

## PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EN CUBA



### AUTOR

**A Nombre y apellidos:** Ulises Betancourt Morffis

**A Correos:** [ulises.creando@gmail.com](mailto:ulises.creando@gmail.com)

El proceso de contratación del personal es fundamental en todas las organizaciones tanto estatales como privadas. Esta garantiza, mediante un proceso establecido, reclutar personas aptas para desempeñar cargos en los cuales puedan desenvolverse de manera óptima. Su buen funcionamiento beneficia al desarrollo de las actividades, el logro de los objetivos y permite brindar un servicio de calidad.

La relación de trabajo se formaliza con el contrato del que son partes el trabajador y el empleador; mediante el cual ambos adquieren una serie de compromisos que deben estar estipulados.



El empleador contrata directamente a los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios. Cuando resulte necesario cubrir una plaza, efectúa convocatoria.

La selección de personal se puede presentar de dos formas al momento de cubrir un espacio, dicha selección puede ser de forma interna que corresponde dentro de la empresa y la externa que es fuera de la empresa, generalmente sucede cuando la empresa está creciendo y necesita más capital humano para satisfacer la demanda, cuando sucede

de forma interna indica que el trabajador ya pertenece a empresa. Esta forma de contratación es más rápida ya que la organización ya conoce las habilidades y cómo ha ido creciendo en la organización a lo largo del tiempo, así que podrá saber con más precisión si dicho trabajador encaja con el puesto que quieren cubrir.

El contrato de trabajo se concierta por escrito con ejemplares para el empleador y el trabajador. En las entidades, excepcionalmente, para actividades emergentes o eventuales, de cosechas o servicios a la población y en otros casos que la legislación autorice, el contrato de trabajo puede ser verbal para un período que no exceda de noventa días.

La capacidad para concertar contratos de trabajo se adquiere a los diecisiete años de edad.

Excepcionalmente los empleadores pueden concertar contratos de trabajo con los jóvenes de quince y dieciséis años, con el consentimiento de los padres o tutores

Los estudiantes de cursos diurnos, con diecisiete años de edad o más, pueden contratarse por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, con jornada de trabajo a tiempo parcial en los períodos docentes a los efectos de no afectar sus estudios o en la totalidad de la jornada en las vacaciones o los períodos de receso, por lo cual, percibirán los ingresos por la labor realizada. Se les reconocen los derechos de trabajo y de seguridad social establecidos para estos contratos, así como los estipendios que por otros conceptos reciban.

La relación con los trabajadores designados a los que se les exigen requisitos de confiabilidad y discreción, se establece mediante una Resolución o escrito fundamentado, firmado por la autoridad facultada; la que se notifica al interesado y su firma expresa la aceptación del cargo, sus obligaciones y atribuciones.

## TIPOS DE CONTRATOS

### Por tiempo indeterminado

Se concierta para realizar labores de carácter permanente y no expresa la fecha de terminación

### Por tiempo determinado

Se concierta para realizar:

- Labores eventuales o emergentes
- El cumplimiento del servicio social
- Para el período de prueba
- Para sustituir temporalmente a trabajadores ausentes por causas justificadas amparadas en la legislación
- Cursos de capacitación a trabajadores de nueva incorporación
- Otros que lo requieran.

En aquellas actividades donde la demanda de trabajadores aumenta en determinados períodos o temporadas, se utiliza el contrato de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas o cíclicas, retribuyendo el trabajo durante el período efectivamente laborado. En el período interciclo se suspende la relación de trabajo y no se paga retribución, reanudándose una vez que comience el ciclo, en este intervalo el trabajador tiene derecho a laborar en cualquier sector o actividad.

