

EL SISTEMA LABORAL CUBANO Y LA IRRESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LOS INVERSIONISTAS EXTRANJEROS: PUNTOS DE VISTA DE SINDICALISTAS Y PERIODISTAS INDEPENDIENTES

Rolando H. Castañeda y George Plinio Montalván

“La Revolución ha abandonado su proyecto, si es que alguna vez lo tuvo, de construir una sociedad más justa, y ha condenado a los cubanos a una feroz lucha por la vida desde su fase más primitiva, la alimentación.”

— Vicente Botín, *Los funerales de Castro*¹

El 2 de junio de 2009, el politólogo Pedro Campos publicó un artículo titulado *Cuba: ¡Qué confusión!*, en *Kaos en la Red*. En él relata una conversación que tuvo con una empleada de una TRD—tienda de recaudación de divisas— que resultó ser dirigente del sindicato (único) del gobierno, la Central de Trabajadores de Cuba (CTC). La señora, evidentemente exasperada, le exclamó “qué ganas tengo de que llegue el capitalismo...porque aquí no respetan ni el horario de almuerzo del trabajador ni le pagan lo que debieran.” Al indicarle Campos que “el socialismo no lo hemos construido todavía,” la empleada exclamó, “mire compañero, no trate de tupirme, llevo muchos años de dirigente sindical y sé muy bien que esto es socialismo.”

El propósito de este ensayo es presentar la realidad del trabajador cubano y cómo los hoteles actúan sobre el tema de la responsabilidad social corporativa en la isla y compararla con la de otros países del Caribe, que también tienen una importante actividad turística con empresas extranjeras, así como presentar las apreciaciones

de trabajadores, líderes y activistas sindicales, y periodistas independientes cubanos sobre temas importantes sobre los cuales se conoce poco. Dichas apreciaciones se basan en entrevistas realizadas *in situ* entre marzo y mayo de 2009 que han sido recogidas en el documental *Bajo el cielo cubano* (<http://www.undercubanskies.com/Spanish/index.html>), que se presentó el 30 de julio de 2009 en la XIX reunión de ASCE. Éste se centra en los derechos laborales y la situación de los trabajadores cubanos en hoteles en La Habana operados por empresas multinacionales españolas y francesas, en contraste con los empleados en hoteles de dichas empresas en República Dominicana y México. También incluye las apreciaciones de trabajadores, activistas, líderes sindicales y periodistas independientes sobre la situación laboral en la isla.

EL ESTADO TOTALITARIO, OPRESIVO Y EXPLOTADOR

Las entrevistas muestran que los trabajadores cubanos sienten un Estado omnipresente que les determina y regimenta asfixiantemente la vida. El gobierno es el *único* empleador—ningún cubano puede emplear a otro cubano—y el sindicato único, la Central de Trabajadores de Cuba (CTC)—es parte del gobierno. El

1. Madrid: Editorial Ariel, junio de 2009, p. 104. El libro de Botín confirma y documenta los puntos principales presentados en este ensayo sobre el Estado totalitario, opresivo y explotador; la difícil situación económica del trabajador cubano; las prácticas laborales vigentes y el incumplimiento de la legislación nacional y de los Convenios Internacionales suscritos por el Gobierno cubano; la irrelevancia del sindicalismo oficial único; así como el meritorio papel de los sindicatos independientes como promotores de los derechos laborales fundamentales.

Estado, y no las “empresas mixtas” con capital extranjero, selecciona a los empleados para trabajar en las empresas mixtas con capital extranjero y viola normas internacionales básicas (Convenio 111 de la OIT) sobre discriminación.

Los empleados asignados a las empresas extranjeras señalan que el Estado sólo les paga aproximadamente el 3% de los ingresos que generan, ya que recauda sus salarios en dólares o euros de las empresas mixtas y les paga en pesos cubanos. Si logran ingresos adicionales (por ejemplo, propinas) el Estado está al acecho para recaudar una proporción significativa de los mismos.

Un ejemplo que ilustra el sistema impuesto por el gobierno cubano se encontraba, hace dos años, en un documento en la página de Internet de la Embajada de España en La Habana. Aunque este artículo fue removido de dicha página (también España sabe bloquear o eliminar información que considera inconveniente) la copiamos antes de que fuera “desaparecida.” Se reproduce dicha información y conclusiones en el Cuadro 1.

