar, según su elección, calificación, aptitud y las exigencias de la economía y la sociedad, cuyo ejercicio ha de ser armonizado con el resto de las previsiones iusfundamentales,

incluida la contemplada en el Artículo 28, que promueve la inversión extranjera, como elemento esencial para el desarrollo nacional, y las referidas a las diversas formas de organización económica amparadas, tanto estatales como privadas. Aunque los artículos del 64 al 70 de la CRC desarrollan los derechos del trabajo y de la seguridad social, no se ha previsto la intermediación laboral, como tampoco se ha consignado ninguna garantía específicamente dirigida a evitar los riesgos que dicha figura puede traer aparejados para las personas trabajadoras [GOR-E, (5), 2019, pp. 75-77, 79 y 82].

Apunta Prieto Valdés (2020) que

es importante la asunción que se hace de la expresión «derechos humanos», por primera vez en el período posterior a 1959, lo que marca un cambio en las posturas político-doctrinales, como también la incorporación al texto del principio de progresividad —asentando los derechos en su carácter de irrenunciables, imprescriptibles, indivisibles, universales e interdependientes—, lo que ha de conllevar a un enfoque más plural e integrado a las posturas internacionales acerca de los mismos [sic.]. (p. 12)

Razona, igualmente, la profesora que, ante la violación del mandato constitucional, el derecho de acceso a la justicia, para obtener tutela efectiva de los derechos e intereses legítimos —Artículo 92—, se ha incluido entre las garantías; por tanto, no debe haber impedimento de concurrir ante los tribunales y reclamar los derechos. Debe ser una garantía para los casos en los cuales se reconocen procesos ordinarios civiles, laborales u otros, y una vía de respuesta frente a leyes y disposiciones infralegales que establezcan regímenes que solo prevean una sustanciación en la vía administrativa e impidan la intervención del judicial. Si el acceso es una garantía constitucional, ningún órgano, entidad o persona tiene derecho a impedir la tutela judicial efectiva, ni a constreñir lo que el constituyente previó. Una llamada de atención necesaria frente a las normativas que perviven en esta esfera (p. 18).

A lo anterior se suma que, de acuerdo con el Artículo 8 de la CRC [GOR-E, (5), 2019, p. 72], los tratados internacionales ratificados y en vigor para el país se integran al ordenamiento jurídico interno. Aunque la ley fundamental no define, expresamente, el catálogo de fuentes formales del Derecho ni su jerarquía, de la sistemática del texto, cabe entender que los tratados internacionales tienen un valor infracons-

titucional y suprallegal, de modo que, en caso de contradicción, ellos han de prevalecer sobre aquellas disposiciones de menor rango que la CRC que se opongan a sus previsiones. En este punto, el Derecho nacional exhibe algunas tensiones con la Parte II del Convenio 96 de la OIT, ratificada desde el 3 de febrero de 1953, según la información disponible en la web de esa organización internacional. Tal cuestión amerita un análisis más detallado del que es posible realizar en estas líneas, así que, por el momento, baste su mero planteamiento.

Dando continuidad al examen del marco jurídico nacional en el tema de estudio, ha de tomarse en cuenta lo dispuesto en el Código de trabajo (CT) [GOR-E, (29), 2014, pp. 453-483]. Si bien no existe un servicio público de empleo, esta función es asumida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como máximo responsable de la política de empleo, por medio de sus estructuras, en particular, las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social, en las cuales las entidades del municipio deben radicar las plazas vacantes de que dispongan, las que, luego, se ofertan como ubicaciones laborales a los recién egresados de la enseñanza técnica o universitaria, las personas trabajadoras con discapacidad, los sancionados que cumplen penas o beneficios de excarcelación en libertad, u otros aspirantes que acudan a esas dependencias en busca de empleo —artículos 21 y 76, entre otros (pp. 457 y 465).