Los trabajadores después de cumplir los deberes del cargo que desempeñan, pueden realizar otras labores para lo cual suscriben un contrato de trabajo y perciben la remuneración que les corresponda por la labor realizada. Los empleadores pueden concertar contratos con trabajadores vinculados con otros empleadores, así como con sus trabajadores para que realicen labores distintas a las habituales en diferentes horarios de trabajo, mediante contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

## LOS CONTRATOS DE TRABAJO CONTIENEN AL MENOS

**Nombres, apellidos y domicilio del empleador y el trabajador**

**Número de identidad permanente del trabajador**

**Fecha de inicio, tipo del contrato y su duración, cuando así corresponda**

**Cargo y contenido de trabajo**

**Lugar de trabajo acordado entre las partes, horario, duración de la jornada y el régimen de trabajo y descanso**

**Cuantía de la remuneración y periodicidad de los pagos**

**Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en correspondencia con el cargo o labor**

**Fecha y firma de las partes que formalizan el contrato**

**creando**

Fuente: Código del Trabajo de la República de Cuba

## CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN LAS MIPYMES

Las relaciones laborales que se establecen entre las MIPYMES y los trabajadores que estas requieran para desarrollar su actividad, se rigen por la legislación laboral vigente, así como lo relativo a la seguridad social, por lo que cumplen, entre otras, las obligaciones siguientes:

Concertar el contrato de trabajo por escrito con copia para el contratado, que debe contener, entre otros:

- Generales de las partes
- Tipo de contrato y período de duración
- Cargo
- Atribuciones y funciones
- Lugar de trabajo
- Horario y régimen de trabajo y descanso
- Causas de suspensión de la relación de trabajo
- Salario y periodicidad del pago
- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- Fecha y firma de las partes que formalizan el contrato

## AUTONOMÍA DE LAS MIPYMES



**Definir su plantilla, así como la cantidad de trabajadores de acuerdo con el máximo establecido**

**Determinar los ingresos de sus trabajadores observando el mínimo salarial establecido en la legislación laboral vigente**

**Realizar las inversiones que se requieran para su desarrollo de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente**

**creA**ndo

Fuente: Decreto Ley 88 / 2024 "Sobre las micros, medianas y pequeñas empresas"

## CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN LAS COOPERATIVAS NO AGROPECUARIAS (CNA)

Las cooperativas no agropecuarias pueden contratar trabajadores por un periodo de hasta tres meses, dentro del año natural, por las causales establecidas en la legislación vigente. Excepcionalmente, la duración del contrato por tiempo determinado puede tener una duración superior a tres meses cuando el trabajador está sustituyendo un socio protegido por la seguridad social por incapacidad temporal o maternidad. Al expirar el período de tres meses, la

cooperativa puede dar la opción al trabajador contratado de solicitar su ingreso como socio si aún necesita de su servicio, y de no aceptar este, cesa la relación de trabajo. El ingreso puede ser como socio o socio a prueba, según se considere que está listo o no para realizar las labores que se le asignen en la cooperativa y de acuerdo con lo dispuesto al respecto en el Decreto-Ley 89-2024.

La contratación de trabajadores no puede exceder el diez por ciento del número de socios de la cooperativa. El salario de los trabajadores contratados se pacta por acuerdo entre la cooperativa no agropecuaria y el trabajador, toma como base el salario mínimo reconocido en el país, y la cantidad y calidad del trabajo a realizar.

Los derechos del trabajador contratado, incluidos los de la seguridad social y su régimen disciplinario, se rigen por lo que establece la legislación laboral vigente y les son aplicables las disposiciones en materia tributaria.

## **CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES POR LOS TITULARES DE PROYECTOS DE TRABAJOS POR CUENTA PROPIA**

Para el ejercicio del trabajo por cuenta propia se requiere la aprobación de un proyecto de trabajo, que a los efectos de la aplicación de este Decreto-Ley contiene la descripción de la o las actividades a realizar, el lugar donde se ejerce, la cantidad de trabajadores a contratar y el horario de funcionamiento. El trabajo por cuenta propia se puede ejercer de forma autónoma o emplear hasta un límite de tres personas que contrata como trabajadores, las que pueden ser familiares o no.

Las personas trabajadoras contratadas por el titular se protegen por el régimen general de seguridad social. Los derechos de la maternidad de los trabajadores por cuenta propia y de las personas contratadas por este se rigen por lo establecido en la disposición normativa específica.

### **DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA**

**Formalizar la relación laboral con los trabajadores que contrata, y garantizar el cumplimiento de los derechos de trabajo y seguridad social en los términos previstos en la ley**

**Cumplir las normas y regulaciones de seguridad y salud en el trabajo, de seguridad y protección, y de medio ambiente**

**TRABAJO  
POR CUENTA  
PROPIA  
EN CUBA**



**creA**ndo

Fuente: Decreto Ley 90 / 2024 "Sobre el ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia"