



REDESCA
Relatoría Especial sobre los Derechos
Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales

CIDH Comisión
Interamericana de
Derechos Humanos

Derechos laborales y sindicales en Cuba



OEA

Más derechos para más gente



OEA/Ser.L/V/II.

Doc. 53

5 Abril 2023

Original: Español

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Derechos laborales y sindicales en Cuba

2023

cidh.org

Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 5 de Abril de 2023

OAS Cataloging-in-Publication Data

Inter-American Commission on Human Rights.

Derechos laborales y sindicales en Cuba: aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 5 de abril de 2023 / Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

p. ; cm. (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L)

ISBN 978-0-8270-7658-7

1. Human rights--Cuba. 2. Labor laws and legislation--Cuba. 3. Employee rights--Cuba. 4. Labor unions--Cuba. I. Title. II. Series.

OEA/Ser.L/V/II.doc.53/23

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Miembros

Margarette May Macaulay
Esmeralda Arosemena de Troitiño
Roberta Clarke
Joel Hernández García
Julissa Mantilla Falcón
Edgar Stuardo Ralón Orellana
Carlos Bernal Pulido

Secretaria Ejecutiva

Tania Reneaum Panszi

Jefa de Gabinete de la Secretaría Ejecutiva de la CIDH

Patricia Colchero

Secretaria Ejecutiva Adjunta para el Monitoreo, Promoción y Cooperación Técnica en Derechos Humanos

María Claudia Pulido

Secretario Ejecutivo Adjunto para el Sistema de Casos y Peticiones

Jorge Meza Flores

Relatora Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales

Soledad García Muñoz

ÍNDICE

CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN	11
<i>A. Antecedentes, alcances y objetivos</i>	11
<i>B. Estructura y metodología</i>	13
<i>C. Relación de Cuba con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos</i>	17
CAPÍTULO 2 CONTEXTO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN CUBA	21
<i>A. Antecedentes</i>	21
<i>B. Institucionalidad democrática</i>	21
<i>C. Represión a la disidencia</i>	25
<i>D. El incremento de las restricciones a la movilidad de personas cubanas</i>	27
<i>E. La salida masiva de personas cubanas del país</i>	27
<i>F. Los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales</i>	29
CAPÍTULO 3 DERECHOS LABORALES	37
<i>A. Convenios internacionales ratificados por Cuba</i>	37
1. Sistema Universal: la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	38
2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH)	40
<i>B. Normativas internas sobre los derechos laborales</i>	42
1. La Constitución de la República de 2019	43
2. El Código de Trabajo y el Reglamento del Código de Trabajo	44
3. La regulación del trabajo por cuenta propia (“cuentapropistas”)	47
<i>C. Datos del mercado laboral</i>	49
<i>D. Situación de los derechos laborales en Cuba</i>	52
1. Falta de acceso libre al trabajo y falta de estabilidad laboral	53
2. Condiciones de trabajo precarias	58
a. Retribución justa	60
b. Seguridad y salud laboral	65
3. Acoso y hostigamiento laboral	70
4. Falta de libertad de expresión en contextos laborales: discriminación y persecución por opiniones políticas	71
5. Discriminación estructural en contextos laborales	78
a. Discriminación por razón del género	80

b.	Discriminación por origen étnico-racial	84
c.	Discriminación por orientación sexual e identidad de género	86
d.	Discriminación por discapacidad	89
6.	Relaciones laborales especiales: misiones de internacionalización, personal docente y personas trabajadoras por cuenta propia	91
a.	Misiones de internacionalización	91
b.	Personal docente	95
c.	Cuentapropistas	98

CAPÍTULO 4 | DERECHOS SINDICALES 105

A.	<i>Convenios internacionales ratificados por Cuba</i>	105
1.	Sistema universal: la Organización Internacional del Trabajo	106
2.	Sistema Interamericano de Derechos Humanos	108
B.	<i>Normativas internas sobre derechos sindicales</i>	111
1.	La Constitución de 2019	111
2.	Ley de Asociaciones	112
3.	El Código de Trabajo Cubano	114
4.	Código Penal	114
C.	<i>Situación de los derechos sindicales en Cuba</i>	115
1.	La libertad sindical y sus principales patrones de violación	116
a.	Inexistencia de la libertad de asociación en el ámbito laboral	116
b.	Falta de protección y defensa de personas sindicalistas independientes	121
2.	El derecho a la negociación colectiva y la falta de participación real de las personas trabajadoras	124
a.	Negociación colectiva en el marco de la Ley de Inversión Extranjera	127
3.	La represión del derecho de huelga por el Estado	128

CAPÍTULO 5 | ACCESO A LA JUSTICIA, DEBIDO PROCESO Y PROTECCIÓN JUDICIAL 135

A.	<i>Sistemas para la solución de conflictos laborales en Cuba</i>	135
B.	<i>La primera instancia de acceso a la justicia laboral en Cuba</i>	136
C.	<i>Defensa técnica y asistencia jurídica en materia laboral y sindical</i>	140
D.	<i>Desafíos del acceso a la justicia, debido proceso y protección judicial en Cuba</i>	142
1.	Derecho a ser juzgado por una autoridad imparcial	145
2.	Derecho a la defensa	150
3.	Decisión motivada y fundada	153
4.	Derecho a un recurso idóneo y efectivo	154

CAPÍTULO 6 EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	159
<i>A. Estándares universales e interamericanos en materia de empresas y derechos humanos</i>	159
1. Sistema Universal de Derechos Humanos	159
2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos	161
<i>B. Normativas internas sobre empresas y derechos humanos en Cuba</i>	165
<i>C. Las empresas dentro del sistema político y económico cubano</i>	168
1. Empresas de capital mixto o extranjeras. Entidad empleadora cubana	170
<i>D. Mecanismos de supervisión y fiscalización de actividades empresariales en Cuba en materia laboral y sindical</i>	177
<i>E. Desafíos y buenas prácticas en el ámbito de las actividades empresariales en el contexto cubano</i>	179
CAPÍTULO 7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	187

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

A. *Antecedentes, alcances y objetivos*

1. A través de sus diferentes mecanismos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH o Comisión) ha dado seguimiento constante a la situación de los derechos humanos en Cuba. Ello, en virtud del mandato otorgado por la Carta de la Organización de los Estados Americanos (Carta de la OEA y la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre (Declaración Americana)).
2. En particular, entre 1962 y 1983, la CIDH publicó siete informes de país sobre Cuba. Asimismo, desde 1985, la CIDH ha incluido a Cuba ininterrumpidamente en el Capítulo IV B de su Informe Anual por considerar que en el país no existen los elementos fundamentales e instituciones inherentes a una democracia representativa, no hay independencia judicial, existen limitaciones a la separación de poderes y se registran constantes restricciones al ejercicio de los derechos políticos y a la libertad de expresión.
3. En junio de 2020, la Comisión emitió un nuevo informe de país respecto a la “Situación de Derechos Humanos en Cuba”, donde presentó un panorama general de la situación de derechos humanos durante el periodo 2017 a 2019. En el Informe identificó la falta de participación política y elecciones libres por la persistencia de un partido único; de disposiciones para asegurar la separación de los poderes con una Asamblea Nacional que detenta varias potestades, y; de condiciones que brinden garantías para la independencia judicial. Asimismo, la CIDH relevó la situación de los derechos económicos, sociales y culturales y destacó el especial riesgo que enfrentan algunos grupos poblacionales, como las personas afrocubanas, las mujeres, las personas LGBTI, los niños, niñas y adolescentes, las personas migrantes, las personas en situación de discapacidad y las personas privadas de libertad. En razón de ello, la CIDH formuló una serie de recomendaciones al Estado cubano¹.
4. En relación con los derechos laborales, en el Informe la CIDH destacó que la discriminación laboral constituye un problema grave para las personas trabajadoras en Cuba. En términos legislativos, observó que, la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identificó la

1 CIDH, [Situación de derechos humanos en Cuba](#), 3 de febrero de 2020.

necesidad de que el Código del Trabajo defina y prohíba expresamente la discriminación directa e indirecta con base en la raza, la opinión pública y la ascendencia nacional. La Comisión también señaló que el gobierno debe adoptar medidas para que, en la práctica, no sea solicitada información sobre opinión política y religiosa de las personas trabajadoras y que existan garantías para protegerlas frente a actos de discriminación por tales motivos, en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Así también, la Comisión recabó información que indica que el Código de Trabajo no señala la identidad de género como motivo prohibido de discriminación, que las personas trans no tienen acceso a ocupaciones dignas y sus opciones se restringen a puestos con baja remuneración y, en consecuencia, constituyen uno de los sectores más vulnerables de la población en el mercado laboral².

5. En virtud de dichos pronunciamientos, la Comisión y la Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA o Relatoría Especial DESCAs), decidieron profundizar el análisis sobre la situación de los derechos laborales y sindicales para establecer directrices objetivas y específicas, que permitan abordar la temática desde un enfoque de indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos.
6. Aunado a ello, tal como se manifestó en el Informe Anual de la CIDH de 2021, es de especial atención para la CIDH y la REDESCA: i) la ausencia del pleno ejercicio de la libertad sindical y del derecho de libre asociación; ii) la existencia de restricciones arbitrarias a la libertad de cátedra de los profesores; iii) la discriminación y aplicación de sanciones disciplinarias por razones políticas; iv) la discriminación estructural que afecta a las personas afrocubanas, las mujeres, las personas con discapacidad, las personas mayores y la población LGBTI; v) la violación al debido proceso legal y acceso a la justicia; y vi) la falta de un salario digno para los trabajadores que, aunado a la situación inflacionaria, impide una capacidad adquisitiva suficiente para atender necesidades básicas o disfrutar de otros derechos, como salud, alimentación y vivienda³.
7. Al respecto, la CIDH y su REDESCA destacan que el derecho del trabajo es un derecho fundamental inseparable e inherente a la dignidad humana. Su desarrollo es clave para fortalecer los sistemas económicos y sociales desde un enfoque de derechos humanos, con importancia vital para la garantía y disfrute de otros derechos y el desarrollo autónomo de la persona. Además, constituye una vía para garantizar la vida digna de las personas.
8. Frente a ello, aunque Cuba ha ratificado varios convenios internacionales en materia de derecho laboral y sindical, además de su legislación interna -un

² CIDH, [Situación de derechos humanos en Cuba](#), 3 de febrero de 2020, párr. 261-269.

³ CIDH, [Informe Anual, Capítulo IV.B "Cuba"](#), 2021, párr. 136.

Código de Trabajo y una Constitución reciente-, presenta un contexto complejo en el ámbito laboral que incide directamente en el disfrute de los derechos humanos de las personas trabajadoras. El Estado, como mayor empleador, controla los salarios, limita la participación del sector privado en el mercado laboral, e impide la formación de sindicatos independientes.

9. Ante este panorama, es de interés de la Comisión y de la REDESCA profundizar sobre los retos, obstáculos, avances, leyes y decisiones judiciales en materia de derechos humanos en Cuba, con énfasis en los laborales y sindicales. En esta línea y, en el marco de sus labores de monitoreo, el objetivo del presente informe es analizar la situación de los derechos humanos laborales y sindicales en Cuba a la luz de los estándares interamericanos sobre la materia, al paso que identifica los aspectos de preocupación relacionados al tema.
10. En particular, la CIDH y la REDESCA buscan visibilizar las afectaciones a derechos humanos que sufren las personas trabajadoras; y brindar un abanico de recomendaciones dirigidas al Estado que contribuyan a la efectiva protección de los derechos laborales y sindicales de las personas trabajadoras que se encuentran bajo su jurisdicción, incluido el derecho de acceso a la justicia.
11. La relevancia de la elaboración del presente informe se fundamenta principalmente en las siguientes razones: i) visibilidad internacional de la situación de los derechos laborales y sindicales en Cuba; ii) urgencia de abordar las regulaciones y los obstáculos al acceso a la justicia, debido proceso y protección judicial; iii) necesidad de abordar las perspectivas y los retos relativos a las empresas y los derechos humanos; iv) establecer recomendaciones al Estado.
12. En este informe, también se pretende hacer referencia a los estándares internacionales e interamericanos existentes en la materia, principalmente los que se indican en el “Compendio sobre Derechos Laborales y Sindicales” y el “Informe de Empresas y Derechos Humanos”, ambos de la CIDH y la REDESCA, así como identificar el modo en que estos derechos están siendo aplicados, tomando en cuenta las particularidades de las dinámicas políticas y económicas en Cuba. De igual manera, en el informe serán considerados los enfoques diferenciados y la interseccionalidad, en especial, respecto de las personas en situación de vulnerabilidad.

B. Estructura y metodología

13. El presente informe recopila jurisprudencia y estándares producidos por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), así como por otras

fuentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional del Trabajo, en relación con los derechos laborales, sindicales, acceso a la justicia y debido proceso. Ello, con el fin de evaluar su cumplimiento en Cuba. Para lograr este propósito, la CIDH y la REDESCA han utilizado fuentes directas de información, como testimonios de personas trabajadoras cubanas, y han recopilado comentarios de la sociedad civil, académicos, autoridades y especialistas en el tema. Además, han hecho uso de la información obtenida a través de los mecanismos de monitoreo de la situación de derechos humanos en Cuba.

14. En lo que respecta a la utilización de distintas fuentes jurídicas del derecho internacional, la Comisión y la REDESCA analizan hallazgos, normas y estándares en materia de derechos laborales, sindicales, así como sobre acceso a la justicia y debido proceso. Para esto, acoge el desarrollo jurisprudencial, normativo e institucional que acompaña la aplicación de las normas generales en derechos humanos, su interpretación y concretización para contextos particulares de la garantía de los derechos laborales y sindicales, así como de su justiciabilidad, produciendo conocimiento en la materia e impulsando el desarrollo de nuevos estándares.
15. Con relación a los datos situacionales sobre los derechos laborales y sindicales en Cuba, este informe acude a fuentes abiertas y tiene en cuenta tanto las fuentes oficiales de instituciones del Estado, como las fuentes independientes y no controladas por el Estado. Al respecto, la Comisión y la REDESCA subrayan la dificultad de tener acceso a datos y cifras oficiales confiables sobre la situación de las personas trabajadoras en el país y sobre las afectaciones de sus derechos humanos. Asimismo, observan que la información oficial disponible en internet no aparece completa o, en algunos casos, no está actualizada. Además, pese a reiteradas solicitudes de invitación, la Comisión no ha contado con la anuencia del Estado cubano para realizar una visita a la Isla, lo que dificultó la obtención de información integral para la elaboración del presente informe.
16. Sin embargo, como un componente particularmente relevante de su análisis, la CIDH y la REDESCA incluyen en el presente informe testimonios de personas trabajadoras cubanas y de ex funcionarios del Sistema de Justicia de Cuba, quienes viven o han vivido en la Isla en algún momento de los últimos años. Las entrevistas logran describir, con relatos de las vivencias individuales, la situación de los derechos laborales y sindicales que trata el Informe. En este sentido, aportan una narrativa humana sobre la realidad que enfrentan las personas trabajadoras, con sus percepciones y experiencias en torno al Estado y la garantía de derechos. Así, ante la imposibilidad de estar en Cuba, la CIDH escucha las voces de las personas cubanas, y las incorpora en su examen a través de este informe.

17. La identificación y selección de las personas entrevistadas se llevó a cabo con el apoyo de organizaciones de la sociedad civil. Estas organizaciones fueron cruciales en la identificación de personas trabajadoras que podrían brindar información valiosa y relevante para el presente informe. Asimismo, la CIDH y la REDESCA utilizaron contactos de sus bases de datos de monitoreo, promoción y capacitación para acceder a personas trabajadoras cubanas en diferentes provincias y sectores de actividad laboral. Todas las entrevistas utilizadas como fuente de información cumplieron con el protocolo de la CIDH, que establece los criterios mínimos para el proceso de verificación de la información, a través de estrategias de acceso a la información, diversificación de las fuentes de información, identificación de interlocutores válidos, análisis de contextos, control de calidad de la información y de sus registros, así como de preservación de la confidencialidad de las fuentes.
18. En particular, la CIDH y la REDESCA expresan su agradecimiento a las organizaciones de la sociedad civil que facilitaron algunos de estos espacios de escucha: el Pan American Development Foundation; las organizaciones de la sociedad civil Cubalex, Race and Equality, Civil Rights Defenders y DemoCuba; la Asociación Sindical Independiente de Cuba (ASIC); así como todas las organizaciones que integran la Red Cuba.
19. En total, la Comisión y la REDESCA realizaron 80 entrevistas a personas trabajadoras cubanas, de las cuales 65 fueron utilizadas en el análisis realizado en el presente informe. Para ello, se realizaron entrevistas semi estructuradas sobre la base de un mismo instrumento que siguieron un protocolo de toma de testimonios. Asimismo, se realizó una sesión de entrevista colectiva con ex fiscales, abogados y jueces cubanos, quienes ofrecieron sus testimonios sobre el funcionamiento del Sistema de Justicia en Cuba, en particular, respecto a los procesos laborales.
20. Las entrevistas se realizaron de forma presencial en la sede de la Comisión; durante actividades de la CIDH en terceros países y; un amplio número, mediante videoconferencia o medios electrónicos. La Comisión buscó acceder al más amplio espectro de representatividad posible, entrevistando a personas de diferentes partes del país y representativas de diferentes sectores y actividades laborales. Se destaca que los nombres de las personas entrevistadas quedarán bajo confidencialidad, por así haberlo requerido o en vista de sus circunstancias de inseguridad o falta de garantías para su seguridad personal en ese país. El periodo en el que se llevó a cabo la toma de testimonios abarcó desde abril de 2021 hasta enero de 2023.
21. La Comisión y la REDESCA también realizaron una audiencia de oficio sobre la “Situación de los Derechos Laborales y Sindicales en Cuba” en junio de

2022⁴; y remitieron solicitud de información a través de una consulta pública con el objetivo de recopilar información de organizaciones de la sociedad civil radicadas en el país como fuera de éste, organismos internacionales, academia y especialistas. A través de dicha consulta, recibieron información de 16 instituciones de la sociedad civil que respondieron un cuestionario articulado en cuatro secciones: I) Derechos Laborales; II) Derechos Sindicales; III) Acceso a la Justicia, Debido Proceso y Protección Judicial; y IV) Empresas y Derechos Humanos.

22. Asimismo, como parte del proceso de elaboración del presente Informe, la Comisión también recibió abundante información de organizaciones de la sociedad civil, en particular en el marco de las diez reuniones de la Red de Organizaciones de la Sociedad Civil, respecto a la situación de los derechos humanos en Cuba (RED Cuba) – la cual fue inaugurada el 12 de julio de 2021, en conjunto con la REDESCA. Con esta iniciativa, la CIDH y su REDESCA profundizaron tareas de monitoreo estratégico, a través de diferentes mecanismos y mandatos, al tiempo promovieron los estándares interamericanos de protección de los derechos humanos, de manera más sinérgica y en cooperación directa y constante con la sociedad civil. Adicionalmente, las reuniones de la RED Cuba han permitido incrementar el intercambio de informaciones, recepción de denuncias y de insumos especializados por parte de la sociedad civil.
23. En virtud de lo expuesto, el informe está basado en información que, la CIDH y la REDESCA, han documentado a través de distintos mecanismos de monitoreo, tales como comunicados de prensa, audiencias públicas, medidas cautelares, peticiones individuales, reuniones, entrevistas, conversaciones con organizaciones de la sociedad civil, informes y documentos enviados por académicos, instituciones y expertos en la materia. La CIDH agradece la información recibida por estos canales.
24. En su estructura, el presente informe consta de siete capítulos: (I) Introducción; (II) Contexto de los Derechos Humanos en Cuba; (III) Derechos Laborales; (IV) Derechos Sindicales; (V) Acceso a la Justicia, Debido Proceso y Protección Judicial; (VI) Empresas y Derechos Humanos; (VII) Conclusiones y Recomendaciones.

⁴ CIDH, Audiencia temática “Situación de los derechos laborales y sindicales en Cuba”, 184 período ordinario de sesiones, 23 de junio de 2022.

C. *Relación de Cuba con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*

25. La Comisión ha sostenido constantemente que es competente para examinar la situación de derechos humanos en Cuba y ha monitoreado esta situación, así como tramitado peticiones individuales presentadas por ciudadanos cubanos.
26. La CIDH entiende y reitera que la exclusión del Gobierno cubano por parte de la Organización de los Estados Americanos (OEA)⁵ no impide a la Comisión cumplir con su mandato de promoción y protección de los derechos humanos, toda vez que lo reconoce como “responsable jurídicamente ante la Comisión Interamericana en lo concerniente a los derechos humanos” al ser “parte de los instrumentos internacionales que se establecieron inicialmente en el ámbito del hemisferio americano a fin de proteger los derechos humanos”, inclusive de la Declaración Americana, adoptada en 1948 y, porque la Resolución VI de la Octava Reunión de Consulta “excluyó al gobierno de Cuba, y no al Estado, de su participación en el sistema interamericano”⁶.
27. Asimismo, la CIDH destaca que el 3 de junio de 2009, durante su Trigésimo Noveno Período Ordinario de Sesiones realizado en San Pedro Sula, Honduras, la Asamblea General de la OEA, mediante Resolución No. 2438, dejó sin efecto dicha Resolución y estableció “[q]ue la participación de la República de Cuba en la OEA será el resultado de un proceso de diálogo iniciado a solicitud del Gobierno de la República de Cuba y de conformidad con las prácticas, los propósitos y principios de la OEA”⁷.
28. Por otra parte, de conformidad con el artículo 20(a) del Estatuto de la CIDH, respecto de los Estados que no han ratificado la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Comisión mantiene su atribución de “prestar particular atención a la tarea de la observancia de los derechos humanos mencionados en los artículos I, II, III, IV, XVIII, XXV y XXVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”.

⁵ OEA, Octava Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores, Acta Final, Resolución VI, Punta del Este, Uruguay, 22 al 31 de enero de 1962, OEA/Ser.F/II.8, doc. 68, pág. 13-15.

⁶ El texto de la Resolución VI se encuentra en la “Octava Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores para servir de Órgano de Consulta en aplicación del Tratado Interamericano de asistencia Recíproca, Punta del Este, Uruguay, 22 al 31 de enero de 1962, Documentos de la Reunión”, Organización de los Estados Americanos, OEA/Ser.F/II.8, doc. 68, páginas 13-15.

⁷ El texto de la Resolución AG/RES. 2438 (XXXIX-0/09) se encuentra en el “Trigésimo Noveno Período Ordinario de Sesiones, San Pedro Sula, Honduras, 2 al 4 de junio de 2009, Actas y Documentos, Volumen I”, Organización de los Estados Americanos, OEA/Ser.P/XXXIX-0.2, página 12.

29. En el marco de dicho mandato, la Comisión ha elaborado ocho informes de país, siendo el último del año 2020. Asimismo, Cuba ha sido incluida en el Capítulo IV, o su equivalente, del Informe Anual en los años 1984-1985 a 1994, e ininterrumpidamente desde 1996. A partir de la reforma reglamentaria del 2013, la inclusión de Cuba en los informes anuales se ha basado en los criterios contenidos en el artículo 59 inciso 6, literales a.i y c del Reglamento.
30. En los últimos diez años, la CIDH ha celebrado un promedio de dos audiencias públicas anuales respecto de Cuba. En el 2022, la Comisión realizó una audiencia sobre la situación de los derechos laborales y una sobre la situación de derechos humanos de grupos en situación de vulnerabilidad en Cuba. Asimismo, se ha solicitado información al Estado conforme a las atribuciones previstas en el artículo 18, literal d, del Estatuto, y a su vez, se continúan recibiendo, tramitando y examinando peticiones individuales, casos y medidas cautelares.
31. A la fecha de elaboración de este Informe, Cuba cuenta con 46 medidas cautelares vigentes. De ellas, 4 fueron otorgadas en 2022, a través de 3 resoluciones. Asimismo, la CIDH destaca la aprobación de la Resolución de Seguimiento No. 48/22 respecto de MC 264-13 - Integrantes de Damas de Blanco. Si bien el Gobierno cubano no responde a las comunicaciones y decisiones de la CIDH, las organizaciones de la sociedad civil reportan experimentar el cese o disminución en intensidad, en ocasiones temporal, de los malos tratos, represalias, hostigamientos y/o agresiones de las cuales eran objeto previo al accionar de la Comisión.
32. Con la emisión del presente informe, la Comisión sigue reafirmando su competencia y la de sus Relatorías Especiales para analizar la situación de derechos humanos en Cuba. Asimismo, ante la ausencia de información oficial y la renuencia del Estado en permitir el escrutinio internacional a través de una visita al país, toma nota de la información que recibe y hace esfuerzos para obtener la mayor cantidad de información disponible con el objeto de ejercer su mandato y dar a conocer los principales avances y desafíos en materia de derechos humanos.
33. La CIDH aprobó el presente informe el 05 de abril de 2023. El 6 de abril de 2023, la CIDH transmitió al Estado una copia de este informe de conformidad con las disposiciones de su Reglamento, con un plazo de 15 días para recibir sus observaciones. El Estado no presentó sus observaciones.

CAPÍTULO 2

CONTEXTO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN CUBA

CONTEXTO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN CUBA

A. *Antecedentes*

34. Después de la publicación de su Informe “Situación de Derechos Humanos en Cuba, la CIDH continuó tomando conocimiento de diversos hechos que constituyeron obstáculos al goce de los derechos de las personas que se encuentran bajo la jurisdicción del Estado cubano, tales como restricciones arbitrarias a la libertad de expresión y de difusión del pensamiento, al derecho de reunión y de asociación con fines políticos. Asimismo, ha sido informada sobre vulneraciones masivas a la libertad, seguridad e integridad de personas activistas y defensoras de derechos humanos, periodistas independientes y artistas. De igual forma, observó que las afectaciones a las garantías judiciales mínimas y a la protección judicial continúan limitando de manera sistemática los derechos humanos de los habitantes de Cuba⁸.
35. En particular, durante el 2021 y el 2022, observó con especial atención las repercusiones de las protestas del 11 de julio en Cuba, las cuales han generado una situación de agudización de la represión a la disidencia en el país y graves afectaciones a los derechos humanos. Desde el inicio de las protestas, la Comisión ha recibido numerosas denuncias de organizaciones de la sociedad civil, en cuales se reporta la existencia de un patrón sistemático de criminalización y persecución a manifestantes pacíficos, activistas y opositores políticos, a través de hostigamientos, detenciones arbitrarias y procesos penales que no observan las mínimas garantías del debido proceso legal⁹.

B. *Institucionalidad democrática*

36. La Declaración Americana establece en su artículo XX que: “Toda persona, legalmente capacitada, tiene el derecho de tomar parte en el gobierno de su país, directamente o por medio de sus representantes, y de participar en las

8 En este sentido, ver: CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B “Cuba”, 2020; y CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B “Cuba”, 2021.

9 CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B “Cuba”, 2021, párr. 4.

elecciones populares, que serán de voto secreto, genuinas, periódicas y libres¹⁰”.

37. Siguiendo esta línea, los Estados miembros de la OEA, al adoptar la Carta Democrática Interamericana (Carta Democrática) en 2001, reconocieron que la democracia representativa es el sistema en que se puede alcanzar la estabilidad, la paz y el desarrollo de la región, siendo fundamental para lograr el pleno ejercicio de los derechos fundamentales. El artículo 3 de la Carta Democrática establece que:

Son elementos esenciales de la democracia representativa, entre otros, el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales; el acceso al poder y su ejercicio con sujeción al estado de derecho; la celebración de elecciones periódicas, libres, justas y basadas en el sufragio universal y secreto como expresión de la soberanía del pueblo; el régimen plural de partidos y organizaciones políticas; y la separación e independencia de los poderes públicos¹¹.

38. Asimismo, es importante destacar que, según la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH o Corte), la Carta Democrática “es una norma de interpretación auténtica de los tratados a que se refiere, pues recoge la interpretación que los propios Estados miembros de la OEA, incluyendo a los Estados parte en la Convención, hacen de las normas atinentes a la democracia tanto de la Carta de la OEA como de ésta¹²”. En este sentido, entiende la Corte IDH que “el ejercicio efectivo de la democracia en los Estados americanos constituye, entonces, una obligación jurídica internacional y éstos soberanamente han consentido en que dicho ejercicio ha dejado de ser únicamente un asunto de su jurisdicción doméstica, interna o exclusiva¹³”.

39. A su vez, la Comisión ha señalado que, el ejercicio del derecho a la participación política implica “el derecho a organizar partidos y asociaciones políticas, que a través del debate libre y de la lucha ideológica pueden elevar el nivel social y las condiciones económicas de la colectividad,

10 OEA, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948.

11 OEA, Carta Democrática Interamericana, Adoptada en el Vigésimo octavo Período Extraordinario de Sesiones, 11 de septiembre de 2001, Lima, Perú, art 3.

12 Corte IDH, Caso San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela. Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 8 de febrero de 2018. Serie C No. 34818, párr. 114.

13 Corte IDH, Caso San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela, citada, párr. 114.

y excluye el monopolio del poder por un solo grupo o persona¹⁴". Asimismo, ha considerado que:

Los gobiernos tienen, frente a los derechos políticos y al derecho a la participación política, la obligación de permitir y garantizar la organización de todos los partidos políticos y otras asociaciones, a menos que éstas se constituyan para violar derechos fundamentales; el debate libre de los principales temas socioeconómicos; y la realización de elecciones generales libres y con las garantías necesarias para que sus resultados representen la voluntad popular¹⁵.

40. Aunado a esto, la CIDH ha postulado que existe una relación directa entre el ejercicio de los derechos políticos y el concepto de democracia como forma de organización del Estado, lo cual, a su vez, supone la vigencia de otros derechos humanos fundamentales. En efecto, para la CIDH, el concepto de democracia representativa se asienta sobre el principio de que es el pueblo el titular de la soberanía política y que, en ejercicio de esta soberanía, elige a sus representantes para que ejerzan el poder político. Estos representantes, además, son elegidos por los ciudadanos para aplicar medidas políticas determinadas, lo cual a su vez implica que haya existido un amplio debate sobre la naturaleza de las políticas a aplicar --libertad de expresión-- entre grupos políticos organizados --libertad de asociación-- que han tenido la oportunidad de expresarse y reunirse públicamente --derecho de reunión--¹⁶. El ejercicio de los derechos políticos es, por tanto, inseparable de los otros derechos humanos fundamentales.
41. En relación con Cuba, la Comisión sigue advirtiendo la persistente inobservancia de los elementos esenciales de la democracia representativa, sobre todo por la ausencia de elecciones libres y de pluralismo político, la continuidad de un modelo de partido único y la prohibición de la asociación con fines políticos. En particular, considera que la disposición constitucional de un partido único no sólo impide un mayor nivel de discusión política – que es una condición fundamental para una democracia–, sino que limita los derechos de quienes no tienen la convicción política del Partido Comunista¹⁷. Esto resulta en que las personas disidentes no participen del

¹⁴ CIDH, *Informe Anual, Capítulo IV, Cuba*, "a. Los derechos políticos", 2002, párr. 12.

¹⁵ CIDH, *Informe Anual, Capítulo IV, Cuba*, "a. Los derechos políticos", 2002, párr. 12.

¹⁶ CIDH, *Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en Haití*, OEA/Ser.L/V/II.77.rev.1 Doc. 18, 8 mayo 1990, Capítulo 1. "Derechos políticos", párr. 15.

¹⁷ CIDH, *Informe sobre la Situación de derechos humanos en Cuba*, 2020, párr. 141.

gobierno ni accedan a los cargos públicos del país, en evidente oposición a lo previsto en el artículo XX de la Declaración Americana¹⁸.

42. En su Informe de país de Cuba de 2020, la Comisión también resaltó que “Las voces contrarias al gobierno, en su intento de expresarse y participar en la conducción de los asuntos del país, terminan siendo reprimidas ante la presencia de un único partido, la prohibición de asociarse con fines políticos, las arbitrarias restricciones a la libertad de expresión y el derecho de reunión, entre otros derechos fundamentales¹⁹”, silenciamiento que impacta en el efectivo ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el país.
43. Asimismo, la CIDH ha observado que, después de la Constitución de 2019, la institucionalidad del Estado no sufrió mayores cambios, salvo la creación de la figura del primer ministro. De esta forma, el Partido Comunista Cubano continúa como la fuerza política única y dirigente superior de la sociedad y del Estado²⁰. De igual forma, la salida oficial del expresidente Raúl Castro del liderazgo del Partido en el 2021 tampoco resultó en cambios en la esfera de la participación política y de la apertura al pluralismo partidario e ideológico²¹. A esto se suma la falta de disposiciones para asegurar la separación de los poderes, mediante una Asamblea Nacional que detenta amplias potestades, y la falta de condiciones que brinden garantías para la independencia judicial²².
44. Sobre este particular, la CIDH ha reiterado que la efectiva vigencia de los derechos a la justicia (artículo XVIII) y al proceso regular (artículo XXVI) previstos en la Declaración Americana– y derivados de la clásica separación de los poderes públicos– se asienta sobre la independencia del Poder Judicial, la cual constituye un requisito para la democracia y la vigencia práctica de los derechos humanos. A juicio de la Comisión, la subordinación de los tribunales al Consejo de Estado cubano representa una dependencia directa del Poder Judicial a las directrices del Poder Ejecutivo en Cuba. En consecuencia, la falta de independencia del Poder Judicial compromete no sólo su capacidad de proporcionar juicios justos e imparciales, para asegurar el goce y ejercicio de los derechos humanos²³, sino la vigencia del Estado de Derecho.

¹⁸ OEA, *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, 1948.

¹⁹ CIDH, *Informe sobre la Situación de derechos humanos en Cuba*, 2020, párr. 137.

²⁰ CIDH, *Informe sobre la Situación de derechos humanos en Cuba*, 2020, párr. 98 y 99.

²¹ CIDH, *Informe Anual, Capítulo IV.B “Cuba”*, 2021, párr. 15.

²² CIDH, *Informe sobre la Situación de derechos humanos en Cuba*, 2020, párr. 98.

²³ CIDH, *Informe Anual, Capítulo IV.B “Cuba”*, 2021, párr. 18.

C. *Represión a la disidencia*

45. Durante décadas la CIDH viene tomando conocimiento, con extrema preocupación, de las restricciones arbitrarias al derecho de reunión y libre expresión de la población, y de la persistencia de vulneraciones al derecho a la libertad, a la seguridad e integridad de la persona, a la protección contra la detención arbitraria, a la inviolabilidad del domicilio, a las garantías judiciales mínimas, y a la protección judicial, de las que son objeto disidentes políticos, líderes sociales, activistas, personas defensoras de derechos humanos y periodistas independientes. En particular, durante el 2021 y el 2022, observó que la represión a la disidencia se ha agudizado, principalmente en el contexto del estallido social iniciado el 11 de julio en Cuba²⁴.
46. Tal como la CIDH ha advertido en anteriores oportunidades, existe en Cuba una sistemática represión por parte de agentes estatales y grupos afines al oficialismo, que buscarían impedir reuniones pacíficas, manifestaciones o protestas organizadas por disidentes políticos, líderes sociales, activistas, defensores de derechos humanos, artistas y periodistas. Al respecto, la Comisión entiende que la discrepancia político-ideológica sigue siendo el principal motivo para silenciar, reprimir y judicializar a quienes expresan su pensamiento u opinión de forma crítica o diversa a las líneas impuestas por el oficialismo estatal en Cuba²⁵.
47. La represión a la disidencia se agudizó a partir de las protestas del 11 de julio de 2021. En esa fecha miles de personas cubanas salieron a las calles, en más de 40 ciudades del país, para protestar pacíficamente a fin de exigir el ejercicio de libertades civiles y cambios en la estructura política del país, además de protestar ante falta de acceso a derechos económicos, sociales y culturales –sobre todo por la persistente escasez de alimentos y medicamentos, y el agravamiento de las consecuencias de la pandemia de COVID-19 en la Isla²⁶. Al respecto, según la sociedad civil y órganos internacionales –como el Parlamento Europeo–, la protesta masiva del 11 julio se caracterizaría como una de las mayores protestas de la historia reciente de Cuba²⁷. Estas protestas desencadenaron reacciones inmediatas del Estado en contra de las personas manifestantes.

²⁴ CIDH, *Informe Anual, Capítulo IV.B “Cuba”*, 2021, párr. 19.

²⁵ CIDH, *Informe Anual, Capítulo IV.B “Cuba”*, 2021, párr. 20.

²⁶ CIDH, *Informe Anual, Capítulo IV.B “Cuba”*, 2021, párr. 33.

²⁷ European Parliament, European Parliament resolution of 16 September 2021 on the government crackdown on protests and citizens in Cuba (2021/2872(RSP)), 16 de septiembre de 2021; y Human Rights Watch (HRW), Cuba responde a manifestaciones históricas con represión y censura, 20 de julio de 2021.

48. A partir de ese momento, la CIDH ha documentado ocho olas represivas por parte del Estado en las que ha observado: 1) uso de la fuerza y campañas de intimidación y estigmatización; 2) detenciones arbitrarias, malos tratos y condiciones deplorables de detención; 3) criminalización de manifestantes, persecución judicial y violaciones al debido proceso; 4) cierre de espacios democráticos a través de estrategias represivas e intimidatorias dirigidas a desalentar nuevas manifestaciones sociales; 5) continuidad de la privación de libertad, juicios sin garantías del debido proceso y elevadas condenas; 6) propuestas legislativas dirigidas a limitar, vigilar y punir expresiones disidentes y críticas al gobierno, así como a criminalizar el actuar de organizaciones de la sociedad civil independiente; 7) acoso a familiares de personas detenidas y acusadas por su participación en las protestas; y 8) cortes deliberados en el acceso a la internet²⁸.
49. Es de destacar que las causas que motivaron las protestas de julio de 2021, vinculadas a la falta de acceso a servicios básicos como la energía eléctrica, la escasez de alimentos y medicinas, además de las demandas de respeto a los derechos civiles y políticos, continuaron siendo objeto de reclamos ciudadanos en 2022²⁹. Al respecto, entre agosto y octubre de 2022, la CIDH tomó conocimiento de al menos 155 eventos de protestas en 14 de las 15 provincias de Cuba³⁰. Aunado a esto, la Comisión recibió denuncias de que, personas detenidas en el contexto de las protestas, estarían incomunicadas, sin que existieran razones de excepcionalidad que justificaran dicha medida³¹.
50. La CIDH destaca con preocupación que, las cifras sistematizadas por la sociedad civil, indican un total de 1.760 personas detenidas en Cuba –de las cuales 751 permanecerían en detención– por participar de las protestas sociales ocurridas en el país desde julio de 2021, incluidas las realizadas en el contexto de la Marcha Cívica del 15 de noviembre de 2021 y las protestas del segundo semestre del 2022³².