Considérese que el tipo de cambio está entre 24 y 26 pesos cubanos por dólar. Por tanto, en el Cuadro 1, al tomar “Empleados de Media Cualificación — EMC” el gobierno cubano paga (o pagaba hace dos años) al trabajador 260 pesos mensuales, o sea, entre US\$10 y \$11 mensuales, lo que corresponde a un 2.6% de lo que la “empresa mixta” pagó por él. (No se incluyen los vales para comprar ropas ni los módulos de aseo personal, ya que el Convenio 95 de la OIT sobre Protección del Salario especifica que “deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.”) Como lo señalaron Raúl Asón en 1994 (en la IV reunión anual de ASCE)² y Jesús Mercader en su texto del año 2006, *esto significa que el trabajador cubano recibe menos de 3 centavos de dólar o euro por cada dólar o euro que la empresa mixta paga al gobierno como salario del trabajador.*³

El gobierno cubano ha indicado que este sistema salarial es necesario a fin de financiar los servicios gratuitos de educación y salud que ofrece a la población. Sin em-

Cuadro 1.



EMBAJADA DE ESPAÑA EN CUBA
OFICINA ECONÓMICA Y COMERCIAL

Dirección: Calle 22, n° 516, e/5ª y 7ª
Miramar, La Habana — CUBA
Tel.: (53 7) 24 8100 / 24 8198
Fax: (53 7) 24 8017

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

El Mercado Laboral Cubano para las Empresas Extranjeras

Categoría	SalarioMínimo (Peso Cubano) ^a	Coficiente	SalarioMínimo (Dólares Usa) ^b
Empleados Sin Cualificación (ESC)	150	1,7797	265
Empleados Baja Cualificación (EBC)	205	1,6755	343
Empleados Media Cualificación (EMC)	260	1,6157	420
Empleados Alta Cualificación (EAC)	335	1,5658	525
Ejecutivos	410	1,5342	629
Directivos	435	1,5261	664

^a a pagar por la Agencia Empleadora al trabajador

^b a pagar por la empresa extranjera a la Agencia Empleadora

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

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

CONCLUSIONES

Las características más destacables del mercado laboral cubano son:

1. La empresa extranjera NO contrata directamente a sus empleados, sino mediante una agencia intermediaria.
2. El pago por concepto de salarios se realiza en DÓLAR AMERICANO por parte de la empresa extranjera, recibiendo el trabajador su salario en PESO CUBANO por parte de la agencia empleadora y en una cuantía de alrededor de un 3% de lo que la empresa pagó por él.

2. Raúl Asón, “Nota sobre los Principios Arcos para la Inversión Externa en Cuba” en *Cuba in Transition — Volume 4* (1994), p. 372.

3. Vicente Botín (op. cit., p. 131) ofrece un ejemplo y calcula la “plusvalía” que se “embolsa” el Estado en 95% del salario del trabajador, pero para el caso significa lo mismo.

bargo, los sindicalistas y periodistas independientes entrevistados señalan, y esto también lo confirma Botín, que ambos sistemas se han resquebrajado de manera importante, y que los servicios médicos y hospitalarios que reciben los cubanos son de pésima calidad, significativamente inferiores a los que reciben los extranjeros (incluso turistas de la salud) en Cuba.

El trabajador en Cuba es realmente un esclavo, diciéndolo en términos duros, en términos claros, es un esclavo del Siglo XXI, siempre ha sido un esclavo, una persona que trabaja sin motivación, y no es el látigo del Siglo XIX, pero es un juicio sin garantías procesales, es la expulsión del trabajo por sus criterios, o sea son látigos que duelen más y más, como el cepo que utilizaban los mayoriales en el Siglo XIX.

Los trabajadores sólo pueden viajar al extranjero si son invitados por extranjeros o por sus propios familiares, lo cual parecería lógico a fin de tramitar un visado. Sin embargo, también requieren que el Gobierno les autorice formalmente la salida.