Tal mecanismo constituye la red pública estatal más grande a nivel nacional en función de gestionar el acceso al empleo. Ellas garantizan, mediante un plan nacional, desagregado en todos los niveles, la inserción laboral de los graduados de la educación profesional y técnica. Además, las direcciones antes mencionadas mantienen el control de los procesos de disponibilidad laboral que desarrollan las entidades de sus demarcaciones respectivas —denominación que reciben en Cuba los procedimientos que implican despidos colectivos, debido al reordenamiento de la fuerza de trabajo, por cambios estructurales, económicos u organizativos— y colaboran en la reubicación de los trabajadores disponibles.

Junto a esta actividad de intermediación que pudiera identificarse como un servicio público de empleo, el CT contiene otros ejemplos, ya no a cargo de la Administración del trabajo (en sentido estricto). *Vgr.*, el Artículo 4 —destinado a concretar el ámbito de aplicación de la disposición—, en su segundo párrafo, alude a «las relaciones de tra-

bajo en Cuba, de las personas que previa autorización, laboran fuera del territorio nacional, salvo que en la legislación especial o convenios bilaterales se establezca otro régimen para ellos» [GOR-E, (29), 2014, p. 454]. La hipótesis normativa deja claro que no se refiere a quienes, por su propia gestión, suscriben un contrato de trabajo con un empleador extranjero, sino a quienes lo hacen al amparo de una autorización o de un convenio, es decir, a los colaboradores que prestan servicios fuera del país, quienes, normalmente, están sujetos a lo que se acuerde entre un organismo de la Administración Central del Estado o una entidad nacional (según la rama o el sector de la economía) con la parte extranjera. De modo que ahí se realiza una actividad de intermediación laboral que no cuenta con la regulación mínima indispensable para garantizar la protección de la fuerza de trabajo que provee y que, siguiendo el principio *lex loci laboris* quedará sujeta al Derecho sustantivo laboral del país de destino.

El Artículo 8 del CT contiene una regulación sumamente trascendente en el tema que se analiza. El precepto establece que:

En las modalidades de la inversión extranjera, sucursales y agentes de sociedades mercantiles extranjeras radicadas en Cuba se cumple en materia de trabajo, lo establecido en este Código y su legislación complementaria, con las adecuaciones que establezca la Ley de la inversión extranjera y las disposiciones legales a tales efectos. (p. 455)

Ello encuentra correlato en el Artículo 27 de la Ley de la inversión extranjera (LIE) [GOR-E, (20), 2014, p. 184] que remite al cumplimiento de la legislación general con las adecuaciones que la propia disposición establezca. La primera consecuencia de lo anterior es que la EE —considerada en el Artículo 2 i) de la ley como «aquella 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»— asume el rol de empleador, de acuerdo con la definición que ofrece el Artículo 9 b) del CT [GOR-E, (29), 2014, p. 455] y, por consiguiente, deberá cumplir todos los deberes inherentes a esa condición.

Otra consecuencia, de alta relevancia, estriba en que esa regulación supone un límite a la capacidad negocial de las partes, al concertar

el contrato de suministro de fuerza de trabajo, con independencia de los contenidos particulares que este ha de tener, según la LIE, pues en ningún caso podrán mermar o disminuir los derechos mínimos reconocidos a favor de todos los trabajadores en la legislación de alcance general. Ello sirvió de fundamento a un pronunciamiento, relativamente reciente, de la Sala del Trabajo y de la Seguridad Social del Tribunal Supremo Popular, en el que se reconoció el derecho de un trabajador de una empresa mixta a percibir el pago adicional en concepto de maestría que no se le remuneraba por la entidad empleadora, debido a que no había sido contemplado entre las cláusulas salariales del contrato de suministro de fuerza de trabajo (Sentencia No. 20, de 29 de diciembre de 2023).

La EE funciona como una ETT, aunque no llega a adquirir ese nombre. Ella se convierte en el empleador temporal de los trabajadores que cede para realizar labores en las modalidades de inversión extranjera admitidas —empresas mixtas y empresas de capital totalmente extranjero, no así en los contratos de asociación económica internacional, en los que la contratación corre por cuenta de la parte cubana, según el Artículo 30.2 de la LIE [GOR-E, (20), 2014, p. 184]. La entidad receptora ejerce facultades de dirección y control, pero el poder sancionador permanece en la EE.