²⁸ La identificación de las olas represivas no indica que la anterior ha desaparecido con el surgimiento de la siguiente. Es decir, a través de sus diferentes mecanismos de monitoreo, la Comisión viene observando que las estrategias represivas se han sumado y representan un patrón sistemático y continuo de respuesta estatal. CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2022, párr. 77.

²⁹ CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2022, párr. 77.

³⁰ Datos del proyecto Inventario ([mapa de protestas en Cuba 2022](#)) y Justicia 11J, Informe sobre protestas y represión a las protestas en Cuba (agosto, septiembre y octubre, 4 de noviembre de 2022).

³¹ CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2022, párr. 81.

³² Información recibida por la CIDH en reuniones de la Red Cuba. En particular, con base en los registros de las organizaciones Justicia 11J y Cubalex, actualizadas en octubre de 2022.

D. *El incremento de las restricciones a la movilidad de personas cubanas*

51. De igual forma, en su Informe de País de 2020, la Comisión observó que, a pesar de que el artículo 52 de la nueva Constitución hace referencia a la libertad de circulación en el territorio cubano, se han presentado diversas denuncias sobre restricciones a este derecho. Al respecto, en los testimonios recabados por la CIDH, constantemente las personas manifestaron haber sufrido restricciones para salir y para regresar al país por causa de sus ideas políticas³³.
52. Asimismo, conforme a lo destacado en el Capítulo IV.B de Cuba del Informe Anual 2022, la CIDH y su Relatoría Especial para la Libertad de Expresión (RELE) observaron una tendencia creciente de estas restricciones y obstaculizaciones de ingreso y salida del territorio por parte de las autoridades contra defensores de derechos humanos, periodistas independientes y activistas, con el fin de silenciar voces opositoras y obstaculizar la participación ciudadana en espacios vinculados a la situación de derechos humanos³⁴.
53. Por otra parte, la Comisión también analizó esta situación a través de su Sistema de Casos. En particular, en su informe de fondo en el caso Yoani Sánchez Cordero vs. Cuba de 30 de octubre de 2021, recordó que el derecho de toda persona de vivir en su país de nacionalidad, abandonarlo y retornar cuando lo desea, es un derecho básico reconocido no solo en el sistema interamericano -en particular, en el artículo VIII de la Declaración Americana-, sino también en otros instrumentos internacionales de protección de derechos humanos, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 13) y el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (artículo 12)³⁵.

E. *La salida masiva de personas cubanas del país*

54. A pesar de las restricciones a la movilidad observadas, la CIDH observó el aumento significativo de la migración de personas cubanas hacia Estados Unidos en el 2022. Al respecto, según la más reciente actualización estadística del Departamento de Aduanas y Protección de Fronteras (CBP

³³ CIDH, [Situación de los Derechos Humanos en Cuba](#), 3 febrero de 2020, párr. 358; 364-368.

³⁴ CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2022, párr. 196.

³⁵ CIDH, Informe No. 297/21. Caso 13.639. Fondo. Yoani Sánchez Cordero, Cuba. 30 de octubre de 2021, párr. 137.

por sus iniciales en inglés) se observa que, de enero de 2022 a enero de 2023, más 325 mil personas cubanas llegaron a Estados Unidos³⁶, número que representa 2,6 veces más que los 125 mil que emigraron en 1980 durante el éxodo del Mariel, por lo que se considera el mayor éxodo de personas cubanas a EE. UU. en toda la historia de la Isla. Asimismo, el número de personas que emigraron a EE. UU. representaría cerca de 2,95% de los 11 millones de habitantes del país³⁷.

55. Los testimonios recibidos y las informaciones reportadas por organizaciones de la sociedad civil indican que, este incremento ha sido resultado de la grave crisis económica que atraviesa el país, la escasez de alimentos y medicamentos, las restricciones al ejercicio de derechos humanos básicos, así como la agudización de la represión estatal a las manifestaciones sociales, en particular desde las protestas del 11 de julio de 2021.
56. Sobre el tema, la Comisión también destaca las cifras señaladas en el reporte de la Oficina de Naciones Unidas para la Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCHA), de 12 de septiembre de 2022, según las cuales, entre enero y julio de 2022, las autoridades fronterizas estadounidenses detuvieron 155.000 veces a ciudadanos cubanos que intentaban entrar en el país a través de México, un aumento de más de seis veces en comparación con el mismo período de 2021. De octubre 2021 a agosto 2022, los Guardacostas de Estados Unidos interceptaron a más de 4.600 cubanos, casi seis veces más que en todo el año anterior³⁸.
57. Adicionalmente, la Comisión observa que la migración de personas cubanas está ocurriendo sobre todo por rutas peligrosas y de manera irregular, lo que las expone a múltiples riesgos. En particular, expresa su profunda preocupación por el aumento de incidentes marítimos de embarcaciones en las que se trasladan migrantes cubanos. Estos trágicos incidentes han ocasionado numerosas muertes y desapariciones. Al respecto, según los datos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), entre enero de 2021 y junio de 2022, al menos 108 personas cubanas habrían muerto en su tránsito hacia Estados Unidos³⁹.

³⁶ U.S. Customs and Border Protection (CBP), [Nationwide Encounters](#). Data is available for the Northern Land Border, Southwest Land Border, and Nationwide (i.e., air, land, and sea modes of transportation) encounters. Last modified: February, 6, 2023.

³⁷ Datos de la población total en 2021. Disponible en: Banco Mundial, [Datos: Cuba](#). Acceso en: 29 de diciembre de 2022.

³⁸ OCHA, Latinoamérica & El Caribe, [Resumen de Situación Semanal](#) (5-11 de septiembre 2022) al 12 de septiembre 2022.

³⁹ Organización Internacional para las Migraciones (OIM), [Comunicado Global: La reciente tragedia de migrantes en Texas pone de relieve la crisis en la ruta migratoria terrestre más mortífera](#), 1 de julio de 2022.

F. *Los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*

58. La CIDH y su REDESCA, vienen monitoreando de manera activa y permanente la situación de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) en Cuba, siguiendo con especial atención los desafíos que aún persisten en el país, e impiden la garantía de derechos fundamentales como la salud, la alimentación adecuada, el trabajo digno, la educación, la vivienda, la seguridad social, los derechos sindicales, los derechos culturales y el derecho a un ambiente sano.
59. En particular, observan un empeoramiento de las condiciones para el goce efectivo de los DESCAs en la Isla, reflejadas en una escalada del descontento social y en el aumento de protestas callejeras vinculadas principalmente a afectaciones de derechos económicos y sociales, tales como colapso del sistema público de salud, escasez de alimentos y medicamentos, recurrentes cortes del suministro eléctrico o la imposibilidad de acceder a artículos esenciales de la canasta básica como consecuencia de los bajos salarios afectados por la situación inflacionaria⁴⁰. Sumado a ello, advierten un aumento generalizado de la pobreza y la desigualdad, en un contexto donde la situación económica y financiera se ha visto fuertemente debilitada por la contracción de las fuentes de ingreso nacionales y de los hogares, especialmente las provenientes de la actividad turística, a causa de las restricciones implementadas para hacer frente a la pandemia COVID-19, la reforma monetaria y el bloqueo económico, comercial y financiero de Estados Unidos⁴¹.
60. En virtud de lo anterior, tal como se expresó en el informe de país respecto a la “Situación de Derechos Humanos en Cuba” de 2020, la Comisión y la REDESCA mantienen su preocupación ante la persistencia del bloqueo económico impuesto a Cuba por los Estados Unidos de América y la importancia de ponerle fin, en función de los impactos en la garantía de los derechos humanos, y en particular de los DESCAs, de la población cubana⁴².
61. Asimismo, reiteran su especial preocupación sobre las repercusiones diferenciadas del actual contexto en la Isla sobre personas y colectivos históricamente discriminados, como es el caso de las mujeres cubanas, las personas afrodescendientes y las personas pertenecientes al colectivo

⁴⁰ Observatorio Cubano de Conflictos, Cuba: 263 protestas en Julio; 1,713 en el primer semestre; 3,266 desde el 11J, 1 agosto de 2022.

⁴¹ CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2022, párr. 123.

⁴² CIDH, Situación de los Derechos Humanos en Cuba, 3 febrero de 2020, párr.49.

LGBTI, ampliando las brechas sociales y económicas existentes, íntimamente vinculadas a la persistencia de estereotipos de género y conductas racistas, sexistas y discriminatorias⁴³.

- a. La Comisión, a través de sus diversos mecanismos de monitoreo, ha dado seguimiento cercano a las restricciones que impiden el ejercicio pleno al derecho de circulación y residencia tanto al interior del país como al exterior. En 1983, en su Séptimo Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en Cuba, la CIDH consideró que el ejercicio del derecho de residencia y tránsito se encuentra extremadamente restringido de hecho y de derecho, especialmente para quienes han asumido posiciones críticas hacia el Gobierno⁴⁴, y observa que dichas restricciones han permanecido en el tiempo.

62. Entre los principales desafíos que presenta la crisis socioeconómica que afecta a Cuba es preciso mencionar la situación de inseguridad alimentaria y nutricional. En ese sentido, la CIDH y la Relatoría Especial DESCA advirtieron su preocupación sobre la persistente precariedad y agudización de desabastecimiento de alimentos básicos y esenciales en la Isla⁴⁵. Al respecto, información pública disponible evidencia la situación de cuadros de malnutrición y la disminución de la frecuencia de comidas, así como las interrupciones en el acceso a alimentos básicos a través de la libreta del Estado o libreta de racionamiento⁴⁶. Adicionalmente, se observan largas colas en los comercios para comprar alimentos o artículos de primera necesidad y la imposibilidad de muchos cubanos y cubanas de acceder a productos esenciales de la canasta básica frente el aumento de los precios al consumidor.

63. En materia de salud, la CIDH y la REDESCA siguen con especial preocupación la generalizada escasez de medicamentos. Según información recibida, la falta de medicamentos, en muchos casos, ha generado el agravamiento de cuadros de enfermedades crónicas y que muchas personas utilicen fármacos vencidos o recurran a mercados informales para adquirirlos⁴⁷. Por otra parte, durante los meses de mayor número de contagios y hospitalizaciones

⁴³ CIDH, Comunicado de Prensa No. 127/22 - [CIDH y REDESCA: preocupa la situación socioeconómica en Cuba que impacta en los DESCA de las mujeres y otras poblaciones](#), 6 de junio de 2022.

⁴⁴ CIDH, [La situación de los derechos humanos en Cuba](#) (séptimo informe), OEA/Ser.L/V/II.61 Doc.29 rev. 1, 4 octubre 1983, [conclusiones](#), párr. 13.

⁴⁵ CIDH, Comunicado de Prensa No. 136/2021 - [La CIDH y su REDESCA expresan su preocupación por la persistente escasez de alimentos en Cuba](#), 25 de mayo de 2021.

⁴⁶ Observatorio Cubano de Derechos Humanos (OCDH), [El Estado de los derechos sociales en Cuba](#), 20 de octubre de 2021.

⁴⁷ CIDH, [Informe Anual 2021](#), Cap. IV. B - Cuba, párr. 123.

por la pandemia del COVID-19, la CIDH y la REDESCA fueron informadas sobre las limitaciones que debió enfrentar el servicio público de salud tales como colapso de hospitales; malas condiciones edilicias de los centros de salud; falta de camas, camillas y ambulancias para asistir a personas enfermas; falta de oxígeno e insumos para tratar los diferentes síntomas de pacientes enfermo⁴⁸. Esta situación derivó en que diferentes agencias de Naciones Unidas brindaran su apoyo con la entrega de equipamientos e insumos médicos ante la falta de materias primas, la escasez de financiamiento y el aumento de los costos a nivel mundial⁴⁹. Este marco evidenciaría las difíciles condiciones que enfrentan las personas usuarias del sistema nacional de salud, así como los profesionales médicos y auxiliares, que contribuyen en el debilitamiento de la garantía del derecho humano a la salud y de sus determinantes esenciales, como la accesibilidad, la disponibilidad, la aceptabilidad y la calidad.

64. En cuanto al acceso a la vivienda digna, la CIDH y la REDESCA toman nota sobre el alto déficit habitacional y el bajo nivel de ejecuciones de planes de construcción de viviendas, indispensable para reducir el índice de brechas sociales⁵⁰. Ante este panorama, muchas personas sin hogar deben acudir a albergues transitorios que no se encontrarían en condiciones dignas de habitabilidad o, en su defecto, deben ocupar inmuebles vacíos o en desuso para no caer en situación de calle⁵¹. Además, el país se encuentra bajo una grave crisis energética –reconocida por el propio Gobierno⁵²– con cortes diarios del suministro eléctrico durante varias horas que afectan a gran parte de la población y que repercute en la garantía de otros DESC, como el acceso a alimentos en condiciones aptas para su consumo, a una salud de calidad o a la educación en iguales condiciones⁵³. Sumado a ello, persisten obstáculos para el acceso y libre disponibilidad de agua potable en la mayoría de los hogares, ya que solamente un 18% de la población tendría acceso a agua por 24 horas⁵⁴.

⁴⁸ CIDH-REDESCA, Red Integrada de Organizaciones de la Sociedad Civil de Cuba. Acta de la reunión sobre derecho a la salud y acceso a las vacunas contra el Covid-19, 1 de septiembre de 2021

⁴⁹ Noticias ONU, [La ONU apoya a Cuba en su lucha contra el COVID-19 y la recuperación socioeconómica](#), 3 de noviembre de 2021.

⁵⁰ Rebelión, [A Cuba le urge acelerar construcción de viviendas para atajar brechas sociales](#), 30 de octubre de 2021; Diario de Cuba, [Otras cuatro familias se quedan sin techo: más presión a la caótica situación de la vivienda en Cuba](#), 14 de abril de 2022.

⁵¹ Observatorio Cubano de Conflictos, [Cuba: 263 protestas en Julio; 1,713 en el primer semestre; 3,266 desde el 11J](#), 1 agosto de 2022.

⁵² SwissInfo, [Llegada de apagones a La Habana marca nueva etapa en crisis energética cubana](#), 1 de agosto de 2022.

⁵³ CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2022, párr. 119.

⁵⁴ OCDH, [El Estado de los derechos sociales en Cuba](#), 20 de octubre de 2021.

65. En lo que respecta al goce del derecho humano a un medio ambiente sano, la CIDH y la REDESCA observan con preocupación el actual contexto de emergencia climática y la vulnerabilidad geográfica de Cuba. Al respecto, toman nota de los extensos periodos de sequía que atraviesa el país⁵⁵, así como las graves afectaciones sufridas por el paso del huracán Ian en septiembre de 2022, que significó lamentablemente la pérdida de vidas humanas y, además, serios daños en miles de viviendas, escuelas y centros de salud⁵⁶. Teniendo en cuenta que existe un especial vínculo entre el cambio climático, la ocurrencia de desastres ambientales y la garantía de los derechos humanos, incluyendo las afectaciones al derecho a la vivienda, la disponibilidad de agua potable y el aumento de la desigualdad y de la pobreza, es prioritario que en el país exista un enfoque de derechos humanos, bajo criterios de indivisibilidad e interseccionalidad, frente al cambio climático y sus consecuencias⁵⁷.
66. Respecto al derecho a la educación, la Comisión y la REDESCA expresan su preocupación por la existencia de restricciones arbitrarias a la libertad de cátedra del personal docente, como la aplicación de sanciones disciplinarias a trabajadoras y trabajadores universitarios quienes serían perseguidos y luego expulsados de dichas instituciones por razones políticas⁵⁸. Según información disponible suministrada por organizaciones de la sociedad civil, en Cuba no se garantizaría la autonomía universitaria, la libertad de pensamiento y la libertad académica ya que existiría una política de Estado dirigida al adoctrinamiento y la imposición ideológica acorde a los preceptos del régimen cubano⁵⁹. En ese sentido, manifiestan la importancia que tienen las instituciones académicas en la construcción de Estados plurales, democráticos y diversos y recuerdan que la libertad académica debe ser promovida, protegida y garantizada en igualdad de oportunidades y sin discriminación por ningún motivo, inclusive opiniones políticas⁶⁰.
67. En cuanto al sector de la cultura y de las artes, la CIDH y la REDESCA observan que no se estaría garantizando el ejercicio de los derechos culturales y al trabajo artístico de las personas cubanas, en tanto, preocupa la escalada represiva, la persecución y el hostigamiento que sufren artistas, sus producciones y obras, y personas defensoras de derechos humanos que

⁵⁵ DW, [Cuba intenta sofocar un incendio forestal de grandes proporciones en Pinar del Río](#), 27 de abril de 2022.

⁵⁶ BBC, [El huracán Ian se fortalece a categoría 4 y se acerca a Florida tras dejar importantes destrozos en Cuba](#), 26 de septiembre de 2022; DW, [Ian deja en Cuba cinco muertos y más de 100.000 viviendas dañadas](#), 2 de octubre de 2022.

⁵⁷ CIDH-REDESCA, Resolución 3/2021: Emergencia Climática. Alcance y obligaciones interamericanas de derechos humanos, 31 de diciembre de 2021.

⁵⁸ CIDH, Audiencia pública sobre la “Situación de derechos laborales y sindicales en Cuba”, 184 Período de Sesiones, 23 de junio de 2022.

⁵⁹ Observatorio de Libertad Académica, [Informe No. 17](#), diciembre de 2021.

⁶⁰ CIDH-REDESCA, Principios Interamericanos sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria, 2021.

ejercen su libertad de expresión y de creación artística en el país⁶¹. Sumado a ello, advierten que la violencia ejercida sobre el sector, la que se ha profundizado luego de las protestas pacíficas del 11 de julio, se manifestó a través de otras prácticas represivas como detenciones arbitrarias, encarcelamientos, juicios sumarios sin el respeto de las garantías del debido proceso, exilios forzados, censura o confiscación y destrucción de obras de arte⁶². Situación que evidenciaría el desconocimiento de estándares interamericanos reconocidos en la materia que garantizan el derecho de todas las personas a la libertad de expresión y difusión del pensamiento, así como al derecho a gozar de los beneficios de la cultura, así como el derecho al trabajo artístico en condiciones de dignidad y libertad.

68. Por último, respecto a la protección y garantía de los derechos laborales y sindicales en Cuba, preocupa profundamente a la CIDH y la REDESCA su afectación, teniendo en cuenta el contexto socioeconómico del país. En este sentido, durante la audiencia sobre la “Situación de derechos laborales y sindicales en Cuba”, organizaciones de la sociedad civil reportaron la persistencia de obstáculos o patrones de violación de los derechos humanos laborales observados, como: i) el empeoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras y la disminución del trabajo digno y decente; ii) el aumento del trabajo informal, con una afectación diferenciada a las mujeres; iii) la persistencia de estereotipos discriminatorios basados en el género, persistiendo el rol preponderante de las mujeres en las tareas de cuidado y del hogar⁶³, contribuyendo así a ahondar y perpetuar la brecha de género existente; iv) un cuadro de discriminación estructural e institucional de determinados grupos poblaciones -como la población afro cubana, las personas LGBTI, las personas con discapacidad o población rural- que encuentran serias dificultades para acceder al empleo; v) la falta de libertad de expresión en el contexto laboral, que da lugar a conductas discriminatorias; sanciones disciplinarias, expulsiones e incluso, despidos injustificados fundados en motivos políticos; persecución, acoso y hostigamiento contra aquellas personas trabajadoras que expresan opiniones diferentes a las del régimen cubano o; vi) el incumplimiento por parte del Estado como del sector privado -como es el caso del sector

⁶¹ CIDH, Comunicado de Prensa No. 119/2021 - [La CIDH y sus Relatorías Especiales condenan el hostigamiento a artistas, periodistas y activistas en Cuba y llaman al Estado a cesar actos de persecución contra quienes ejercen el derecho a la libertad de expresión y creación artística](#), 13 de mayo de 2021.

⁶² CIDH-REDESCA, Red Integrada de Organizaciones de la Sociedad Civil de Cuba. Acta de la reunión sobre derecho culturales, 29 de noviembre de 2021.

⁶³ Sobre la decisión de las mujeres de optar por realizar tareas de cuidado y del hogar, la CIDH advierte sobre la necesidad de que sea libre de cualquier tipo de presión o prejuicio social que arrastre a las mujeres a seleccionar ese curso de vida y les impida u obstaculice optar por desarrollo personal distinto.

turístico– de estándares internacionales e interamericanos existentes en materia de empresas y derechos humanos⁶⁴.

69. Adicionalmente, la Comisión y la REDESCA siguen monitoreando la situación de las personas trabajadoras por cuenta propia, quienes se enfrentarían a una gran cantidad de restricciones de tipo legal, fiscal y burocrático impuestas por el Estado para llevar adelante sus actividades o emprendimientos de forma lícita.
70. Asimismo, advierten sobre las dificultades para el ejercicio pleno de la libertad sindical y del derecho a la libre asociación. Al respecto, toman nota sobre las represiones e intimidaciones que reciben sindicalistas que no se encuentran afiliadas a la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), única entidad representativa reconocida de trabajadores y trabajadoras⁶⁵. Esto ha derivado en acciones represivas contra las personas que disienten de los sindicatos oficiales y tratan de afiliarse libremente en un sindicato independiente, así como contra sus representantes sindicales. También, se advierte que existen limitaciones para el ejercicio del derecho a huelga y para la formación de sindicatos independientes. En ese sentido, la CIDH y la REDESCA remarcan que la libertad sindical cumple una importante función social, en tanto que la labor de los sindicatos es conservar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras, por lo que su inexistencia en el Estado cubano constituye un importante obstáculo para la protección y garantía de los derechos de las personas trabajadoras.

⁶⁴ CIDH, Audiencia pública sobre la “Situación de derechos laborales y sindicales en Cuba”, 184 Período de Sesiones, 23 de junio de 2022.

⁶⁵ CIDH-REDESCA, Red Integrada de Organizaciones de la Sociedad Civil de Cuba. Acta de la reunión sobre derecho laborales y sindicales, 6 de octubre de 2021.

CAPÍTULO 3

DERECHOS LABORALES

DERECHOS LABORALES

71. En este capítulo se desarrollará la situación de los derechos laborales de las personas trabajadoras a la luz del contexto social y político que atraviesa Cuba. Para ello, se partirá de un abordaje de los principales convenios internacionales ratificados por el Estado y de los estándares interamericanos en materia de derechos laborales, exponiéndose, posteriormente, algunos datos relativos al mercado de trabajo, así como las principales normas jurídico-laborales aplicables en Cuba.

A. *Convenios internacionales ratificados por Cuba*

72. El derecho internacional de los derechos humanos ha reconocido la importancia del derecho del trabajo como un elemento central, fundamental y rector para el avance en la realización y protección de otros derechos humanos⁶⁶. En efecto, el derecho del trabajo constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana⁶⁷, por lo que toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. Al mismo tiempo, el derecho al trabajo sirve a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad⁶⁸. Pese a existir una distinción anticuada y artificial entre derechos laborales y derechos humanos en general, los derechos laborales son derechos humanos y la capacidad de ejercerlos en el lugar de trabajo es un requisito indispensable para que las personas trabajadoras disfruten de una amplia gama de otros derechos, ya sean económicos, sociales, culturales o políticos⁶⁹.
73. A continuación, se realiza un análisis de los instrumentos internacionales referidos a cuestiones laborales, siendo los más significativos los elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); así como de los principales instrumentos regionales de derechos humanos creados

⁶⁶ CIDH, [Compendio derechos laborales y sindicales](#), OEA/Ser.L/V/II. Doc. 331, 30 de octubre de 2020, 30 de octubre de 2020, párr. 2.

⁶⁷ Comité DESC, [Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo](#), 24 de noviembre de 2005, párr. 1.

⁶⁸ Comité DESC, [Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo](#), 24 de noviembre de 2005, párr. 1.

⁶⁹ Asamblea General, [Informe del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y asociación](#), A/71/385, 14 de septiembre de 2016, párr. 17.

en la materia y que establecen los estándares mínimos que se deben respetar en toda relación laboral.

1. Sistema Universal: la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

74. La OIT es una agencia especializada de la ONU, la única tripartita fundada en el diálogo y cooperación entre los gobiernos, las personas emprendedoras y las trabajadoras que contribuye a consolidar el peso de los derechos laborales en la conformación del sistema de normas internacionales de derechos humanos. La OIT ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales de trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En el marco internacional, estas normas constituyen un componente esencial para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos⁷⁰.
75. El Estado de Cuba es miembro de la OIT desde su creación en 1919. Desde el inicio de su membresía hasta la actualidad, ha ratificado 90 Convenios Internacionales en materia laboral y un Protocolo, de los cuales 66 están en vigor; 9 han sido denunciados y 11 han sido derogados⁷¹. Entre ellos, se han ratificado los nueve **Convenios Fundamentales de la OIT**, que son los siguientes⁷²:
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (25.06.1952)
 - C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (29.04.1952)
 - C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (20.07.1953)
 - C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (02.07.1958)

⁷⁰ OIT, Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, 2019, pág. 7.

⁷¹ OIT, Ratificaciones de Cuba, último acceso el 26 de marzo de 2023.

⁷² El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son «fundamentales». Estos abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (13.01.1954)
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (26.08.1965)
- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (07.03.1975)
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (28.09.2015)
- C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (05.08.2008)

76. En cuanto a los **Convenios prioritarios de Gobernanza de la OIT**, Cuba ha ratificado dos de los cuatro⁷³, a saber:

- C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (07.09.1954)
- C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (05.02.1971)

77. Sin embargo, el Estado cubano no ha ratificado los convenios de gobernanza: C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura) de 1969 y C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) de 1976.

78. En lo que respecta a los **convenios técnicos de la OIT**, Cuba ratificó 80 de los 178 instrumentos existentes. Cabe destacar la falta de ratificación de convenios técnicos como el C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; el C189 - Convenio sobre los trabajadores domésticos de 2011 y el C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso de 2019. A este respecto, resulta particularmente importante la ratificación del Convenio 190, que trata sobre la violencia y el acoso laboral, pues es fundamental que Cuba incorpore a su ordenamiento jurídico una política institucional de lucha contra la violencia y la desigualdad de género en el trabajo⁷⁴, buscando adoptar un enfoque

⁷³ El Consejo de Administración de la OIT también ha designado otros cuatro convenios como instrumentos de gobernanza (o “prioritarios”), por lo cual impulsa a los Estados Miembros a su ratificación, habida cuenta de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo.

⁷⁴ En este sentido, el nuevo Código Penal que fue aprobado el 15 de mayo de 2022 y entró en vigor el 1 de diciembre de 2022, contempla entre las circunstancias agravantes de la responsabilidad penal tipificadas en el artículo 80: “(m) cometer el delito como consecuencia de la violencia de género o la violencia familiar” y “(r) cometer el hecho por motivos de discriminación de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial o cualquiera otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana”. Asimismo, el artículo 397 tipifica el delito de acoso, si bien no se ha tipificado el delito de feminicidio pese a los reclamos efectuados por la sociedad civil.

inclusivo, integral y sensible a las cuestiones de género, en sus múltiples e intersectoriales formas de discriminación y relaciones desiguales de poder.

79. En todo caso, de conformidad con lo establecido en la Declaración de la OIT relativa a los **Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo**, adoptada el 19 de junio de 1988, como Estado Miembro de la OIT, aun cuando no haya ratificado los convenios, el Estado cubano tiene un compromiso de respetar, promover y hacer realidad -de buena fe- los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios. Lo anterior incluye la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
80. No obstante, según información del Observatorio Cubano de Derechos Humanos (OCDH), existirían 20 convenios de la OIT ratificados por el Estado cubano que serían desconocidos de forma sistemática⁷⁵. En particular, refieren el Convenio 29 sobre trabajo forzoso; el Convenio 95 sobre la protección del salario; el Convenio 131 sobre la fijación del salario mínimo; el Convenio 111 contra la discriminación en el empleo y la ocupación; el Convenio 122 sobre la libertad de empleo; el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva; el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo⁷⁶.

2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH)

81. En el ámbito regional americano, el reconocimiento del derecho al trabajo se produjo en la Declaración Americana, estableciéndose en el artículo XIV lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le

⁷⁵ OCDH, Informe Primer Semestre: Violaciones de Derechos Humanos Económicos, Laborales, Sociales y Culturales en Cuba, 2019.

⁷⁶ OCDH, Informe Primer Semestre: Violaciones de Derechos Humanos Económicos, Laborales, Sociales y Culturales en Cuba, 2019.

asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

82. Asimismo, el reconocimiento del derecho al trabajo se verifica en el artículo 45.b) de la Carta de la OEA, que establece:

El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.

83. El derecho al trabajo también se incluye y proclama en el contenido de los artículos 1, 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 (Convención Americana o “CADH”) así como en los artículos 6, 7 y 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988 (Protocolo de San Salvador), aunque estos últimos instrumentos no han sido ratificados por el Estado. Asimismo, cabe señalar que se encuentran referencias al derecho al trabajo en los textos de otros instrumentos regionales tales como la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará); la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad; la Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores o la Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación y formas conexas de intolerancia –todos ellos no ratificados por Cuba–.
84. Por lo anterior, el marco jurídico interamericano reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental inseparable e inherente a la dignidad humana. Su desarrollo es, por tanto, clave para fortalecer los sistemas económicos y sociales desde un enfoque de derechos, con importancia vital para la garantía y disfrute de otros derechos humanos y el desarrollo autónomo de la persona⁷⁷.
85. En cuanto al valor jurídico de los convenios y recomendaciones de la OIT en el sistema interamericano de protección de derechos humanos, la Corte IDH ha señalado su valor como fuentes de derecho internacional o *corpus iuris* del derecho internacional de los derechos humanos, junto con otros instrumentos relevantes como son las opiniones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación

⁷⁷ CIDH, Compendio derechos laborales y sindicales, 30 de octubre de 2020, párr. 1.

de Convenios y Recomendaciones, con el fin de efectuar una interpretación armónica de las obligaciones internacionales en el ámbito laboral⁷⁸. Asimismo, en múltiples ocasiones tanto la Corte IDH como la Comisión han utilizado los Convenios de la OIT como fuente que forma parte del *corpus iuris* en materia de derechos laborales⁷⁹.

B. Normativas internas sobre los derechos laborales

86. El ordenamiento jurídico de Cuba está presidido por la Constitución de la República, promulgada en el año 2019. Tras su entrada en vigor, se ha llevado a cabo un proceso de actualización legislativa en aras de adecuar el *corpus legis* cubano a la nueva Constitución⁸⁰. A estos efectos, la ANPP aprobó un calendario legislativo para el periodo 2019-2022⁸¹. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 interrumpió durante varios meses su desarrollo normal, por lo que tuvo que ser reajustado⁸². Asimismo, la ANPP evalúa anualmente el cumplimiento del cronograma y aprueba los cambios que se consideran necesarios⁸³.

⁷⁸ Corte IDH, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021, Serie No. 27, párr. 52 y 53.

⁷⁹ Corte IDH, Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Serie C 318, sentencia de 20 octubre de 2016, párr. 291 y 331; CIDH, Informe No. 25/18, Caso 12.428 Admisibilidad y Fondo, Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares, Brasil, OEA/Ser.L/V/II.167 Doc. 29, 2 de marzo de 2018, párr. 105 y 113; Corte IDH, Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus Familiares vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C 407, sentencia de 15 de julio de 2020, párr. 164 y 180; CIDH, Compendio derechos laborales y sindicales, 30 de octubre de 2020, párr. 138.

⁸⁰ Ministerio de Educación de Cuba, “Nueva constitución exige nuevas leyes en Cuba”, 9 de octubre de 2019.

⁸¹ Cuba, Gaceta Oficial, Acuerdo Número IX-49. Anexo Cronograma legislativo. Propuesta de leyes (periodo 2019-2022), de 21 de diciembre de 2019, publicado en Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 2, de 13 de enero de 2020.

⁸² Cuba, Gaceta Oficial, Acuerdo Número IX-76, 15 de diciembre de 2020, publicado en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 3, de 12 de enero de 2021.

⁸³ Cuba, Gaceta Oficial, Acuerdo Número IX-115. Anexo Cronograma Legislativo año 2022, de 22 de diciembre de 2021, publicado en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 5, de 12 de enero de 2022.

Fuentes del Derecho en Cuba



Fuente: Elaboración CIDH.

87. En lo que respecta al marco jurídico-laboral, además de las disposiciones relativas a los derechos laborales contenidas en la Constitución, éste se desarrolla en la Ley 116 por la que se dicta el Código de Trabajo de la República de Cuba de 2013, que establece y desarrolla los principios fundamentales que rigen el derecho del trabajo, que son complementados por el Reglamento del Código de Trabajo. Asimismo, existen ciertas disposiciones específicas en algunas materias, entre las que destaca el Decreto-Ley 44/2021 sobre el ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia.

1. La Constitución de la República de 2019

88. El 10 de abril de 2019 fue proclamada una nueva Constitución de la República de Cuba, la segunda Carta Magna emitida después del cambio de régimen que tuvo lugar en 1959⁸⁴. Dicha Constitución mantiene los rasgos más característicos del Gobierno cubano, describe al Estado de Cuba como socialista y al Partido Comunista como su fuerza política dirigente superior de la sociedad y del Estado⁸⁵.
89. Respecto a los derechos laborales reconocidos expresamente en la Constitución, desde el artículo 1, se garantiza el valor del trabajo para el sistema socialista. En este sentido, se afirma que Cuba es “un Estado socialista de derecho y justicia social, democrático, independiente y

⁸⁴ Cuba, [Constitución de la República](#).

⁸⁵ CIDH, [Situación de derechos humanos en Cuba](#), 2020. pág. 40.

soberano, organizado con todos y para el bien de todos como República unitaria e indivisible, fundada en el trabajo [...]”⁸⁶. El trabajo se define como un valor primordial de la sociedad cubana y constituye “un derecho, un deber social y un motivo de honor de todas las personas en condiciones de trabajar”⁸⁷. Igualmente, el artículo 31 dispone que el trabajo remunerado debe ser la fuente principal de ingresos que sustenta las condiciones de vida dignas y permite elevar el bienestar material y espiritual, así como la realización de proyectos individuales, colectivos y sociales⁸⁸.

90. Asimismo, dentro del Título V, Capítulo II sobre “Derechos”, se reconoce constitucionalmente el derecho al trabajo, lo que permite inferir que se trata de un derecho fundamental. Igualmente, utilizando la terminología propia de la OIT, la Constitución reconoce, en su artículo 64, el derecho a obtener un empleo digno, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad⁸⁹.
91. En este mismo Título y Capítulo de la Constitución, se reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, así como el derecho a igual remuneración por igual trabajo, sin discriminación⁹⁰; prohíbe el trabajo de las niñas, niños y adolescentes⁹¹; reconoce el derecho al descanso semanal, a la jornada laboral de ocho horas y a las vacaciones anuales pagadas⁹²; el derecho a la seguridad social de las personas que no pueden trabajar por razones de edad, maternidad, paternidad, discapacidad o enfermedad⁹³; o el deber del Estado de garantizar el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales⁹⁴.

2. El Código de Trabajo y el Reglamento del Código de Trabajo

92. Las relaciones de trabajo en Cuba se rigen por lo dispuesto en la Ley 116 por la que se dicta el Código de Trabajo, que fue aprobado por la ANPP de

⁸⁶ Cuba, [Constitución de la República](#), artículo 1.
⁸⁷ Cuba, [Constitución de la República](#), artículo 31.
⁸⁸ Cuba, [Constitución de la República](#), artículo 31.
⁸⁹ Cuba, [Constitución de la República](#), artículo 64.
⁹⁰ Cuba, [Constitución de la República](#), artículos 42 y 43.
⁹¹ Cuba, [Constitución de la República](#), artículo 66.
⁹² Cuba, [Constitución de la República](#), artículo 67.
⁹³ Cuba, [Constitución de la República](#), artículo 68.
⁹⁴ Cuba, [Constitución de la República](#), artículo 69.

Cuba el 20 de diciembre de 2013⁹⁵. Estas disposiciones se complementan por el Reglamento del Código de Trabajo⁹⁶ y otras normas específicas en la materia.

93. El artículo 2 del Código de Trabajo establece los principios fundamentales que rigen el derecho del trabajo en Cuba, que son: (i) el trabajo es un derecho y un deber social del ciudadano; (ii) la igualdad en el trabajo; (iii) igualdad en el salario; (iv) prohibición del trabajo infantil y protección especial a los jóvenes en edades comprendidas entre 15 y 18 años de edad que se incorporen al trabajo; (v) el derecho de los trabajadores a la capacitación y superación; (vi) el derecho de los trabajadores al descanso diario, semanal y de las vacaciones anuales pagadas; (vii) el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo; (viii) el derecho de los trabajadores y sus familias a recibir protección de la seguridad social; (ix) los derechos de trabajo y de seguridad social que se confieren a la trabajadora para proteger su maternidad y facilitar su atención médica; (x) el derecho de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales; (xi) el derecho de los trabajadores a promover acciones ante los órganos, autoridades e instancias competentes para el reconocimiento y cumplimiento de los derecho de trabajo y de seguridad social⁹⁷.
94. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del mismo cuerpo legal, las relaciones de trabajo se definen como aquellas que “se establecen entre empleadores radicados en el territorio nacional y las personas nacionales o extranjeras con residencia permanente en el país, para el cumplimiento de los derechos y deberes recíprocos de las partes”. El Código de Trabajo regula “las relaciones de trabajo 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”⁹⁸.
95. Por otra parte, en virtud de lo dispuesto en el artículo 9 del Código de Trabajo, las partes de la relación laboral son el trabajador (persona natural cubana o extranjera residente permanente en el territorio

⁹⁵ Cuba, Gaceta Oficial, Ley No. 116, Código de Trabajo, de 20 de diciembre de 2013, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2013, actualizado: 20 de febrero de 2020. Según los Considerandos de esta Ley, la actualización del modelo económico cubano hizo necesaria la sustitución del sistema normativo legal establecido en la Ley No. 49, de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo y sus disposiciones complementarias para atemperarlo a las relaciones de producción.

⁹⁶ Cuba, Gaceta Oficial, Decreto No. 326, Reglamento del Código del Trabajo, de 12 de junio de 2014, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2013.

⁹⁷ Cuba, Código de Trabajo, artículo 2.