LA DIFÍCIL SITUACIÓN ECONÓMICA DEL TRABAJADOR CUBANO

En la actualidad, los trabajadores cubanos devengan el equivalente entre US\$20 y US\$30 de ingresos mensuales (o sea, son pobres según la definición del Banco Mundial, con ingresos diarios inferiores a US\$1.25). Dichos ingresos son insuficientes para cubrir sus necesidades básicas y para comprar ocasionalmente algún artículo “*de lujo*” como un par de zapatos. Esto explica su falta de motivación para el trabajo y los fenómenos de la emigración y de la renuencia a la natalidad, porque no pueden satisfacer sus necesidades básicas ni tener perspectivas de crecimiento y mejoramiento de su nivel de vida, el cual se ha deteriorado. Los trabajadores sólo pueden adquirir viviendas mediante herencia.

Dado que con el peso cubano solamente se pueden adquirir los bienes de consumo racionados y otros pocos

productos básicos, mientras que otros bienes de consumo se adquieren únicamente con el “peso convertible” o CUC, los cubanos (especialmente los que no reciben remesas de sus parientes o amistades en el exterior) realizan esfuerzos extraordinarios—incluso abandonan carreras profesionales—por obtener CUCs, divisas o regalos de los turistas. De allí que, a pesar de la confiscación del 97% del salario pagado al gobierno cubano por sus servicios, el cubano que trabaja en el sector hotelero—especialmente en puestos que sirven directamente al turista (mesero, cantinero, botones, portero, aseador de servicios sanitarios en el aeropuerto, etc.)—es un trabajador “privilegiado” debido a las propinas y regalos que recibe.

Un estudio de González-Corzo y Pérez⁴ muestra que las horas de trabajo de los empleados cubanos necesarias para adquirir artículos de consumo de la canasta básica son mayores a las que tienen que utilizar sus contrapartes costarricenses, dominicanos u hondureños. En el Cuadro 2 se presenta este tema en mayor detalle.⁵ Dicho estudio corrobora lo indicado por Raúl Castro el 26 de julio del 2007 y lo señalado por los trabajadores cubanos de que el salario es evidentemente insuficiente para cubrir las necesidades básicas.

El Cuadro 2 muestra las marcadas diferencias entre el poder adquisitivo de los empleados en Cuba y de sus contrapartes de Costa Rica, Honduras y la República Dominicana. Estas diferencias son particularmente notables en los productos lácteos, las carnes, las grasas, las verduras y otros productos de la canasta básica de alimentos (CBA).

Respecto a los *productos lácteos*, las diferencias entre el poder adquisitivo de los trabajadores cubanos y de los otros tres países son especialmente notables. El trabajador cubano labora 57.5 horas (7.2 días) para comprar una caja de 400 gramos de leche en polvo, que supera

4. Mario González-Corzo y Susel Pérez. *Análisis Comparativo del Poder Adquisitivo en Cuba*, Mayo del 2009 (http://www.cubasindical.org/docs/Poder_Adquisitivo_en_Cuba_FinalVersion_May2009.pdf).

5. A nuestro juicio este contundente estudio subestima el esfuerzo real que tiene que realizar el trabajador cubano de dos formas. Por un lado considera que la jornada semanal de trabajo es 40 horas cuando en realidad es de 44 horas sin incluir las “*horas de trabajo voluntarias*.” También considera que la tasa de cambio del peso cubano por el dólar estadounidense es más favorable de lo que en realidad es, pues utiliza el decreto del 2006 cuando el gobierno cubano impuso un impuesto al cambio del dólar estadounidense; sin embargo, por arbitraje cambiario de convertir los dólares estadounidenses a dólares canadienses o euros, se puede obtener otra tasa de cambio. Al considerarse estos factores el esfuerzo que tiene que realizar el trabajador cubano es aún mayor que el que se indica, pero no cambia sino refuerza los resultados del estudio.