Otra connotación que contradice el pensamiento doctrinal foráneo es la denominación y praxis del contrato que se suscribe entre las empresas, pues mientras en la puesta a disposición concurre el principio de causalidad como eje de la contratación temporal, en el de suministro de fuerza de trabajo subsiste la idea de la estabilidad laboral: el contrato puede durar lo que persista la inversión extranjera en suelo patrio, con lo cual adquiere un matiz de indeterminación, aunque formalmente no tenga este carácter.

El contrato de suministro de fuerza de trabajo se formaliza por escrito y debe contener, mínimamente, lo dispuesto en el Artículo 15 de la Resolución No. 33 de 2020 [GOR-E, (69), 2020, p. 619]: a) Identificación de las partes; b) objeto, que especifica cargos, cantidad de trabajadores, características personales que se exigen en el desempeño de determinados cargos, entre otros aspectos; c) término para el suministro de la fuerza de trabajo y de la sustitución, cuando corresponda; d) duración del período a prueba; e) pago por el servi-

cio realizado; f) las normas de conducta y disciplina que debe cumplir el trabajador; g) causales de devolución o sustitución del trabajador; h) causales de interrupción laboral y el pago como mínimo de un mes por el suministro de la fuerza de trabajo para el pago de la garantía salarial a los trabajadores interrumpidos; i) obligaciones de los contratantes en el cumplimiento de lo dispuesto en este Reglamento y la legislación de trabajo vigente; j) responsabilidad por incumplimiento de sus cláusulas; k) duración y revisión; y l) fecha en que comienza a regir. De acuerdo con las características de la empresa y del trabajo a realizar, las partes pueden incorporar otros elementos que no se opongan a la ley.

No se desconocen las ventajas que las EE proporcionan para la preservación de los derechos de trabajo y seguridad social que les son inherentes a las personas en su condición de trabajadoras; sin embargo, entre sus puntos negativos, se destacan que el trabajador no llega a percibir el sueldo generado por su trabajo en la empresa usuaria de manera íntegra, pues, a pesar de que el pago inicial a la entidad empleadora se realiza en divisas u otra moneda de referencia internacional, el salario se retribuye en pesos cubanos, lo que puede desestimular al empleado, al no percibir económicamente el beneficio esperado. Habrá que revisar la conveniencia de mantener las razones de equidad que hasta el momento han servido de fundamento a esa determinación o si debe imponerse el principio de diferenciación salarial, consustancial al de distribución socialista.

Desde posturas contractualistas, que ensalzan la autonomía de la voluntad, en desmedro de los intereses sociales, se ha criticado duramente esta regulación, la cual ha llegado a ser vista como un desestímulo para la inversión extranjera, por limitar la capacidad contractual del inversor extranjero para incorporar directamente a sus trabajadores y pactar con ellos, en la forma que estime más conveniente (Mercader Uguina, 2014, pp. 443-455); sin embargo, no puede desconocerse que ello se inspira en la necesidad de preservar las bases tutelares del Derecho del trabajo nacional y la equidad que fundamenta el proyecto de desarrollo social.

La intermediación laboral aparece, a su vez, en el Decreto-Ley No. 384 de 2019, sobre la contratación de trabajadores para prestar servicios en las representaciones extranjeras [GOR-O, (85), 2019, pp. 1829-1830], disposición en la que se prevé la intervención de las EE para

la contratación de quienes laboran en las radicadas en el territorio nacional. Se exceptúan los trabajadores por cuenta propia que comercializan sus productos y servicios con ellas, mediante un contrato económico. Esta regulación deja demasiado contenido a la interpretación.