⁹⁸ Cuba, Código de Trabajo, artículo 4.

nacional con capacidad jurídica, que labora con subordinación a una persona jurídica o natural y percibe por ello una remuneración; que disfruta los derechos de trabajo y de seguridad social y cumple los deberes y obligaciones que por la legislación le corresponden) y el empleador (entidad o persona natural dotada de capacidad legal para concertar relaciones de trabajo, que emplea uno o más trabajadores; ejerce las atribuciones y cumple las obligaciones y deberes establecidos en la legislación)⁹⁹. Adicionalmente, la edad mínima para trabajar en Cuba son los 17 años. Al respecto, la ley prevé que, excepcionalmente, “los empleadores puedan concertar contratos de trabajo con jóvenes de 15 y 16 años, con el consentimiento de los padres o tutores, en las circunstancias y condiciones establecidas en este Código y su Reglamento”¹⁰⁰. No obstante, los menores de entre 15 y 18 años tienen ciertas limitaciones para trabajar. En este sentido, la jornada de trabajo no podrá exceder de 7 horas diarias ni de 40 semanales y tampoco se les permite trabajar en días de descanso¹⁰¹. Igualmente, no podrán ser ocupadas en trabajos expuestos a riesgos físicos y psicológicos, labores con nocturnidad, bajo tierra o agua, en alturas peligrosas o espacios cerrados, labores de cargas pesadas, expuestos a sustancias peligrosas, altas o bajas temperaturas o niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para su salud y desarrollo integral¹⁰².

96. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 del Código de Trabajo, los tipos de contrato de trabajo que se utilizan son: i) contrato por tiempo indeterminado; y ii) contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo y obra¹⁰³.
97. En lo que respecta a las condiciones de trabajo, el Código de Trabajo establece -con carácter general- una jornada de trabajo mínima de 8 horas diarias, durante 5 días a la semana, con un límite semanal de 40 a 44 horas semanales¹⁰⁴. Las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de un mes de vacaciones anuales retribuidas por cada 11 meses de trabajo efectivo, considerándose el mes de vacaciones como 30 días naturales¹⁰⁵.
98. Aunado a lo anterior, el Reglamento del Código de Trabajo prevé los procedimientos para hacer efectivos los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores. Entre ellos, se regula el proceso de

⁹⁹ Cuba, [Código de Trabajo](#), artículo 9.

¹⁰⁰ Cuba, [Código de Trabajo](#), artículo 22.

¹⁰¹ Cuba, [Código de Trabajo](#), artículo 65.

¹⁰² Cuba, [Código de Trabajo](#), artículo 68.

¹⁰³ Cuba, [Código de Trabajo](#), artículo 25.

¹⁰⁴ Cuba, [Código de Trabajo](#), artículo 87.

¹⁰⁵ Cuba, [Código de Trabajo](#), artículo 101.

incorporación al trabajo¹⁰⁶; los procesos de traslado de un cargo a otro y la suspensión de la relación laboral¹⁰⁷; el servicio social obligatorio¹⁰⁸ o los procesos disciplinarios¹⁰⁹, entre otros. Asimismo, se desarrollan procesos que atañen a la efectividad de determinadas condiciones laborales como la jornada reducida de trabajo¹¹⁰; el sistema salarial, la forma, las garantías y condiciones de pago del salario¹¹¹ o el trabajo extraordinario¹¹².

99. Además de las relaciones ordinarias por cuenta ajena, el Código de Trabajo también consagra el Capítulo VII a las relaciones de trabajo especiales. Entre ellas, la Sección Primera -artículos 72 a 75- regula las relaciones de trabajo entre personas naturales, esto es, aquellas relaciones laborales que se tienen lugar entre trabajadores y personas naturales autorizadas a actuar como empleadores en el sector no estatal, formalizadas a través de un contrato de trabajo o documento equivalente¹¹³.

3. La regulación del trabajo por cuenta propia (“cuentapropistas”)

100. El trabajo por cuenta propia, conocido en el Estado de Cuba como “cuentapropismo”, se encuentra regulado en una norma específica: el Decreto-Ley 44/2021 sobre el ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia¹¹⁴ que en su artículo 2 lo define como “la actividad o actividades que, de forma autónoma, realizan las personas naturales, propietarios o no, de los medios y objetos de trabajo que utilizan para prestar servicios y la producción de bienes”. El ejercicio de una actividad remunerada por cuenta propia precisa de autorización, es personal e intransferible¹¹⁵, y está limitado a actividades permitidas¹¹⁶. Asimismo, se caracterizan por no estar sujetas a un contrato laboral con entidades jurídicas y deben

¹⁰⁶ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículos 1 a 3.

¹⁰⁷ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículos 33 a 35.

¹⁰⁸ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículos 87 a 95.

¹⁰⁹ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículos 156 a 182.

¹¹⁰ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículos 122 a 125.

¹¹¹ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículos 126 a 133.

¹¹² Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 147.

¹¹³ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 72.

¹¹⁴ Cuba, Gaceta Oficial, [Decreto-Ley 44 Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia](#), de 16 de agosto de 2021, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 94, de 19 de agosto de 2021.

¹¹⁵ Cuba, [Decreto-Ley 44 Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia](#), artículos 5 y 6.

¹¹⁶ Cuba, [Decreto-Ley 44 Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia](#), artículo 8.

registrarse en la Oficina Nacional de Administración Tributaria (ONAT), donde pagan sus impuestos¹¹⁷.

101. Tras la aprobación de la denominada “Tarea Ordenamiento¹¹⁸”, la actualización del modelo económico cubano trajo aparejada una revisión de algunos aspectos del régimen jurídico del sector privado. En materia de trabajo por cuenta propia, se aprobó la política de perfeccionamiento para el ejercicio del trabajo por cuenta ajena que implicó dos grandes actualizaciones: la ventanilla única y la sustitución del listado de actividades permitidas por el listado de actividades prohibidas para el trabajo por cuenta propia. En cuanto a la primera, los trámites de nuevas autorizaciones para el ejercicio del proyecto de trabajo por cuenta propia deben realizarse a través de la ventanilla única¹¹⁹, oficina que nace con la vocación de simplificar los trámites. Esta plataforma digital agrupa todos los trámites y gestiones necesarios para la obtención de los permisos, licencias y autorizaciones necesarias para el ejercicio de una actividad por cuenta propia.
102. La otra actualización más importante derivada de la implementación de la política de perfeccionamiento para el ejercicio por cuenta ajena se produjo mediante la sustitución del listado de 127 actividades permitidas por otro de ocupaciones limitadas o restringidas. Según el listado actual publicado en la página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹²⁰, el Clasificador Nacional de Actividades Económicas (CNAE) establece un total de 124 actividades donde no se permite el ejercicio del trabajo por cuenta propia, listado que no incluye las actividades ilícitas para cualquier actor económico ni las expresamente prohibidas por ley. Amerita una mención especial la prohibición expresa de las asociaciones empresariales profesionales y las actividades de sindicatos.
103. Por último, la Disposición Final Primera del Decreto-Ley 44/2021 permite la posibilidad de que los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado dicten disposiciones complementarias para completar las actividades no autorizadas a ejercer por cuenta

¹¹⁷ Información obtenida de la conceptualización del [Anuario Estadístico de Cuba 2021](#) de la ONEI.

¹¹⁸ La “Tarea Ordenamiento” es el término utilizado para hacer referencia al conjunto de medidas adoptadas por el [Ministerio de Economía y Planificación de Cuba](#) para el ordenamiento monetario y cambiario del país que se vienen produciendo desde el mes de enero de 2021.

¹¹⁹ La ventanilla única es un agrupamiento en una sola entidad u organismo de todos los trámites que las personas cubanas deben realizar ante la administración pública con el fin de obtener los permisos, licencias y autorizaciones sobre el trabajo por cuenta propia ante las autoridades facultadas para ello. En este sentido, véase, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, [¿Qué es y cómo funciona la Ventanilla Única?](#), 24 de febrero de 2021.

¹²⁰ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba, [Actividades donde no se permite el ejercicio del trabajo por cuenta propia](#), 10 de febrero de 2021.

ajena¹²¹. Cabe señalar que el Estado suele hacer uso de esa facultad y, por ende, se van estableciendo otras actividades no autorizadas. A título de ejemplo, la Resolución 15/2022 establece la prohibición para los docentes activos en el Sistema Nacional de Educación de ejercer determinadas actividades (i.e. atención educativa, cuidado de niños, profesores de taquigrafía, mecanografía o idioma) en las formas de gestión no estatal¹²².

C. *Datos del mercado laboral*

104. Al momento de elaboración del presente Informe y de conformidad con los datos oficiales de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI) para el año 2021, la población cubana en edad laboral ascendía a un total de 7.051.300 personas, de las cuales 4.619.100 estarían ocupadas -1.796.000 mujeres y 2.822.600 hombres¹²³. De ese total, la mayoría de las personas empleadas prestaría servicios en el sector estatal (3.120.600); mientras que 1.498.600 trabajarían en actividades no estatales, incluyendo 596.000 personas trabajadoras cuentapropistas o por cuenta propia. Al respecto, la CIDH y la REDESCA advierten que no se disponen de datos oficiales referentes a la población activa, la tasa de actividad económica, ni la tasa de desocupación por no haberse realizado la Encuesta Nacional de Ocupación (ENO). Sin perjuicio de ello, según los últimos datos oficiales correspondientes al año 2020, la población activa ascendería a 4.710.000 personas¹²⁴.

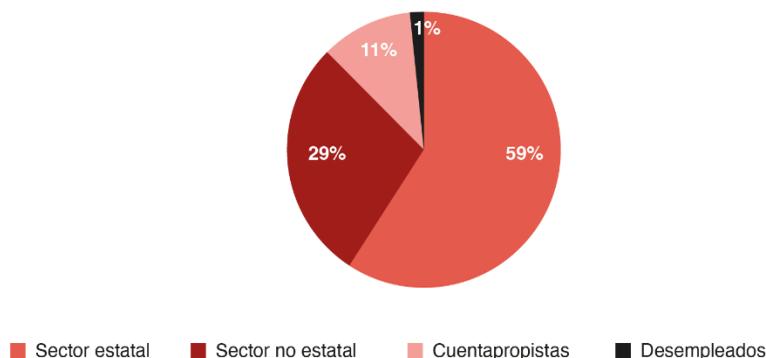
¹²¹ Cuba, [Decreto-Ley 44 Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia](#).

¹²² Cuba, Gaceta Oficial, [Decreto-Ley 60/2022 Del reconocimiento del tiempo de servicios para el otorgamiento de las pensiones a los pescadores comerciales](#), 23 de febrero de 2022, publicada en Gaceta Oficial Ordinaria No. 32, de 22 de abril de 2022.

¹²³ ONEI, [Anuario Estadístico de Cuba 2021. Empleo y salarios](#), edición 2022.

¹²⁴ Según los datos del Banco Mundial, la población activa total de Cuba asciende a 5.099.652 personas. Banco Mundial, [Población activa, total – Cuba, 2020](#).

Personas trabajadoras en Cuba



Fuente: Elaboración CIDH con datos de la ONEI.

105. En este mismo sentido, según estimaciones de la OIT para el año 2022, la relación empleo-población –que muestra la relación entre las personas empleadas y la población en edad de trabajar (es decir, las personas de 15 años o más) – sería del 53.8%. Mientras que, la relación de dependencia laboral –que muestra la relación entre dependientes (personas menores de 15 años más personas en edad de trabajar que no forman parte de la población activa o están desempleadas) y el empleo total– sería de 1.20%.

Country	Employment-to-population ratio	Labour dependency ratio (Dependents/Employment)
Cuba	53.8%	1.20

Fuente: ILO modelled estimates (Nov. 2022), ILOSTAT

106. En materia de salarios, según datos de la ONEI, el sueldo medio mensual en las entidades estatales y mixtas del país habría sido de 3.830 pesos (USD 155)¹²⁵. Para el año 2021, como parte del proceso Tarea Ordenamiento¹²⁶, el Consejo de Ministros de Cuba aprobó una escala y tarifas salariales, de aplicación a todas las personas trabajadoras de la isla, en la que se fijó el salario mínimo en 2.100 pesos mensuales (86 USD) para

¹²⁵ ONEI, Anuario Estadístico de Cuba 2021. Empleo y salarios, edición 2022.

¹²⁶ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Se encuentra disponible para su descarga en PDF la Gaceta Oficial Extraordinaria No.69”, 12 de diciembre de 2020.

una jornada de trabajo de 44 horas semanales¹²⁷ y, posteriormente, creó un mecanismo tendiente a dotar de flexibilidad el establecimiento del sistema salarial empresarial de las personas trabajadoras de las empresas estatales, incluidas las empresas filiales y organizaciones superiores de Dirección Empresarial¹²⁸.

107. En cuanto a la tasa de desempleo, tomando los últimos datos oficiales de la ONEI correspondientes al año 2020, ésta se situaría en el 1,4%. Por su parte, la prensa independiente cubana reportó que la pandemia de COVID-19 habría impactado en el aumento de la pobreza y el desempleo en Cuba, alcanzando para septiembre de 2020 un aumento del 37,7% sobre la población en edad laboral¹²⁹. A pesar de que la última tasa de desocupación reportada por el Gobierno cubano sugiera una situación de casi pleno empleo, según informaciones pública disponible, la tasa real actual sería superior al 30%¹³⁰. Lo anterior, pone de manifiesto la falta de datos oficiales sobre las personas trabajadoras informales y el empleo encubierto, en tanto no serían tenidas en cuenta por el Estado cubano.
108. En materia de igualdad de género, según cifras publicadas por la ONEI, la tasa de ocupación de las mujeres sería del 38,9% mientras que la de los hombres ascendería al 61,1%, a la vez que las mujeres representan el 45,9% de las personas empleadas en el sector estatal y el 24,3% en el sector no estatal¹³¹. En materia de desocupación, la tasa de mujeres en tal condición ascendería al 1,6% mientras que la de los hombres sería del 1,3%¹³².

¹²⁷ Cuba, Gaceta Oficial, Resolución 29 de 2020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 25 de noviembre de 2020, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 69, de 10 de diciembre de 2020.

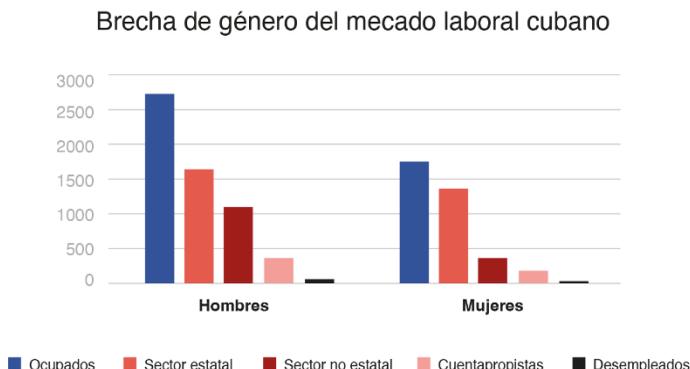
¹²⁸ Cuba, Gaceta Oficial, Decreto 53 de la Organización del sistema salarial en el sistema empresarial estatal cubano, de 8 de septiembre de 2021, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 80, de 16 de septiembre de 2021.

¹²⁹ CiberCuba, “Desempleo en Cuba: un 37.7% mal disfrazado”, 19 de septiembre de 2020.

¹³⁰ OCDH, Informe Primer Semestre: Violaciones de Derechos Humanos Económicos, Laborales, Sociales y Culturales en Cuba, 2019. Observatorio de Derechos Sociales Cuba. El estado de los Derechos Sociales en Cuba. Informe IV, 2021. Observatorio de Derechos Sociales Cuba. El estado de los Derechos Sociales en Cuba. Informe V, 2022.

¹³¹ ONEI, Anuario Estadístico de Cuba 2021. Empleo y salarios, edición 2022.

¹³² ONEI, Anuario Estadístico de Cuba 2020. Edición de 2021, pág. 177 y ss.



Fuente: Elaboración CIDH con datos de la ONEI.

109. En relación con el trabajo informal, pese a que no existen datos oficiales¹³³, la Comisión y la Relatoría Especial DESCA observan que la informalidad laboral y la precaria recuperación del empleo se ha disparado en la región con motivo del COVID-19¹³⁴, lo que permite inferir que Cuba habría seguido esta misma tendencia. La falta de visibilidad de esta problemática no obsta para ignorar su existencia ni su expansión, pues son los sectores económicos altamente feminizados -como el trabajo doméstico o la venta ambulante, donde la presencia femenina es del 90%-aquellos en los que la tasa de informalidad supera el 70%¹³⁵.

D. Situación de los derechos laborales en Cuba

110. A pesar de la ratificación de Convenios internacionales en materia laboral, así como de la reciente promulgación de normas internas en la materia, la Comisión y la REDESCA observan que el disfrute de los derechos humanos laborales en Cuba se ve directamente afectado por el actual contexto de crisis socioeconómica que atraviesa el país, agravado por la pandemia de

¹³³ Inter Press Service en Cuba, “[Trabajo informal en Cuba: ¿reconocimiento? ¿\(des\)protección?](#)”, 16 de septiembre de 2000.

¹³⁴ OIT, [Nota Técnica. América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia](#), marzo 2022; Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), [Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2022](#), noviembre 2022.

¹³⁵ OIT, [Nota Técnica. América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia](#), marzo 2022.

COVID-19, así como por las particularidades de las dinámicas políticas y económicas que el país atraviesa.

111. Según el 92,3% de los testimonios de personas cubanas recabadas por la Comisión y la Relatoría Especial DESCAs, el respeto a los derechos laborales no existiría en Cuba. En particular, los testimonios dan cuenta de que el Estado, como el mayor empleador, controla los salarios, limita la participación del sector privado en el mercado laboral e impone las condiciones laborales de las personas trabajadoras. A este respecto, la CIDH y REDESCA observan con preocupación cómo la situación laboral de las personas trabajadoras de la isla se ha ido precarizando, con un notable incremento de los niveles de informalidad y de la falta de garantías de los derechos laborales¹³⁶.
112. En este apartado, la Comisión y la REDESCA se centrarán en el análisis de los principales patrones de violación de derechos humanos laborales identificados: (1) la falta de acceso libre al trabajo y la falta de estabilidad laboral; (2) las condiciones de trabajo precarias y la falta de salarios justos; (3) el acoso y hostigamiento en el ámbito laboral; (4) la falta de libertad de expresión en el contexto laboral: existencia de discriminación y persecución por opiniones políticas; (5) la discriminación estructural en contextos laborales; y (6) la falta de reglamentación de las relaciones de trabajo especiales.

1. Falta de acceso libre al trabajo y falta de estabilidad laboral

113. La Comisión y la REDESCA han recibido información que da cuenta que en Cuba no se garantizaría la libertad de acceso al trabajo así como a la libre elección profesional como consecuencia del control que el propio Estado ejerce tanto en los empleos por cuenta ajena a través de las empresas estatales y las agencias empleadoras-, como en aquellos por cuenta propia, mediante el control de las actividades permitidas bajo esta modalidad y la potestad ostentada por el gobierno para otorgar licencias de actividad.
114. Al respecto, el derecho al trabajo, amparado en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados parte de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular, el derecho a no ser

¹³⁶

En este sentido, CIDH y REDESCA, Comunicado de Prensa No. 185/2022 - [CIDH y REDESCA expresan preocupación por la precariedad del trabajo y la falta de derechos sindicales en Cuba](#). Washington DC, 24 de agosto de 2022.

privado de trabajo de forma injusta. En efecto, dentro de las obligaciones básicas de los Estados se incluye la garantía de acceso al empleo, la cual reviste tres dimensiones: no discriminación; accesibilidad física y acceso a la información¹³⁷. Adicionalmente, el Convenio No. 122 de la OIT establece la necesidad de que los Estados Parte lleven a cabo políticas que garanticen la libertad para escoger un empleo¹³⁸. En esta misma línea, el sistema interamericano, a través del artículo XIV de la DADH, establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo¹³⁹”.

115. Por su parte, la Constitución de la República de Cuba consagra el derecho al trabajo en relación con la elección de la persona en condición de trabajar¹⁴⁰. Además, el artículo 2 del Código de Trabajo establece como principio fundamental el de igualdad en el trabajo al disponer que “[...]todo ciudadano en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal [...]”¹⁴¹. Sin embargo, el reconocimiento de estos principios, acordes con los estándares internacionales y regionales, pierden validez en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 y siguientes del Código de Trabajo sobre la denominada “idoneidad demostrada” para determinar la incorporación al empleo.

116. En efecto, bajo el concepto de “idoneidad demostrada” se le otorga al empleador o entidad autorizada amplias potestades para evaluar las cualidades del trabajador o trabajadora que se pretende contratar para el desempeño de un cargo¹⁴². En último análisis, este principio –rector de la

¹³⁷ Comité DESC, Observación General No. 18: El derecho al trabajo. E/C.12/GC/18 6 de febrero de 2006, párr. 12.

¹³⁸ Artículo 1 del Convenio sobre la política del empleo (C122) de la OIT: “1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, coT.mo un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. 2. La política indicada deberá tender a garantizar: [...] (c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social”.

¹³⁹ OEA, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948, artículo XVI.

¹⁴⁰ El artículo 64 de la Constitución reconoce el derecho al trabajo y establece que: “La persona en condición de trabajar tiene derecho a obtener un empleo digno, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad. El Estado organiza instituciones y servicios que faciliten a las familias trabajadoras el desempeño de sus responsabilidades”.

¹⁴¹ Cuba, Código de Trabajo, artículo 2.

¹⁴² Según el artículo 36 del Código de Trabajo de Cuba (Ley 116), la “idoneidad demostrada” comprende los siguiente requisitos: a) realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, demostrada en los resultados de su labor; b) cumplimiento de las normas de conducta de carácter general

contratación laboral en Cuba—permite que la propia administración interfiera, sin fundamento en criterios objetivos y de índole no discriminatoria, en la decisión sobre qué personas trabajadoras cumplen la evaluación de idoneidad demostrada a los fines de ser contratada o de conservar su puesto de trabajo, es decir, también constituye un elemento para terminar la relación laboral -por la pérdida de la idoneidad-, lo que incide en la permanencia en el empleo. Al respecto, una persona trabajadora expresó:

Bajo la justificación de lo que el Estado Cubano llamó "proceso de idoneidad demostrada" cientos de Trabajadores Sociales quedaron desempleados y desamparados, sin salarios para mantenerse propiamente y a sus familias¹⁴³.

117. Paralelamente, la Comisión y la REDESCA observan que la libertad de elegir un empleo también se ve limitada a causa de la imposición de un servicio social por 3 años a todas las personas graduadas en cursos diurnos de educación superior y técnicas de nivel medio especializado. De acuerdo con lo establecido en el artículo 69 del Código de Trabajo, el servicio social consiste en “el cumplimiento del deber de los graduados de cursos diurnos que alcanzan los conocimientos en el nivel superior y técnico profesional de la educación, de ponerlos en función de la sociedad de conformidad con la planificación y prioridades del desarrollo económico y social¹⁴⁴”. Para ello, las personas graduadas deberán cumplir con la labor en la entidad a que se les destine y su incumplimiento determinará la inhabilitación para el ejercicio profesional¹⁴⁵.
118. En el Informe sobre la situación de los derechos humanos en Cuba (2020), la CIDH y la REDESCA remarcaron que el Estado cubano, como principal empleador, no ofrecía trabajos acordes con los intereses, necesidades y formación de los jóvenes¹⁴⁶. En el marco de la elaboración del presente informe, se han recibido testimonios de personas cubanas en los que se pone de manifiesto el condicionamiento del Estado a la hora de emplear a las personas trabajadoras, lo que determina que éstas no tengan libertad y que, en muchas ocasiones, se vean abocadas a prestar sus servicios para

o específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinados cargos; c) calificación formal exigida, debido a la naturaleza del cargo, mediante la certificación o título emitido por el centro de enseñanza correspondiente. El requisito regulado en el inciso b) se acuerda entre el empleador y la organización sindical, lo que se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

¹⁴³ CIDH, entrevista 8, 28 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

¹⁴⁴ Cuba, Código de Trabajo, artículo artículos 69 a 71.

¹⁴⁵ Cuba, Código de Trabajo, artículo 71.

¹⁴⁶ CIDH, Informe sobre la situación de los derechos humanos en Cuba, OEA/Ser.L/V/II., 3 de febrero de 2020, párr. 268.

ocupaciones que les son impuestas. Algunas de las personas entrevistadas indicaron lo siguiente:

Estaba en la universidad para escoger plaza laboral, ya en el 5to y último año de la carrera, y solo tenía 2 opciones a escoger: trabajar en el partido de la provincia como economista o en la empresa provincial de acopio como economista. Debí escoger una porque si no me invalidaban el título por el cual había estudiado 5 años¹⁴⁷.

119. Igualmente, se han recibido insumos de organizaciones de la sociedad civil en los que se relata la pérdida del empleo o la imposición de medidas disciplinarias por falta de la idoneidad demostrada de las personas trabajadoras. Ello, en muchas ocasiones, conllevaría el impedimento de acceder a otra plaza laboral dentro del sistema estatal¹⁴⁸.

120. En efecto, la CIDH y la REDESCA han recibido testimonios de personas cubanas en los que se destaca la falta de estabilidad en el trabajo, de lo que se infiere la falta de garantías de la persona trabajadora. Ello aboca a situaciones de despido o presiones para que las personas trabajadoras renuncien voluntariamente a su puesto de trabajo sin que existan razones suficientemente acreditadas para ello. En este sentido, personas entrevistadas señalaron que:

La sanción fue separación del puesto temporalmente, al concluir todo ese proceso [de investigación en el que nunca se probó que me transfirieran dinero a mi tarjeta], lo que debía haber pasado es que debía incorporarme. Me llamó la gerente de la tienda para decirme que lo mejor era que pidiera la baja y que así me iría sin manchas en el expediente. Y aquí me ves, actualmente desempleada¹⁴⁹.

[...] el jefe de enfermería leyó mi expediente estudiantil y se percató de que, además de mis buenas notas, tenía una hoja en donde me diagnosticaban como una estudiante de riesgo debido a tener familiares que se habían manifestado en contra del gobierno. A partir de ese momento, comenzaron los problemas laborales. El hecho de que faltara o que llegara tarde un día porque mi niño se enfermaba era considerado una falta laboral. En las guardias me tocaban las situaciones o pacientes

¹⁴⁷ CIDH, entrevista 13, 28 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

¹⁴⁸ Información proporcionada por Cubalex en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

¹⁴⁹ CIDH, entrevista 33, 29 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

más críticos de la sala. Comenzaron a rotarme por todos los servicios. Me colocaron en consultorios en zonas rurales y sin transporte. Cada vez que alguien faltaba me llamaban para cubrir guardia o seguir rotando en la mía, en algunas semanas tenía que hacer hasta 72 horas de guardia seguidas. Finalmente, me separaron del centro por negarme a cumplir con una de estas guardias excesivas y por ausencias¹⁵⁰.

Pedí la baja del centro, al sentir la vergüenza y cómo se denigraba mi imagen ante mis compañeros de tantos años de trabajo. Me acusaban de enriquecimiento ilícito y desvío de recursos, por lo que la fiscalía me pedía de 8 a 10 años de privación de libertad. [...] Se probó en un tribunal que no tenía nada que ver con los hechos¹⁵¹.

121. Tal como se ha señalado, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) en su Observación General No. 18, el derecho al trabajo implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo¹⁵². Por su parte, los artículos XIV de la DADH y 45.b de la Carta OEA consagran el derecho al trabajo, el cual implica -necesariamente- el reconocimiento de una estabilidad laboral que proteja a la persona trabajadora frente a actos arbitrarios que le priven injustamente del empleo, tanto en el sector privado como en el sector público. Asimismo, la estabilidad laboral, como componente inescindible del derecho al trabajo, fue plasmada, por primera vez, en la sentencia de la Corte IDH de 31 de agosto de 2017, *Caso Lagos del Campo vs. Perú*¹⁵³, en la que se afirmaba lo siguiente:

Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades

¹⁵⁰ CIDH, entrevista 31 C.G.L, 30 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

¹⁵¹ CIDH, entrevista 35, 25 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

¹⁵² Comité DESC, Observación General No. 18: El derecho al trabajo. E/C.12/GC/18 6 de febrero de 2006, párr. 6.

¹⁵³ Corte IDH, *Caso Lagos del Campo Vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340.

internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho¹⁵⁴.

122. Frente a lo descrito, la CIDH y la REDESCA recuerdan la obligación que recae sobre los Estados de procurar el desarrollo progresivo del derecho al trabajo, así como de respetar, garantizar y adoptar las medidas necesarias para hacer efectivo el mismo¹⁵⁵, lo que incluye la libertad de ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de la autoridad. Por ello, llaman al Estado cubano a poner fin a los obstáculos estructurales que impiden el libre acceso al trabajo y a su elección y que tienen por consecuencia la falta de estabilidad del mercado laboral cubano, respetando el derecho de las personas cubanas a elegir y aceptar libremente el trabajo.

2. Condiciones de trabajo precarias

123. La CIDH y la Relatoría Especial DESCA han recibido información que apuntaría a un déficit de trabajo decente derivado de la falta de derechos humanos laborales cuyo goce posibilita condiciones mínimas y satisfactorias de trabajo. En particular, se entiende por trabajo decente todo aquel que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de las personas trabajadoras en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración¹⁵⁶. El artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -en consonancia con lo dispuesto en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos- reconoce en el ámbito universal el derecho a un trabajo digno¹⁵⁷. La OIT por su parte ha desarrollado el concepto análogo de “trabajo decente” que sintetiza todas aquellas aspiraciones de las personas trabajadoras durante su vida laboral, tales como gozar de libertad para expresar las opiniones en el trabajo; la percepción de unos ingresos justos que permitan cubrir las necesidades básicas de la persona trabajadora; ofrecer unas condiciones de seguridad a la persona trabajadora en su lugar de trabajo; asegurar una protección social; permitir la participación de las personas trabajadoras en las decisiones

¹⁵⁴ Corte IDH, Caso Lagos del Campo Vs. Perú, citada, 2017, párr. 150. Posteriormente, se hace alusión a la misma en otras sentencias de la Corte IDH, entre ellas: Caso Trabajadores cesados de Petroperú y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 23 de noviembre de 2017. Serie C No. 344, párr. 142 y 143; Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela, citada, párr. 220 o Caso Nina Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 24 de noviembre de 2020. Serie C No. 419, párr. 104.

¹⁵⁵ CIDH, Informe No. 25/18, Caso 12.428 Admisibilidad y Fondo, Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares, Brasil, 2 de marzo de 2018.

¹⁵⁶ Comité DESC, Observación General No. 18: El derecho al trabajo. E/C.12/GC/18 6 de febrero de 2006.

¹⁵⁷ ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre de 1966, artículo 6.

que les incumben o -entre otros- garantiza la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres¹⁵⁸. Además, el trabajo decente se erige como un factor clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza y con ese espíritu, se incluye como el Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030¹⁵⁹.

124. En adición, el concepto de trabajo decente desarrollado por la OIT encuentra puntos de conexión con el concepto de trabajo digno del SIDH. El artículo XIV de la DADH recoge el derecho de toda persona al trabajo en condiciones dignas, esto es, el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias¹⁶⁰. A ello, debe adicionarse lo dispuesto en el artículo 45 de la Carta OEA, que, interpretado a la luz de la Declaración Americana, permite inferir las condiciones en las que debe prestarse el trabajo, como son, aquellas que aseguren la vida, la salud y un régimen de salarios justos, que asegure un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar¹⁶¹. Por su parte, la CIDH ha interpretado el contenido del derecho al trabajo digno en el Informe de Admisibilidad y Fondo No. 25/18, Caso 12.428 sobre *Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares*¹⁶².
125. Además de estar ampliamente consagrados en el ámbito universal y regional, el contenido de los diferentes aspectos vinculados al trabajo digno se encuentra reconocidos en la Constitución de la República de Cuba, así como en el Código de Trabajo. En particular, el artículo 64 de la Constitución reconoce expresamente el derecho a obtener un empleo digno¹⁶³, mientras que el artículo 65 establece que toda persona tiene derecho a que su trabajo sea remunerado en función de la calidad y cantidad, expresión del principio de distribución socialista “de cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”¹⁶⁴.
126. Sin perjuicio de lo anterior, la CIDH y la REDESCA han recibido testimonios de personas cubanas en los que se pone de manifiesto el

¹⁵⁸ OIT, [Trabajo decente](#), [en línea].

¹⁵⁹ Organización de las Naciones Unidas, Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, 2019, Objetivo 8.

¹⁶⁰ OEA, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948, artículo XIV.

¹⁶¹ OEA, [Carta de la Organización de los Estados Americanos](#), 1948, artículo 45.

¹⁶² CIDH, Informe No. 25/18, Caso 12.428 Admisibilidad y Fondo. Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares, Brasil, 2 de marzo de 2018.

¹⁶³ Cuba, [Constitución de la República](#), artículo 64.

¹⁶⁴ Cuba, [Constitución de la República](#), artículo 65.

incremento generalizado de la precariedad laboral en Cuba. Dentro de los testimonios recogidos, algunas de las personas entrevistadas afirmaron:

[La existencia de] precarias condiciones de trabajo (no tenía material para trabajar, computadora, muebles, teléfono etc.); jornadas extensas de trabajo extra, sin remuneración o requerimientos fuera del horario laboral¹⁶⁵.

Soy especialista en gestión cultural, fui contratada por 8 horas laborables pagables bajo un salario básico de 365 pesos. Por las escasas condiciones de trabajo mis horarios se prolongan a más de 10 horas diarias, sin recibir remuneración por horas extras que muchas veces se extienden a las 11 o 12 de la noche. En mi puesto de trabajo el material de oficina, así como los medios básicos son escasos y los que existen están deteriorados. Toda la instalación eléctrica está expuesta por fuera de la pared y todos los días mi vida está en riesgo a causa de estos cables. Me he dirigido a mí superior para negociar un aumento salarial o cambio de posición laboral ya que mi salud se está viendo seriamente afectada. Hace un año de mi apelación y aún no he recibido respuesta. Me he mantenido trabajando sin condiciones y sin salud por un salario bajo que no cubre las necesidades básicas¹⁶⁶.

127. La CIDH y la REDESCA llaman al Estado a afrontar los retos del mercado laboral mediante la promoción de políticas públicas que garanticen el trabajo digno y velen por su efectivo cumplimiento, incidiendo en la eliminación de la falta de oportunidades de calidad y de condiciones de trabajo precarias y protegiendo específicamente a los grupos en situación de vulnerabilidad.
128. A continuación, se abordará la situación particular de dos de los pilares fundamentales en los que se basa el trabajo digno: (a) la retribución justa y (b) la seguridad y salud en el trabajo.

a. **Retribución justa**

129. Uno de los factores que permite identificar un trabajo digno es la retribución percibida por las personas trabajadoras de manera que el monto percibido les permita tener un nivel de vida digno. En términos del Comité DESC, un trabajo digno ofrece una renta que permite a las

¹⁶⁵ CIDH, entrevista 25, 29 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

¹⁶⁶ CIDH, entrevista 24, 30 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

personas trabajadoras vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto¹⁶⁷.

130. En el Informe sobre la situación de los derechos humanos en Cuba (2020), la CIDH y la REDESCA observaron la falta de pago de salarios y la falta de respeto del salario mínimo en Cuba¹⁶⁸. Dicha situación persiste en la actualidad, habiéndose recibido información sobre su agudización con motivo de la pandemia de COVID-19, lo que habría impactado en la calidad de vida de las personas trabajadoras¹⁶⁹. De acuerdo con el Informe del Observatorio de Derechos Sociales Cuba, sobre “El Estado de los Derechos Sociales en Cuba¹⁷⁰” más de la mitad de la población cubana tendría problemas para comprar lo esencial para sobrevivir y el 80% de la misma consideraría que el salario percibido es insuficiente de acuerdo con la carga laboral. Este sería, entre otros, uno de los factores que determinaría que la mitad de las personas trabajadoras del sector estatal tuviera que trabajar también por cuenta propia para lograr independencia económica ante la insuficiencia del salario percibido¹⁷¹.
131. Esta situación también ha sido recogida por la Comisión y la Relatoría Especial DESCA en los testimonios de personas cubanas, que relatan la falta de pago de sus salarios o el pago de los mismos por debajo del mínimo establecido en la legislación local, resaltando su insuficiencia, lo que imposibilitaría la subsistencia familiar. Algunas de las personas entrevistadas afirmaron lo siguiente:

Yo y varias trabajadoras del hotel llevamos más de dos años pidiendo que nos den respuesta a la petición que hicimos de aumento de salario. [...], pues recibíamos la retribución de una persona trabajadora del más bajo nivel escolar y de menor complejidad. El trabajo se interrumpió por la pandemia. [...] Recomendamos a trabajar en abril de 2020 [...] al recibir el primer salario y observar que nada había cambiado, hicimos reclamos antes las autoridades [...] Un oficial de la contrainteligencia de las FAR [Fuerzas Armadas Revolucionarias] nos planteó que [...] cualquier huelga o reclamación colectiva que trascendiera a otros trabajadores y dirigentes ello implicaría no ser trabajadores confiables y

¹⁶⁷ Comité DESC, Observación General No. 18: El derecho al trabajo. E/C.12/GC/18 6 de febrero de 2006.

¹⁶⁸ CIDH, Informe sobre la situación de los derechos humanos en Cuba, OEA/Ser.L/V/II., 3 de febrero de 2020, párr. 262.

¹⁶⁹ CIDH, Entrevista 11, archivo CIDH.

¹⁷⁰ Observatorio de Derechos Sociales Cuba. El estado de los Derechos Sociales en Cuba. Informe V, 2022, pág. 12-13.

¹⁷¹ CIDH, entrevista 10, archivo CIDH.

dispondría que serían rescindidos nuestros contratos laborales con separación definitiva del sector. En ese acto me amenazó y me aconsejó que me callara la boca¹⁷².

Se trabaja de sol a sol y las normas de trabajo para el pago de salario que estableció la Administración a espaldas de los trabajadores son muy bajas, no alcanzando el dinero para satisfacer las necesidades básicas de vida como alimento, vestimenta, aseo, medicina, ocio modesto y otros servicios básicos y necesarios como el transporte para llevar a mi familia al médico dos veces al mes¹⁷³.

A pesar de desarrollar una labor compleja como administrador, el salario que recibo apenas me da para sobrevivir con lo básico 7 días. Es imposible planear vacaciones, ahorrar o ir una vez al año a cenar o comer en un restaurante. Me resulta imposible vivir sin cometer actos ilícitos para poder mantenerme a mí y mi familia, compuesta por mi esposa y dos niñas menores que necesitan vestir y merienda para poder ir a estudiar. Además, a pesar de que la empresa recibe grandes utilidades en moneda nacional, los análisis sobre subida salarial no existen, teniendo yo y la mayoría que robar pequeños y necesarios productos asignados para cocinar y comer como aceite, harina, huevo y algunas porciones de carne de cerdo, etc.¹⁷⁴.