Cuadro 2. Poder Adquisitivo de las Personas Ocupadas, Noviembre 2008

Canasta Básica de Alimentos (CBA)		Horas de Trabajo Requeridas para Adquirir Alimentos de la CBA			
Descripción del producto	Unidad de Medida	Cuba	Costa Rica	Honduras	República Dominicana
Lácteos					
Mantequilla crema	Libra	42.6	2.9	2.1	3.8
Queso fresco, blanco de primera	Libra	12.8	2.9	2.8	10.9
Leche pasteurizada	Litro	3.4	0.4	1.3	3.1
Leche entera en polvo, instantánea	Caja de 400 gr.	57.5	1.7	5.4	11.4
Carnes					
Carne de pollo, fresco sin menudos	Libra	15.8	2.1	1.8	4.5
Costilla de cerdo, fresca de primera	Libra	20.5	1.9	3.0	7.6
Tajo de res, fresco de primera	Libra	n.d.	4.7	3.4	6.9
Costilla de res, fresca de primera	Libra	n.d.	0.9	2.6	3.5
Pescado blanco, fresco	Libra	n.d.	1.7	2.6	5.7
Huevos de gallina, blancos y frescos	Docena	6.0	0.3	2.5	5.0
Frijoles rojos, limpios secos	Libra	5.8	0.7	1.2	3.0
Cereales					
Arroz no pre cocido, limpio clasificado	Libra	3.2	0.4	1.0	2.0
Tortilla de maíz	Unidad	n.d.	0.0	0.0	1.2
Pan de molde blanco, no integral	Molde, 600grs.	3.4	0.6	2.5	7.6
Azúcar blanca de caña	Libra	0.1	2.1	0.5	1.2
Grasas					
Manteca vegetal, envoltura plástica	Libra	16.2	0.6	1.2	16.2
Aceite vegetal de palma aceitera	Bote plástico, 33.8 oz.	0.8	0.4	4.7	n.d.
Verduras					
Repollo verde, sin picaduras	Libra	1.7	0.3	1.1	1.9
Tomate manzano, maduro	Libra	1.7	0.0	1.3	3.1
Cebolla amarilla, mediana	Libra	7.5	0.3	0.9	3.8
Papa blanca, fresca	Libra	8.5	0.3	0.9	2.3
Yuca blanca	Libra	1.1	0.4	0.6	1.1
Frutas					
Naranja piña, mediana	Unidad	n.d.	0.9	0.1	0.6
Banano maduro	Unidad	n.d.	0.1	0.1	0.3
Plátano mediano, maduro	Unidad	1.7	0.2	0.1	1.3
Otros					
Café molido en polvo, en bolsa de papel	Libra	4.3	1.4	2.9	7.6
Sal común yodada, en bolsa	Libra	0.3	0.0	0.2	2.4
Refresco de cola en botella	Botella de 12 oz.	16.9	0.2	0.6	0.6
Salsa de tomate roja, no picante	Bote de vidrio, 14 oz.	5.1	0.4	1.8	2.0

Fuente: Mario González-Corzo-y Susel Pérez. *Análisis Comparativo del Poder Adquisitivo en Cuba*, Mayo del 2009, http://www.cubasindical.org/docs/Poder_Adquisitivo_en_Cuba_FinalVersion_May2009.pdf.

las horas de trabajo requeridas por los trabajadores de Costa Rica, Honduras y la República Dominicana por relaciones de 33.8, 10.6 y 5.0 veces, respectivamente. Para comprar una libra de mantequilla crema el trabajador cubano labora 42.6 horas (5.3 días) comparado con 2.9 horas del trabajador costarricense, 2.1 horas el hondureño y 3.8 horas el dominicano.

En relación con las *carnes* existe una destacable diferencia entre el poder adquisitivo del trabajador cubano y sus contrapartes de los otros tres países. Para adquirir una libra de carne de pollo (fresco sin menudos) el trabajador cubano dedica 15.8 horas de labor comparado

con 2.1 horas, 1.8 horas y 4.5 horas de los trabajadores de Costa Rica, Honduras y la República Dominicana, respectivamente. La diferencia entre el poder adquisitivo del trabajador cubano y el poder adquisitivo de los trabajadores en los otros tres países es aún mayor para la carne de cerdo. El trabajador cubano dedica un poco más de dos días y medios (20.5 horas de trabajo) para comprar una libra de costilla de cerdo (fresca de primera), mientras que para adquirir la misma cantidad del producto, el trabajador costarricense labora 1.9 horas, el hondureño 3.0 horas y el dominicano 7.6 horas.

También el poder adquisitivo del trabajador cubano es relativamente bajo comparado con sus contrapartes de Costa Rica, Honduras y la República Dominicana en otros productos esenciales de la CBA como huevos, frijoles, arroz, grasas, verduras y frutas. El trabajador cubano dedica más horas (y días) de labor para adquirir todos estos productos, sin excepción alguna.

- Para adquirir una docena de *huevos de gallina* (blancos, frescos) el trabajador cubano dedica 6.0 horas de trabajo; tiempo 20 veces mayor que las horas de trabajo requeridas por el trabajador costarricense (0.3 horas), 2.4 veces mayor que las horas del trabajador hondureño (2.5 horas) y 1.2 veces superior a las horas del trabajador dominicano (5.0).
- En el caso del *arroz*—alimento tradicional en la dieta cubana—el trabajador cubano labora 3.2 horas para adquirir una libra. Por su parte, el trabajador costarricense dedica sólo 0.4 horas, mientras que sus contrapartes hondureños y dominicanos trabajan 1.0 horas y 2.0 horas, respectivamente.
- En cuanto a *las grasas*, la brecha entre el poder adquisitivo de los trabajadores cubanos y el poder adquisitivo de los trabajadores de los tres países resulta aún mayor. La compra de una libra de manteca de cerdo en el caso cubano y de vegetal en caso de los otros tres países requiere 16.2 horas (2.1 días) de labor del trabajador cubano, al igual que de parte del trabajador dominicano, comparado con 0.6 horas y 1.2 horas del trabajador costarricense y hondureño, respectivamente.
- Por último, hay una destacable brecha entre el poder adquisitivo de los trabajadores cubanos y los de los tres países al comparar las horas (y días) de trabajo necesarios para comprar las *verduras y frutas* incluidas en la CBA. Dichas diferencias son particularmente pronunciadas para la cebolla, la papa y el plátano maduro. Para la cebolla (amarilla), la compra de una libra requiere que el trabajador cubano dedique casi una jornada diaria entera de trabajo (7.5 horas). En contraste, para efectuar una compra similar el trabajador costarricense dedica apenas unos 20 minutos o un tercio de una hora de trabajo (0.3 horas), mientras que el hondureño dedica 0.9 horas de trabajo y el dominica-

no 3.8 horas de trabajo. Con relación a la papa (blanca, fresca), el trabajador cubano labora 8.5 horas (1.0 días) para comprar una libra comparado con 0.3 horas del costarricense. 0.9 horas del hondureño y 2.3 horas del dominicano.

El trabajador cubano, mal remunerado, sin derechos básicos y sin garantías procesales, es *de facto* un esclavo. Uno de los entrevistados manifestó que *“el Estado hace como que le paga al trabajador y el trabajador hace como que trabaja.”* Podría decirse que la bajísima productividad del trabajador cubano viene a representar una *huelga general no declarada de brazos caídos* que se ha acentuado a lo largo del “Período Especial.”

LAS PRÁCTICAS LABORALES VIGENTES. EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL Y DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO SUSCRITOS POR EL GOBIERNO CUBANO

Las entrevistas muestran que los activistas y líderes sindicales independientes están conscientes y denuncian las violaciones de los derechos fundamentales establecidos tanto en la legislación nacional como en los convenios internacionales del trabajo que el gobierno de Cuba ha suscrito. Los mismos derechos laborales violados por el gobierno también se incluyen en el Artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos:

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Entre las principales áreas de violación de los derechos laborales fundamentales en Cuba destacan, entre otras (véase el Cuadro 3): la falta de libre sindicalización; el despido, la persecución y encarcelamiento de los líde-

res sindicales independientes; la falta de contratos apropiados de negociación colectiva; la confiscación de una parte substancial (97%) del salario de los trabajadores de las empresas mixtas con capital extranjero; la falta de libertad de empleo; la discriminación en la educación y el empleo por razones político-ideológicas; el “*trabajo voluntario*” (trabajo forzoso); y la contratación de los trabajadores para las empresas inversoras extranjeras por agencias intermediarias estatales. Algunas de estas violaciones son también contrarias a lo establecido en la Constitución Política y el Código Laboral cubanos.