Otro de los casos de intermediación que aflora en la legislación nacional es el referente a los trabajadores del mar. De conformidad con la Resolución No. 467, de 5 de diciembre de 2019, del ministro de Transporte, «Reglamento para la contratación de la gente de mar para prestar servicios con compañías navieras o armadores extranjeros» [GOR-O, (48), 2020, pp. 1522-1526], la empresa Selecmar, integrada al Grupo Empresarial del Transporte Marítimo Portuario, interviene como gestora de la contratación, para asegurar el alistamiento del marino, de acuerdo con los requisitos nacionales e internacionales, pero el empleador es el armador extranjero. Entre el marino y Selecmar se concierta un contrato de *prestación de servicios* (de naturaleza onerosa); Selecmar y el armador extranjero conciertan uno de agencia; mientras el marino y el armador o naviero, uno de enrolo. En criterio de la autora, ello prácticamente convierte al intermediario en una agencia retribuida de colocación, en contraposición al compromiso asumido en el Convenio 96 de la OIT, reintegra la protección laboral al ámbito de lo civil-mercantil y desnaturaliza el vínculo de trabajo, con la desprotección implícita en ello.

Resulta válido, en este punto, acudir a la Recomendación 198 de la OIT —Epígrafe I, ordinal cuarto, inciso b)—, de conformidad con la cual existe una relación de trabajo encubierta

cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho. (ILSE, 2015, s.p.)

Pero existe una faceta del asunto aun más dramática. Tristemente, en la realidad cubana, están proliferando conductas impropias que, si bien abanderan un servicio privado de gestión de empleo, carecen de formas proteccionistas a los derechos de las personas trabajadoras que se ponen voluntariamente en esa tesitura. Los agentes privados trabajan al margen de la ley, sin garantía alguna para los trabajadores,

a quienes cobran por sus servicios e, incluso, en ocasiones, bajo un manto de legalidad.

Hoy, es espacio común en las redes sociales la divulgación de servicios de empleos que prestan autodenominados *agentes* y *agencias*, a cambio de una remuneración por quien pretenda beneficiarse de sus gestiones. Las promesas son muy variadas, con frecuencia residen en la colocación en empresas privadas, sin que se formalice ningún vínculo entre el intermediario y quien acude a él, y sin responsabilidad a cargo de aquel. Esta es una de las facetas preocupantes del ámbito que ha venido ganando la informalidad laboral. Algunas de esas *agencias*, por ejemplo, bajo la forma de una sociedad mercantil de responsabilidad limitada, dada la cobertura que ofrece el marco legal de las micro-, pequeñas y medianas empresas, se convierten en vampiras del presupuesto estatal, en la medida en que dirigen sus ofertas hacia actividades deficitarias de este sector. Repárese, si no, en el anuncio que sigue:



- Esta sociedad (Meireles & Asociados) recluta contadores (o economistas, auditores..., en fin, personal especializado) con experiencia en el sistema contable Versat Sarasola, y ofrece sus servicios a entidades estatales, esas que, muy probablemente, tienen los mismos cargos vacantes, por la diversidad de razones que influyen en el éxodo o la fuga de ese personal (insuficiente remuneración, condiciones de trabajo inadecuadas, sobrecarga laboral, descontrol, entre otras).

- ¿Qué hace en realidad? Actuar como intermediaria de fuerza de trabajo; recluta a las personas competentes y se las proporciona a una entidad usuaria, bajo la faz de un contrato mercantil, le cobra a esta una suma cuantiosa y, luego, retribuye a quien presta el servicio.

- ¿Cuál es la fuente de sus ganancias? Lamentablemente, en muchos casos, el presupuesto del Estado, que financia, o de una empresa estatal, que cumple un fin social.