En la actualidad, con el reordenamiento económico, se aumentan los salarios en Cuba y que bueno, aumentaron los salarios en Cuba y un salario estándar son ahora 4.000 pesos en moneda nacional. Pero esto es una cortina de humo, 4.000 pesos moneda nacional en Cuba hoy equivalen a USD 20 al mes, que no es lo que está reflejado cuando uno busca, porque ellos contemplan el cambio del dólar a 24 pesos, pero se ha normalizado el dólar por una tarifa informal [...] Ahora no tenemos acceso a la alimentación porque no hay acceso al USD¹⁷⁵.

132. En materia de remuneración y salarios justos, los artículos 45.b y 34.g de la Carta de la OEA establecen que el trabajo debe prestarse en condiciones que “incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud

¹⁷² CIDH, entrevista 12, 14 de agosto de 2022, archivo CIDH.

¹⁷³ CIDH, entrevista 23, 21 de julio de 2022, archivo CIDH.

¹⁷⁴ CIDH, entrevista 21, 17 de julio de 2022, archivo CIDH.

¹⁷⁵ CIDH, entrevista 43, archivo CIDH.

y un nivel económico decorosa para el trabajador y su familia”¹⁷⁶. Lo anterior viene también respaldado por el Artículo XIV de la DADH, el cual establece que “toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas [...]”¹⁷⁷. Además, el artículo 1 del Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración establece que “el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”¹⁷⁸.

133. Asimismo, la Corte IDH ha establecido en su Sentencia de 1 de febrero de 2022, *Caso Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios vs. Perú*¹⁷⁹, que el pago de salarios posee una naturaleza alimentaria y de supervivencia, pues está destinado a satisfacer las necesidades básicas del trabajador, lo cual implica que toda perturbación generada en el cobro puede tener un impacto en el goce de otros derechos de la Convención. Igualmente, en la citada Sentencia, la Corte IDH ha señalado que el derecho al trabajo también implica la obtención de un salario justo, el cual, a su vez, debe comprender todos los emolumentos que se engloban dentro del término remuneración. En este sentido, ha indicado que los Estados deben respetar y garantizar estos derechos, los cuales permiten nivelar la relación desigual que existe entre trabajadores y trabajadoras, y empleadores y empleadoras, y el acceso a salarios justos, y condiciones de trabajo seguras¹⁸⁰.
134. Pese a que en los últimos años se han producido aumentos salariales para las personas trabajadoras cubanas de las unidades financiadas por el Estado, la Asociación Sindical Independiente de Cuba denuncia que tales aumentos serían insuficientes y no implicarían una mejoría para las personas trabajadoras dada la alta inflación y la insuficiencia de los salarios para cubrir los gastos fundamentales¹⁸¹. Aunado a ello, se señala la ineficacia de los sindicatos oficiales, quienes no harían partícipes a las personas trabajadoras de los procesos de negociación e imposibilitarían la mejora de las condiciones salariales, al igual que la ausencia del

¹⁷⁶ OEA, *Carta de la Organización de los Estados Americanos*, 1948, artículos 45.b. y 34.g.

¹⁷⁷ OEA, *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, 1948. artículo XIV.

¹⁷⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre igualdad de remuneración*, 1951, artículo 1.

¹⁷⁹ Corte IDH, *Caso Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios vs. Perú*. Excepciones preliminares, Fondo y Reparaciones, sentencia de 1 de febrero de 2022. Serie C No. 448, párr. 111.

¹⁸⁰ Corte IDH, *Caso Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios vs. Perú*, citada, párr. 108.

¹⁸¹ Radio Televisión Martí, *Entrevista a Joel Brito sobre aumento salarial en Cuba*, 2 de julio de 2019.

reconocimiento legal del derecho de huelga, que impediría luchar colectivamente por la mejora de las condiciones salariales¹⁸².

135. De acuerdo con lo dispuesto por la OIT, la finalidad del establecimiento de un salario mínimo es proteger a las personas trabajadoras contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas, siendo un medio para superar la pobreza de las personas trabajadoras y combatir la desigualdad¹⁸³. A tal fin, el Convenio núm. 131 sobre fijación de salarios mínimos de 1970, establece los elementos a tener en cuenta para su fijación: las necesidades de las personas trabajadoras y de sus familias y los factores económicos. Para mantener su pertinencia deberán ser ajustados de vez en cuando pues, de no hacerlo, puede dar lugar a que el poder adquisitivo de las personas trabajadoras que ganen el salario mínimo se deteriore en aquellas ocasiones en las que se produce un aumento de los precios de los bienes y servicios o puede generar mayor desigualdad salarial¹⁸⁴.
136. Por ello, la CIDH y la REDESCA recomiendan al gobierno cubano, por un lado, efectuar las revisiones del salario mínimo con un enfoque claro y sustentado adecuadamente en datos fácticos e indicadores estadísticos, incluyendo los argumentos derivados de las consultas con los interlocutores sociales. Por otro lado, se recomienda que las revisiones del salario mínimo se efectúen teniendo en cuenta los estándares internacionales en la materia elaborados por los organismos especializados en la materia -entre ellos, los de la OIT- y, especialmente, recomienda el estudio, análisis y vigilancia de los impactos específicos que pudiera tener el aumento del salario mínimo en el particular contexto de inflación del país, asegurando un nivel de protección efectiva y adecuada en materia salarial a las personas trabajadoras.
137. Por otro lado, preocupa especialmente a la CIDH y a la REDESCA la retención salarial que se vendría aplicando a las personas trabajadoras del sector turístico en Cuba. Según la información remitida por la sociedad civil, el sector turístico es uno de los más estratégicos del país por su impacto en la economía, al concentrar la mayor parte de la inversión extranjera¹⁸⁵. Según habrían constatado, las empresas mixtas o de capital extranjero no pagarían el salario directamente a las personas trabajadoras sino a la entidad empleadora o intermediaria en concepto de

¹⁸² Información aportada en 9ª reunión de la Red de organizaciones de la sociedad civil sobre la situación de los derechos humanos en Cuba (Red Cuba), 21 de septiembre de 2022.

¹⁸³ OIT, [Guía sobre políticas en materia de salario mínimo](#), pág. 4-5.

¹⁸⁴ OIT, [Guía sobre políticas en materia de salario mínimo](#), pág. 60.

¹⁸⁵ Información aportada en 9ª reunión de la Red de organizaciones de la sociedad civil respecto a la situación de los derechos humanos en Cuba (Red Cuba), 21 de septiembre de 2022.

mano de obra¹⁸⁶. En esta operación, la entidad empleadora retendría entre el 80 y el 90% del salario abonado por la empresa mixta o de capital extranjero al trabajador y, además, el saldo sería abonado en moneda nacional”, cuya desvalorización repercutiría negativamente en el poder adquisitivo de las personas trabajadoras¹⁸⁷. Esta misma situación se produciría en las llamadas “misiones de internacionalización” de profesionales civiles, esto es, programas liderados por el gobierno cubano para llevar a personas trabajadoras cubanas de distintos ámbitos (personal sanitario, marineros, ingenieros, deportistas, artistas o profesores, entre otros) a prestar servicios en el exterior por cuenta de empresas cubanas. En estos casos, de acuerdo con la información recibida, el gobierno les retendría en torno al 85% del salario¹⁸⁸. Esta situación sitúa a estos profesionales en escenarios que pueden ser calificados como de esclavitud moderna.

138. Lo anterior pone de manifiesto el incumplimiento flagrante por parte de la legislación cubana de las disposiciones del Convenio núm. 95 de la OIT sobre la protección del salario de 1949, que dispone que se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad de las personas trabajadoras de disponer de su salario¹⁸⁹.
139. Por todo lo anterior, la CIDH y la REDESCA reiteran la necesidad de que el trabajo cumpla con un mínimo de condiciones justas¹⁹⁰ y, en consecuencia, instan al Estado cubano a cesar las retenciones salariales tanto del personal enviado a prestar servicios en el extranjero como del personal que presta servicios en el interior de la isla para empresas extranjeras o de capital mixto, insistiendo enfáticamente en la necesidad de que el Estado cumpla con los estándares internacionales y regionales en la materia y garantice la protección de los derechos humanos laborales del citado colectivo.

b. Seguridad y salud laboral

140. La CIDH y la REDESCA han recibido preocupantes informaciones sobre las precarias condiciones de seguridad a las que se enfrentarían las personas trabajadoras en Cuba. Según la información relevada por la Asociación

¹⁸⁶ Así se establece el artículo 9.d) del Reglamento sobre Régimen Laboral en la Inversión Extranjera, publicado en la *Gaceta Oficial No. 69 Extraordinaria*, de 10 de diciembre de 2020 y tiene por objeto regular especificidades en materia de trabajo en las modalidades de inversión extranjera.

¹⁸⁷ Información recibida por la CIDH y la REDESCA en reunión de trabajo con sociedad civil para la elaboración de este informe, 14 de septiembre de 2022.

¹⁸⁸ Prisoners Defenders y CADAL. *1.111 profesionales cubanos vs. Gobierno Cubano. Misiones de internacionalización en Cuba*, enero de 2022.

¹⁸⁹ OIT, Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), 1949, artículo 6.

¹⁹⁰ En este sentido, CIDH, *Informe Anual, Capítulo IV.B “Cuba”*, 2021, párr. 142.

Sindical Independiente de Cuba (ASIC), el Estado no estaría dando adecuado mantenimiento a las infraestructuras edilicias del país pese al estado de deterioro en el que se encontrarían¹⁹¹. Afirman que, esta situación habría sido la causa principal del accidente laboral ocurrido en el Hotel Saratoga de La Habana el 6 de mayo de 2022¹⁹². Igualmente, señalan que el Estado no estaría facilitando a las personas trabajadoras los medios y equipos de seguridad y protección individual adecuados, ni tampoco formación o entrenamientos en materia de riesgos, lo que les situaría en una particular situación de vulnerabilidad frente a los riesgos laborales y coadyuvaría al aumento de la siniestralidad laboral en la isla¹⁹³.

141. Según los datos oficiales facilitados por la ONEI, en el año 2021 habrían fallecido 50 personas por accidentes de trabajo¹⁹⁴, mientras que entre enero y junio de 2022, los accidentes laborales habrían ocasionado un total de 20 muertes¹⁹⁵. La ASIC apunta a la existencia de discrepancias entre la realidad y los datos oficiales, sin que el único sindicato oficial de Cuba se haya pronunciado al respecto¹⁹⁶.
142. La Observación General núm. 23 del Comité DESC indica que “la prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto, en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental¹⁹⁷”. En su Observación núm. 14, el mencionado Comité establece que la mejora de todos los aspectos de la higiene ambiental e industrial entraña, en particular, “la adopción de medidas preventivas en lo que respecta a los accidentes laborales y enfermedades profesionales; la necesidad de velar por el suministro adecuado de agua limpia potable y la creación de condiciones sanitarias básicas; la prevención y reducción de la exposición de la población a sustancias nocivas tales como radiaciones y sustancias químicas nocivas

¹⁹¹ Información recibida por la CIDH y la REDESCA en reunión de trabajo con sociedad civil para la elaboración de este informe, 14 de septiembre de 2022.

¹⁹² ASIC, Carta al Director General de la OIT, 22 de junio de 2022.

¹⁹³ Cubaencuentro, [Explosión en el Hotel Saratoga, otro accidente laboral](#), 9 de mayo de 2022.

¹⁹⁴ ONEI, Protección del Trabajo Indicadores Seleccionados, enero-diciembre 2021, pág. 5.

¹⁹⁵ ONEI, Protección del Trabajo Indicadores Seleccionados, enero-junio 2022, pág. 5.

¹⁹⁶ Información recibida por la CIDH y la REDESCA en reunión de trabajo con sociedad civil para la elaboración de este informe, 14 de septiembre de 2022.

¹⁹⁷ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [Observación General No. 23 \(2016\) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias \(artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales\)](#). E/C.12/GC/23, 27 de abril de 2016, párr. 25 y 29.

u otros factores ambientales perjudiciales que afectan directa o indirectamente a la salud de los seres humanos¹⁹⁸”.

143. En el ámbito de la OIT, existen más de 40 normas que tratan específicamente la temática relativa a la seguridad y la salud en el trabajo. Entre los instrumentos principales sobre seguridad y salud ratificados por Cuba cabría destacar el Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006 instrumento que tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes en la materia, así como el Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 sobre las acciones de los gobiernos y dentro de las empresas para promover la seguridad y la salud en el trabajo y mejorar las condiciones de trabajo.
144. En el ámbito regional, como parte integrante del derecho a condiciones justas y satisfactorias de trabajo -consagrado por el artículo 45 de la Carta de la OEA- se encuentra el que la persona trabajadora pueda realizar sus labores en condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud que prevengan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales¹⁹⁹. Conforme a lo anterior, la Corte IDH ha sostenido que el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias que garanticen la seguridad, salud y la higiene en el trabajo es un derecho protegido por el artículo 26 de la CADH²⁰⁰. Como medio para hacer respetar este derecho, la CIDH ha afirmado que las inspecciones de trabajo se encuentran dentro de las medidas esenciales que los Estados deben desplegar para prevenir y vigilar el respeto de este derecho, en particular, debe garantizarse su independencia, existencia de personal capacitado, un mapeo previo de zonas e industrias sensibles y de riesgo, que tenga la autoridad de ingreso a lugares de trabajo sin previo aviso o facilitar el acceso de las víctimas a justicia. Además, los Estados -a través de los organismos de inspección- deben velar porque las sanciones a actores privados sean adecuadas y proporcionales a la gravedad del daño, entre las que se encuentran sanciones penales, administrativas y medidas pecuniarias²⁰¹.

¹⁹⁸ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 14 (2000) sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/23, 11 de agosto de 2000, párr. 15.

¹⁹⁹ Corte IDH, Caso de los Buzos Miskitos Vs. Honduras, sentencia de 31 de agosto de 2021. Serie C No. 432, párr. 75.

²⁰⁰ Corte IDH, Caso Spoltore Vs. Argentina. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 9 de junio de 2020. Serie C No. 404, párr. 99.

²⁰¹ CIDH, Informe de Fondo No. 64/18, Opario Lemoth Morris y otros (Buzos Miskitos), Honduras, 8 de mayo de 2018, párr. 262.

145. Aunado a todo lo anterior, el artículo 69 de la Constitución cubana establece el deber del Estado de garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades²⁰². La norma laboral básica -el Código de Trabajo- desarrolla el marco legal general en la materia, siendo su objetivo principal el de prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales²⁰³. Así, el Capítulo XI dispone, con carácter general, la obligación empresarial de cumplir con la legislación vigente y adoptar las medidas necesarias para garantizar condiciones laborales seguras e higiénicas, prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros daños que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras y el medio ambiente laboral²⁰⁴. Este marco se completa, en primer lugar, por las disposiciones del Capítulo XI del Reglamento del Código de Trabajo; y, en segundo lugar, por las normas especiales o reglamentos que desarrollan el derecho a la seguridad y salud en el trabajo para determinadas ramas específicas de actividad²⁰⁵.
146. Pese al amplio reconocimiento del derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias que aseguren la seguridad, la salud y la higiene de la persona trabajadora, tanto en el ámbito internacional, como en el regional y en el interno, la CIDH y la REDESCA expresan su profunda preocupación por las condiciones de precariedad, insalubridad e inseguridad que existirían en muchos centros de trabajo de la isla según lo que se desprende de las informaciones recibidas. Muchas personas trabajadoras no gozarían de estándares de seguridad mínimos ni podrían evitar o prevenir accidentes de trabajo, dada la falta de formación necesaria; la total ausencia de equipos básicos de protección -tales como guantes, gafas, cascos, entre otros- y las deficiencias estructurales que presentan muchos de los edificios e infraestructuras en los que prestan servicios las personas trabajadoras. Al respecto, un empleado del sector agrícola manifestó:

No hay condiciones para trabajar, siendo riesgoso para mi salud por concepto de accidente y de enfermedad. [...] Hace

²⁰² Cuba, Constitución de la República, artículo 69.

²⁰³ El artículo 126 del Código de Trabajo afirma que: “La seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivos garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes, enfermedades profesionales y otros daños a la salud de los trabajadores y al medio ambiente laboral”.

²⁰⁴ El artículo 127 del Código de Trabajo establece: “El empleador está obligado a cumplir la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y adoptar las medidas que garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas, así como la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros daños que puedan afectar la salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral”.

²⁰⁵ El artículo 155 del Reglamento del Código de Trabajo determina las actividades en las que se dictan reglamentos especiales como son, entre otras, la importación, fabricación, instalación y explotación de las máquinas herramientas para elaborar metales, calderas de vapor, madera o medios de izado.

años que no nos dan ropa de trabajo ni instrumentos como machetes, limas, azadón ni otros componentes de seguridad. [...] Además, hace años que no nos hacen inspecciones de salud para valorar nuestro estado, estoy adolorido de tanto trabajo y me han dicho que si enfermo, pasaría por una comisión. Yo no quiero enfermarme, deseo trabajar, por tanto, exijo revisiones de mi salud [...] Tengo miedo a protestar o quejarme, pues no se hacer más nada que trabajar en el campo y de este trabajo sustento en parte a mi familia, así como de otras actividades informales que realizo en la tarde noche para poder sobrevivir²⁰⁶.

147. Otra persona trabajadora dentro del sector estatal en el rubro de la gastronomía expresó:

Aparte del bajo salario, existen pésimas condiciones de higiene, salud y seguridad en el trabajo. Además, estamos obligados a prestar un servicio de elaboración y entrega de alimentos a personas vulnerables sin la asignación de recursos, debiendo vender ilegalmente el arroz, aceite o frijol que nos asignan para trabajar para así poder comprar ropa, calzado, delantal, condimentos, detergente, implementos de limpieza y de higiene y utensilios. Muchas veces los vasos, platos y utensilios de cocina se limpian solo con agua, que ello puede generar contagios en una población vulnerable que por regla general es la más enferma. Si me planto y dejo de trabajar pierdo el puesto laboral y la garantía de comer. Estas cuestiones la saben la dirección sindical y la dirección de la empresa para la que trabajo, pero las utilidades se envían al presupuesto central del Estado y no se les permite reinvertir al alegarse que hay otras prioridades²⁰⁷.

148. La CIDH y la REDESCA llaman al Estado a garantizar el derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, que aseguren las condiciones de seguridad, salud e higiene laboral. A tal fin, llaman a redoblar sus esfuerzos en materia de políticas destinadas a reducir al mínimo los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, para lo cual deberá: i) facilitar a las personas trabajadoras la formación e información necesaria sobre normas de seguridad y salud laboral básicas; ii) facilitar la ropa y equipos de protección individuales necesarios para el desempeño de sus funciones; iii) instituir un organismo de inspección independiente y autónomo que vele por el cumplimiento del marco legal

²⁰⁶ CIDH, entrevista 23, 21 de julio de 2022, archivo CIDH.

²⁰⁷ CIDH, entrevista 44, 21 de julio de 2022, archivo CIDH.

en materia de seguridad y salud en el trabajo; iv) establecer un sistema de notificación y registro de accidentes laborales y enfermedades profesionales fiable y riguroso a los efectos de poder conocer de manera fidedigna y real el estado de la cuestión en el país.

3. Acoso y hostigamiento laboral

149. La CIDH y la REDESCA han recibido denuncias sobre las frecuentes conductas de acoso, violencia y hostigamiento en el ámbito laboral, que señalan preocupación por la utilización del mercado laboral como una herramienta de represión y la falta de una respuesta integral en la legislación cubana.
150. De acuerdo con la información recibida en el marco de la elaboración del presente Informe, muchas personas trabajadoras cubanas estarían siendo víctimas de violencia psicológica y acoso moral en el ámbito del trabajo, perpetradas tanto por sus compañeros de trabajo como por sus superiores jerárquicos y por los agentes de la seguridad del Estado. En concreto, en los testimonios recabados por la Comisión y la Relatoría Especial DESC, las personas entrevistadas relatan la existencia de controles arbitrarios, sorpresivos e intimidatorios llevados a cabo por agentes de la seguridad del Estado; la existencia de denuncias por parte de colegas de trabajo o la existencia de amenazas de imposición de sanciones disciplinarias o de despido por ser considerados críticos con el régimen. Por ejemplo, una persona trabajadora del sector estatal manifestó:

Fui víctima de acoso, hostigamiento y discriminación por más de dos años por mis opiniones políticas y mi negativa a involucrarme en actividades extra laborales de naturaleza política como actos, marchas y matutinos políticos. Me vi en la obligación de abandonar mi trabajo después de 11 años debido al estrés físico y mental causado por esta situación. [...] Se me negó el derecho a vacaciones; se me excluyó de varias distribuciones de materiales, insumos, ropa, calzado, etc. que se entregaban o vendían a los demás trabajadores; se me sancionó en varias ocasiones privándome de pagos extras por errores de mis superiores²⁰⁸.

²⁰⁸ CIDH, entrevista 26, 12 de abril de 2022, archivos de la CIDH; Igualmente, información proporcionada por R.C.D. en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

151. En el ámbito universal, además de otros instrumentos pertinentes²⁰⁹, la OIT promulgó en junio de 2019 un texto específico: el Convenio núm. 190 para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se trata del primer instrumento internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género²¹⁰. El Convenio contempla una serie de medidas para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A tal fin, los Estados Miembros deberán adoptar una legislación nacional específica sobre la materia, así como garantizar llevar a cabo los esfuerzos necesarios para abordar dicha temática en las políticas nacionales pertinentes, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de personas trabajadoras²¹¹.
152. Pese a que el acoso laboral amerita una *lex specialis* o regulación particularizada y especial, lo cierto es que no existen previsiones específicas al respecto en el Código de Trabajo, ni una ley especial que regule la cuestión teniendo en cuenta las particularidades intrínsecas de este ámbito²¹². Por ello, la CIDH y la REDESCA instan al Estado de Cuba a ofrecer una respuesta integral al acoso laboral que permita acabar con la violencia y el acoso en el entorno laboral, ratificando e implementando el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se hace un llamado al Estado para que se abstenga de utilizar su posición de principal empleador del país y controlador del sector privado para llevar a cabo conductas represivas contra las personas trabajadoras cubanas, tales como despidos discriminatorios e indebidos.

4. Falta de libertad de expresión en contextos laborales: discriminación y persecución por opiniones políticas

²⁰⁹ Como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

²¹⁰ El Preámbulo del Convenio núm. 190 afirma: “Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”.

²¹¹ OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), artículo 4.

²¹² La única referencia que podría encontrarse se establece en el artículo 146 del Código de Trabajo, el cual afirma que “El empleador es el responsable de la dirección, organización del proceso de trabajo y su control, para lo que debe asegurar el conocimiento por los trabajadores de sus atribuciones y obligaciones; garantizar las condiciones de trabajo adecuadas y el disfrute de los derechos reconocidos en la legislación de trabajo, así como desarrollar adecuadas relaciones con los trabajadores, basadas en la atención a sus opiniones y quejas, la protección a la integridad física, psicológica y el debido respeto a la dignidad de los mismos”. Cabe destacar que el nuevo Código Penal tipifica el acoso laboral como delito punible.

153. Dentro de las conductas de acoso y hostigamiento laboral, preocupa especialmente a la CIDH y a la REDESCA la afectación de los derechos laborales de las personas calificadas como “disidentes” u “opositoras” así como las activistas de derechos humanos que -entre otros colectivos y profesionales- ejercen su derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral, siendo reprimidos, perseguidos y discriminados por expresarse libremente tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. La Comisión y su Relatoría Especial DESCA han recibido información y testimonios acerca del agravamiento de dicha situación tras las protestas pacíficas del 11 de julio de 2021²¹³.
154. En este sentido, según informaciones de la sociedad civil se habría producido un aumento de los castigos y de las medidas disciplinarias contra las personas cubanas luego de las protestas del 11 de julio de 2021. Aunado a lo anterior, destacan la aprobación de una nueva legislación en materia penal que vendría a limitar el ejercicio de los derechos de libre asociación y reunión con una redacción vaga e imprecisa del tipo penal y, en algunos casos, aumentaría las penas de estos tipos penales²¹⁴. Igualmente, iría en detrimento de estos derechos la tipificación de una figura delictiva denominada “Otros actos contra la seguridad del Estado” (artículo 143 del Código Penal), que establece penas de prisión para aquellas personas que reciban recursos financieros del exterior. Según afirman algunas organizaciones de la sociedad civil, en el escenario descrito, el derecho a quejarse y a protestar sería considerado como un atentado contra la seguridad pública y la ciudadanía²¹⁵. Asimismo, desde la promulgación del Decreto Ley No. 370 sobre “la informatización de la sociedad en Cuba” el 4 de julio de 2019²¹⁶, el Estado sancionaría también todas las quejas y protestas efectuadas a través de tecnologías de la información y de la comunicación (blogs en internet, redes sociales, comentarios en páginas web, entre otros ejemplos), marco jurídico que se habría recrudescido con la aprobación -en agosto de 2021- del Decreto Ley No. 35 sobre “las Telecomunicaciones, las Tecnologías de la Información y la Comunicación y el uso del Espectro Radioeléctrico²¹⁷”.

²¹³ Información aportada en 6ª reunión de la Red de organizaciones de la sociedad civil respecto a la situación de los derechos humanos en Cuba (Red Cuba), 2 de marzo de 2022.

²¹⁴ Cuba, Gaceta Oficial, Cuba, Ley 151/2022, Código Penal, 2022, de 1 de septiembre de 2022, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 93, de 1 de septiembre de 2022, artículo 176.

²¹⁵ Información recibida por la CIDH y la REDESCA en reunión de trabajo con sociedad civil para la elaboración de este informe, 2 de agosto de 2021.

²¹⁶ Cuba, Gaceta Oficial, Decreto Ley No. 370 sobre la informatización de la sociedad, de 17 de diciembre de 2018, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 45, de 4 de julio de 2019.

²¹⁷ Cuba, Gaceta Oficial, Decreto Ley No. 35 las Telecomunicaciones, las Tecnologías de la Información y la Comunicación y el uso del Espectro Radioeléctrico, Gaceta Oficial No. 92, de 17 de agosto de 2021.

155. La CIDH y la REDESCA también han recibido informaciones por parte de la sociedad civil relativas a importantes limitaciones al ejercicio de los derechos laborales que estarían sufriendo las personas defensoras de los derechos humanos en Cuba, al ser catalogadas como “opositoras” o “contrarrevolucionarias”.²¹⁸ Esta calificación les impediría acceder a fuentes de empleo llegando, en muchos casos, a ser despedidas por sus labores de defensa y promoción de derechos humanos.
156. Igualmente, son numerosas las informaciones recibidas respecto a actos de discriminación basados en opiniones políticas. La organización de la sociedad civil Cubalex ha denunciado la crítica situación de la libertad de expresión, de cátedra y de opinión de las personas trabajadoras, registrándose en los últimos meses múltiples casos de vulneración de los derechos laborales por tener y expresar criterios diferentes al oficialismo cubano²¹⁹. En definitiva, la discriminación política seguiría siendo utilizada como herramienta de represión para aquellos que disienten públicamente²²⁰, lo que repercute no solo en la estabilidad laboral sino también en el acceso libre al empleo en otras instituciones.
157. Al respecto, la Comisión y la Corte IDH han señalado que la libertad de expresión, consagrada en el artículo IV de la DADH y 13 de la CADH, consta de dos dimensiones: una individual y otra social²²¹. La dimensión individual de la libertad de expresión consiste en el derecho de cada persona a expresar los propios pensamientos, ideas e informaciones y no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a hablar o escribir, sino que comprende -inseparablemente- el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para difundir el pensamiento y hacerlo llegar al mayor número de destinatarios²²². Por su parte, la dimensión colectiva o social consiste en el derecho de la sociedad a procurar y recibir cualquier información, a conocer los pensamientos, ideas e informaciones ajenos y a estar bien informada²²³. Tanto la Comisión como la Corte han señalado que la libertad de expresión constituye un elemento fundamental de las sociedades democráticas, debido a su indispensable relación estructural

²¹⁸ Información proporcionada por Race & Equality en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

²¹⁹ Información proporcionada por Cubalex en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

²²⁰ Cubanet, Nueve actos de discriminación laboral por motivos políticos en Cuba, 2 de febrero de 2022.

²²¹ CIDH, Informe No. 27/15. Caso 12.795, Fondo. Alfredo Lagos del Campó, Perú, 21 de julio de 2015, párr. 74.

²²² Corte IDH, La Colegiación Obligatoria de Periodistas (arts. 13 y 29 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-5/85 del 13 de noviembre de 1985, Serie A No. 5, párr. 31.

²²³ Corte IDH, Caso Kimel Vs. Argentina. Fondo, reparaciones y costas, sentencia de 2 de mayo de 2008. Serie C No. 177, párr. 53.

con la democracia, afirmando que constituye la piedra angular en la existencia misma de una sociedad democrática²²⁴.

158. En virtud de lo anterior, la Comisión observa con preocupación que en Cuba exista una persistente inobservancia de la libertad fundamental de expresión, que es duramente restringida y reprimida de forma arbitraria por el gobierno, lo que pone de manifiesto la grave falencia de uno de los elementos esenciales de la democrática representativa que impacta en el efectivo ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el país²²⁵.
159. En lo que respecta al ejercicio de este derecho en contextos laborales, la CIDH ha señalado que el derecho a la libertad de expresión corresponde a todas las personas, por lo que ampara también a las personas trabajadoras, quienes gozan del derecho a expresar su pensamiento, opiniones, informaciones o ideas personales, así como a realizar críticas y formular reclamos o quejas respecto de las condiciones laborales dentro de una empresa y la protección de sus derechos en general, esto es, sin ser represaliados²²⁶. En su Informe de país de Cuba de 2020, la Comisión y la REDESCA resaltaron la necesidad de que el gobierno adoptara medidas para que en la práctica no se solicitara información sobre la opinión política de las personas trabajadoras y que existieran garantías para protegerlas de la discriminación en el acceso al empleo y condiciones de trabajo peores por sus opiniones políticas²²⁷.
160. De los testimonios de personas cubanas recogidos por la CIDH y la REDESCA, se pueden distinguir tres patrones de violación de la libertad de expresión en contextos laborales. En primer lugar, la imposición de represalias como sanciones disciplinarias, expulsiones y despidos a personas trabajadoras por manifestar sus opiniones políticas en su puesto de trabajo e incluso en la esfera privada. Al respecto, algunas de las personas entrevistadas manifestaron:

Como trabajador del Ministerio de Cultura, por mi preparación y buen desempeño profesional, fui movilizado para cumplir con actividades políticas de la UJC [Unión de Jóvenes Comunistas] y el PCC [Partido Comunista de Cuba] bajo amenaza de perder mi trabajo. Finalmente, no acepté y fui

²²⁴ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-5/85, citada, párr. 70.

²²⁵ CIDH, Informe sobre la Situación de derechos humanos en Cuba, 2020, párr. 195; CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B “Cuba”, 2021, párr. 83 y ss.

²²⁶ CIDH, Informe No. 27/15. Caso 12.795, Fondo, Alfredo Lagos del Campó, Perú, 21 de julio de 2015, párr. 78.

²²⁷ CIDH, Informe sobre la Situación de derechos humanos en Cuba, 2020, párr. 195 y ss.; párr. 264.

sancionado y separado de mi trabajo. Por lo que empecé a trabajar por cuenta propia²²⁸.

Opinar públicamente acerca de las cosas malas del Gobierno cubano me llevó a ser desplazada en mi primer trabajo con el Estado hasta el punto de tener que buscar trabajo en la iglesia porque no podía continuar trabajando en tales condiciones²²⁹.

161. Un segundo patrón de violación de la libertad de expresión en contextos laborales son los actos de acoso, hostigamiento y amenazas contra las personas trabajadoras por manifestar sus opiniones políticas. En particular, relatan:

Todo ocurre a partir de la posición frontal de mi esposo en contra del gobierno cubano. Acoso por parte de mis colegas de trabajo y jefes inmediatos por la posición política de mi esposo y mía, que va desde constantes interrogatorios en la oficina, hasta el hostigamiento por no participar en las actividades políticas²³⁰.

Fui amenazado de muerte precisamente por hacer periodismo independiente, por un agente encubierto de la Seguridad del Estado, cuando iba caminando en la calle durante una de las historias que cubrí, me enseñó un arma blanca y me dijo “Lárgate de Cuba, porque vas a morir, esta revolución se conquistó con el filo del machete por las guerras de independencia de 1868 y se va a preservar con el filo del machete si es necesario”. Esto fue después de las protestas del 11 de julio, ahí es cuando me doy cuenta de que mi vida ya estaba en peligro²³¹.

Desde que comencé a ejercitar el oficio de periodista independiente la Seguridad del Estado puso sus ojos sobre mi persona, comenzando a sufrir interrogatorios arbitrarios y amenazas. Una de las amenazas consistió en que me iban a confiscar todos mis bienes y equipos de trabajo, sufría en directo una discriminación por motivos políticos no por la actividad de fotografía sino por el periodismo independiente²³².

²²⁸ CIDH, entrevista 1, 26 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

²²⁹ CIDH, entrevista 27, 13 de julio de 2022, archivo CIDH.

²³⁰ CIDH, entrevista 14, 13 de julio de 2022, archivo CIDH.

²³¹ CIDH, entrevista 15, 20 de julio de 2022, archivo CIDH.

²³² CIDH, entrevista 2, 20 de julio de 2022, archivo CIDH.

162. En tercer lugar, las personas entrevistadas que ejercen labores de defensa de los derechos humanos señalan la especial persecución y discriminación que sufren por ello. El activismo en derechos humanos habría desembocado en la imposibilidad de ejercer dichas funciones; en la separación de sus puestos de trabajo o bien, en su renuncia ante las constantes presiones ejercidas contra ellos y ellas. Algunas de las personas entrevistadas señalaron:

Ejercer la labor de activista de la sociedad civil me ha llevado a ser discriminada y no poder ejercer mi carrera como profesional por ser solamente defensora de derechos humanos [...]. Estoy privada de muchos derechos y todo ello amparado por la ley cubana²³³.

El periodismo ciudadano e independiente dentro de la Isla obligatoriamente te convierte en un defensor de derechos humanos [...] Los periodistas independientes tenemos las puertas cerradas, la propia seguridad del Estado convierte tu imagen en un antisocial, un delincuente, precisamente para que la sociedad civil no te tome en serio y te dé la espalda, para que te dificulte hacer tu trabajo. O participas de lo oficial o eres un fantasma²³⁴.

Mis derechos laborales fueron vulnerados cuando empecé actividades de defensor de derechos. Por ejemplo, después de que fui a una capacitación en EE.UU. pasé a ser perseguido y perdí mi trabajo. El delegado hizo un documento para que nadie me diera información de ningún tipo, lo que me perjudicó en mi siguiente trabajo²³⁵.

Salí del país para recibir un curso sobre derechos humanos en Miami por 15 días. La dirección de residencia estudiantil, a sabiendas de mi salida, alegó que había estado ausente de manera injustificada. No esperaron siquiera que yo estuviera en Cuba para notificar la separación y le hicieron firmar a mi abuela como testigo o responsable de que había sido notificada de esta separación. Ellos estaban preparados para despedirme²³⁶.

²³³ CIDH, entrevista 38, archivo CIDH.

²³⁴ CIDH, entrevista 28, 22 de julio de 2022, archivo CIDH.

²³⁵ CIDH, entrevista 58, 6 de octubre de 2022, archivo CIDH.

²³⁶ CIDH, entrevista 20, 30 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

Mi labor como programador de cultura iba bien pero mi directora empezó a conocer de mis vínculos con la sociedad civil y fui llamado varias veces a la dirección, y cautelosamente, me explica que de seguir trabajando con la sociedad civil no podía continuar siendo miembro del Consejo de dirección y por ende del sistema de cultura. [...] Tuve que elegir pedir la baja de la dirección municipal de cultura porque cada vez era más hostil el ambiente de trabajo y la presión era cada vez mayor. [...] Una vez que se conoce que eres parte de la sociedad civil, empiezas a ser discriminado, te empiezan a poner en situaciones de definición o sencillamente te involucran en responsabilidades superiores a tu puesto de trabajo para que no puedas cumplirlas y tener la justificación para despedirte, o que no aguantas más y causes baja del trabajo²³⁷.

163. Al respecto, la CIDH ha afirmado que la libertad de expresión es un derecho de toda persona, en condiciones de igualdad y sin discriminación, cuya titularidad también incluye a las personas trabajadoras²³⁸. En la lógica de la interseccionalidad, indivisibilidad e interdependencia que caracteriza a los derechos humanos, la libertad de expresión rige también en las relaciones laborales, por lo que los trabajadores no dejan de lado sus derechos fundamentales al asumir sus cargos, sino que gozan, al igual que el resto de las personas, de un amplio derecho a la libertad de expresión. En particular, la CIDH ha señalado:

En efecto, cuando se ejerce en el ámbito laboral, la libertad de expresión ampara el derecho del trabajador a expresar su pensamiento, opiniones, información o ideas personales, así como a realizar críticas y formular reclamos o quejas respecto de las condiciones laborales dentro de una empresa y la protección de sus derechos en general. Esto incluye la garantía de hacerlo sin recibir sanciones en represalia, entre las cuales la más aflictiva es el despido injustificado²³⁹.

164. En este sentido, la Comisión y la REDESCA reiteran que los Estados deben otorgar las debidas garantías de protección a las personas trabajadoras ante situaciones de despidos injustificados o arbitrarios para que puedan ejercer sus derechos, incluyendo la libertad de expresión y derecho a reunión pacífica, sin temor a posibles represalias o amenazas, actos de

²³⁷ CIDH, entrevista 16, 24 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

²³⁸ CIDH, Informe No. 27/15, Caso 12.795, Fondo, Alfredo Lagos del Campo, Perú. 21 de julio de 2015, párr. 76 y 77.

²³⁹ CIDH, Informe No. 27/15, Caso 12.795, Fondo, Alfredo Lagos del Campo, Perú. 21 de julio de 2015, párr. 78.

hostigamiento, acoso, campañas difamatorias o violencia laboral²⁴⁰. Aunado a ello, el derecho a la libertad de expresión comprende el derecho a manifestar y expresar sus ideas a través de las acciones colectivas de huelga, como medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales, aspecto que será abordado y desarrollado en el Capítulo IV del presente Informe²⁴¹.

165. La CIDH destaca el papel fundamental que desempeña la libertad de expresión para la consecución de sociedades democráticas. Por ello, llaman enfáticamente al Estado a garantizar el ejercicio de la libertad de expresión en el contexto laboral, sin temor a ser represaliados, así como al cese inmediato de los ataques contra personas defensoras de los derechos humanos, garantizando que pueden llevar a cabo sus labores, sin temor a intimidaciones ni a restricciones indebidas de sus derechos laborales.