IRRELEVANCIA DEL SINDICALISMO OFICIAL ÚNICO

Los trabajadores cubanos consideran irrelevante al sindicalismo oficial único para defender sus derechos y apoyar sus legítimos reclamos y reivindicaciones básicas y aún para expresar sus inquietudes y problemas laborales.

El sindicalismo oficial (CTC) promueve la unanimidad y el control. No atiende ni resuelve sus problemas y quejas, más bien los ignora, y busca sólo la participación formal de los trabajadores en las reuniones, lo cual los deja en una situación de desamparo total. Los considera un objeto y no un sujeto, es un apéndice del gobierno y está concentrado en tratar de hacer cumplir la disciplina laboral y la participación en desfiles y concentraciones. A cambio les organiza y brinda fiestas en efemérides nacionales o revolucionarias con base en las contribuciones “*voluntarias*” que hacen al sindicato.

EL MERITORIO PAPEL DE LOS SINDICATOS INDEPENDIENTES COMO PROMOTORES DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES

Los sindicatos independientes que pueden existir *de jure* con base en la legislación nacional vigente y los acuerdos internacionales de trabajo suscritos por el gobierno cubano, están prohibidos *de facto*. Más aún son perseguidos, expulsando a los trabajadores y encarcelando a los líderes y activistas laborales (¡lo cual también revela la falta de estado de derecho y de libertades civiles existentes en Cuba!).

La función principal de los sindicatos independientes es capacitar y asesorar a los trabajadores en el conocimiento y defensa de sus derechos laborales fundamen-

Cuadro 3. Algunos Convenios de la OIT que el Gobierno Cubano Viola

Convenios de la OIT	Relevancia para el Movimiento Obrero Cubano
87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación	Es fundamental organizar sindicatos independientes que defiendan los derechos y las necesidades de los trabajadores. La política laboral oficial actual de exigirles más esfuerzos a los trabajadores es injusta y errónea. El problema de la apatía y ausentismo laboral (baja productividad) se soluciona con mejor remuneración.
95 sobre la Protección del Salario	Es fundamental y justo que los trabajadores reciban las remuneraciones que generan. De lo contrario, se crea un escepticismo general en la fuerza laboral y distorsiones que reducen las inversiones extranjeras, el número de trabajadores empleados y el nivel de actividad económica.
98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva	No existe el derecho de negociación colectiva, ya que los trabajadores provistos a las empresas inversoras extranjeras son contratados a través de empresas intermediarias estatales con las cuales se establece el vínculo laboral.
111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación	Las decisiones sobre contratación y despidos se realizan por las empresas intermediarias estatales sobre la base del expediente laboral y el expediente acumulativo escolar de cada trabajador.
122 sobre la Política de Empleo	El expediente laboral y el acumulativo escolar, con base en los cuales se toman las decisiones de contratación de los trabajadores provistos a las empresas inversoras extranjeras, contienen información que permite la discriminación contra el trabajador por sus ideas y comportamiento político.
29 sobre el Trabajo Forzoso y 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso	Cuba tiene un significativo desempleo encubierto. Es absurdo obligar a la población a realizar trabajos “ <i>voluntarios</i> ” cuando hay mano de obra redundante.

tales y sobre problemas puntuales (como despidos, traslados, rebajas de salarios, etc.), evitar arbitrariedades administrativas, y en promover el efectivo cumplimiento de las disposiciones vigentes, presentando y canalizando las debidas protestas internacionales. Son muy importantes dado que el Estado es el dueño de las empresas y que la función del sindicato oficial único es responder al gobierno que también es el empleador y dueño de las empresas. Es lo que Pedro Campos ha denunciado reiteradamente como un burdo capitalismo de Estado, peor que el capitalismo anterior a 1959.

El sindicalismo independiente está creciendo espontáneamente, no sólo a nivel de sindicatos sino de confederaciones o federaciones de sindicatos. Los periódicos oficiales, entre ellos Juventud Rebelde, han denunciado que ni siquiera los administradores de las empresas ni los líderes sindicales oficiales conocen los contratos de trabajo ni la legislación laboral vigente.