Como este, otras publicaciones ocupan cada día el entorno virtual:



Tales ejemplos desvirtúan lo sostenido por Menoya (2022), en el sentido de que

en el contexto cubano actual no existen formas privadas ni mixtas destinadas a la intermediación laboral. Hasta el día de hoy los mecanismos oficiales existentes en el país para facilitar la búsqueda de empleo son eminentemente públicos y no todos pueden ser estrictamente considerados como entes intermediadores. Desde el punto de vista institucional cumplen con estas funciones las direcciones de Trabajo municipales y provinciales y las referidas entidades empleadoras de los organismos que las tienen autorizadas como bolsas. Estas últimas básicamente brindan servicios de captación, evaluación y selección de personal para todo tipo de empleo y contratación de la mano de obra. (p. 84)

En síntesis, no se encuentra en el ordenamiento jurídico nacional una regulación armónica que conceptualice la intermediación laboral, la pauté y la controle. La actividad de las EE aparece en disposiciones jurídicas variadas, aplicables a ámbitos diversos, con mayor precisión en el caso de la inversión extranjera. Por consiguiente, se requiere de un nuevo marco jurídico que dé cobertura a la intermediación laboral, de forma general. La gestión privada de empleo ha de ser posible, pero sujeta a la autorización de la Administración del trabajo, para determinadas actividades o sectores (nunca en la educación, la salud, el comercio normado y otras altamente sensibles), con apego a requisitos (entre ellos, la gratuidad) y mecanismos eficientes de control, incluida la inspección del trabajo, a fin de prevenir que tales sujetos no se conviertan en agencias retribuidas de colocación. La solicitud del interesado siempre debiera ser fundada (alcance de su labor, cantidad estimada de trabajadores que podrá ocupar, área sectorial en la que va a desempeñarse, recursos con que cuenta para el desarrollo de su labor —humanos, financieros y materiales—, entre otros elementos de interés para asegurar que los derechos de los trabajadores no se vean disminuidos). También, sería recomendable que, una vez autorizado el ejercicio de la intermediación, se inscriba al prestatario en un registro habilitado al efecto, de carácter público, como imponen las reglas de la transparencia, y que se establezcan mecanismos de monitoreo y control sobre la actividad, tales como, informes de resultados,

inspecciones u otros que permitan asegurar que el intermediario no se aparte de los fines sociales que persigue.²

IV. CONCLUSIONES

La intermediación laboral se concibe como un mecanismo para conectar la demanda de fuerza de trabajo con la oferta y, si bien en sus orígenes tuvo un carácter privado y oneroso, pronto pasó a estar bajo el monopolio público, al abrigo de las políticas dirigidas a fomentar el acceso al empleo, actualmente incorporadas a la Agenda de trabajo decente de la OIT.

En el presente, se consideran adecuados los modelos capaces de combinar, armónicamente, las iniciativas públicas con las privadas.

La legislación cubana reconoce varias formas de intermediación laboral. A la par del servicio público que presta el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en sus diferentes instancias, adquieren protagonismo las entidades empleadoras, que suministran fuerza de trabajo a las modalidades de la inversión extranjera autorizadas y a las representaciones extranjeras radicadas en el país.

Los cambios económicos, sociales y jurídicos que se han producido en la nación han favorecido el surgimiento de intermediarios informales, capaces de acarrear nocivas consecuencias en cuanto a la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

Urge que el Derecho del trabajo patrio genere un marco jurídico general para la regulación de la intermediación laboral, en el que se consideren todas las formas que esta puede adoptar, así como los requisitos a que han de estar sujetas y los efectos de su gestión, a tono con los compromisos internacionales asumidos por el Estado.

² No obstante el criterio defendido por la autora, en sintonía con las manifestaciones que está teniendo la intermediación laboral privada en el contexto nacional, el legislador ha optado por su interdicción. En el momento en que se editaba este artículo, vio la luz el Decreto-Ley No. 107, de 2 de agosto de 2024, en el que se prohíbe, expresamente, la realización de actividades de empleo (Anexo, Sección M, número 85). (Nota de edición).

V. REFERENCIAS

- Caldera, R. (1979). El intermediario en el Derecho laboral. En *Estudios sobre Derecho individual del trabajo en homenaje al profesor Mario Devealí*. Heliasta.
- Constitución de la República de Cuba. (Abril 10, 2019). *GOR-E*, (5), 69-116.
- Comité Central del Partido Comunista de Cuba. (Junio, 2021). Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista y Lineamientos de la Política económica y social del Partido y la Revolución. www.pcc.cu
- Decreto-Ley No. 384, «Sobre la contratación de trabajadores para prestar servicios en las representaciones extranjeras». (Noviembre 6, 2019). *GOR-O*, (85), 1829-1830.
- Doherty, N. (1998). *The role of outplacement in redundancy management*. Cranfield University.
- Fernández Toledo, A. (Junio, 2018). La lupa sobre la relación jurídica de trabajo en Cuba. *Justicia y Derecho*, (30), 54-72.
- Ferriol Molina, G. (2018). *Derecho del trabajo, su actualización: ¿renovación, modernización o refundación?* Ediciones ONBC.
- Fondo de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). Plan nacional de desarrollo económico y social hasta 2030. PNUD-Cuba.
- ILSE: Biblioteca electrónica sobre las normas internacionales del trabajo. (2015). www.ilo.org
- Krotoschin, E. (1978). *Tratado práctico del Derecho de trabajo* (vol. 1). Depalma.
- Ley No. 116, «Código de trabajo». (Junio 17, 2014). *GOR-E*, (29), 453-483.
- Ley No. 118, «Ley de la inversión extranjera». (Abril 16, 2014). *GOR-E*, (20), 177-189.
- Decreto No. 325, «Reglamento de la Ley de la inversión extranjera». (Abril 16, 2014). *GOR-E*, (20), 189-202.
- Menoya Zayas, S. (2022). La intermediación laboral en Cuba. Consideraciones críticas sobre su aplicación pasada,

- presente y futura. En Lam Peña, R. J. (Coord.). *El Derecho del trabajo. Apuntes para una teoría crítica desde Cuba*. Olejnik.
- Mercader Uguina, J. R. (2014). Los derechos laborales en Cuba frente a la Ley de la inversión extranjera. *ASCE*, 443-455. <https://ascebadatabase.org>
- Montoya Melgar, A. (1987). *Derecho del trabajo* (8.^a ed.). Tecnos.
- Mustelier Suárez, M. y Santos Domínguez, G. C. (2013). La entidad empleadora como garante de los derechos laborales en la inversión extranjera. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4(8), 121-131. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2013.42760>
- Pérez Botija, E. (1955). *Derecho del trabajo* (4.^a ed.). Tecnos.
- Prieto Valdés, M. (Abril 25, 2020). La Constitución cubana de 2019: nuevos contenidos y necesidades. *Universidad de La Habana*, (289), 3-23. <http://scielo.sld.cu/pdf/uh/n289/0253-9276-uh-289-3.pdf>
- Resolución No. 33 de 2020, ministra de Trabajo y Seguridad Social, «Régimen laboral en la inversión extranjera». (Diciembre 10, 2020). *GOR-E*, (69), 616-621.
- Resolución No. 467, ministro de Transporte, «Reglamento para la contratación de la gente de mar para prestar servicios con compañías navieras o armadores extranjeros». (Julio 9, 2020). *GOR-O*, (48), 1522-1526.
- Tribunal Supremo Popular, Sala del Trabajo y de la Seguridad Social. (Diciembre 29, 2023). Sentencia No. 20, Expediente de revisión 302 de 2022.
- Sobrino González, G. M. (2006). *La política de colocación*. Bomarzo.
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). Tercerización e intermediación laboral: diferencias y tendencias. *Revista de Derecho de Sociedad*, (30), 84-103. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/17332>
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). La intermediación laboral: Regulación y sus relaciones con la tercerización. En *Los*

principios del Derecho del trabajo en el Derecho peruano. (2.^a ed.), 501-528. Grijley.

Villavicencio Ríos, A. (2004). La intermediación laboral peruana: alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico. *Ius et Veritas*, 14(29), 143-156. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11737>