5. Discriminación estructural en contextos laborales

166. La Comisión y la Relatoría Especial toman nota que el artículo 2 inciso b del Código de Trabajo cubano consagra el principio de igualdad en el trabajo y estipula el derecho que tiene todo ciudadano y ciudadana que se encuentra en condiciones de trabajar a obtener un empleo, atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana²⁴². En esta línea, otra de las disposiciones legales dentro del ordenamiento jurídico nacional donde se aborda la no discriminación es en el nuevo Código Penal, al tipificar el delito contra el derecho de igualdad sobre toda persona que discrimine, promueva o incite a la discriminación de otra, sea con manifestaciones y ánimo ofensivo de su edad, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, color de la piel, creencias religiosas, origen nacional o territorial o discapacidad, o cualquier otra lesiva a la dignidad humana, o con acciones para obstaculizarle o impedirle, por esos motivos, el ejercicio o disfrute de los derechos de igualdad establecidos en la ley²⁴³.

167. Sin perjuicio de estas regulaciones a nivel interno, la CIDH y la REDESCA recuerdan al Estado que, además de reformas legales, se debe abordar las

²⁴⁰ CIDH, Graves violaciones a los derechos humanos en el marco de las protestas sociales en Nicaragua, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 86, 21 de junio de 2018, párr. 168.

²⁴¹ Corte IDH, Caso Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala. Excepciones preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 17 de noviembre de 2021. Serie 445, párr. 109.

²⁴² Cuba, Código de Trabajo, artículo 2.

²⁴³ Cuba, Código Penal, 2022, artículo 388.1.

causas subyacentes de la violencia y discriminación, así como cumplir con su obligación de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar, juzgar, sancionar y reparar las violaciones de derechos humanos motivadas por los diferentes tipos de discriminación.

168. Al respecto, la información proporcionada por organizaciones independientes de la sociedad civil daría cuenta de que en Cuba todavía existen determinados grupos vulnerables históricamente discriminados que enfrentan importantes desafíos en materia de acceso al empleo por la situación económica y social en la que se encuentra el Estado y que les afecta de forma diferenciada. Frente a este panorama, la Comisión y la REDESCA recuerdan al Estado su deber de garantizar plenamente el derecho al trabajo, sin discriminación y en condiciones de igualdad, lo cual constituye una herramienta clave para erradicar la pobreza y la pobreza extrema y asegurar la autonomía de los sectores más marginados de la sociedad.
169. En relación con las consideraciones anteriores, la CIDH en el Informe No. 169/11, Caso 12.066, Admisibilidad y fondo, denominado Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde contra Brasil de 3 de noviembre de 2011²⁴⁴, manifestó lo siguiente:

El sistema interamericano ha hecho hincapié en el deber de los Estados de adoptar medidas para asegurar la igualdad real y jurídica entre las personas y combatir la discriminación histórica o de facto ejercida en contra de una variedad de grupos sociales. La Comisión ha señalado que la implementación de medidas especiales de protección y avance de la igualdad son necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos de sectores que sufren desigualdades estructurales o han sido víctimas de procesos históricos de exclusión.

170. A continuación, en función de la información suministrada a la CIDH y la REDESCA, se analizarán los principales patrones de discriminación estructural que repercuten directamente en la garantía de los derechos laborales de las personas trabajadoras cubanas, a saber: la discriminación en razón del género; por el origen étnico-racial; por la orientación sexual e identidad de género; por las condiciones físicas y la situación de movilidad.

²⁴⁴ CIDH, Informe No. 25/18, Caso 12.428 Admisibilidad y Fondo. Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares. OEA/Ser.L/V/II.167 Doc. 29, 2 de marzo de 2018, párr. 171. Ver también: CIDH. Situación de las personas afrodescendientes en las Américas. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 62. 5 diciembre 2011, párr. 203.

a. Discriminación por razón del género

171. En su Informe sobre la situación de los derechos humanos en Cuba (2020), la Comisión identificó que persisten desafíos significativos en materia de discriminación en razón del género, eliminación de estereotipos y violencia contra las mujeres²⁴⁵. Sumado a ello, la Comisión y la REDESCA han manifestado su preocupación por el aumento de las vulneraciones a los derechos laborales y el impacto específico y diferenciado que ello conlleva para las mujeres, con motivo de la discriminación histórica y estructural en su contra²⁴⁶.
172. Igualmente, la CIDH y la REDESCA han recibido información y testimonios relacionados con la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral, situaciones que incluyen también al acoso laboral y acoso sexual. Al respecto, toman nota de que si bien la Constitución de 2019 reconoce el principio de igualdad y el derecho de las mujeres al desarrollo integral²⁴⁷, existe un impacto diferenciado de las conductas de violencia y de acoso por razón de género en el ámbito del trabajo. Además, el Código de Trabajo no hace un reconocimiento de las diversas formas de violencia en los espacios laborales en tanto no prohíbe, por ejemplo, el hostigamiento o el acoso sexual en el trabajo. En esta línea, una de las personas entrevistadas expresó:

El director de la entidad me mandó que fuera a limpiar su oficina sin ser esa mi actividad a desempeñar. A los 10 minutos llegó por detrás, de forma muy silenciosa y, cuando yo me volteo, estaba con su órgano sexual masturbándose en frente mío, lo cual me hizo entrar en una crisis de ansiedad, comenzar a vociferar en búsqueda de ayuda. Saltó sobre mí y me tapó la boca por la fuerza. [...]Desde ese momento no paró el acoso, al punto que me vi obligada a renunciar. En estos momentos estoy desempleada sin recibir ingresos²⁴⁸.

173. Por otro lado, la Comisión y la REDESCA toman nota de que, a pesar de haber sido emitido sin una discusión democrática, se estableció en el nuevo Código de las Familias una distribución equitativa de las responsabilidades del trabajo doméstico y del cuidado²⁴⁹. Sin embargo,

²⁴⁵ CIDH, Situación de los Derechos Humanos en Cuba, 3 febrero de 2020, párr. 310-324.

²⁴⁶ CIDH, Comunicado de Prensa No. 127/22 – CIDH y REDESCA: preocupa la situación socioeconómica en Cuba que impacta en los DESCA de las mujeres y otras poblaciones, 6 de junio de 2022.

²⁴⁷ Cuba, Constitución de la República, artículo 42.

²⁴⁸ CIDH, entrevista 59, 21 de abril de 2022, archivo CIDH.

²⁴⁹ Gaceta Oficial. Ley 156/2022 “Código de las Familias”, Asamblea Nacional del Poder Popular (ANPP), 17 de agosto de 2022, art. 4.f.

observan que todavía persisten estereotipos de género que perpetúan los roles de cuidado y las tareas del hogar como un deber y una responsabilidad gratuita a cargo de las mujeres²⁵⁰. Un estudio realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo dio cuenta de ello, al afirmar que la persistencia de estereotipos, roles de género y la configuración de las familias en Cuba continúan naturalizando las actividades domésticas y de cuidado para las mujeres, como un deber y una responsabilidad gratuita a su cargo²⁵¹. Lo cual, genera un impacto de manera directa en el mercado laboral, pues contribuyen a perpetuar las brechas de género en el acceso al empleo.

174. Asimismo, la CIDH y la REDESCA han recibido información sobre la existencia de condiciones laborales peores o más desfavorables para las mujeres que para los hombres que acceden a un empleo formal y remunerado. En particular, insumos recibidos dan cuenta que el rol de las mujeres sigue vinculando a las actividades peor remuneradas o al desempeño de los trabajos de menor cuantía, así como a tareas directamente no remuneradas -relacionadas con los cuidados familiares y domésticos-, lo que contribuye a generar una mayor brecha salarial. Información recibida refiere a que muchas mujeres no tienen las mismas posibilidades para acceder a los mismos puestos de trabajo que acceden los hombres y esto las coloca en una posición sumamente desfavorable, forzándolas a acudir al mercado informal para encontrar un sustento para ellas y su grupo familiar²⁵².
175. Análogamente, la Comisión de Expertos de la OIT ha enfatizado en la necesidad de adecuar la definición de remuneración prevista en el Código de Trabajo que permita garantizar el respeto al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, esto es, que se aplique no solo al salario sino a todo otro emolumento en dinero o especie que un empleador pague a una persona trabajadora directa o indirectamente con motivo de su trabajo²⁵³.

²⁵⁰ CIDH, Audiencia sobre la “Situación de derechos laborales y sindicales en Cuba”, 184 Período de Sesiones, 23 de junio de 2022; CIDH, Comunicado de Prensa No. 127/22 – [CIDH y REDESCA: preocupa la situación socioeconómica en Cuba que impacta en los DESCA de las mujeres y otras poblaciones](#), 6 de junio de 2022.

²⁵¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, [IV Informe Nacional de Desarrollo Humano – Cuba 2019. Ascenso a la raíz. La perspectiva local del desarrollo humano en Cuba](#), 2019, pág. 181.

²⁵² Información proporcionada por Race & Equality en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

²⁵³ En este sentido, existe una solicitud directa al Gobierno cubano por parte de la CEACR en relación con el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (C100) por la que se insta al Gobierno cubano a adecuar su legislación a las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración. CEACR, [Solicitud directa sobre Convenio sobre igualdad de remuneración](#), 109ª Reunión del CIT, 2021.

176. Por otro lado, la Comisión y la Relatoría Especial DESCA notan que una de las causas que motivan la invisibilidad de las mujeres en Cuba radica en el elevado porcentaje de mujeres abocadas a vivir del trabajo informal, esto es, de un empleo no registrado ni formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo. Ello repercute en la imposibilidad de gozar del sistema formal de beneficios sociales que se perciben bajo el régimen laboral como seguro de desempleo, enfermedad, maternidad, accidentes en el trabajo o incapacidad²⁵⁴. Al respecto, los testimonios recogidos de mujeres cubanas confirmarían estos patrones de discriminación en razón del género. Por ejemplo, dos de ellas afirmaron:

Trabajaba como dependiente en un paladar [restaurante] en la condición de cuentapropista. Sufría discriminación de género por ser madre. Todas las oportunidades se las daban a mi colega hombre. Ganaba menos que mi colega con la misma función y las mismas horas de trabajo. Cuando necesitaba faltar por enfermedad de niños, tenía que compensar después y trabajar más horas para poder recibir un sueldo razonable. El sueldo no era transparente. El jefe argumentó que estaba trayendo problemas al trabajo²⁵⁵.

Trabajaba en un paladar. Llevaba 2 años cuando me enteré de que estaba embarazada; y al enterarse el dueño me despidió. Le pedí el favor que me dejara trabajar hasta que el embarazo lo permitiera, que yo iba a rendir igual, que no se preocupara que no lo iba afectar ya que necesitaba el trabajo. El dueño no aceptó. Entonces tuve que entregar la patente, pues no pude conservar el trabajo. Una de mis compañeras de trabajo me alertó de que el dueño se reunió con el personal para arremeter en contra de las mujeres y las hizo firmar un documento donde decía que si en caso de salir embarazadas automáticamente salían del negocio y las que tienen hijos que lo pensarán bien porque no quería ausencias²⁵⁶.

No se tomó en cuenta el hecho de que fuese madre de dos menores de 1 y 2 años; no se me permitía tener un horario diferenciado para poder atender a los niños. Se me exigía el cumplimiento de las guardias en horarios extras, y el

²⁵⁴ Información aportada en 7ª reunión de la Red de organizaciones de la sociedad civil respecto a la situación de los derechos humanos en Cuba (Red Cuba), 4 de mayo de 2022.

²⁵⁵ CIDH, entrevista 9, 4 de octubre de 2022, archivo CIDH.

²⁵⁶ CIDH, entrevista 45, 29 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

cumplimiento obligatorio de actividades fuera del contenido laboral incluso en días no laborables (sábados y domingos)²⁵⁷.

177. Al respecto, la CIDH recuerda que los órganos del sistema interamericano han reconocido la protección del derecho a la seguridad social tanto por medio del artículo 26 de la CADH²⁵⁸ como del artículo XVI de la Declaración Americana²⁵⁹. Adicionalmente, reitera que los Estados deben velar para que la legislación, las políticas, los programas y los recursos asignados faciliten el acceso a la seguridad social de todos los miembros de la sociedad sin discriminación. En ese marco, deben adoptar medidas específicas para la aplicación de los planes de seguridad social, en particular de aquellos destinados a proteger a las personas y los grupos desfavorecidos y marginados, y adoptar medidas de vigilancia para conocer hasta qué punto se ejerce dicho derecho. También destaca la importancia de que los programas nacionales de seguro social relativos a la salud tengan un enfoque en derechos humanos, donde su diseño y alcance no solo consideren la capacidad financiera y la situación laboral de las poblaciones receptoras, sino sus necesidades específicas en cuanto a la salud²⁶⁰.
178. Por otro lado, la Comisión y la REDESCA observan que, en el caso de las mujeres cubanas, confluyen en forma interseccional múltiples factores de discriminación, ya sea por razones de identidad de género, origen étnico-racial y orientación sexual, y que les afecta de manera desproporcionada. Al respecto, tomaron conocimiento sobre casos de discriminación y la expulsión de mujeres de sus trabajos debido a su orientación sexual, a la vez, que enfrentarían actos de acoso y burlas por parte de sus compañeras y compañeros de trabajo, de manera que se ven obligadas a ocultar su orientación sexual para conservar sus trabajos²⁶¹. Del mismo modo, como consecuencia de la falta de trabajo, las mujeres afrocubanas se encontrarían predominantemente representadas en trabajos informales, en tareas vinculadas al cuidado de familiares y personas con discapacidad, en servicios de limpieza y ocupadas en las extenuantes colas para la adquisición de alimentos. Asimismo, son las que perciben los menores ingresos y se ven mayormente imposibilitadas para acceder a trabajos

²⁵⁷ CIDH, entrevista 46, 30 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

²⁵⁸ Corte IDH, Caso Muelle Flores Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de marzo de 2019. Serie C No. 375, párr. 170 y ss.

²⁵⁹ CIDH, Informe No. 50/16, Caso 12.834, Fondo (Publicación), Trabajadores indocumentados, Estados Unidos de América, 30 de noviembre de 2016, párr. 115 y ss.

²⁶⁰ CIDH, Informe No. 64/18, Caso 12.738, Fondo. Opario Lemoth Morris y otros (Buzos Miskitos), Honduras, 8 de mayo de 2018, párr. 266 y 268.

²⁶¹ CIDH, entrevista 30, 28 de septiembre de 2021, archivo CIDH; CIDH, entrevista 60, 28 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

con salarios decorosos -como los de las empresas estatales-; a su vez, muchas son de bajo nivel escolar y educacional y, como consecuencia de esto, tienen menores posibilidades de ascender laboralmente²⁶².

179. En función de las consideraciones anteriores, la CIDH y la REDESCA observan con preocupación que las acciones del Estado cubano aún no se han traducido en un cambio de base que permita una verdadera igualdad de oportunidades para las mujeres en los ámbitos laborales. En ese sentido, las mujeres cubanas todavía deben sortear obstáculos en términos de acceso a trabajos dignos y en el establecimiento de relaciones laborales en igualdad de condiciones, que se agrava en el caso de mujeres afrodescendientes o pertenecientes al colectivo LGBTI. Por ello, es preciso que el Estado implemente medidas afirmativas, con perspectiva de género, que permitan erradicar por completo los estereotipos de género fuertemente arraigados en la cultura; detener la brecha salarial y prevenir y erradicar la violencia sexual y el acoso en los lugares de trabajo.
180. Por último, la Comisión y la REDESCA hacen un llamado enfático al Estado cubano a reforzar sus acciones en materia de adopción de políticas laborales que tomen en cuenta las vulnerabilidades específicas de género de las mujeres, su impacto en la consecución de la igualdad de condiciones de empleo y de oportunidades, visibilizando su situación.

b. Discriminación por origen étnico-racial

181. La CIDH y su REDESCA observan con preocupación que aún persisten patrones estructurales que dan cuenta de los prejuicios, estereotipos y prácticas discriminatorias raciales en Cuba, las cuales se han acentuado en el contexto de la pandemia por COVID-19²⁶³. En particular, en su Informe Anual 2021, la Comisión destacó que la desigualdad racial también habría sido una de las causas que desencadenaron las manifestaciones sociales pacíficas del 11 de julio de 2021, motivadas por la exclusión de las personas afrodescendientes de los diferentes sectores económicos y sociales; la persistencia de un modelo económico que profundizaría las condiciones de desigualdad y la histórica negación por parte del Estado cubano sobre la existencia del racismo estructural y la consecuente falta de políticas públicas para contrarrestarlo²⁶⁴.

²⁶² Federación Latinoamericana de Mujeres Rurales (FLAMUR), Organización Mujeres Esperanza, Comité Ciudadanos por la Integración Racial (CIR). Mujeres y DESCA en Cuba: Reflexiones desde la perspectiva de las interseccionalidades, octubre 2021, pág. 83.

²⁶³ CIDH, Audiencia pública sobre la "Situación de derechos humanos de grupos en situación de vulnerabilidad en Cuba", 183 Período de Sesiones, 15 de marzo de 2022.

²⁶⁴ CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B "Cuba", 2021, párr. 116 y 118.

182. Aunado a lo anterior, respecto a la implementación de políticas públicas que sirvan para visibilizar la situación de discriminación racial que vive la población afrocubana, la Comisión y la REDESCA toman nota de la aprobación -en el año 2019- del Programa Nacional contra el Racismo y la Discriminación Racial en el que se hace expresa la voluntad política de la dirección del país en su erradicación gradual y definitiva²⁶⁵. Sin embargo, se observa que la elaboración del referido programa se habría ejecutado sin la participación de organizaciones independientes de la sociedad civil interesadas en el campo, a la vez que se observa un diagnóstico incompleto, en especial, en cuanto a las condiciones de vida y de empleabilidad de las personas afrodescendientes²⁶⁶.

183. En esta línea, una persona trabajadora afrocubana, señaló:

Empecé a trabajar en salud pública como inspector de salud acompañando a fumigadores. Un día aparece una denuncia sobre falta de gasolina y petróleo que había sido asignado a fumigadores bajo mi cargo. El administrador me culpa a mí de no supervisar correctamente, cuando en realidad esa no era mi tarea. Sentí que era una cuestión personal porque soy negro. [...]Después de probado que no tenía nada que ver pedí la baja y fueron a pedirme disculpas. [...]No puedo estar un lugar donde me acusen tan solo por una suposición de que el negrito jovencito es el que tiene que robar²⁶⁷.

184. Adicionalmente, toman nota sobre la subrepresentación de la comunidad afrocubana en el mundo laboral y económico de la isla, en tanto tendrían menores oportunidades de acceso a empleos dignos y remunerados, reflejando una mayor participación en ocupaciones marginales de la economía, con niveles más bajos de salarios y persecución por afiliarse a los sindicatos o agrupaciones independientes²⁶⁸. En particular, la ausencia de datos oficiales desagregados por origen étnico-racial continúa siendo un desafío en el contexto laboral cubano lo que acentúa la invisibilidad de este grupo poblacional y la imposibilidad de llevar a cabo acciones afirmativas progresivas y efectivas que logren generar cambios estructurales que mejoren la garantía de sus DESCAs.

²⁶⁵ Ministerio de Cultura, Programa Nacional contra el Racismo y la Discriminación Racial, 26 de octubre de 2022.

²⁶⁶ Información proporcionada por Race & Equality en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

²⁶⁷ CIDH, entrevista 32, 30 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

²⁶⁸ Información aportada en 7ª reunión de la Red de organizaciones de la sociedad civil respecto a la situación de los derechos humanos en Cuba (Red Cuba), 4 de mayo de 2022.

185. La Comisión y la REDESCA recuerdan al Estado cubano que la Declaración Americana dispone entre su articulado la protección del derecho al trabajo y que este debe garantizarse en condiciones dignas y satisfactorias²⁶⁹. En este marco, subrayan que todos los Estados de la región deben disponer de políticas laborales que beneficien a las personas afrodescendientes de forma efectiva, a través de la promoción de medidas diferenciales para el acceso a empleos de calidad en condiciones dignas y satisfactorias dirigidas a esta población. Igualmente, deben implementar estrategias para prevenir, combatir y sancionar la discriminación racial en el mercado laboral, incorporando un enfoque interseccional que permita beneficiar a grupos que históricamente han sido discriminados y enfrentan de forma exacerbada obstáculos para el acceso al trabajo y la garantía en sus derechos laborales²⁷⁰.

c. Discriminación por orientación sexual e identidad de género

186. En lo atinente a las personas LGBTI, la OIT ha destacado la fuerte discriminación laboral que sigue sufriendo esta comunidad en el mundo, enfatizando la igualdad de oportunidades de ocupación y el trato igualitario en el mercado de trabajo como valores fundamentales para la consecución del trabajo decente²⁷¹.

187. Respecto al caso cubano, en el Informe de 2020, la Comisión reconoció como un avance los cambios constitucionales de 2019 en contra de la discriminación basada en la orientación sexual y en la identidad de género de las personas²⁷². Particularmente, respecto al acceso al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, la CIDH y la REDESCA destacan el avance que significa en el reconocimiento de los derechos de la comunidad LGBTI, la expresa mención de la orientación sexual en el texto del Código de Trabajo como en el Código Penal.

188. No obstante, la CIDH y la Relatoría Especial aún observan que la orientación sexual sigue siendo un factor de discriminación frente a la posibilidad de aplicar y obtener un empleo en el país. En esta línea, advierten la persistencia de estereotipos y patrones de discriminación sistémicos, acosos y hostigamientos sobre las personas LGBTI en el mercado laboral cubano, que se materializan en obstáculos no sólo para el acceso al empleo, sino en la estabilidad laboral y en el ascenso

²⁶⁹ OEA, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948, artículos 14 y 37.

²⁷⁰ CIDH, Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de personas afrodescendientes, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 109, 16 marzo 2021, párr. 202.

²⁷¹ OIT "Inclusión y diversidad en el mercado laboral: un llamamiento a las estadísticas laborales de LGBTI", 9 de diciembre de 2019.

²⁷² CIDH, Situación de los Derechos Humanos en Cuba, 3 febrero de 2020, párr. 325.

profesional²⁷³. Así, dos personas pertenecientes al colectivo trans expresaron:

Comienzo trabajando como instrumentista en un centro quirúrgico. En una ocasión fui a inscribirme para realizar un curso de capacitación y me encontré con la negativa ya que por mi forma de vestir y estereotipo no se me permitía trabajar directamente con pacientes. Tras denunciar esta situación ante la justicia laboral de base, inventaron que tenía faltas injustificadas y debía ser sancionada, por lo que si en tu récord tenías una sanción ya no tenías la posibilidad de pedir estos cursos de capacitación. Frente a mi descontento manifiesto, llamaron a la policía, me llevaron detenida y me aplicaron una multa de 300 pesos por alteración al orden público institucional. Finalmente fui despedida²⁷⁴.

Soy un hombre trans, trabajador del sector educativo en Cuba. Cuando decidí hacer mi transformación en hombre recibí por parte de la administración y el Ministerio de Educación la amenaza de que iba a ser despedido y que tenía que vestirme según mi sexo de origen. En una ocasión una trabajadora en complot con la dirección del centro donde trabajaba manifestó que yo estaba mirando con alevosía a las niñas, por lo cual sin más explicación se me aplicó una amonestación pública con tal de desmoralizarme y poner en dudas mi integridad, apelé al sindicato y el mismo que se encargaba en complot con la administración no me brindó ayuda ni protección y no tuvo en cuenta mis derechos ²⁷⁵.

189. Frente a esta situación muchas personas pertenecientes al colectivo de personas trans y de género diverso han informado a la Comisión y su Relatoría Especial que, empujadas por las faltas de oportunidades de empleo, encontraron en el trabajo por cuenta propia, así como en el trabajo sexual la única salida laboral para su sustento personal y el de su familia. En este último caso, su situación de vulnerabilidad se habría visto especialmente agravada una vez desatada la pandemia por COVID-19 frente a la falta de medidas sanitarias adecuadas para las personas que trabajan en la calle, sumado al acoso policial ejercido mediante cartas de

²⁷³ Federación Latinoamericana de Mujeres Rurales (FLAMUR), Organización Mujeres Esperanza, Comité Ciudadanos por la Integración Racial (CIR). Mujeres y DESCA en Cuba: Reflexiones desde la perspectiva de las interseccionalidades, octubre 2021.

²⁷⁴ CIDH, entrevista 3, 23 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

²⁷⁵ CIDH, entrevista 53, 30 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

advertencia, el pago de multas por permanecer en la calle o –incluso– la privación de la libertad²⁷⁶.

190. Por otra parte, dos trabajadoras cubanas entrevistadas hicieron referencia a hostigamientos recibidos por su orientación sexual. Al respecto, expresaron:

Junto a mi pareja nos desempeñábamos como inspectoras en la Provincia de Granma y nuestros jefes se pusieron de acuerdo para hacerles la vida imposible a las dos hasta lograr separarnos del puesto de trabajo. Me tuve que ir del trabajo que me gustaba en razón de una discriminación por motivos de orientación sexual²⁷⁷.

Yo sentí que tomaron represalias conmigo por mi condición de lesbiana. Por ejemplo, si me sentaba al lado de cualquier mujer el director me llamaba la atención diciendo “qué hacíamos tiradas una al lado de la otra, aquí se viene a trabajar”. Para mí es una falta de respeto y un insulto porque esto era repetidamente y delante de mis compañeros de trabajo. Sólo pasaba conmigo²⁷⁸.

191. Además, algunas personas entrevistadas relatan que son víctimas de burlas y malos tratos por sus pares y superiores dentro del ámbito de trabajo, lo que les impide gozar de condiciones laborales dignas y espacios seguros donde desarrollarse profesionalmente²⁷⁹. Una de las declaraciones recibidas de una persona trabajadora señalaba:

Como persona gay, continuamente soy criticado por mi preferencia sexual. Algunos compañeros me apoyan, pero de otro recibo burlas y críticas. Todo comenzó cuando en mayo del 2018 participé en campañas de la comunidad LGBTI contra la homofobia. Soy cuadro de dirección y algunos compañeros manifiestan que un gay no tiene capacidad ni carácter para dirigir²⁸⁰.

²⁷⁶ Información proporcionada por Race & Equality en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH

²⁷⁷ CIDH, entrevista 64, 28 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

²⁷⁸ CIDH, entrevista 65, 28 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

²⁷⁹ Información aportada en 4ª reunión de la Red de organizaciones de la sociedad civil respecto a la situación de los derechos humanos en Cuba (Red Cuba), 6 de octubre de 2021.

²⁸⁰ CIDH, entrevista 29, 10 de mayo de 2022, archivo CIDH.

192. Asimismo, la CIDH y la REDESCA advierten sobre la carencia de datos oficiales respecto a la situación de los derechos humanos de las personas LGBTI en Cuba, particularmente sobre la violencia de la cual son víctimas. En efecto, la CIDH considera que la escasez de datos sobre este tipo de violencia dota de invisibilidad al problema y dificulta realizar un análisis profundo sobre la situación real de los derechos humanos laborales de las personas LGBTI en el país²⁸¹.
193. Por todo lo anterior, la CIDH y la Relatoría Especial DESCA exhortan al Estado a redoblar sus esfuerzos en el respeto y garantía de los derechos de las personas LGBTI, asegurando que las personas empleadoras cumplan con su responsabilidad de respetar los derechos de este colectivo²⁸². Asimismo, recomiendan, a fin de reducir progresivamente los niveles de pobreza asociados con la discriminación basada en la diversidad de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o diversidad sexual de las personas, se lleven a cabo medidas para que ninguna norma, decisión o política pública disminuya, diferencie o restrinja los derechos laborales de esta población²⁸³. Sobre este asunto, en atención a los altos niveles de prejuicio que existen en los ámbitos laborales, la CIDH y la REDESCA han enfatizado que los programas que procuren la inserción laboral de personas trans deben ir necesariamente acompañados de constantes procesos de capacitación y formación para quienes tengan a cargo su implementación y para aquellas personas con quienes las personas beneficiarias deberán trabajar²⁸⁴.
194. Adicionalmente, la CIDH y la REDESCA recuerdan que recae sobre el Estado la obligación de proteger a las personas defensoras de derechos humanos que trabajan en temas de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, quienes siguen sufriendo hechos de violencia, discriminación, restricciones a sus derechos de reunión y asociación, así como cercenamiento de su libertad de expresión y de difusión del pensamiento, tal y como se ha desarrollado *supra*²⁸⁵.

d. Discriminación por discapacidad

²⁸¹ Entre otros, ver: CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B "Cuba", 2021; CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B "Cuba", 2020, párr. 92; CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B "Cuba", 2019, párr. 25.

²⁸² CIDH, Compendio derechos laborales y sindicales, 30 de octubre de 2020, párr. 385.

²⁸³ CIDH, Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas. OAS/Ser.L/V/II.170 Doc. 184, 7 de diciembre de 2018, párr. 267, recomendación 19.

²⁸⁴ CIDH, Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 239, 7 agosto 2020, párr. 294

²⁸⁵ Véase, apartado 4.

195. En lo que se refiere a las personas con discapacidad, según datos oficiales aportados por el Estado en el Informe remitido al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas²⁸⁶, en Cuba estarían registradas 362.222 personas con discapacidad, de las cuales 198.180 serían hombres y 164.042 serían mujeres²⁸⁷.
196. Paralelamente, en su Informe de País, la Comisión manifestó su preocupación por la ausencia de una ley específica que proteja los derechos de las personas con discapacidad en Cuba, lo que contribuye a que se invisibilice a este grupo poblacional y sus necesidades particulares²⁸⁸. Sumado a ello, en la Audiencia Pública sobre la situación de derechos humanos de grupos en situación de vulnerabilidad en Cuba, la CIDH destacó que la referida ley sigue sin existir y que resulta particularmente preocupante la politización del acceso a los servicios de atención por parte de las personas con discapacidad²⁸⁹.
197. En lo que se refiere a los derechos laborales de las personas con discapacidad, preocupa a la CIDH y a la REDESCA la inexistencia de medidas adecuadas para asegurarles empleo, así como la falta de garantías en materia de observancia de las normas de empleo de este grupo poblacional, tanto en el sector estatal o público como en el privado²⁹⁰. De acuerdo con la información recibida, existiría un patrón de discriminación en el empleo que les afecta de manera diferenciada derivado de la falta de existencia de un mercado de trabajo abierto, inclusivo y accesible. En ese sentido, mientras que las personas con discapacidad prácticamente se encuentran imposibilitadas de acceder al trabajo, a menos que su capacidad intelectual sea muy alta y le permita desempeñarse en algún puesto con características cognitivas particulares. No obstante, aún en esos casos, si la discapacidad física es

²⁸⁶ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, [Lista de cuestiones relativas al informe inicial de Cuba](#), CRPD/C/CUB/Q/1/Add.1. 15 de enero de 2019, párr. 6.

²⁸⁷ En lo que respecta al ámbito laboral, el Estado de Cuba señala que no cuenta con datos desagregados de las personas trabajadoras discapacitadas. Concretamente, afirma que no dispone de una tasa de desempleo de las personas trabajadoras con discapacidad ni del promedio de los ingresos de las personas trabajadoras con discapacidad en situación de empleo. En este sentido, véase, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, [Lista de cuestiones relativas al informe inicial de Cuba](#), CRPD/C/CUB/Q/1/Add.1. 15 de enero de 2019, párr. 110.

²⁸⁸ CIDH, [Informe sobre la Situación de derechos humanos en Cuba](#), 2020, párr. 350.

²⁸⁹ CIDH, [Audiencia pública sobre la "Situación de derechos humanos de grupos en situación de vulnerabilidad en Cuba"](#), 183 Período de Sesiones, 15 de marzo de 2022.

²⁹⁰ Información aportada en 4ª reunión de la Red de organizaciones de la sociedad civil respecto a la situación de los derechos humanos en Cuba (Red Cuba), 6 de octubre de 2021.

muy marcada también encontrarían innumerables obstáculos, sobre todo en el acceso físico a los lugares de trabajo²⁹¹.

198. Al respecto, la Comisión y su REDESCA recuerdan que las personas que viven con alguna forma de discapacidad tienen más probabilidades de experimentar situaciones socioeconómicas adversas, tales como menor nivel de educación, peores condiciones de salud y alto porcentaje de desempleo²⁹². Esto se exagera cuando las personas se encuentran en alguna situación adicional de vulnerabilidad caracterizada, por ejemplo, por factores como el sexo, origen étnico o edad, al generar formas diferenciadas e interseccionales de discriminación y violencia.
199. En este sentido, la CIDH y la REDESCA recomiendan al Estado que adopte medidas especiales a favor de las personas con discapacidad para garantizar el restablecimiento de sus derechos humanos y de su participación en la sociedad en condiciones de igualdad, así como de que se abstenga de politizar el acceso a los servicios de salud y de llevar a cabo cualquier otro tipo de discriminación en perjuicio de este grupo poblacional.

6. Relaciones laborales especiales: misiones de internacionalización, personal docente y personas trabajadoras por cuenta propia

a. Misiones de internacionalización

200. La CIDH y la REDESCA expresan su preocupación por las condiciones a las que estarían expuestas miles de personas trabajadoras cubanas en las denominadas “misiones de internacionalización”, las cuales consisten en el envío de profesionales cubanos -como artistas, deportistas, médicos, marineros, arquitectos, profesores, entre otras muchas²⁹³- a trabajar en un país distinto por cuenta del Estado cubano y sus diferentes empresas estatales²⁹⁴.

²⁹¹ Información proporcionada por Cubalex en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

²⁹² CIDH, Informe sobre pobreza y derechos humanos en las Américas, OEA/Ser.L/V/II.164 Doc. 147, 7 de septiembre de 2017, párr. 427.

²⁹³ Elaine Acosta González, [Panorama General de las brigadas médicas comunistas de Cuba en América Latina](#), agosto 2021, pág. 10.

²⁹⁴ En lo que respecta al marco jurídico de la cooperación internacional destaca el Decreto No. 16 de la Cooperación Internacional; la [Resolución 365 de 2020 del Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera](#); la [Resolución 366 de 2020 del Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera](#) y la [Resolución 367 de 2020 del Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera](#) publicadas en la Gaceta Oficial No. 85 Ordinaria de 1 de diciembre de 2020. Del mismo modo, la [Resolución 267 de 2020](#)

201. En particular, la CIDH y la REDESCA vienen manifestando su profunda preocupación por la situación de las personas trabajadoras de las brigadas médicas cubanas en el exterior, señalando que dicho personal podría encontrarse en situación de trabajo forzoso u obligatorio, conceptos relacionados a la esclavitud moderna, toda vez que sus derechos humanos laborales más básicos serían vulnerados²⁹⁵. En efecto, los acuerdos o convenios de cooperación en salud constituirían una de las mayores fuentes de ingresos y divisas del Estado de Cuba²⁹⁶. Cabe destacar que, motivo de la pandemia ocasionada por el COVID-19 -esto es, a partir de marzo de 2020 y hasta septiembre de 2021, Cuba habría enviado para enfrentar al COVID-19 cerca de 5.000 personas trabajadoras del sector salud (personal médico, enfermeros y enfermeras, técnicos y personal “logístico”) a 39 países, que se habrían sumado a las 30.000 personas que ya estaban en el exterior para apoyar las respuestas de los sistemas de salud a nivel local y regional²⁹⁷.
202. Sin perjuicio de reconocer el valioso apoyo que dichas misiones han brindado para combatir la pandemia en muchos países, persisten las denuncias sobre la situación de explotación de los profesionales de la salud en el exterior²⁹⁸. Durante la elaboración del presente informe, se han recogido insumos de organizaciones de la sociedad civil en los que se afirma que el gobierno cubano retendría hasta el 90% del salario que otros gobiernos pagan por la colaboración médica²⁹⁹. De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Reglamento sobre el tratamiento laboral, salarial y de Seguridad Social de los trabajadores que participan en la ejecución de las acciones de cooperación internacional (Resolución 25 de 2020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), durante el periodo de ejecución de las acciones de cooperación, la persona cooperante recibe en Cuba su salario básico, sin percibir ningún tipo de ingreso en el exterior³⁰⁰.

del Ministerio de Finanzas y Precios; la Resolución 283 de 2020 del Ministerio de Salud Pública y la Resolución 25 de 2020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que regula el tratamiento laboral, salarial y de seguridad social para los trabajadores que participan en la ejecución de las acciones de la cooperación internacional que Cuba ofrece y recibe publicadas en la Gaceta Oficial No. 85 Ordinaria de 1 de diciembre de 2020.

²⁹⁵ CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B “Cuba”, 2020, párr. 127.

²⁹⁶ Cuba Salud, Médicos cubanos en Argentina: historia de una colaboración controversial, 28 de abril de 2020, pág. 11. Elaine Acosta González, Panorama General de las brigadas médicas comunistas de Cuba en América Latina, agosto 2021, pág. 10, archivo Cuba. Hoja informativa: Las brigadas médicas cubanas. 23 de mayo de 2022, pág. 10-14.

²⁹⁷ Archivo Cuba. Hoja informativa: Las brigadas médicas cubanas. 23 de mayo de 2022, pág. 9.

²⁹⁸ Del mismo modo, se recogía ya en CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B “Cuba”, 2021, párr. 142.

²⁹⁹ CIDH, Audiencia pública sobre la “Situación de derechos laborales y sindicales en Cuba”, 184 Periodo de Sesiones, 23 de junio de 2022.

³⁰⁰ Cuba, Gaceta Oficial, Decreto-Ley No. 16 del Reglamento sobre el tratamiento laboral, salarial y de Seguridad Social de los trabajadores que participan en la ejecución de las acciones de cooperación

203. Igualmente, la Comisión y la REDESCA han recibido información relativa a las graves limitaciones a la libertad personal, a la libertad de expresión y a la libertad de asociación que sufren las personas trabajadoras cubanas en las misiones de internacionalización, pues se consideran como infracciones disciplinarias comportamientos cotidianos tales como desarrollar relaciones amistosas, amorosas o de cualquier otro tipo con cualquier persona con posiciones u opiniones contrarias al régimen cubano, así como la prohibición de hacer declaraciones a los medios de comunicación de situaciones internas en el trabajo, sin previa autorización o que comprometan la colaboración cubana³⁰¹. Los citados comportamientos, así como el cuestionamiento de las prácticas laborales acarrearían consecuencias tales como persecución, acoso, incapacidad para trabajar en la profesión, retención de credenciales educativas y profesionales, discriminación o imposibilidad de volver al país en caso de decidir abandonar la misión internacional³⁰².
204. En efecto, la Resolución 368 de 2020 del Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera³⁰³ establece el reglamento disciplinario de los actualmente denominados “cooperantes³⁰⁴” que prestan servicios en el exterior. Las personas cooperantes cubanas tienen los deberes laborales propios de toda relación laboral, como asistir puntualmente y permanecer en su puesto de trabajo. No obstante, en el catálogo de deberes establecido en el artículo 3 de la Resolución citada, también se incluyen deberes externos a la esfera laboral, como son el tener un comportamiento político, laboral y social ético; regresar a Cuba al concluir sus servicios en el exterior o informar al jefe inmediato superior de sus relaciones de pareja con nacionales o extranjeros, residentes o no en el país, así como su intención de contraer matrimonio en el país donde presta servicios, entre otros. Del mismo modo, se puede observar cómo algunas de las infracciones de la disciplina tipificadas en esta Resolución van más allá de cuestiones que afecten al desempeño laboral, siendo

internacional, de 26 de octubre de 2020, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 85, 1 de diciembre de 2020, artículo 7.

³⁰¹ CIDH, Audiencia pública sobre la “Situación de derechos laborales y sindicales en Cuba”, 184 Periodo de Sesiones, 23 de junio de 2022.

³⁰² Prisoners Defenders, “Italia, Catar y México son coautores de trata de personas y esclavitud de los trabajadores cubanos”, 13 de diciembre de 2022. Pueden encontrarse diferentes testimonios en el sitio web de “No somos Desertores”.

³⁰³ Cuba, Gaceta Oficial, Resolución 368 de 2020 del Ministerio de Comercio Exterior y la Inversión Extranjera, de 26 de octubre de 2020, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 85, de 1 de diciembre de 2020. Esta Resolución viene a sustituir la Resolución 168 de 2010 del Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera.

³⁰⁴ Según lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto No. 16 se considera cooperante al trabajador que participa en la ejecución de la cooperación internacional que Cuba ofrece. Su permanencia en el exterior es de hasta tres años, a menos que el Ministro del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera o el Ministro de Salud Pública -en el caso de cooperantes del sector de la salud- apruebe excepcionalmente una prórroga.

consideradas como infracciones participar en actos públicos de carácter político o social sin la debida autorización; realizar actos contrarios a la moral y a las buenas costumbres; emitir criterios o valoraciones ante órganos de prensa, redes sociales, radio o televisión que comprometan la cooperación cubana o sobre situaciones internas del centro de trabajo donde presta sus servicios o del país donde se encuentra o bien, sostener relaciones de amistad o vínculos de otro tipo con personas que asuman posiciones hostiles o contrarias a los principios y valores de la sociedad y la revolución cubana³⁰⁵. La organización de la sociedad civil Prisoner Defenders ha documentado la imposición de sanciones disciplinarias por realizar una publicación en una página web, que significó al cooperante ser sancionado con la revocación de la misión; asimismo, se documentó una sanción por una conducta de disidente que habría llevado a la interrupción de la misión del cooperante, sin derecho a beneficios y seguimiento³⁰⁶.

205. Asimismo, la CIDH y la REDESCA observan con preocupación las disposiciones del Código Penal cubano que establecen que todo aquel empleado público que se encuentre en cumplimiento de una misión y la abandone o se niegue a regresar al país una vez concluida la misma, incurrirá en sanción de privación de libertad de tres a ocho años de prisión³⁰⁷. En efecto, según la información aportada por organizaciones de la sociedad civil, esta disposición sería aplicable a cualquier disciplina laboral afectada a una misión en el exterior ya sean profesionales médicos, profesores, deportistas de élite, personal marino que trabaja en navieras internacionales o artistas, y que, en caso de incurrir en calidad de desertores de misión, serían considerados por las autoridades cubanas como inadmisibles y prohibida su entrada a Cuba por el término de 8 años³⁰⁸.

206. Ante este panorama, la Comisión y la REDESCA consideran que la falta de condiciones laborales justas y satisfactorias para las personas trabajadoras que prestan sus servicios en misiones internacionales, incluyendo el cuestionamiento del carácter voluntario de tales misiones por parte de las personas trabajadoras, así como la restricción de los derechos y libertades (expresión, reunión, movimiento, intimidad o privacidad, entre otros) y las graves consecuencias que puede llegar a tener el abandono de una misión, ameritan fortalecer la transparencia de

³⁰⁵ Véase, artículo 8 de la Resolución 368 de 2020 del Ministerio de Comercio Exterior y la Inversión Extranjera.

³⁰⁶ Prisoners Defenders, [“Italia, Catar y México son coautores de trata de personas y esclavitud de los trabajadores cubanos”](#), 13 de diciembre de 2022.

³⁰⁷ Cuba, [Código Penal](#), 2022, artículo 176.

³⁰⁸ CIDH, [Audiencia pública sobre la “Situación de derechos laborales y sindicales en Cuba”](#), 184 Periodo de Sesiones, 23 de junio de 2022.

estos programas y abordar las preocupaciones laborales mediante el desarrollo de políticas públicas y medidas que garanticen la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

207. Por ello, la CIDH y la REDESCA exhortan al Estado de Cuba a reforzar la transparencia de los programas de las denominadas misiones internacionales así como a adoptar políticas públicas y medidas que garanticen la protección efectiva de los derechos humanos laborales de todas aquellas personas que formen parte de misiones internacionales y presten servicios en otros países, a través de empresas estatales, incluido el hecho de que tales personas decidan libremente y sin condicionamientos de ninguna índole formar parte de las mismas, mediante el cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos en la materia, incluyendo las normas de la OIT.

b. Personal docente

208. En audiencia pública celebrada en el 184 Periodo de Sesiones, la CIDH y la REDESCA recibieron información acerca de la existencia de despidos injustificados que serían aplicados a profesores universitarios e investigadores por motivos políticos³⁰⁹. En particular, según insumos que fueran aportados por las organizaciones de la sociedad civil Aula Abierta y el Observatorio de Libertad Académica de Cuba (OLA), hasta el mes de junio de 2022, se habrían registrado al menos 32 profesores e investigadores universitarios que fueron víctimas de despidos injustificados o ilegales. Asimismo, en al menos el 46,8% de los casos documentados, se identificaron violaciones al debido proceso en sede administrativa, donde un factor común habría sido, no sólo la arbitrariedad de la medida, sino también manifiestas irregularidades en la formación de los expedientes, y en el acceso por parte de las víctimas a dichos soportes, necesarios para tramitar con éxito sus pretensiones en vía judicial³¹⁰. Lo anterior, obedecería a la presencia de una política de Estado dirigida a la imposición ideológica que seguiría vigente y que vulneraría el derecho a la libertad académica, en la medida en que el personal docente universitario y de investigación debe estar alineado con los pilares ideológicos del partido comunista para poder ejercer su labor dentro de los claustros académicos.
209. Por otro lado, se observa con preocupación que las afectaciones a los derechos laborales del profesorado universitario inciden de forma directa o indirecta en la garantía de otros derechos, en cuanto repercuten

³⁰⁹ CIDH, Audiencia pública sobre la “Situación de derechos laborales y sindicales en Cuba”, 184 Periodo de Sesiones, 23 de junio de 2022.

³¹⁰ Insumos enviados por OLA y Aula Abierta en el 184 Periodo de Sesiones, archivo CIDH.

negativamente en la enseñanza y el conocimiento que docentes imparten en las universidades y, a su vez, obstaculizan la producción de información calificada basada en la ciencia, vulnerando el derecho humano a la libertad académica tanto en su dimensión individual como colectiva³¹¹.

210. Sumado a los casos de expulsión injustificada señalados, la CIDH y la REDESCA también han recibido denuncias sobre casos concretos de criminalización³¹², persecución, hostigamiento e incluso el procesamiento y encarcelamiento³¹³ del personal docente que se ha expresado en contra del régimen. En efecto, hasta octubre de 2022, se habrían registrado un total de 86 casos que demostrarían el proceder arbitrario de las autoridades cubanas en contra de las libertades académicas, libertad de pensamientos y libertad al trabajo³¹⁴. Entre la totalidad de incidentes registrados, se destaca que el de mayor recurrencia es la discriminación por razones de orientación y/o afiliación política, que implica una afectación al derecho a la dignidad e integridad personal y a la libertad académica, seguido por acoso y hostigamiento; censura y despido injustificado o ilegal. Adicionalmente, entre los derechos más vulnerados al interior de las instituciones educativas de Cuba, encabeza el derecho a la libertad de expresión, opinión y acceso a la información; el derecho a la educación y el derecho a la libertad de pensamiento, conciencia, culto o religión³¹⁵.
211. En virtud de todo lo anterior, la Comisión y la REDESCA observan que la persistencia de patrones de persecución política por parte del Estado contra trabajadoras y trabajadores universitarios contrarían disposiciones del Comité DESC sobre libertad académica entendida –en virtud de lo establecido en la Observación General Nro. 13– como aquella que comprende la libertad del individuo para expresar libremente sus opiniones sobre la institución o el sistema en el que trabaja, para desempeñar sus funciones sin discriminación ni miedo a la represión del Estado o cualquier otra institución³¹⁶.
212. Entre los testimonios recogidos, dos profesores cubanos señalaron:

³¹¹ CIDH, [Audiencia pública sobre la “Situación de derechos laborales y sindicales en Cuba”](#), 184 Periodo de Sesiones, 23 de junio de 2022.

³¹² Observatorio de Libertad Académica (OLA), [Informe 12](#), agosto 2021.

³¹³ Observatorio de Libertad Académica (OLA), [Profesor Pedro Albert Sánchez trasladado al hospital luego de una semana en huelga de hambre](#), 21 de septiembre de 2022.

³¹⁴ Observatorio de Libertad Académica (OLA), [Informe 26](#), octubre 2022.

³¹⁵ Observatorio de Libertad Académica (OLA), [Informe 26](#), octubre 2022.

³¹⁶ Comité DESC, Observación General No. 13: El derecho a la educación. E/C.12/1999/10, 8 de diciembre de 1999.

En 2018 me manifesté en favor de un estudiante universitario que iba a ser expulsado de la Universidad debido a publicaciones críticas al Gobierno; también hice publicaciones y participé en un medio de prensa enemigo del régimen. Como sanción disciplinaria, fui movido a una categoría universitaria de menor remuneración e importancia y me cortaron el e-mail institucional y el acceso a internet. También me quitaron las actividades de profesor e investigador y me pusieron a trabajar en la biblioteca con un pago de menos de la mitad del sueldo. También me expulsaron de la agremiación de periodistas. Al final, solicité la baja de la universidad, para evitar que me expulsaran. Después de estos eventos, quedé imposibilitado de obtener otro tipo de trabajo en Cuba, tanto como profesor como en la calidad de periodista³¹⁷.

A raíz de mis publicaciones en redes sociales contrarias al sistema político cubano, deciden terminar mi contrato con la Universidad para la cual trabajaba. [...] Me indicaron que no podía continuar trabajado en ningún puesto en el Ministerio de Educación Superior. Internamente presenté un proceso de queja ante el Rector de la Universidad [...] [El decano] dijo que me convertí en su adversario político por haber roto con la revolución y que no tenía cabida en la Universidad por manifestarme de esa forma. Asimismo, me indicó que, aunque apelara al Ministerio esa seguía siendo su decisión y que contra esa decisión no había apelación. [...] También me fueron a buscar a mi casa de manera informal y represiva. Trataron de hacerme firmar un compromiso de que iba cambiar mi discurso y postura, pero no firmé. Me dijeron que iba a aparecer en el sistema como una persona antirrevolucionaria. [...] He sufrido amenazas de la Seguridad del Estado por Facebook encubiertos en perfiles falsos³¹⁸.

213. Ante las consideraciones anteriores, la CIDH y la Relatoría Especial DESCA recuerdan al Estado que, los Principios Interamericanos sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria de 2021, señalan que la libertad académica es un derecho humano interdependiente e indivisible, que cumple con una función habilitante para el ejercicio de otros derechos, como son los laborales y sindicales³¹⁹. En ese sentido, entienden que la aplicación por parte del Estado de procesos administrativos o disciplinarios sobre personas en el ejercicio de la libertad académica, al

³¹⁷ CIDH, entrevista 17, 29 de abril de 2021, archivo CIDH.

³¹⁸ CIDH, entrevista 34, 13 de enero de 2023, archivo CIDH.

³¹⁹ CIDH, Principios Interamericanos sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria, 2021, Principio VIII.

igual que la imposición de sanciones ulteriores de carácter laboral o civil deben necesariamente darse bajo la aplicación de reglas mínimas de transparencia, debido proceso, garantías judiciales y no discriminación, y deben fundamentarse en criterios que cumplan los requisitos de legalidad y finalidad legítima, así como de idoneidad, necesidad y proporcionalidad bajo los preceptos de una sociedad democrática³²⁰.

c. Cuentapropistas

214. Si bien el Código de Trabajo cubano reconoce ampliamente derechos laborales para todas las personas, subsisten desigualdades dependiendo del tipo de empleador, es decir, dependiendo de si se trata del Estado o de un empleador privado no estatal. Según información suministrada durante el 184 Periodo de Sesiones de la Comisión, los derechos laborales dentro del sector no estatal se encontrarían restringidos, sin garantía y con una frágil reglamentación. Además, las medidas de protección serían prácticamente inexistentes, y no habría mecanismos institucionales que garanticen derechos para quienes trabajan en el sector privado³²¹.
215. Particularmente, en lo que respecta a la población en régimen de autoempleo, la CIDH y la REDESCA han recibido información y testimonios sobre las difíciles condiciones de trabajo de este importante sector en Cuba. Situación que se vería agravada tras el anuncio de la “Tarea Ordenamiento”, así como por el alza de los precios, la inflación y la tasa de cambio monetario desfavorable respecto del dólar y el euro, afectando a un 85% del total de personas trabajadoras por cuenta propia³²². De esta manera, el cuentapropismo habría sido uno de los sectores que sufrió un mayor nivel de represión como represalia a las protestas sociales del 11 de julio de 2021³²³.
216. En este marco, la Comisión y la Relatoría Especial DESCAs han recibido información sobre la situación de carestía y desabastecimiento de materias primas o suministros a nivel local. Ello se suma a la inexistencia de mercados mayoristas, lo que obligaría al sector cuentapropista a importar los insumos, sometiéndose a prácticas burocráticas y políticas gubernamentales que obstaculizan el ejercicio de sus empleos con

³²⁰ CIDH, Principios Interamericanos sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria, 2021, Principio VIII.

³²¹ CIDH, Audiencia pública sobre la “Situación de derechos laborales y sindicales en Cuba”, 184 Periodo de Sesiones, 23 de junio de 2022.

³²² Diario de Cuba, “La Tarea Ordenamiento agrava la crítica situación de los trabajadores ‘por cuenta propia’ en Cuba”, 5 de marzo de 2021; ASIC, Encuesta: Situación del sector cuentapropista, septiembre de 2022.

³²³ Información recibida por la CIDH y la REDESCA en el marco de reunión de trabajo con sociedad civil para la elaboración de este informe a la fecha de 28 de febrero de 2022.

normalidad, inclusive, viéndose obligados, a tener que cerrar sus negocios³²⁴. Al respecto, una de las personas entrevistadas expresó:

Como elaboradora y vendedora ambulante de galletas y coscorrónes conseguir harina es muy difícil y caro, así que compro galletas de otros y las revendo, obteniendo una ganancia de 5 pesos. En la actualidad no puedo trabajar por cuenta propia porque no hay harina disponible en Cuba para elaborar los productos³²⁵.

217. Otra persona entrevistada, dedicada al rubro de la hostelería, manifestó:

Para el sector privado no hay derechos, ni acceso a ningún beneficio. No puedes comprar en ningún lugar al por mayor ni tienes acceso prioritario a la compra de las cosas que necesitas para ejercer la actividad. Yo que soy cuentapropista y me dedico a la hostelería no puedo comprar ropa de cama, ni insumos para mí hospedaje, la comida cada vez es más difícil, además tienes inspectores velándote todo el tiempo³²⁶.

218. A su vez, preocupa a la Comisión y a la Relatoría Especial DESCA la imposición de severos controles y sanciones –como multas o decomisos– al sector cuentapropista, lo que reduciría el margen de ganancia y limitaría la posibilidad de trabajar. En este sentido, testimonios recibidos de personas cubanas cuentapropistas relatan serias dificultades para llevar a cabo su actividad, dada la constante persecución que dicen sufrir a manos de las autoridades públicas o inspectores estatales. Al respecto, se advierte sobre tratos hostiles, acosos, hostigamientos, actitudes extorsivas y detenciones ilegales al que sería sometido el sector cuentapropista a manos de las autoridades de contraloría³²⁷. Así, tres trabajadoras del sector expresaron:

Desde que abrí el negocio en el 2017 he venido teniendo excesivos controles a mi actividad. Casi todos los meses se me hacían visitas y registros policiales sorpresivos alegando que introduzco de forma ilegal productos alimenticios, bebidas y de aseo para el servicio de hostelería. [...] Un día requisaron mi emprendimiento, alegaron que era autora del delito de receptación, porque la computadora que había comprado era

³²⁴ ASIC, [Encuesta: Situación del sector cuentapropista](#), septiembre de 2022.

³²⁵ CIDH, entrevista 4, 26 de mayo de 2021, archivo CIDH.

³²⁶ CIDH, entrevista 18, 17 de julio de 2021, archivo CIDH.

³²⁷ Información aportada en 4ª reunión de la Red de organizaciones de la sociedad civil respecto a la situación de los derechos humanos en Cuba (Red Cuba), 6 de octubre de 2021.

objeto de un robo. En esas circunstancias me dieron dos opciones: cerrar el negocio por un tiempo de forma voluntaria o ir a juicio para que el tribunal me pusiera además de la condena la sanción accesoria de prohibición definitiva del ejercicio de la actividad de hostelería³²⁸.

He sacado la patente de agente telefónico y soy mi propia dueña. He tenido mis trabas con la oficina de servicio tributario, con el porcentaje de ganancias y la vigilancia continua por mi labor como lideresa de una organización independiente de la sociedad civil y mi opinión política³²⁹.

No tengo apoyo del gobierno y sufro acoso y represión constantemente. En 2019 fui multada por los inspectores de trabajo, ya que alegaron que, al ser vendedora ambulante, no podía trabajar en un solo lugar, sino que tenía que desplazarme para vender los productos. Cuando me negué a entregar mi patente para la aplicación de la multa, los policías me llevaron a la cárcel durante cuatro días. La justificación había sido desacato y desobediencia. Durante los cuatro días, dormí en el piso y estaba incomunicada³³⁰.

219. Por otra parte, en un marco donde el gobierno puede conceder y revocar las licencias privadas de trabajo por cuenta propia, la CIDH y la REDESCA toman nota con preocupación sobre las prohibiciones que esta forma de trabajo tiene en muchas profesiones, lo que supondría una limitación de la libertad de empleo. En la actualidad, según la información recibida, un total de 124 profesiones –por ejemplo, la de arquitecto/a o veterinario/a– no podrían ejercerse bajo esta modalidad de prestación de servicios por cuenta propia³³¹. En adición, se observan imprecisiones en materia de datos desagregados en torno al cuentapropismo, lo que obstaculiza el estudio, seguimiento y fiscalización en el sector. Esas estadísticas tampoco diferencian entre personas propietarias y empleadas, lo que esconde a personas que están en muy diferente situación económica³³².
220. Además, preocupa a la CIDH y su REDESCA la falta de protección de las mujeres en el sector cuentapropista. En este sentido, han recibido

³²⁸ CIDH, entrevista 57, 8 de agosto de 2022, archivo CIDH.

³²⁹ CIDH, entrevista 5, 24 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

³³⁰ CIDH, entrevista 50, 26 de mayo de 2021, archivo CIDH.

³³¹ Información recibida por la CIDH y la REDESCA en el marco de reunión de trabajo con sociedad civil para la elaboración de este informe a la fecha de 9 de marzo de 2022.

³³² CIDH, [Audiencia pública sobre la “Situación de derechos laborales y sindicales en Cuba”](#), 184 Período de Sesiones, 23 de junio de 2022.

información que revela que no existiría una política definida para beneficiar el cuentapropismo entre las mujeres, madres solteras y otros sectores vulnerables³³³. En efecto, se conoció sobre la delicada situación de discriminación que padecen las trabajadoras domésticas y de cuidados, la cual se habría acentuado durante la pandemia³³⁴, así como de las mujeres embarazadas quienes pierden sus licencias o patentes para el desempeño de la actividad por cuenta propia para la que están autorizadas. En esta línea, la ausencia de datos desagregados oficiales por sexos que permita obtener información sobre las mujeres cuentapropistas y de otros colectivos vulnerables trabajando en esta modalidad supone una importante limitación y constituye una adicional forma de invisibilidad de la desprotección que padece este colectivo de personas trabajadoras.

221. En esta línea, una trabajadora por cuenta propia relata sobre la falta de conocimiento y de orientación sobre sus derechos al momento de obtener una licencia:

Pues la seguridad social que pagaba me respaldaba, cosa que no te las explican cuando obtienes la patente; no te hablan de tus derechos como cuentapropistas, y los beneficios que tiene pagar la seguridad social, como que no sabía que si me enfermaba podía presentar al órgano de trabajo un certificado médico, y eso me exoneraba del pago de tributos en el mes que se presenta³³⁵.

222. Ante las consideraciones anteriores, la Comisión y la REDESCA advierten sobre la falta de libertad para el acceso al trabajo por cuenta propia, así como la falta de libre desarrollo de la actividad económica. En este marco, para la CIDH, siguiendo el criterio utilizado por la Corte IDH, una persona trabajadora es “toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición³³⁶”. Por este motivo, la Comisión ha subrayado que uno de los elementos sustantivos del contenido del derecho al trabajo implica la elección o aceptación libre del mismo, lo cual a su vez conlleva, ya sea mediante la creación de oportunidades que lo permitan o a través de la adopción de medidas que no impidan, seguir la vocación que cada persona

³³³ ASIC, *Encuesta: Situación del sector cuentapropista*, septiembre de 2022.

³³⁴ Información aportada en 4ª reunión de la Red de organizaciones de la sociedad civil respecto a la situación de los derechos humanos en Cuba (Red Cuba), 6 de octubre de 2021.

³³⁵ CIDH, entrevista 19, 29 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

³³⁶ Corte IDH, *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 133.

tenga y dedicarse a la actividad que responda de manera razonable a sus expectativas o planes de vida³³⁷.

³³⁷ CIDH, Informe de Fondo No. 148/18, Caso 12.997, Sandra Cecilia Pavez Pavez, Chile, 7 de diciembre de 2018, párr. 65.

Capítulo 4

DERECHOS SINDICALES

DERECHOS SINDICALES

223. En este Capítulo se analizarán los principales desafíos en materia sindical en Cuba, haciendo hincapié en la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga. A tal fin, el Capítulo partirá con un análisis de los principales convenios internacionales ratificados por el Estado y de los estándares interamericanos fundamentales sobre derechos sindicales para analizar, posteriormente, el marco jurídico interno en Cuba.

A. *Convenios internacionales ratificados por Cuba*

224. El derecho a la libertad de asociación y libertad sindical, consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, permiten la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social y constituye el núcleo de la democracia y del Estado de Derecho. Por consiguiente, garantizar la participación y la representación de las personas trabajadoras y de los empleadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz, no solo de los mercados de trabajo, sino también de las estructuras generales de gobernanza a escala nacional. Aunado a ello, la negociación colectiva es un medio clave mediante el cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden establecer salarios y condiciones de trabajo justos y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres³³⁸.

225. Con arreglo al derecho internacional, los Estados están obligados a respetar, proteger y hacer efectivos los derechos fundamentales de las personas trabajadoras a la libertad de reunión pacífica y asociación. Sin un entorno propicio para su ejercicio siquiera mínimo, las personas trabajadoras tienen poca fuerza para cambiar condiciones que blindan la pobreza, alimentan la desigualdad y limitan la democracia. Las herramientas tradicionales del trabajo para reivindicar estos derechos -sindicatos, huelgas, negociación colectiva, etc.-, resultan fundamentales en esta tarea, puesto que permiten a las personas expresar y representar sus intereses. Asimismo, son esenciales para hacer efectiva la democracia y la dignidad, amén de constituir un medio

338

OIT, Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible: La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva, 17 noviembre 2016.

de nivelar la relación desigual entre trabajadores y empleadores ayudando a acceder a una voz colectiva³³⁹.

226. El estudio de la esfera colectiva de los derechos humanos laborales debe partir necesariamente del análisis de los instrumentos internacionales de ámbito universal referidos a cuestiones laborales, siendo los más significativos aquellos elaborados por OIT; y abordar posteriormente los principales instrumentos del ámbito regional americano que establecen los estándares mínimos en materia colectiva de trabajo.

1. Sistema universal: la Organización Internacional del Trabajo

227. Entre los **Convenios Fundamentales de la OIT** ratificados por Cuba, dos de ellos tienen una incidencia directa sobre los derechos sindicales:

- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (25.06.1952)
- C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (29.04.1952)

228. El Convenio 87 de la OIT reconoce el derecho de las personas trabajadoras y de los empleadores a organizarse libremente en defensa de sus intereses, sin ninguna distinción ni autorización previa, pudiendo constituir sus propias organizaciones a tal efecto y afiliarse a ellas³⁴⁰. Dichas organizaciones tienen derecho a organizarse libremente y a constituir federaciones y confederaciones³⁴¹. Igualmente, y aunque no se menciona de manera expresa, tanto la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones como la jurisprudencia reconocen el derecho de huelga a la luz de las disposiciones de este Convenio.

229. Por su parte, el Convenio 98 de la OIT complementa al anterior al disponer una serie de medidas para garantizar el derecho de sindicación tanto de las personas trabajadoras, como de las organizaciones en las que se agrupan las personas trabajadoras y los empleadores, y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva. Entre ellas, la protección contra actos de injerencia³⁴²

³³⁹ ONU, Informe del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y asociación, A/71/385, 14 de septiembre de 2016, párr. 3, 4, 11 y 16.

³⁴⁰ OIT, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), 1948, artículo 2.

³⁴¹ OIT, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), 1948, artículo 5.

³⁴² OIT, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), 1949, artículo 2.

y contra discriminaciones antisindicales³⁴³, así como el uso de los procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo³⁴⁴.

230. Asimismo, la OIT cuenta con mecanismos de control que ayudan a garantizar la aplicación de los convenios por parte de los países que los ratifican³⁴⁵. El principal mecanismo de monitoreo y control periódico es la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), que examina la aplicación de los convenios y recomendaciones ratificadas a través de los reportes efectuados por los países³⁴⁶. En materia de libertad sindical se dispone, además, de un procedimiento específico de control ante el Comité de Libertad Sindical, que examina las quejas presentadas contra los Estados Miembros por violaciones a la libertad sindical o a la negociación colectiva³⁴⁷.
231. En relación con la aplicación del Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, cabe aludir a dos pronunciamientos de la OIT respecto a la libertad sindical en Cuba.
232. En el Caso No. 3271, presentado en 2016 por la ASIC contra el Estado de Cuba, el Comité de Libertad Sindical de la OIT presentó sus primeras conclusiones y recomendaciones en junio de 2018³⁴⁸, solicitando al Gobierno que garantizara el reconocimiento de la ASIC y que ésta pudiera operar libremente y llevar a cabo sus actividades sindicales. Además, solicitó que se investigaran todas las denuncias de agresión y otras formas de discriminación antisindical y, en caso de que se probaran, que se impusieran sanciones disuasorias y se adoptaran medidas compensatorias adecuadas para las víctimas. En concreto, solicitó al Estado que proporcionara información detallada sobre el resultado de los procedimientos administrativos o judiciales incoados contra los sindicalistas mencionados como víctimas de discriminación antisindical, como el Sr. Reyes Consuegras. Ese mismo mes, el Consejo de Administración de la OIT aprobó las recomendaciones del Comité. El caso se considera simbólico en la isla porque fue la primera vez que se tramitó una denuncia presentada por una organización de trabajadores no oficial³⁴⁹. Sin embargo, luego del

³⁴³ OIT, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), 1949, artículo 1.

³⁴⁴ OIT, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), 1949, artículo 4.

³⁴⁵ OIT, Aplicación y promoción de las normas. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-es/index.htm>

³⁴⁶ N. VALTICOS y G. VON POTOBOSKY, *International Labour Law*, Deventer: Kluwer, 1995, pp. 240-242.

³⁴⁷ N. VALTICOS y G. VON POTOBOSKY, *International Labour Law*, Deventer: Kluwer, 1995, pp. 248-250.

³⁴⁸ OIT, Comité de Libertad Sindical, *Informe provisional* núm. 386, junio de 2018.

³⁴⁹ CIDH, *Situación de derechos humanos en Cuba*, OEA/Ser.L/V/II; Doc. 2/20, 3 de febrero de 2020, pág. 105.

pronunciamiento del Comité, la ASIC ha denunciado nuevamente acciones antisindicales, lo que ha dado lugar a tres nuevos informes habiendo sido emitido el último de ellos en marzo de 2022³⁵⁰.

233. Por otro lado, durante la 109ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021, se publicaron los comentarios emitidos en relación con el Estado cubano por la CEACR en 2019, en los cuales señalaron que, “lamentaban que el Gobierno no hubiese enviado copia de las sentencias relacionadas con casos concretos de condena de sindicalistas de la Confederación Obrera Nacional Independiente de Cuba (CONIC), de persecución y amenazas de prisión a delegados del Sindicato de Trabajadores de la Industria Liger (SITIL) y de confiscación de material y de ayuda humanitaria enviada del exterior al Consejo Unitario de Trabajadores Cubanos (CUTC)”. Asimismo, la CEACR tomó nota de la insistencia del Gobierno en que los sindicalistas estaban siendo condenados por la comisión de delitos debidamente tipificados en la ley, por lo que no podía alegarse ninguna violación del Convenio. Asimismo, el Gobierno afirmó que los órganos de control de la OIT no eran imparciales, ya que estaban siendo manipulados.
234. Por su parte, el Comité de Libertad Sindical también expresó su pesar por la negativa del Gobierno a cumplir con sus recomendaciones. En específico, respecto de la solicitud de proporcionar copias de las decisiones judiciales, recordando que, el Gobierno también se ha negado a proporcionar las sentencias emitidas en relación con otras alegaciones de persecución de sindicalistas³⁵¹. Por esta razón, el Comité solicitó nuevamente al Gobierno que proporcionara copias de las sentencias³⁵².

2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

235. El Sistema Interamericano reconoce la libertad sindical como un derecho humano fundamental³⁵³. Los derechos sindicales se consagran en distintos instrumentos jurídicos regionales. En este sentido, el artículo 45.c de la Carta de la OEA reconoce el derecho a la asociación sindical, la personería jurídica y su protección, así como el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga³⁵⁴. Por otro lado, el artículo XXII Declaración Americana reconoce el derecho a la asociación³⁵⁵. Además, la Convención Americana

³⁵⁰ OIT, Comité de Libertad Sindical, Informe Provisional núm. 397, marzo de 2022.

³⁵¹ Véase el caso núm. 3271, informe núm. 389 de la OIT.

³⁵² OIT Observación (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión CIT, 2021.

³⁵³ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 70.

³⁵⁴ OEA, Carta de la Organización de los Estados Americanos, 1948, artículo 45.c.

³⁵⁵ OEA, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948, artículo XXII.

reconoce la libertad de asociación en su artículo 16³⁵⁶ y el Protocolo de San Salvador³⁵⁷ reconoce el derecho a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses³⁵⁸ así como el derecho de huelga³⁵⁹. Sin embargo, estos instrumentos no han sido ratificados por el Estado cubano.

236. En el marco jurídico interamericano descrito, la protección de la libertad sindical, de la negociación colectiva y del derecho de huelga son pilares fundamentales para garantizar el derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas. En este sentido, la Corte IDH estableció la autonomía de cada uno de estos derechos, aunque son interdependientes e indivisibles³⁶⁰.
237. El derecho a la libertad sindical constituye un principio general de derecho internacional³⁶¹ y consiste en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio de este derecho³⁶². El derecho a la negociación colectiva es parte esencial de la libertad sindical y permite que las personas trabajadoras puedan defender o reivindicar sus intereses de manera conjunta en un diálogo con sus empleadores³⁶³. El derecho de huelga es la herramienta fundamental de la que disponen las personas trabajadoras para defender sus intereses, con independencia de sus organizaciones³⁶⁴.
238. En lo que respecta a su indivisibilidad e interdependencia, se trata de características propias de los derechos humanos que resultan especialmente evidentes en el ámbito de los derechos sindicales. El ejercicio pleno y la efectividad de los derechos sindicales depende de la preexistencia efectiva, esto es, del respeto y garantía del libre y pleno ejercicio del resto de

³⁵⁶ OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969, artículo 16.

³⁵⁷ Cabe señalar que el hecho de que no se haya ratificado el Protocolo limita el acceso al SIDH a las organizaciones sindicales constituidas u operantes en Cuba. En este sentido, véase, Corte IDH, Títularidad de derechos de las personas jurídicas en el sistema interamericano de derechos humanos (interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46 y 62.3 de la convención americana sobre derechos humanos, así como del artículo 8.1.a y b del protocolo de san salvador). Opinión Consultiva OC-22/16, de 26 de febrero de 2016, Serie No. 22, párr. 99 a 105.

³⁵⁸ OEA, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: “Protocolo de San Salvador, 1988. Artículo 8. 1.a.

³⁵⁹ OEA, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: “Protocolo de San Salvador, 1988. Artículo 8.1.b.

³⁶⁰ Corte IDH, Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 1 de julio de 2009. Serie C, No. 198, párr. 101; Corte IDH, Caso Lagos del Campo Vs. Perú, citada, 2017, párr. 141.

³⁶¹ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 70.

³⁶² CIDH, Compendio sobre derechos laborales y sindicales, párr. 49 y 50.

³⁶³ CIDH, Compendio sobre derechos laborales y sindicales, 2020, párr. 53.

³⁶⁴ CIDH, Compendio sobre derechos laborales y sindicales, 2020, párr. 54.

los derechos humanos pues, de lo contrario, no será posible el desarrollo de la libertad sindical³⁶⁵.

- 239.** Respecto a la libertad sindical, la Corte IDH ha señalado que el derecho a la libertad sindical es un principio general de derecho internacional³⁶⁶. La libertad sindical cumple una importante función social, pues la labor de los sindicatos permite conservar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras, y en esa medida su protección permite la realización de otros derechos humanos³⁶⁷. En el marco de la protección del derecho a la libertad de asociación en materia laboral, el derecho humano a la libertad sindical tiene connotaciones tanto colectivas como individuales³⁶⁸. En su vertiente colectiva, la libertad sindical protege la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha la estructura interna, actividades y programas de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio de este derecho. En su dimensión individual, esta libertad supone que cada persona puede determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación.
- 240.** Un componente esencial de la libertad sindical lo constituye la negociación colectiva, en tanto que comprende los medios necesarios para que las personas trabajadoras se encuentren en condiciones de defender y promover sus intereses³⁶⁹. La Corte IDH señala que este derecho se compone de diversos elementos, que incluyen -con carácter mínimo- los siguientes³⁷⁰: i) el principio de no discriminación de las personas trabajadoras en ejercicio de la actividad sindical; ii) la no injerencia directa o indirecta de los empleadores en los sindicatos de personas trabajadoras en las etapas de constitución, funcionamiento y administración; y iii) el estímulo progresivo a procesos de negociación voluntaria entre empleadores y personas trabajadoras que permitan mejorar, a través de contratos colectivos, las condiciones de empleo.
- 241.** En lo que respecta al derecho de huelga, la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte IDH, señala éste como uno de los derechos humanos fundamentales de las personas trabajadoras, que puede ser ejercido con independencia de sus organizaciones³⁷¹. En particular, la Corte establece que “los Estados

³⁶⁵ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 106 a 108.

³⁶⁶ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 70.

³⁶⁷ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, 5 de mayo de 2021, Serie No. 27, párr. 71. Corte IDH, Caso Ex trabajadores del organismo judicial Vs. Guatemala, citada, párr. 114.

³⁶⁸ Corte IDH, Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C, No. 72, párr. 153-159. Corte IDH, Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C, No. 121, párr. 69-77.

³⁶⁹ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 91.

³⁷⁰ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 94.

³⁷¹ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 95.

deben respetar y garantizar que éste pueda ser ejercido de manera efectiva por todas las personas trabajadoras, sin discriminación. Para tales efectos, deben adoptarse aquellas medidas necesarias para evitar que las condiciones y requisitos previos para que se establezca la huelga constituyan un obstáculo para su efectiva realización. Asimismo, el Estado debe garantizar que las personas trabajadoras pueden ejercer su derecho de huelga sin ser objeto de penalización por parte del empleador particular o del propio Estado. En este sentido, los Estados deben suprimir aquellas normas penales que puedan ser utilizadas para perseguir el ejercicio del derecho de huelga³⁷².

B. Normativas internas sobre derechos sindicales

242. En materia sindical, el ordenamiento jurídico cubano está presidido por la Constitución de 2019, pues es la que se consagra el derecho a la libertad sindical, como parte del derecho de asociación. En lo que respecta al ejercicio de este derecho, interesan las disposiciones del Código de Trabajo que regulan la actividad de las organizaciones sindicales y de los representantes sindicales, así como los límites a este derecho establecidos en el Código Penal tras su reciente reforma.

1. La Constitución de 2019

243. En el marco de la Constitución de la República de Cuba³⁷³, el derecho a la libertad sindical se encuentra subsumido en un derecho más amplio: el derecho de asociación, reconocido en el artículo 56 de la Carta Magna, siempre que sea con fines pacíficos y lícitos³⁷⁴. No existe una ley que desarrolle estos derechos constitucionales, regulando el proceso de autorización y realización de reuniones y manifestaciones en los términos reconocidos por la Constitución. De acuerdo con el cronograma legislativo aprobado por la Asamblea Nacional el 20 de diciembre de 2019, se preveía la tramitación de una iniciativa por la que se regularía el derecho a manifestarse -el decreto-ley de Manifestación y Reunión- cuya aprobación estaba prevista en septiembre de 2020³⁷⁵. Su tramitación quedó postergada

³⁷² Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 111.

³⁷³ Cuba, [Constitución de la República](#).

³⁷⁴ Cuba, [Constitución de la República](#), artículo 56: “Los derechos de reunión, manifestación y asociación, con fines lícitos y pacíficos, se reconocen por el Estado siempre que se ejerzan con respeto al orden público y el acatamiento a las preceptivas establecidas en la ley”.

³⁷⁵ Cuba, [Acuerdo IX-49 \(GOC-2020-24-O2\) Aprueba el Cronograma Legislativo para la actual Legislatura](#), 2020.

por motivo de la pandemia de COVID-19 y en el cronograma legislativo del año 2022 no ha sido incluida³⁷⁶.

244. Aunque el derecho de asociación reconoce a los sindicatos y, en consecuencia, la libertad sindical, la Constitución cubana sólo reconoce a la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), citándola expresamente en los artículos 134, 164 y 227 respecto al derecho del Secretario General de la CTC a asistir a las reuniones del Consejo de Ministros y otorgar a la CTC iniciativa de ley e iniciativa para promover reformas a la Constitución.³⁷⁷ La existencia de una estructura sindical unitaria y el rechazo del Estado al reconocimiento del pluralismo sindical se opone a los principios más básicos en materia de libertad sindical, reconocidos no solo en la Constitución cubana sino, también, en los convenios internacionales suscritos por el propio Estado cubano³⁷⁸.
245. En el Examen Periódico Universal de la ONU, varias entidades señalaron que, en Cuba un elevado número de trabajadores estaban sindicados y protegidos por convenios colectivos, así como los sindicatos podían participar en la administración de justicia en el ámbito laboral y tenían derecho a realizar inspecciones. Sin embargo, otros grupos afirmaron que ningún sindicato, salvo la CTC, estaba legalmente reconocido y que los activistas sindicales independientes eran sistemáticamente reprimidos por el gobierno³⁷⁹.

2. Ley de Asociaciones

246. El derecho de asociación en Cuba se rige por las disposiciones de la Ley No. 54 de Asociaciones, de 27 de diciembre de 1985³⁸⁰ y su Reglamento, aprobado por la Resolución No. 53/86 del Ministerio de Justicia, de 14 de julio de 1986³⁸¹, en el que se establecen normas complementarias para la ejecución de la citada Ley.

³⁷⁶ Cuba, [Acuerdo Número IX-115](#), 2021.

³⁷⁷ Cuba, [Constitución de la República](#), artículos 134 y 164.

³⁷⁸ En este sentido, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha afirmado que “El derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear, en un clima de plena seguridad, organizaciones independientes tanto de las que ya existen como de todo partido político”. Véase, OIT Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018, párr. 475. Comité de Libertad Sindical, 353º informe, Caso núm. 2516, párr. 999 y 372º informe, Caso núm. 3025, párr. 151. Por su parte, la Corte IDH considera que “un individuo no goza del pleno ejercicio del derecho a la libertad de asociación si en realidad esta potestad es inexistente o se reduce de tal forma que no pueda ponerla en práctica”. Véase, Corte IDH, Caso Huilca Tecse Vs. Perú, citada, párr. 77.

³⁷⁹ CIDH, [Informe sobre la Situación de derechos humanos en Cuba](#), párr. 136.

³⁸⁰ Cuba, ANPP, Ley No. 54/85 Ley de Asociaciones, de 27 de diciembre de 1985.

³⁸¹ Cuba, Ministerio de Justicia, Resolución No. 53/86 Reglamento de la Ley No. 54 de 27 de diciembre de 1985, "Ley de Asociaciones", de 15 de julio de 1986.

247. Las asociaciones que, conforme a lo establecido en el artículo 2 la Ley de Asociaciones, podrán constituirse en el país son las siguientes: a) científicas o técnicas; b) culturales y artísticas; c) deportivas; d) de amistad y solidaridad y e) cualesquiera otras que, conforme a la Constitución y esta Ley, propongan fines de interés social³⁸². Para su constitución, la Ley establece un número mínimo de 30 miembros³⁸³ y deberán disponer de estatutos o reglamentos internos que rijan su objetivo, funcionamiento, desarrollo de actividades y demarcación territorial³⁸⁴.
248. Cumplidos estos requisitos, los fundadores o iniciadores de la asociación deberán presentar solicitud de autorización para su constitución al Ministerio de Justicia, siguiendo los trámites establecidos en el artículo 12 y siguientes del Reglamento de Asociaciones. Dicha inscripción determinará la adquisición de personalidad jurídica³⁸⁵. La resolución denegando o autorizando la constitución de la asociación se dictará dentro del término de 60 días hábiles siguientes a la fecha en la que se reciba el informe del Ministerio de Justicia³⁸⁶.
249. Las asociaciones y sus directivos podrán ser objeto de sanción administrativa contra las cuales cabrá interponer recurso de alzada ante el Ministerio de Justicia en el plazo de 30 días hábiles desde la fecha de notificación de la resolución y, a su vez, la resolución del recurso de alzada podrá ser impugnada en sede judicial³⁸⁷.
250. Según el informe presentado por organizaciones de la sociedad civil para el Examen Periódico Universal a Cuba en mayo de 2018, la legislación cubana no cumpliría con los estándares internacionales y las mejores prácticas relacionadas con el derecho a la libertad de asociación. Además, el régimen interno estaría sujeto a discrecionalidad de las autoridades administrativas, requiriendo de trámites y requisitos sin contar con un proceso de revisión o recurso efectivo para impugnar las decisiones de denegación de registro³⁸⁸.
251. De acuerdo con el cronograma legislativo aprobado por la ANPP para el año 2022, estaba prevista en diciembre de 2022 la aprobación de una nueva ley de asociaciones -la Ley de Formas Asociativas- por la que se regularían los

382 Cuba, ANPP, Ley No. 54/85 Ley de Asociaciones, de 27 de diciembre de 1985, artículo 2.

383 Cuba, ANPP, Ley No. 54/85 Ley de Asociaciones, de 27 de diciembre de 1985, artículo 5.

384 Cuba, ANPP, Ley No. 54/85 Ley de Asociaciones, de 27 de diciembre de 1985, artículo 4.

385 Cuba, Ministerio de Justicia, Resolución No. 53/86 Reglamento de la Ley No. 54 de 27 de diciembre de 1985, "Ley de Asociaciones", de 15 de julio de 1986, artículo 19.

386 Cuba, Ministerio de Justicia, Resolución No. 53/86 Reglamento de la Ley No. 54 de 27 de diciembre de 1985, "Ley de Asociaciones", de 15 de julio de 1986, artículo 17.

387 Cuba, ANPP, Ley No. 54/85 Ley de Asociaciones, de 27 de diciembre de 1985. Artículo 19.

388 Cubalex y Robert F. Kennedy Human Rights, Informe sobre el derecho de asociación en Cuba para el Examen Periódico Universal a Cuba en mayo de 2018 (3er Ciclo), 3 de octubre de 2017.

requisitos para la autorización de la creación de las formas asociativas y su funcionamiento³⁸⁹.

3. El Código de Trabajo Cubano

252. Para garantizar el derecho contenido en el artículo 56 de la Constitución, el Código de Trabajo regula las organizaciones sindicales. En este sentido, el artículo 12 establece que “El Estado reconoce y estimula a las organizaciones sindicales que agrupan en su seno a los trabajadores de los diferentes sectores y ramas de la economía y representan sus derechos e intereses específicos, con independencia de la naturaleza o características de su relación de trabajo”³⁹⁰. Se reconoce, además, el derecho de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales en el ámbito y nivel en que desarrollen sus actividades³⁹¹.
253. En lo que respecta a los representantes sindicales, se les reconocen no sólo facilidades para el desempeño de sus funciones -locales y recursos que formen parte del patrimonio del empleador- sino también las garantías necesarias para el ejercicio de su gestión. Así, no pueden ser trasladados, objeto de medidas disciplinarias, ni despedidos por el ejercicio de sus funciones sindicales o afectar sus condiciones laborales- siempre y cuando realicen sus funciones conforme a la ley³⁹².

4. Código Penal

254. La ANPP aprobó en sesión extraordinaria el 15 de mayo de 2022 un nuevo Código Penal en Cuba³⁹³, que sustituye las regulaciones contenidas en la Ley No. 62 de 29 de diciembre de 1987.
255. En relación con el derecho de asociación, el nuevo Código Penal limita el ejercicio de los derechos de libre asociación y reunión y, en algunos casos, aumenta las penas por pertenecer a una organización no inscrita en el registro correspondiente. Si hasta ahora la pertenencia a una asociación no inscrita se castigaba con una pena de privación de libertad de 1 a 3 meses o una multa de hasta 100 cuotas³⁹⁴, la nueva redacción del artículo 274 del Código Penal incrementa la pena de privación de libertad de 6 meses a 2

³⁸⁹ Cuba, Acuerdo Número IX-115, 2021.

³⁹⁰ Cuba, Código de Trabajo, artículo 12.

³⁹¹ Cuba, Código de Trabajo, artículo 13.

³⁹² Cuba, Código de Trabajo, artículos 16 y 17.

³⁹³ Cuba, Código Penal, 2022.

³⁹⁴ Según el artículo 208.1 de la Ley No. 62 “Código Penal”: “1. El que pertenezca como asociado o afiliado a una asociación no inscrita en el registro correspondiente, incurre en sanción de privación de libertad de uno a tres meses o multa hasta cien cuotas. 2. Los promotores o directores de una asociación no inscrita incurren en sanción de privación de libertad de tres meses a un año o multa de cien a trescientas cuotas”.

años y la multas de 200 a 500, cuotas³⁹⁵, es decir, para los miembros de las organizaciones de la sociedad civil independiente a quienes -además- con la nueva redacción del tipo penal, les podrían confiscar sus bienes como sanción accesoria.

256. Igualmente, en relación con el artículo 143 del nuevo Código Penal que tipifica una figura delictiva denominada “Otros actos contra la seguridad del Estado”, cabe destacar que cualquier persona, por sí o en representación de una organización no gubernamental, que apoye, fomenta, financie, provea, reciba o tenga en su poder fondos, recursos materiales o financieros, con el propósito de sufragar actividades contra el Estado y su orden constitucional, incurrirá en una sanción de privación de libertad de 4 a 10 años³⁹⁶.
257. Algunas organizaciones de la sociedad civil han manifestado su preocupación ante esta nueva regulación que representaría una amenaza para el ejercicio de los derechos de libre asociación y reunión por parte de la sociedad civil³⁹⁷. El lenguaje ambiguo, amplio e impreciso utilizado para tipificar este delito daría la posibilidad de invocar cualquier fundamento legal con el fin de criminalizar a cualquier individuo u organización. Esto estaría generando una grave preocupación entre la población cubana.
258. Por su parte, la CIDH ha manifestado su preocupación por el posible uso de determinados tipos penales contemplados en el nuevo Código Penal como herramienta del Estado cubano para criminalizar el ejercicio legítimo de las libertades de expresión, reunión y asociación³⁹⁸.

C. *Situación de los derechos sindicales en Cuba*

259. En relación con los derechos sindicales, aunque Cuba ha ratificado los Convenios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva y ha actualizado su legislación laboral en el año 2013 -mediante la promulgación

³⁹⁵ Según lo dispuesto en el artículo 274 del nuevo Código Penal: “1. Los promotores, organizadores o directores de una asociación no autorizada para constituirse, incurrir en sanción de privación de libertad de seis meses a dos años o multa de doscientas a quinientas cuotas, o ambas. 2. Quien pertenezca, como asociado o afiliado, a una asociación no autorizada para constituirse, incurre en sanción de privación de libertad de seis meses a un año o multa de cien a trescientas cuotas, o ambas. 3. A los responsables de los hechos previstos en los apartados anteriores, el tribunal puede imponerles la sanción accesoria de confiscación de bienes”.

³⁹⁶ Cuba, Código Penal, 2022, artículo 143.

³⁹⁷ Race & Equality, “Alerta sobre nuevo Código Penal que recrudece la criminalización del ejercicio de derechos fundamentales”, 14 de junio de 2022.

³⁹⁸ CIDH[@CIDH]. (20 de mayo de 2022) Cuba. Ante la aprobación del nuevo Código Penal el #15MAY, #CIDH y @RELE_CIDH expresan preocupación por tipos penales que pudieran emplearse para criminalizar el ejercicio legítimo de las libertades de expresión, reunión y asociación [Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/CIDH/status/1527665963507802114>

de la Ley No. 116 por la que se aprueba el Código de Trabajo-, existen severas limitaciones para la formación de sindicatos independientes. En este sentido, el Gobierno cubano solo permite de facto una confederación de sindicatos controlados por el Estado: la Central de Trabajadores de Cuba (en adelante, “CTC”)³⁹⁹.

260. Este apartado se centrará en el análisis del derecho a la libertad sindical y los principales patrones de violación del mismo; el derecho a la negociación colectiva y la falta de participación real de las personas trabajadoras en tales procesos de negociación; y en la represión del derecho de huelga por parte del Estado cubano.

1. La libertad sindical y sus principales patrones de violación

261. Según el 98,4% de los testimonios de personas cubanas recabados por la CIDH y la REDESCA, no existiría la libertad sindical y de asociación en Cuba. La CIDH y la Relatoría Especial DESCA han recibido información en la que se resalta la falta de pluralismo sindical en el Estado cubano, que derivaría de la imposibilidad de registrar sindicatos independientes, así como de la inexistencia del derecho a la libre sindicación de las personas trabajadoras. Esta restricción a la libertad de crear asociaciones sindicales haría inviable la realización de actividades sindicales por parte de los líderes y lideresas sindicalistas independientes.

a. Inexistencia de la libertad de asociación en el ámbito laboral

262. En el marco del Informe de la CIDH sobre la situación de los derechos humanos en Cuba (2020), la Comisión y la REDESCA afirmaban que, a pesar de que la legislación laboral en Cuba autoriza la fundación de sindicatos independientes, en la práctica solo se permitía una confederación de sindicatos de trabajadores controlada por el Estado⁴⁰⁰.

263. De acuerdo con la información recibida por la CIDH y la REDESCA, en Cuba existirían 18 sindicatos nacionales, estructurados por rama o sector, que se integran desde el año 1961 en una central sindical unitaria, la Central de Trabajadores de Cuba, siendo su antecedente la Confederación Nacional Obrera de Cuba (CNOC). La estructura de la CTC sería la siguiente:

- Congreso
- Consejo Nacional

³⁹⁹ HRW, *Events of 2019: World Report 2020*, 23 de enero de 2021.

⁴⁰⁰ CIDH, *Informe sobre la situación de los derechos humanos en Cuba*, 2020, párr. 252.

- Comité Nacional
 - Secretariado Nacional
 - 18 sindicatos nacionales
 - Sindicatos ramales
 - Comités Provinciales
 - Buró Sindical, a nivel empresa
 - Sección Sindical, constituida en el centro de trabajo
264. Los 18 sindicatos nacionales se estructurarían en función de las características de cada centro de trabajo y del número de afiliados. Cabe distinguir dos tipos de secciones sindicales: i) las secciones sindicales básicas, constituidas en un solo centro de trabajo, con 10 o más personas trabajadoras afiliadas y ii) las secciones sindicales territoriales, con afiliados de dos o más centros de trabajo de un mismo sindicato en el municipio.
265. Si bien la CIDH y la REDESCA toman nota de que, desde la reforma del Código de Trabajo, se ha suprimido la referencia expresa a la Central de Trabajadores de Cuba del texto normativo -que confería el monopolio de la representación sindical de los trabajadores del país⁴⁰¹- la situación de facto seguiría siendo la misma.
266. En este sentido, la CIDH y la REDESCA han recibido información respecto a la creación y funcionamiento de sindicatos independientes en Cuba por parte de organizaciones de la sociedad civil. Todas ellas confirman que, pese a tratarse de un derecho ampliamente expuesto en la legislación laboral estatal, se siguen incumpliendo los estándares internacionales en la materia⁴⁰², pues no se permite la creación ni el funcionamiento de sindicatos libres que no formen parte de la CTC⁴⁰³. Además, la única central sindical existente estaría controlada por el Estado y el Partido Comunista Cubano (PCC), pues el Secretario General de la CTC es miembro de la máxima dirección del Estado -el Buró Político- y del PCC⁴⁰⁴. Los sindicatos existentes no son, por tanto, verdaderamente independientes y no ejercen el papel de contrapeso en las relaciones laborales.

⁴⁰¹ OIT, *Observación (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106ª reunión CIT*, 2017.

⁴⁰² Principalmente, las disposiciones contenidas en los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y su protección, y sobre el derecho de sindicación y a la negociación colectiva, respectivamente.

⁴⁰³ Información proporcionada por Race & Equality en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

⁴⁰⁴ Información proporcionada por ASIC en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH

267. El Comité de Libertad Sindical de la OIT viene dando cuenta de la situación descrita. Desde hace varias décadas, se han examinado diferentes quejas relativas al no reconocimiento y la intervención por parte del Gobierno en el libre funcionamiento de organizaciones sindicales no afiliadas a la CTC⁴⁰⁵. A título de ejemplo, cabe mencionar las últimas recomendaciones del Comité expresadas con motivo de la última queja presentada por la ASIC en el Caso No. 3271, en las que se insta nuevamente al Gobierno cubano a garantizar el reconocimiento de esta organización sindical independiente, así como a garantizar su libre funcionamiento y el ejercicio de actividades sindicales⁴⁰⁶.
268. La CIDH y la Relatoría Especial DESCAs enfatizan la importancia de la libertad sindical para la defensa y reivindicación de los intereses colectivos de las personas trabajadoras⁴⁰⁷. Para ello, los Estados deben permitir el libre ejercicio de la libertad sindical, que no solo consiste en el reconocimiento teórico o formal del derecho a formar agrupaciones sino también, e inseparablemente, en garantizar el derecho para ejercer esa libertad⁴⁰⁸, para lo cual constituye un requisito *sine qua non* el reconocimiento y la garantía de la autonomía e independencia de las organizaciones sindicales⁴⁰⁹.
269. Respuesta a cuestionarios y testimonios de personas cubanas recabados por la CIDH y la REDESCA señalan conductas contrarias a la libertad sindical llevadas a cabo por parte del Estado cubano, como son el impedimento de la libre sindicación y de la creación de sindicatos independientes; la falta de representatividad de los sindicatos oficiales; la sindicación obligatoria a los sindicatos oficiales controlados por el Estado, así como el pago obligatorio de la cuota sindical. En este sentido, en una de las respuestas se afirma:

El trabajador no considera a la CTC su sindicato, sino un órgano más de la estructura de poder. El financiamiento de los sindicatos se hace a través el descuento compulsivo del salario de los trabajadores de las cuotas sindicales periódicas y algunas cuotas extraordinarias impuestas por diversas razones en base a un proceso de toma de decisiones ajeno completamente a los trabajadores.

A este financiamiento básico, habría que agregar los sueldos y otras prebendas de los sindicalistas que participan de la

⁴⁰⁵ Véanse casos núm. 1198, 1628, 1805, 1961, 2258 del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

⁴⁰⁶ OIT, Comité de Libertad Sindical, Informe Provisional núm. 397, marzo de 2022, párr. 364.

⁴⁰⁷ Corte IDH, Caso Huilca Tecse Vs. Perú, citada, párr. 71.

⁴⁰⁸ Corte IDH, Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C, No. 340, párr. 156.

⁴⁰⁹ CIDH, Informe de Fondo No. 25/15, Caso 10.737. Fondo. Víctor Manuel Isaza Uribe y familia, 21 de julio de 2015, párr. 145.

Asamblea Nacional o que forman parte de los directorios y las centenas de instituciones de la enmarañada estructura burocrática, tanto en las empresas estatales y la administración pública como en la administración de la “justicia” laboral⁴¹⁰.

270. Igualmente, algunos de los testimonios recogidos han señalado la falta de protección y defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras por los sindicatos oficiales. En este sentido, algunas de las personas entrevistadas afirmaron:

[...] El sindicato no funciona para nada y no defiende los derechos de los trabajadores. Solo sirven para recoger dinero e incidir políticamente en los trabajadores, además para convocar tareas fuera del horario laboral sin ningún incentivo⁴¹¹.

El sindicato en Cuba no representa los intereses de los trabajadores, es una especie de polea que actúa en favor de los intereses del partido⁴¹².

Deseo que en Cuba podamos asociarnos los obreros agrícolas de forma independiente a la CTC, para demandar nuestros intereses. Estamos sin representación sindical y el sindicato es lo mismo que el Estado. Así nunca podremos avanzar en nuestros derechos y justicia⁴¹³.

271. En el caso de las personas trabajadoras cuentapropistas, la CIDH y la REDESCA han recibido igualmente información en los que se apunta la imposibilidad de crear espacios de sindicalización independientes al Estado y la falta de protección de los derechos de las personas trabajadoras por cuenta propia⁴¹⁴. Así, algunas de las personas entrevistadas afirmaron:

El derecho de libre asociación está prohibido en Cuba, no permiten crear asociaciones con independencia del control estatal. En el año 2021 varios emprendedores intentamos en esas negativas circunstancias crear una red de emprendimientos con estatutos, llegando a participar 11 personas y en menos de dos semanas la Seguridad del Estado intervino la iniciativa

⁴¹⁰ Información proporcionada por la organización ASIC en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

⁴¹¹ CIDH, entrevista 61, 15 de julio de 2022, archivo CIDH.

⁴¹² CIDH, entrevista 37, 7 de agosto de 2022, archivo CIDH.

⁴¹³ CIDH, entrevista 23, 21 de julio de 2022, archivo CIDH.

⁴¹⁴ Información aportada en 4ª reunión de la Red de organizaciones de la sociedad civil respecto a la situación de los derechos humanos en Cuba (Red Cuba), 6 de octubre de 2021.

amenazando a algunos de nosotros, entre todos a ella, diciendo que se nos iba acusar por fraude o algún otro delito, y diciendo tumben la iniciativa que ustedes no van a poder hacer los que ustedes quieren. [...] Los emprendedores no tenemos derechos a asociarnos y se nos impide afiliarnos a un sindicato de nuestra elección, estamos en estado de desamparo, indefensión y de inseguridad total⁴¹⁵.

No tenemos ningún sindicato, ni organización que nos proteja ni vele por los derechos del trabajador en el sector no estatal⁴¹⁶.

Si deseas asociarte como profesional o como trabajador de un sindicato X, de manera independiente, pues eres perseguido y presionado psicológicamente para que no lo hagas, porque todos los derechos humanos laborales relacionados en ese sentido son vulnerados⁴¹⁷.

272. Respecto a las personas trabajadoras autónomas, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha afirmado que deben tomarse las medidas necesarias para garantizar que tales personas trabajadoras puedan disfrutar plenamente de los derechos sindicales, para así fomentar y defender sus intereses, incluido mediante la negociación colectiva, y de identificar en consulta con los interlocutores sociales interesados las particularidades de los trabajadores por cuenta propia que afectan a la negociación colectiva, con miras a establecer mecanismos específicos de negociación colectiva adecuados para los trabajadores autónomos, cuando sea pertinente⁴¹⁸.

273. Otro de los aspectos en los que se manifestaría la falta de libertad sindical es en materia de afiliación sindical de las personas trabajadoras. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Código de Trabajo la afiliación sindical es un acto voluntario, si bien su cuantía se fija mediante las escalas aprobadas por la Central de Trabajadores Cubanos⁴¹⁹. No obstante, de acuerdo con la información reportada por organizaciones de la sociedad civil y con los testimonios recabados por la Comisión y la REDESCA, la afiliación o membresía sería obligatoria para todas las personas trabajadoras al igual que el pago de las cuotas sindicales establecidas,

⁴¹⁵ CIDH, entrevista 6, 20 de julio de 2022, archivo CIDH.

⁴¹⁶ CIDH, entrevista 18, 17 de julio de 2022, archivo CIDH.

⁴¹⁷ CIDH, entrevista 1, 26 de septiembre de 2021, archivo CIDH.

⁴¹⁸ OIT, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, párr. 1285. Comité de Libertad Sindical, 376º informe, Caso núm. 2786, párrafo 349.

⁴¹⁹ Como parte de la Tarea Ordenamiento, la CTC estableció nuevas escalas para la cuota sindical en el año 2021., Juventud Rebelde, "Nuevas escalas aprobadas para la cuota sindical", 11 de enero de 2021.

destacando la presión ejercida públicamente contra aquellas personas que no la abonan⁴²⁰.

274. La Conferencia Internacional del Trabajo ha señalado que la misión fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de las personas trabajadoras y, para estos fines, es indispensable preservar la libertad e independencia del mismo. Los gobiernos no deberían tratar de transformar el movimiento sindical en un instrumento político y utilizarlo para alcanzar sus objetivos políticos, ni inmiscuirse en las funciones normales de un sindicato, tomando como pretexto que éste mantiene relaciones libremente establecidas con un sindicato⁴²¹.
275. La CIDH y la REDESCA instan al Estado a cumplir con las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT y, en consecuencia, a poner fin al monopolio sindical. En aras de promover la transición hacia el pluralismo sindical, también llaman al Estado de Cuba a reconocer y legitimar la creación de organizaciones sindicales libres, autónomas e independientes que permitan la defensa de los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidas las cuentapropistas.

b. Falta de protección y defensa de personas sindicalistas independientes

276. La CIDH y la Relatoría Especial DESCA vienen dando seguimiento constante a la situación de las personas defensoras de derechos humanos en Cuba y, entre ellas, a las personas sindicalistas independientes. En este sentido, se ha recibido información acerca de violaciones sistemáticas de la libertad sindical, que se manifiestan no solo en la imposibilidad de constituir organizaciones sindicales independientes, sino también en la detención, amenazas y arresto de sindicalistas independientes.
277. Según el informe elaborado por la Asociación Sindical Independiente sobre las protestas del 11 de julio de 2021, siete sindicalistas independientes habrían sido retenidos con motivo de tales protestas⁴²². A raíz de las mismas, la situación se habría agudizado pues el Estado habría llevado a cabo una fuerte represión y acoso contra sindicalistas independientes, lo que habría

⁴²⁰ Información recibida por la CIDH y la REDESCA en reunión de trabajo con sociedad civil para la elaboración de este informe, 14 de septiembre de 2022; CIDH, entrevista 63, 13 de julio de 2022, archivo CIDH.

⁴²¹ OIT, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, 2018, párr. 722-724.

⁴²² CIDH, V Informe Anual de la Relatoría sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la CIDH, OEA/SER.L/V/II Doc. 64 rev. 1, 26 de mayo de 2021, párr. 656.

derivado en su encarcelamiento, bajo acusaciones de comisión de delitos que, en muchas ocasiones, no estarían tipificados en el Código Penal⁴²³.

278. La CIDH y la REDESCA han recibido testimonios de sindicalistas independientes en los que se relatan las dificultades que encuentran al ejercicio de la libertad sindical debido a la amenaza constante de represión⁴²⁴. Del mismo modo, se han recibido testimonios de personas trabajadoras cuentapropistas que tratan de agruparse para formar un sindicato. Una de ellas afirmó:

El principal obstáculo para los emprendedores cubanos es la falta de libertades políticas [...] y entre ellas, especialmente el derecho a la libre asociación, derecho que yo misma intenté ejercer con un pequeño grupo de emprendedores y fuimos brutalmente atacados hasta desmembrar la red creada⁴²⁵.

279. Igualmente, cabe destacar los pronunciamientos de la OIT respecto a los ataques, hostigamiento y persecución -con detenciones, agresiones y despidos entre otros actos de discriminación e injerencia antisindical- a sindicalistas independientes en Cuba⁴²⁶, contando con el Caso No. 3271, presentado en el año 2016 por la ASIC, aún en activo⁴²⁷. Entre las recomendaciones efectuadas por el Comité de Libertad Sindical, se insta al Gobierno a abstenerse de restringir indebidamente el derecho de los dirigentes y afiliados de la mencionada asociación sindical a organizar y ejercer libremente sus actividades sindicales -tanto en el exterior del país como aquellas celebradas por medios virtuales-, así como a garantizar ciertas libertades públicas, como la libertad de movimiento en el territorio nacional, que les permita poder ejercer sus actividades sindicales sin injerencia de las autoridades⁴²⁸.
280. Asimismo, la CIDH otorgó medidas cautelares para proteger la vida e integridad personal del Secretario General de la Confederación de Trabajadores Independientes de Cuba, Iván Hernández Carrillo, quien fuera objeto de una serie de presuntas agresiones físicas, amenazas, arrestos y

⁴²³ Información recibida por la CIDH y la REDESCA en reunión de trabajo con sociedad civil para la elaboración de este informe, 2 de diciembre de 2021.

⁴²⁴ Información recibida por la CIDH y la REDESCA en reunión de trabajo con sociedad civil para la elaboración de este informe, 2 de diciembre de 2021.

⁴²⁵ Información aportada en 9ª reunión de la Red de organizaciones de la sociedad civil respecto a la situación de los derechos humanos en Cuba (Red Cuba), 21 de septiembre de 2022.

⁴²⁶ Según la información obrante en la página web de la OIT, existen un total de 17 casos relacionados con limitaciones al ejercicio de la libertad sindical. Normlex [Freedom of association cases](#), 20 de octubre de 2022 (última visita).

⁴²⁷ OIT, Comité de Libertad Sindical, [Caso núm. 3271](#), 21 de diciembre de 2016.

⁴²⁸ OIT, Comité de Libertad Sindical, [Informe Provisional núm. 397](#), marzo de 2022.

actos intimidatorios perpetrados por parte de agentes del Departamento de Seguridad del Estado de Cuba como consecuencia de sus actividades como líder sindical⁴²⁹.

281. La Corte IDH ha afirmado en numerosas ocasiones que el derecho humano a la libertad sindical tiene connotaciones tanto colectivas como individuales. En su dimensión o vertiente individual, esta libertad supone que cada persona puede determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación⁴³⁰. Además, ha indicado que el ámbito de protección que se reconoce al derecho a la libertad de asociación en el contexto laboral se extiende también a organizaciones que, aun cuando tengan una naturaleza distinta a la de los sindicatos, persigan fines de representación de los intereses legítimos de los trabajadores⁴³¹.
282. Del mismo modo, la Corte IDH en la Sentencia del caso *Huilca Tecse Vs. Perú* ha señalado la obligación de los Estados de garantizar el libre ejercicio de este derecho:

[...] El Estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, de lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses ⁴³².

283. Aunado a ello, ha indicado que:

La ejecución extrajudicial de una lideresa o líder sindicalista [...] puede tener un efecto amedrentador en los trabajadores del movimiento sindical y con esto se disminuye la libertad de un grupo determinado de ejercer el derecho a la libertad de asociación⁴³³.

284. En este marco, la CIDH y la REDESCA señalan la importancia de que el Estado cubano reconozca la autonomía e independencia de los sindicatos y permita el ejercicio libre de la libertad sindical, esto es, sin que ninguna persona sea

⁴²⁹ CIDH, [Resolución 5/2013, MC 245/13](#) Asunto Iván Hernández Carrillo Respecto de Cuba. 28 de octubre de 2013.

⁴³⁰ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 80.

⁴³¹ Corte IDH, Caso *Lagos del Campo Vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C, No. 340, párr. 158.

⁴³² Corte IDH, Caso *Huilca Tecse Vs. Perú*, citada, párr. 77.

⁴³³ Igualmente, véanse, Corte IDH, *Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 10 de julio de 2007. Serie C, No. 167, párr. 146. Corte IDH, *Caso Lagos del Campo Vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C, No. 340, párr. 156.

agredida en su integridad personal, amenazada, perseguida, hostigada, privada del acceso al empleo, discriminada o despedida injustificadamente como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical⁴³⁴. En este contexto, exhortan al Estado a cesar las acciones de acoso y estigmatización de personas sindicalistas independientes y, particularmente, a cesar la política de criminalización contra ellas, absteniéndose de utilizar el derecho penal con carácter abusivo mediante la incoación de acciones infundadas en su contra, con el objeto de generar un hostigamiento que desestime el ejercicio de sus derechos.

2. El derecho a la negociación colectiva y la falta de participación real de las personas trabajadoras

285. La negociación colectiva es un derecho fundamental y mecanismo básico del diálogo social, a través del cual los empleadores y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo -como salario, tiempo de trabajo, formación y capacitación profesional, etc.- adecuadas para el mantenimiento de unas buenas relaciones laborales⁴³⁵. El objetivo de la negociación colectiva no es otro que el de establecer un contrato o convenio colectivo que regule las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores⁴³⁶.
286. Pese a que el Código de Trabajo regula en su artículo 12 el derecho de las organizaciones sindicales a concertar con el empleador un convenio colectivo de trabajo y que en su Capítulo XIV se regulan explícitamente, la CIDH y la REDESCA toman nota sobre las informaciones recibidas acerca de la inexistencia de una negociación colectiva libre y voluntaria en el país entre las organizaciones sindicales y los empleadores que permita reequilibrar el poder empresarial, dada la intervención de las autoridades públicas en tales procesos, que alteraría el carácter de tales negociaciones.
287. En las respuestas a los cuestionarios realizados por la CIDH y la REDESCA y en los testimonios recabados, se señala la inexistencia de un verdadero diálogo social; de verdaderas negociaciones colectivas para la mejora de las condiciones de vida y trabajo por parte de las fuerzas sindicales y; la imposición de las condiciones laborales sin posibilidad de recurrir a procedimientos de negociación colectiva que les permitan defender o reivindicar sus intereses en un diálogo directo con sus empleadores. En este sentido, en una respuesta al cuestionario se afirma:

⁴³⁴ CIDH, [Informe sobre la situación de las defensoras y defensores de los Derechos Humanos en las Américas](#), OEA/Ser.L/V/II. Doc. 66, 31 de diciembre de 2011, párr. 261.

⁴³⁵ OIT, [Negociación colectiva, guía de políticas](#), 2016, pág. 2.

⁴³⁶ OIT, [Negociación colectiva, guía de políticas](#), 2016, pág. 3.

Frente a la no existencia de tales negociaciones colectivas, cualquier documento como el convenio colectivo de trabajo o el destino de presupuestos e inversiones se elaboran por un grupo reducido de personas siempre con mayoría de la administración y después se les informa a los trabajadores los cuales no tienen ningún protagonismo en estas decisiones importantes⁴³⁷.

288. Asimismo, algunas de las personas entrevistadas afirmaron:

El sindicato dice que la norma viene pactada desde el Ministerio de la Agricultura y que contra eso nada se puede hacer, menos ahora que el país está en crisis y se requiere de los trabajadores un aporte en concepto de sacrificio por el bien común y de la Revolución. [...]hemos dicho que ya no es un aporte excepcional sino regular y nos dice que debemos seguir dando el paso al frente por la seguridad alimentaria del pueblo⁴³⁸.

Varios trabajadores hemos trasladado el planteamiento [insuficiencia salarial] a nuestro representante sindical, pero este nos aconseja seguir porque cualquier acción de subida de salario es por voluntad e iniciativa de la dirección del país, elemento que no está en su alcance y que puede generar consecuencias⁴³⁹.

Todo fue impuesto, sin arreglo a negociación previa ni respaldo de la organización sindical, si reclama al Órgano de Justicia laboral de Base podría tener otras consecuencias⁴⁴⁰.

289. La Corte IDH ha establecido como fundamental la protección del derecho a la negociación colectiva y a la huelga, como herramientas esenciales de los derechos de asociación y a la libertad sindical⁴⁴¹. Por su parte, la CIDH y la REDESCA establecen que la negociación colectiva es un procedimiento que forma parte de los derechos laborales colectivos básicos destinados a que los trabajadores defiendan o reivindiquen conjuntamente sus intereses en un diálogo directo con sus empleadores. En este sentido, la Comisión recordó en el Séptimo Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en Cuba de 4 de octubre de 1983:

El derecho de huelga y el de negociación colectiva, aunque no se enumeran específicamente en la Declaración Americana de los

⁴³⁷ Información proporcionada por 39. en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

⁴³⁸ CIDH, entrevista 55, 21 de julio de 2022, archivo CIDH.

⁴³⁹ CIDH, entrevista 40, 17 de julio de 2022, archivo CIDH.

⁴⁴⁰ CIDH, entrevista 56, 15 de julio de 2022, archivo CIDH.

⁴⁴¹ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 124.

Derechos y Deberes del Hombre están estrechamente relacionados con los derechos laborales fundamentales.

Además, la Carta de la Organización de los Estados Americanos declara en su Artículo 43 que: Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores⁴⁴².

En vista de esto, la Comisión considera que el derecho de huelga y el de negociación colectiva deben considerarse, implícitamente, como derechos colectivos básicos⁴⁴³.

290. Igualmente, la OIT reconoce el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo como elemento esencial de la libertad sindical⁴⁴⁴. Destaca que los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa.
291. La CIDH y la REDESCA reiteran la importancia de la negociación colectiva como elemento esencial de la libertad sindical que permite a las organizaciones sindicales negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo y hacen un enfático llamado al Estado para que las autoridades públicas se abstengan de toda intervención o injerencia que tienda a limitar o entorpecer el ejercicio de este derecho colectivo.
292. Por otro lado, de acuerdo con las informaciones recibidas por la CIDH y la Relatoría Especial DESCA, la ausencia de la negociación colectiva sería particularmente preocupante en los casos en los que las personas trabajadoras prestan servicios para empresas de capital extranjero, siendo contratadas a través de agencias empleadoras estatales.

⁴⁴² CIDH, [Compendio sobre derechos laborales y sindicales](#), 2020, párr. 53.

⁴⁴³ CIDH, [Compendio sobre derechos laborales y sindicales](#), 2020, párr. 53.

⁴⁴⁴ OIT [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), 2018, párr. 1232. Comité de Libertad Sindical, 376º informe, Caso núm. 3067, párr. 950 y Caso núm. 3113, párr. 990.

a. **Negociación colectiva en el marco de la Ley de Inversión Extranjera**

293. La Ley No. 118 de Inversión Extranjera establece el marco legal de la inversión extranjera en el territorio nacional cubano⁴⁴⁵ e instaura las relaciones de empleo entre las empresas de capital mixto o totalmente extranjero y las personas trabajadoras, con intermediación de las agencias o entidades empleadoras. No existe, por tanto, la contratación directa por parte de las empresas de capital extranjero, sino que éstas deberán contactar con la agencia empleadora estatal que se encarga de la facilitación de la fuerza de trabajo a empresas extranjeras en el sector correspondiente⁴⁴⁶. En particular, el artículo 12.1 de esta disposición normativa establece que el salario se fijará por acuerdo entre la entidad empleadora y la empresa mixta o con capital extranjero⁴⁴⁷; de ello se infiere que es el propio Estado quien asume el rol de negociador en materia de derechos salariales y condiciones laborales, siendo irrelevante el papel de los sindicatos.
294. Igualmente, en la Zona Especial de Desarrollo Mariel (ZED Mariel) - establecida al margen de la Ley de Inversión Extranjera por una normativa especial⁴⁴⁸- existen ciertas particularidades en materia de empleo reguladas en la Resolución No. 42⁴⁴⁹. En lo que respecta a las cuantías a pagar por el suministro de la fuerza de trabajo, el artículo primero de la citada Resolución establece que éstas se acuerdan entre la entidad cubana designada⁴⁵⁰ y el concesionario o usuario extranjero de la Zona Especial de

⁴⁴⁵ Cuba, Gaceta Oficial, Ley No. 118 Ley de Inversión Extranjera, de 9 de abril 2014, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 20, de 16 de abril de 2014 en la versión actualizada a 7 de febrero de 2020.