LOS EFECTOS PERVERSOS DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA. LA IRRESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Todas las empresas extranjeras que operan en la isla se someten a las normas y procedimientos que el gobierno cubano establece sobre la materia. Así son considerados por los sindicalistas independientes y figuras de la oposición como *cómplices* de las violaciones de los convenios internacionales al pagarle directamente al gobierno cubano y no al trabajador cubano por sus servicios y al aceptar las prácticas vigentes para discriminar racial y políticamente. No tienen convenios colectivos del trabajo como los tienen en todos los demás países latinoamericanos donde operan.

Las empresas hoteleras multinacionales que operan hoteles en Cuba, como Accor, Barceló, NH Hoteles, Sol Meliá, Super Clubs y otras, a pesar de que dicen observar e incluso estar regidas por consideraciones de *responsabilidad social corporativa*, hacen caso omiso a dichos principios en sus operaciones en Cuba. Así, en otros países se refieren a sus empleados como “asociados” y “colaboradores,” los cuales reciben beneficios importantes que no son extendidos a los trabajadores de los hoteles que dichas cadenas operan en Cuba —tarifas preferenciales para ellos, sus familiares, e incluso amistades, etc. Un claro ejemplo de ello es NH Hoteles, que opera hoteles en La Habana y Cayo Coco y acepta el sistema laboral impuesto por el Gobierno, mientras por el otro lado publica documentos y folletos sobre su responsabilidad social corporativa y participa en el “Global Reporting Initiative” (GRI). Claro está, dichos documentos parecen excluir a los trabajadores cubanos. El personal a nivel gerencial de Sol Meliá, empresa que opera 24 hoteles en la isla, está perfectamente consciente de las diferencias existentes en cuanto a la selección, remuneración y beneficios para trabajadores cubanos. La empresa francesa Accor, que opera hoteles Sofitel y Mercure, de los cuales hay 3 en la isla, indica en su página de internet que su política corporativa es de mejorar la productividad de sus empleados a la vez que la empresa “responde a sus aspiraciones legítimas de una mejor calidad de vida.”

El hecho que dichas empresas multinacionales aceptan las violaciones de derechos humanos y laborales impuestas por el gobierno cubano lleva a la pregunta: *¿es realmente posible que una empresa multinacional acepte y participe en la violación de derechos humanos y laborales en sus operaciones en un determinado país y considerarse que ejerce “responsabilidad social corporativa”?*

PETICIONES A LAS AUTORIDADES GUBERNAMENTALES PARA MEJORAR LA ACTUAL REALIDAD LABORAL DE CUBA

Los trabajadores, activistas y líderes sindicales independientes de Cuba le solicitan al gobierno cubano que permita la sindicalización independiente, que es amparada tanto por la legislación nacional vigente⁶ como por los convenios internacionales que Cuba ha suscrito, para que el propio gobierno conozca lo que está pasando realmente en el país, así como para que mejoren los derechos laborales y la remuneración, a fin de incentivarlos apropiadamente.

O sea, los sindicalistas independientes solicitan que se cumpla el Capítulo 1, Artículo 3 inciso (e) del Código de Trabajo (Ley núm. 49, del 28 de diciembre de 1984), que establece: “*todo trabajador, acorde con la legislación vigente, tiene derecho a asociarse voluntariamente y constituir sindicatos.*” Más explícito aún es el Artículo 13 de la Sección IV de dicho Código, que establece: “*Todos los trabajadores, tanto manuales como intelectuales, tienen el derecho, sin necesidad de autorización previa, de asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales.*” ¡Que se rompa el círculo vicioso y declinante existente en Cuba y se le den la oportunidad que con sus propios esfuerzos tengan mejores posibilidades!

VISIÓN SOBRE EL FUTURO POLÍTICO, ECONÓMICO Y LABORAL DEL PAÍS

Los trabajadores cubanos consideran que realmente son inevitables cambios y reformas fundamentales en el país para permitir en general una mayor participación ciudadana en los temas de interés nacional y particularmente en el área laboral de las empresas. Asimismo, que se permita a los cubanos establecer y desarrollar pequeñas y medianas empresas y que se li-

6. http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/cod_cuba.htm#a1

beren las asfixiantes restricciones existentes a los cuentapropistas.

Los sindicalistas independientes y otras personalidades de la sociedad civil solicitaron que se divulgara la situación de abusos, persecución y violación de derechos laborales y civiles fundamentales a que son sometidos los trabajadores cubanos; consideran que no se conocen apropiadamente. Además, pidieron la solidaridad moral y el apoyo del movimiento sindical y de derechos humanos internacionales, lo cual les brinda mucha energía, para la desigual lucha de principios en que están envueltos.

Están seguros que eventualmente triunfarán porque el sistema y el gobierno están fracasados, agotados, y no tienen ni ofrecen futuro, pues hundan más a Cuba en el subdesarrollo. Sencillamente no dan para más. Es un sistema involucionario no revolucionario, frágil, que “*está prendido con pinzas*.” El apoyo solicitado tendería a revelar la triste realidad de Cuba que es una “*aldeia Potemkim*,” o sea es un gran mito y una gran mentira, cada vez menos oculta, tal como describe Vicente Botín en “*Los funerales de Castro*.”

COMENTARIO FINAL

El lobo en este “gallinero general” son las relaciones entre los gobiernos de Cuba y Estados Unidos, particularmente el embargo comercial impuesto por este último desde 1962. Con la elección a fines de 2008 del presidente Obama, quien ha llamado a una distensión en las relaciones entre ambos países y a un nuevo comienzo, hay dos proyectos de ley que serán considerados próximamente por el congreso de Estados Unidos—uno ante el senado y el otro, idéntico, ante la cámara de representantes⁷—para eliminar la prohibición general a todos los ciudadanos norteamericanos de viajar a Cuba. Ya ha habido interés e iniciativas de

permitir a empresas norteamericanas invertir en Cuba, y se considera que sería difícil mantener esta prohibición, especialmente de empresas hoteleras multinacionales ante el proyectado influjo de turistas norteamericanos. El gobierno de Cuba aparentemente considera que debido a presiones de parte de la comunidad internacional, así como de poderosos grupos económicos, Estados Unidos tendrá que levantar el embargo incondicionalmente.

Sin embargo, la ley bien establecida en Estados Unidos (Alien Tort Claims Act⁸ de 1789) permite demandar a empresas multinacionales que violan “la ley de naciones,” es decir, derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente en otros países. En años recientes este tipo de demandas se han multiplicado hasta alcanzar más de 100, algunas de las cuales han prosperado en tribunales estadounidenses, mientras que otras han resultado en acuerdos negociados con los trabajadores agraviados. Precisamente, en el juicio en el caso de Rodríguez-Licea v. *Curaçao Drydock Company* (Compañía de Astilleros de Curaçao) en que el gobierno de Cuba envió a trabajadores bajo condiciones violatorias de sus derechos humanos y laborales a dicha empresa, el dictamen de octubre del 2008 fue de \$80 millones a favor de los trabajadores.⁹

Se considera que el riesgo financiero y de reputación que acarrea el invertir en países donde claramente se violan derechos humanos y laborales puede ser significativo para las empresas estadounidenses o aquellas que tienen activos en Estados Unidos.¹⁰ Lo anterior sugeriría que si el gobierno estadounidense decide levantar el embargo, el gobierno de Cuba se vería bajo presión significativa a reformar *al menos* el sistema laboral, a fin de aprovechar la oportunidad ofrecida en un momento que enfrenta una severa crisis.

7. Los proyectos de ley son S428 y HR874.

8. Ley de demanda por agravios a extranjeros.

9. El 8 de junio de 2009 se concluyó un acuerdo con indemnizaciones en el caso de Wiwa v. Royal Dutch Shell, por violaciones de derechos humanos en áreas petroleras de Nigeria cometidas por las fuerzas armadas de dicho país. En la actualidad hay otros casos que se están litigando, por ejemplo una demanda similar a la Exxon Mobil Corporation por violaciones en Indonesia, una a la Rio Tinto por violaciones en Papua Nueva Guinea y una Pfizer Inc. también por violaciones en Nigeria.

10. Véase Jonathan Drimmer, “Five Tips to Avoid the Human Rights Litigation Trap” en *In-House Counsel Online* (Steptoe & Johnson), 26 de marzo de 2009.