⁴⁴⁶ No existe información sistematizada sobre las entidades empleadoras cubanas ni un registro oficial de todas aquellas entidades que actúan como intermediarios de las empresas de capital extranjero. De acuerdo con la información relevada, todas estas entidades se encontrarían subordinadas principalmente a los Ministerios de Interior y al Ministerio de las Fuerzas Armadas, entre ellas y de forma no exhaustiva se pueden citar, el Grupo de Administración Empresarial (Gaesa), el Grupo de Turismo Gaviota o Almacenes Universales (Ausa). Sin embargo, existen múltiples entidades empleadoras subordinadas a otros ministerios como el de Turismo o el de Agricultura, entre otros.

⁴⁴⁷ Artículo 12.1 “El salario se fija por acuerdo entre la entidad empleadora y la empresa con capital extranjero teniendo en cuenta la complejidad, las condiciones del trabajo y requisitos adicionales de los cargos”.

⁴⁴⁸ Cuba, Gaceta Oficial, Decreto-Ley No. 313 “de la Zona Especial de Desarrollo Mariel”, 20 septiembre 2013, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 26, de 23 de septiembre de 2013.

⁴⁴⁹ Cuba, Gaceta Oficial, Resolución No. 42 (GOC-2020-807-EX69), de 25 de noviembre de 2020, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 69, de 20 de diciembre de 2020.

⁴⁵⁰ De acuerdo con la información contenida en la Gaceta Oficial No. 26 Extraordinaria, de 23 de septiembre de 2013 y Gaceta Oficial No. 23 Extraordinaria, de 7 de mayo de 2014, las entidades empleadoras de la Zona Especial de Desarrollo Mariel serían las siguientes: Agencia Almacenes Universales; el Grupo BioCubaFarma; Empresa Empleadora de la Construcción; Empresa Comercializadora de Servicios Técnicos y Tecnológicos (Tecnosime); Empresa de Servicios de Ingeniería Eléctrica Cubana (Siecta); Empresa de Preparación y Suministro de Fuerza de Trabajo de Cubapetróleo: Petroempleo; Empresa Empleadora del Ministerio de la Agricultura: Cubatabaco; Empresa de Servicios Especializados de las Comunicaciones (Delta); Agencia

Desarrollo Mariel. Por ende, se puede concluir que en la ZED Mariel tampoco existiría el diálogo social ni la negociación colectiva, pues las condiciones laborales serían impuestas a los trabajadores en virtud del acuerdo alcanzado entre el Estado o las agencias empleadoras y las empresas extranjeras.

295. A la luz de lo expuesto, la Comisión recuerda que la negociación colectiva, como componente esencial de la libertad sindical, comprende los medios necesarios para que las personas trabajadoras se encuentren en condiciones de defender y promover sus intereses, razón por la cual los Estados deben abstenerse de interferir en los procesos de negociación⁴⁵¹. En este sentido, la CIDH y la REDESCA llaman al Estado a respetar el derecho a la negociación colectiva conforme a los estándares internacionales existentes en la materia, incluyendo las regulaciones de la OIT, absteniéndose de imponer las condiciones laborales sin tener en cuenta los intereses de las personas trabajadoras del sector.

3. La represión del derecho de huelga por el Estado

296. Para el Comité de Libertad Sindical de la OIT la huelga es uno de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y de sus organizaciones, en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos y sociales⁴⁵². Aunque no se reconozca de forma expresa en los Convenios de la OIT este derecho es corolario indisociable del derecho de sindicación, protegido por el Convenio 87⁴⁵³ de la OIT y consiste en la interrupción temporal del trabajo (o disminución) voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores con el fin de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores⁴⁵⁴.
297. En el sistema interamericano, el derecho de huelga se ha entendido como la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo efectuado por las personas trabajadoras de una empresa o sector, que tiene por finalidad mejorar las condiciones de trabajo, salud y seguridad⁴⁵⁵. Se trata de un derecho reconocido expresamente como un derecho humano fundamental

Empleadora del Ministerio de Turismo: Empleatur; Empresa Empleadora del Ministerio de Transporte: Agemport; Corporación Cubaron o Inversiones Gamma.

⁴⁵¹ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 124.

⁴⁵² OIT, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, 2018, párr. 751 y 752.

⁴⁵³ OIT, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, 2018, párr. 754. Comité de Libertad Sindical, 372º informe, Caso núm. 3022, párr. 614; Comité de Libertad Sindical, 377º informe, Caso núm. 3107, párr. 240.

⁴⁵⁴ OIT, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, 2018, párr. 783. Comité de Libertad Sindical, 358º informe, Caso núm. 2716, párr. 862.

⁴⁵⁵ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 124.

de los trabajadores y trabajadoras que pueden ejercer con independencia de sus organizaciones⁴⁵⁶, así como un derecho en cabeza de las asociaciones gremiales en general⁴⁵⁷.

298. La CIDH y la REDESCA constatan que la legislación cubana no contempla el derecho de huelga por lo que el propio marco jurídico imposibilitaría las medidas de acción colectiva para la defensa de los derechos de las personas trabajadoras. El Gobierno cubano ha informado al Comité de Libertad Sindical en varias ocasiones respecto de este derecho, afirmando que la legislación nacional no reglamenta, limita o prohíbe las huelgas ni las leyes penales establecen sanción alguna por el ejercicio de estas acciones, siendo una prerrogativa de las organizaciones sindicales decidir al respecto⁴⁵⁸. Sin embargo, han recibido información por parte de sociedad civil acerca de la calificación de ilícita de toda acción colectiva de las personas trabajadoras y su consideración de desorden público o atentado contra la paz y la seguridad social⁴⁵⁹, lo que implica que -en la práctica- su ejercicio está prohibido.
299. En relación con las consecuencias que puede acarrear el ejercicio del derecho de huelga, en las respuestas a los cuestionarios realizados por la CIDH y la REDESCA se señala:

El despido seguro de los que se atrevan a ejercer el derecho a huelga y la posterior persecución a que son sometidos, así como la negación de cualquier empleo futuro en el sector estatal o público⁴⁶⁰.

300. Asimismo, la Comisión y la Relatoría Especial DESCA han recibido también testimonios en los que se confirma la imposibilidad de ejercer el derecho de huelga debido a la persecución y el miedo a represalias de aquellas personas trabajadoras que realizan acciones pacíficas de protesta, además de amenazas de despido y de posibles acusaciones penales. Una de las personas entrevistadas señaló:

[...] Los 9 trabajadores que pactamos iniciar la huelga por ineficacia del salario tenemos miedo de consecuencias, muchos estamos arrepentidos de poner a nuestra familia en peligro⁴⁶¹.

⁴⁵⁶ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 95.

⁴⁵⁷ Corte IDH, Caso Ex trabajadores del organismo judicial Vs. Guatemala, citada, párr. 106.

⁴⁵⁸ OIT, Comité de Libertad Sindical, [Informe provisional núm. 386](#), junio 2018, párr. 226.

⁴⁵⁹ Información proporcionada por la organización ASIC en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

⁴⁶⁰ Información proporcionada por R.C.D. en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

⁴⁶¹ CIDH, entrevista 54, 8 de agosto de 2022, archivo CIDH.

301. La Comisión ha señalado que el derecho de huelga constituye una herramienta de los trabajadores para defender sus intereses⁴⁶². En el Informe de Fondo No. 157/19, Caso Ex trabajadores del organismo judicial de Guatemala, la CIDH estableció:

Si bien el derecho a la huelga no es absoluto, y puede ser limitado por ley, las restricciones deberán tener en cuenta el propósito de dicho derecho, de manera que los trabajadores y trabajadoras no vean restringido su derecho indebidamente o éste resulte inoperante en la práctica. Ahora bien, al igual que la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la CIDH entiende que el derecho a la huelga puede calificarse como una libertad en tanto que es necesario que el Estado se abstenga de interferir indebidamente en el ejercicio de dicho derecho como de asegurar que existan las condiciones y garantías necesarias para su realización efectiva. La CIDH observa que el disfrute del derecho a la huelga es un requisito previo, y a la vez, el resultado del disfrute de otros derechos humanos [...] ⁴⁶³.

302. Más recientemente -y en este mismo sentido-, la Opinión Consultiva de 2021 de la Corte IDH señala que el derecho de huelga es uno de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, que pueden ejercer con independencia de sus organizaciones⁴⁶⁴. En particular, estableció que:

En relación con el derecho de huelga, el Tribunal advierte que los Estados deben respetar y garantizar que éste puede ser ejercido de manera efectiva por todos los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminación. Para tales efectos, deben adoptarse aquellas medidas necesarias para evitar que las condiciones y requisitos previos para que se establezca la huelga constituyan un obstáculo para su efectiva realización. Asimismo, el Estado debe garantizar que los trabajadores y las trabajadoras pueden ejercer su derecho de huelga sin ser objeto de penalización por parte del empleador particular o del propio Estado. En este sentido, los Estados deben suprimir aquellas normas penales que puedan ser utilizadas para perseguir el ejercicio del derecho de huelga⁴⁶⁵.

303. Igualmente, la OIT viene manifestando la necesidad de garantizar que nadie sea discriminado o perjudicado en su empleo por el ejercicio pacífico del

⁴⁶² CIDH, *Compendio sobre derechos laborales y sindicales*, 2020, párr. 54

⁴⁶³ CIDH, Informe de Fondo No. 157/19. Caso 12.432. Ex trabajadores del organismo judicial, 28 de septiembre de 2019, párr. 84.

⁴⁶⁴ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 95.

⁴⁶⁵ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, citada, párr. 111.

derecho de huelga. Así, en las observaciones de la Comisión CEACR de 2016, se afirmó:

La Comisión recuerda que desde hace varios años viene formulando comentarios en relación a la falta de reconocimiento expreso del derecho de huelga en la legislación y la prohibición en la práctica de su ejercicio. La Comisión toma nota de que no hay disposiciones reconociendo expresamente el derecho de huelga en el nuevo Código del Trabajo⁴⁶⁶.

304. La CIDH y la REDESCA expresan su preocupación por la falta de legitimidad del derecho de huelga en el Estado cubano que impediría a los trabajadores y las trabajadoras disponer de un medio de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales. Al respecto, reiteran la importante labor que desempeñan las organizaciones sindicales en la defensa de los derechos humanos de los trabajadores que enfrentan condiciones laborales precarias en sus sitios de trabajo, siendo el derecho de huelga uno de los mecanismos de los que se valen los sindicatos para obtener respuestas a sus reclamos⁴⁶⁷. En este contexto, llaman al Estado al reconocimiento y legitimación por el ordenamiento jurídico cubano del derecho a la huelga, no solo como derecho humano fundamental de las personas trabajadoras, sino también como componente instrumental para la consecución de otros derechos fundamentales dentro del ámbito laboral en tanto que cauce del principio democrático participativo dentro de la esfera del trabajo.

⁴⁶⁶ OIT Observación (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106ª reunión CIT, 2017.

⁴⁶⁷ CIDH, Democracia y derechos humanos en Venezuela, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 54, 30 de diciembre de 2009, párr. 84.

CAPÍTULO 5

ACCESO A LA JUSTICIA, DEBIDO PROCESO Y PROTECCIÓN JUDICIAL

ACCESO A LA JUSTICIA, DEBIDO PROCESO Y PROTECCIÓN JUDICIAL

A. *Sistemas para la solución de conflictos laborales en Cuba*

305. En Cuba, de conformidad con el Código del Trabajo, la solución de conflictos de trabajo puede ser resuelta mediante dos sistemas: a) el Sistema de Justicia Laboral, cuando la reclamación se relaciona con “órganos, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales, en ambos casos su sistema empresarial y presupuestado; empresas y dependencias de las organizaciones políticas y de masas, entidades empleadoras de las inversiones extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo”; o b) el Sistema Judicial, en el caso de “los contratados por personas naturales autorizadas para ello y para los trabajadores asalariados de las formas asociativas y de las cooperativas, una vez agotado el procedimiento específico cuando así se establezca”⁴⁶⁸.
306. En el Sistema de Justicia Laboral (a), la solución de los conflictos de trabajo se realiza por los Órganos de Justicia Laboral (OJL) en la calidad de “primera instancia de reclamación para las medidas disciplinarias y los derechos de trabajo”⁴⁶⁹. Estos están compuestos por cinco miembros designados: uno por el jefe de la entidad, uno por el sindicato y tres trabajadores elegidos en asamblea⁴⁷⁰. Como segunda instancia, actúa el Tribunal Municipal Popular correspondiente⁴⁷¹.
307. Asimismo, está previsto en el Código de Trabajo la posibilidad de que la persona trabajadora solicite un procedimiento de revisión ante el Tribunal Supremo Popular contra las sentencias firmes dictadas por los Tribunales Municipales Populares. Según la norma cubana, esto se daría cuando la materia fuera de derecho de trabajo, y si la medida disciplinaria inicial impuesta fuera la de separación definitiva de la entidad, desde que se evidencie “su ilegalidad, arbitrariedad, improcedencia o injusticia notoria; o

⁴⁶⁸ Cuba, [Código de Trabajo](#), artículo 166.

⁴⁶⁹ Cuba, [Código de Trabajo](#), artículo 167.

⁴⁷⁰ Cuba, [Código de Trabajo](#), artículo 190.

⁴⁷¹ Cuba, [Código de Trabajo](#), artículo 167.

se conozcan nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas”⁴⁷².

308. Por otra parte, respecto al Sistema Judicial (b), aplicable al sector no estatal, la solución de conflictos laborales pueden darse de dos formas: i) para las personas trabajadoras contratadas por personas naturales autorizadas, la presentación de reclamaciones se hace directamente ante los Tribunales Municipales Populares; ii) en el caso de las formas asociativas y cooperativas de trabajo, las reclamaciones laborales se resuelven por un procedimiento específico, pudiéndose acudir a la vía judicial, una vez agotado dicho procedimiento, y según lo previsto en la norma específica⁴⁷³.
309. En este capítulo, se enfocará en el Sistema de Justicia Laboral (a), que comprende la mayoría de las relaciones laborales en Cuba. En particular, en el siguiente apartado, se dará atención al procedimiento administrativo obligatorio ante los Órganos de Justicia Laboral, que consisten en la primera instancia de solución de los conflictos laborales en Cuba; es decir, se presentan como la vía de acceso a la justicia para la reclamación de derechos por parte de las personas trabajadoras en Cuba.

B. La primera instancia de acceso a la justicia laboral en Cuba

310. Conforme se mencionó, la primera instancia de solución de los conflictos laborales en Cuba, en el marco del Sistema de Justicia Laboral, es realizada por los Órganos de Justicia Laboral, lo que se da a través de un procedimiento administrativo.
311. Según el Decreto n. 326, Reglamento del Código de Trabajo, los OJL se constituyen en las entidades empleadoras⁴⁷⁴ que cuentan con 50 o más trabajadores. Cuando en un municipio existen centros de trabajo con menos de 50 trabajadores que dependen de una misma entidad, puede constituirse entre ellos un Órgano de Justicia Laboral Territorial⁴⁷⁵. Además, en las entidades con menos de 50 trabajadores donde no se constituyen Órganos de Justicia Laboral, las reclamaciones en materia de disciplina y de derechos

⁴⁷² Cuba, Código de Trabajo, artículo 178.

⁴⁷³ Cuba, Código de Trabajo, artículo 180.

⁴⁷⁴ Según el Código de Trabajo de Cuba, “se considera entidad a los órganos, organismos, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección, empresas, unidades presupuestadas, dependencias de las organizaciones políticas y de masas. Asimismo, las cooperativas y las formas asociativas autorizadas por la ley, se consideran entidades con respecto a sus trabajadores asalariados”. Cuba, Código de Trabajo, artículo 10.

⁴⁷⁵ Cuba, Reglamento del Código del Trabajo, artículo 187.

- de trabajadores se conocen por otro OJL, con previa asignación por el Director de Trabajo Municipal.⁴⁷⁶ En forma excepcional, las entidades que, por motivos de fuerza mayor u otras causas justificadas, no cuenten con OJL, el Director de Trabajo Municipal designa “un Órgano preferentemente del mismo organismo para conocer las reclamaciones de los trabajadores”⁴⁷⁷.
312. En lo que refiere a la composición, los OJL están integrados por cinco o siete miembros efectivos. De estos, según el Reglamento del Código de Trabajo, “uno se designa por el jefe de la entidad, entre los cuadros o funcionarios, uno por la organización sindical, de los integrantes de su ejecutivo y tres trabajadores elegidos en asamblea”⁴⁷⁸. Para ello, según la norma cubana, estas personas deben cumplir con los siguientes requisitos: a) Ser trabajador de la entidad; b) tener buena actitud ante el trabajo y ser disciplinado; c) observar buena conducta social dentro y fuera de la entidad; y d) no haber sido sancionado por violaciones de la disciplina de trabajo, salvo que se haya rehabilitado”⁴⁷⁹.
313. En relación con la composición de los OJL, la CIDH ha recibido denuncias de organizaciones de la sociedad civil sobre la ausencia de criterios objetivos para la designación o elección de sus miembros integrantes, así como sobre la parcialidad de estos miembros en la apreciación de los casos⁴⁸⁰.
314. Aunado a ello, la Comisión y la REDESCA observan que, si bien la norma cubana establece que los referidos miembros de los OJL recibirían capacitación técnica, entre otros asuntos, en materia de legislación del trabajo⁴⁸¹, exfuncionarios públicos del Sistema de Justicia en Cuba relataron en sus testimonios a la Comisión que en realidad no tienen conocimiento técnico para el ejercicio de las funciones que se les exigen, y que hay una gran injerencia de la Administración estatal en los OJL, ya sea a través de la entidad empleadora o del sindicato que, por su vez, también sería controlado por el Partido Comunista, dado que no existiría efectiva libertad sindical en el sistema vigente en Cuba.
315. En particular, un ex fiscal en Cuba destacó en su testimonio a la CIDH que “es excepcional ver a un Órgano de Justicia Laboral que no esté parcializado con la Administración. [...] El Órgano está compuesto por trabajadores elegidos en asambleas en número de 5 o 7 miembros, que no tienen conocimiento de

⁴⁷⁶ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 188.

⁴⁷⁷ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 189.

⁴⁷⁸ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 190.

⁴⁷⁹ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 193.

⁴⁸⁰ Información recabada por la CIDH en la consulta pública realizada para el presente informe y corroborada en reuniones de la Red Cuba.

⁴⁸¹ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículos 198 y 199.

derecho y son resoluciones muy rudimentarias, basadas en modelos⁴⁸². En la misma línea, sociedad civil ha reportado a la Comisión que la parcialidad de los OJL estaría evidente “desde el momento en que uno de los miembros del OJL es cuadro del Partido Comunista de Cuba o funcionario designado por el jefe de la entidad⁴⁸³”.

316. Respecto al mandato de los miembros de los OJL, la norma cubana establece que son designados o elegidos por un período de dos años y medio. No obstante, antes del vencimiento de ese término, “pueden ser sustituidos cuando incumplen los requisitos establecidos para el desempeño de esta función, así como por renuncia, terminación de la relación de trabajo, incumplimiento de sus funciones u otras causas previstas en la ley”⁴⁸⁴.
317. En relación con el procedimiento ante los OJL, la norma cubana prevé que, para la solución de los conflictos en materia de disciplina o de derechos de trabajo, la persona trabajadora, o su representante, pueden acudir a cualquiera de los miembros del ÓJL, a través de: “a) un escrito con copia en que hacen constar los hechos que la motivan, proponiendo las pruebas que considere o b) una solicitud verbal de la que se levanta acta con las manifestaciones del reclamante y las pruebas que propone”⁴⁸⁵. Asimismo, según la previsión legal, “el miembro del Órgano que recibe la reclamación deja constancia escrita de la fecha en que la recibe y traslada al presidente o al secretario dentro de los tres (3) días hábiles posteriores el escrito o acta de reclamación, la que no puede ser rechazada, radicándola para el inicio del proceso”⁴⁸⁶.
318. En seguida, tras el examen de la reclamación por el OJL, y con al menos setenta y dos horas de antelación, el Presidente del Órgano cita a las partes a una comparecencia pública, a ser realizada dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de presentación del reclamo⁴⁸⁷. De conformidad con la norma cubana, esta comparecencia tendría el propósito de dar a conocer la reclamación y a practicar las pruebas admitidas. Asimismo, los miembros actuantes durante la misma podrían, con la autorización del Presidente, realizar preguntas a las partes, los testigos y los peritos⁴⁸⁸.

⁴⁸² CIDH, entrevista 22, 12 de agosto de 2022, archivo CIDH.

⁴⁸³ Información recibida por la CIDH en reunión de trabajo con sociedad civil para la elaboración de este informe, 14 de febrero de 2023.

⁴⁸⁴ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 195.

⁴⁸⁵ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 200.

⁴⁸⁶ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 200.

⁴⁸⁷ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 203.

⁴⁸⁸ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 207.

319. En lo que se refiere a la participación en la comparecencia y su representación ante el OJL, el Reglamento establece que las partes - trabajador y autoridad reclamada - comparecerían y actuarían por sí mismas. No obstante, se prevé la posibilidad del trabajador hacerse representar “por un dirigente sindical o un compañero de trabajo de su entidad, por el cónyuge o por un familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad”⁴⁸⁹. Asimismo, la norma detalla que, respecto a la parte reclamada, debería comparecer “la autoridad que aplicó o el que propuso para su imposición la medida disciplinaria o el que adoptó la decisión susceptible de ser reclamada en los casos de derechos, salvo que por fuerza mayor deba hacerse representar por otro cuadro”⁴⁹⁰.
320. De conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento del Código de Trabajo, tras el análisis de las pruebas y de la deliberación del caso, el Órgano de Justicia Laboral adoptaría colectivamente, y por mayoría simple de votos, la decisión; emitiría el Acuerdo dentro de los cinco días hábiles posteriores; y lo notificaría por escrito a las partes dentro de los tres días hábiles siguientes⁴⁹¹.
321. En relación con las decisiones del OJL, el referido Reglamento establece que éstos se guiarán en su razonamiento por lo que prevé la legislación, el análisis de los hechos y lo que verdaderamente quedará probado en el marco del referido procedimiento. Sin embargo, la CIDH observa con preocupación que, en la práctica, sindicatos independientes y testimonios de trabajadores cubanos reportan una situación muy distante de lo que está previsto en la ley. En particular, se denuncian que los OJL no se guían por la búsqueda de la verdad real, y más bien representarían una vía de legitimación de instrucciones previamente establecidas por las entidades estatales⁴⁹². Para la Comisión y la REDESCA, esto es particularmente preocupante en los casos de reclamaciones laborales con conexiones políticas, como, por ejemplo, las que involucran trabajadores punidos por expresar opinión contraria o crítica al gobierno, y destacan que han recibido testimonios de trabajadores que, debido a su posición política o activismo social, han sido perseguidos en su entorno laboral a través de medidas disciplinarias arbitrarias y desproporcionadas, y que tampoco han podido

⁴⁸⁹ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 201.

⁴⁹⁰ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 201.

⁴⁹¹ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 209.

⁴⁹² Al respecto, según lo reportado por sociedad civil, antes de emitir un Acuerdo, el OJL debería hacer un análisis de las pruebas, pero, en la práctica, esto no pasaría. Asimismo, conforme lo informado a la CIDH y REDESCA, los OJL no suelen verificar si la autoridad ha cumplido con el procedimiento de investigación previo antes de tomar la decisión laboral. (Información proporcionada por Cubalex durante evento sobre los patrones de violación a los derechos laborales y sindicales en Cuba, realizado en Los Ángeles, California, el 9 de marzo de 2023, en el marco del 186 Período de Sesiones de la CIDH).

contar con un análisis justo e imparcial de sus reclamaciones. Al contrario, han sido víctimas de violaciones de su derecho de acceso a la justicia⁴⁹³.

322. La CIDH y la REDESCA registran que, según la norma cubana, contra el Acuerdo dictado por el Órgano de Justicia Laboral en materia de derechos de trabajo y en los casos previstos en la ley, las partes podrían acudir a la vía judicial a través de los Tribunales Municipales Populares⁴⁹⁴. Asimismo, conforme fue mencionado, podrán solicitar un procedimiento de revisión ante el Tribunal Supremo Popular contra las sentencias firmes dictadas por los Tribunales Municipales. Esto se daría en los casos de reclamación de derechos de trabajo y de separación definitiva de la entidad, si se dan las causales previstas en la ley⁴⁹⁵.

C. *Defensa técnica y asistencia jurídica en materia laboral y sindical*

323. La Constitución Cubana reconoce el derecho de toda persona al debido proceso tanto en el ámbito judicial como en el administrativo, lo cual incluye el derecho a recibir asistencia jurídica para ejercer sus derechos en todos los procesos en que interviene⁴⁹⁶. Por otro lado, el Código de Procesos establece que no es indispensable representación ni dirección de abogado en los procesos laborales, en los cuales los trabajadores pueden hacerse representar por dirigentes sindicales, familiares u otros empleados del mismo centro laboral⁴⁹⁷.

324. En este sentido, conforme mencionado en el tópico antecedente, en los procedimientos administrativos ante los OJL, la persona trabajadora podría ser representada por un dirigente sindical o un compañero de trabajo de su entidad, por el cónyuge o por un familiar dentro del cuarto grado de

⁴⁹³ Al respecto, la CIDH y la REDESCA toman nota de la información proporcionada por sociedad civil, según la cual: “la Constitución Cubana establece que la traición a la patria es el más grave de los crímenes y quien la comete está sujeto a las más severas sanciones. De esta manera, la discriminación laboral con base en la opinión política en Cuba es legal desde el mandato constitucional. En este sentido, las sanciones laborales se utilizan como una forma de castigo por ejercer los derechos a la: libertad de conciencia, opinión y expresión, libertad de asociación, protesta, participación política y vida privada y familiar”. (Información proporcionada por Cubalex durante evento sobre los patrones de violación a los derechos laborales y sindicales en Cuba, realizado en Los Ángeles, California, el 9 de marzo de 2023, en el marco del 186 Período de Sesiones de la CIDH).

⁴⁹⁴ Cuba, Reglamento del Código del Trabajo, artículo 210.

⁴⁹⁵ Cuba, Código de Trabajo, artículo 178.

⁴⁹⁶ Cuba, Constitución de la República, artículo 94.

⁴⁹⁷ Cuba, Gaceta Oficial, Ley 141/2021 Código de procesos, de 28 de octubre de 2021, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 138. Artículo 82.1

consanguinidad o segundo de afinidad. La designación del representante se haría mediante escrito o verbalmente ante el secretario del Órgano⁴⁹⁸.

325. Sin embargo, de acuerdo con el Decreto-Ley No. 81 “Sobre el ejercicio de la abogacía y la organización nacional de bufetes colectivos”, la persona trabajadora que desee ser representada por un abogado podría contratar los servicios de un abogado de la Organización Nacional de Bufetes Colectivos, la cual es una entidad nacional de interés social y carácter profesional integrada voluntariamente por juristas⁴⁹⁹. El servicio podría obtenerse con el pago de la tarifa establecida, la cual, en algunos casos, se podría rebajar o eximir totalmente de pago a la persona usuaria⁵⁰⁰. Así, las personas usuarias de los servicios de los bufetes colectivos tendrían derecho, en teoría, a elegir libremente a su abogado y a su eventual sustituto, para dirigir el procedimiento o asesorarlos en los asuntos de su interés.
326. A pesar de lo anterior, la Comisión y la REDESCA notan que el Reglamento al Código de Trabajo no enumera a los abogados dentro de las personas que pueden representar a las personas trabajadoras. Asimismo, han recibido testimonios que manifiestan dificultades para contar con abogados independientes e imparciales⁵⁰¹, conforme será desarrollado en el siguiente apartado.
327. En este orden de ideas, la Comisión y la REDESCA observan que, si bien la legislación interna regula el derecho a recibir asistencia jurídica, en el marco de los procesos laborales, esta asistencia no es necesariamente brindada por una persona capacitada. Asimismo, observan que, en la práctica, existirían dificultades para obtener representación letrada a través de la Organización Nacional de Bufetes Colectivos y, aun cuando es posible obtenerla, esta podría estar parcializada, puesto que, según denunciado por organizaciones de la sociedad civil, hay una amplia injerencia del gobierno en la Organización Nacional de Bufetes Colectivos.

⁴⁹⁸ Cuba, [Reglamento del Código del Trabajo](#), artículo 201.

⁴⁹⁹ Cuba, [Decreto-Ley No. 81 “Sobre el ejercicio de la abogacía y la organización nacional de bufetes colectivos”](#) de 8 de junio de 1984. Artículo 5.

⁵⁰⁰ Cuba, [Decreto-Ley No. 81 “Sobre el ejercicio de la abogacía y la organización nacional de bufetes colectivos”](#) de 8 de junio de 1984. Artículo 20.

⁵⁰¹ CIDH, [Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba](#), 2019, párr. 20. CIDH, entrevista 47, 12 de agosto de 2022, archivo CIDH.

D. Desafíos del acceso a la justicia, debido proceso y protección judicial en Cuba

328. La Declaración Americana dispone en su Artículo XVIII sobre el derecho de justicia que: “Toda persona puede acudir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente”⁵⁰². Aunado a ello, la Declaración también prevé el derecho de petición (Artículo XXIV) y el derecho a un proceso regular (Artículo XXVI).

329. A su vez, la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece, en su artículo 25, el derecho a la protección judicial en los siguientes términos:

Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales⁵⁰³.

330. Además, en su artículo 8, la Convención prevé que el derecho de ser escuchado por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial forma parte de las garantías a las que tiene derecho toda persona. Así:

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter⁵⁰⁴.

331. Al respecto, la Corte IDH ha indicado que el debido proceso reconocido en el referido artículo 8 de la Convención abarcaría las condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de las personas cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial⁵⁰⁵. Lo anterior,

⁵⁰² OEA, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.

⁵⁰³ OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969. Artículo 25.1.

⁵⁰⁴ OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969. Artículo 8.1.

⁵⁰⁵ Corte IDH, Garantías judiciales en estados de emergencia (Arts. 27.2, 25 y 8 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-9/87 de 6 de octubre de 1987. Serie A No. 9, párr. 28.

implicaría un deber del Estado de organizar el aparato gubernamental y de crear las estructuras necesarias para la garantía de dichos derechos⁵⁰⁶.

332. En particular, la Corte IDH ha resaltado que, si bien el referido artículo 8 no especifica cuáles serían las garantías mínimas en los procedimientos de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, como lo hace respecto de materias penales, el concepto de debidas garantías se aplicaría también a esos órdenes y, por ende, en ese tipo de materias, el individuo tiene derecho también a las garantías mínimas del debido proceso, tal como establecido en materia penal, y en cuanto sea aplicable al procedimiento respectivo⁵⁰⁷.
333. Asimismo, según la Corte, las garantías mínimas deben respetarse incluso en procedimientos administrativos o cualquier otro cuya decisión pueda afectar los derechos de las personas⁵⁰⁸. Sobre este particular, la Corte IDH ha aclarado en su jurisprudencia que:

Si bien el artículo 8 de la Convención Americana se titula “Garantías Judiciales”, su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, “sino el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales” a efecto de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos⁵⁰⁹.

334. Del mismo modo, la Corte IDH ha advertido que el artículo 8 de la Convención también es aplicable a las situaciones en que una autoridad pública u órganos estatales, no judiciales, dicten resoluciones que afecten la determinación de derechos⁵¹⁰. En este sentido, acorde a su jurisprudencia, cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal⁵¹¹.
335. Siguiendo esta línea, la Comisión y la REDESCA entienden que, en el marco de procesos y/o procedimientos administrativos en materia laboral, en particular los de carácter sancionatorio, deben ser observadas las garantías

⁵⁰⁶ Corte IDH, Excepciones al agotamiento de los recursos internos (Arts. 46.1, 46.2.a y 46.2.b, Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-11/90 de 10 de agosto de 1990. Serie A No. 11, párr. 24.

⁵⁰⁷ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-11/90, citada, párr. 28.

⁵⁰⁸ Corte IDH, Caso López y otros Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2019. Serie C No. 396, párr. 200.

⁵⁰⁹ Corte IDH, Caso del Tribunal Constitucional Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de enero de 2001. Serie C No. 71, párr. 69.

⁵¹⁰ Corte IDH, Caso Ivcher Bronstein Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de febrero de 2001. Serie C No. 74, párr. 105. En el mismo sentido, Corte IDH, Caso Claude Reyes y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de septiembre de 2006. Serie C No. 151, párr. 118 y 119.

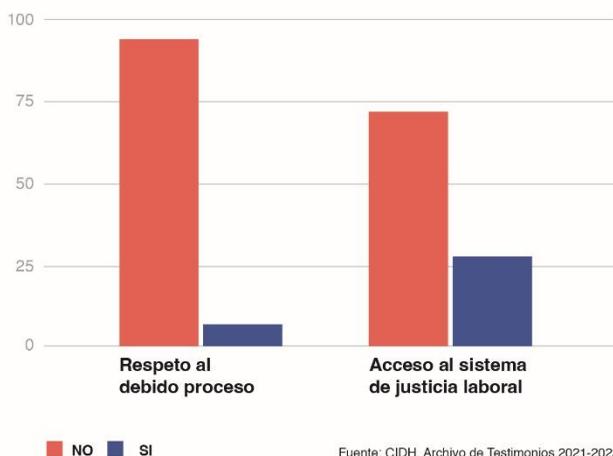
⁵¹¹ Corte IDH, Caso Petro Urrego Vs. Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de julio de 2020. Serie C No. 4062, párr. 119.

mínimas previstas en el artículo 8.2 de la Convención Americana que sean compatibles con la naturaleza del proceso o procedimiento en cuestión. De este modo, se concluye que personas trabajadoras tendrían derecho, como mínimo, a las siguientes garantías del debido proceso:

- a) comunicación previa y detallada de la acusación formulada;
- b) concesión del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa;
- c) defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor;
- d) derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley;
- e) derecho de la defensa de interrogar a los testigos y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos;
- f) derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable, y
- g) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior⁵¹².

336. Respecto de Cuba, los datos analizados por la CIDH y la REDESCA en los 65 testimonios de trabajadoras y trabajadores cubanos utilizados en este Informe y recabados entre 2021 y 2023, indican que el 93,8% de las personas entrevistadas entienden que no se respetan las garantías mínimas del debido proceso en el país. A esto se suma que el 72,3% de las personas entrevistadas sienten que no pueden o temen acceder al sistema de justicia laboral. Abajo se encuentra una gráfica que sintetiza esta conclusión.

⁵¹² OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969, interpretación con fundamento en el Artículo 8.2.



En esta línea, a pesar de que el Estado de Cuba no ha ratificado la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la CIDH reafirma su competencia para analizar la situación del derecho a la justicia y a un proceso regular en este país con fundamento en el artículo 20(a) de su Estatuto⁵¹³. Ello, a la luz de la Declaración Americana, en particular sus artículos XVIII y XXVI, así como las interpretaciones auténticas de estos derechos plasmadas en la jurisprudencia interamericana sobre la materia.

337. En este sentido, y a partir de una interpretación sistemática de los referidos documentos y de la jurisprudencia interamericana, es posible concluir que el Estado Cubano tiene la obligación de respetar y hacer realidad las garantías procesales de las personas trabajadoras, como es el caso del derecho a ser juzgado por una autoridad imparcial, el derecho a la defensa, la motivación y fundamentación de las decisiones, y la posibilidad de acceder a un recurso idóneo y efectivo.

1. Derecho a ser juzgado por una autoridad imparcial

338. La Carta Democrática Interamericana establece en su artículo 3 que la separación e independencia de los poderes públicos son elementos

⁵¹³ CIDH, *Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*, Aprobado mediante la Resolución No. 447 adoptada por la Asamblea General de la OEA en su noveno período ordinario de sesiones, celebrado en La Paz, Bolivia, octubre de 1979. Artículo 20 (a).

constitutivos de una democracia representativa⁵¹⁴. Al respecto, la Corte IDH precisó, en la Opinión Consultiva 28 de 2021, que “la separación del poder del Estado en distintas ramas y órganos guarda estrecha relación con el propósito de preservar la libertad de los asociados, bajo el entendido de que la concentración del poder implica la tiranía y la opresión, así como la división de funciones estatales permite el cumplimiento eficiente de las diversas finalidades encomendadas al Estado”⁵¹⁵.

339. Adicionalmente, la Corte IDH ha indicado que uno de los objetivos principales de la separación de los poderes públicos es la garantía de la independencia judicial. De esta manera, se evitaría que los integrantes del sistema judicial se vieran sometidos a posibles restricciones indebidas en el ejercicio de su función por parte de órganos ajenos al Poder Judicial. Asimismo, según la Corte, la independencia judicial deriva de garantías como un adecuado proceso de nombramiento, la inamovilidad en el cargo y la garantía contra presiones externas. Así, el ejercicio autónomo de la función judicial debería ser garantizado por el Estado tanto en su faceta institucional, esto es, en relación con el Poder Judicial como sistema, así como también en conexión con su vertiente individual, es decir, con relación a la persona del juez específico⁵¹⁶.
340. En este sentido, la Corte ha plasmado en su jurisprudencia que “el derecho a ser juzgado por un juez o tribunal imparcial es una garantía fundamental del debido proceso. Es decir, se debe garantizar que el juez o tribunal en el ejercicio de su función como juzgador cuente con la mayor objetividad para enfrentar el juicio”⁵¹⁷.
341. A su vez, la CIDH ha destacado que la efectiva vigencia de los derechos a la justicia (artículo XVIII) y al proceso regular (artículo XXVI) contenidos en la Declaración Americana– y que derivan de la clásica separación de los poderes públicos– se asienta sobre la independencia del Poder Judicial, la cual constituye un requisito para la vigencia práctica de los derechos humanos⁵¹⁸.

⁵¹⁴ OEA, Carta Democrática Interamericana, 2001, artículo 3.

⁵¹⁵ Corte IDH, La figura de la reelección presidencial indefinida en Sistemas Presidenciales en el contexto del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Interpretación y alcance de los artículos 1, 23, 24 y 32 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, XX de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 3.d de la Carta de la Organización de los Estados Americanos y de la Carta Democrática Interamericana). Opinión Consultiva OC- 28/21 de 7 de junio de 2021. Serie A No. 28, párr. 80.

⁵¹⁶ Corte IDH, Caso Argüelles y otros Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014. Serie C No. 288, párr. 147.

⁵¹⁷ Corte IDH, Caso Palamara Iribarne Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de noviembre de 2005. Serie C No. 135, párr. 145.

⁵¹⁸ CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2021, párr. 18.

342. Contrariamente a estos postulados, en el caso de Cuba, la Comisión viene señalando en sus Informes Anuales que “la subordinación de los tribunales al Consejo de Estado cubano, encabezado por el Jefe del Estado, representa una dependencia directa del Poder Judicial a las directrices del Poder Ejecutivo en Cuba. En consecuencia, la falta de independencia del Poder Judicial compromete su capacidad de proporcionar garantías para el goce de los derechos humanos”⁵¹⁹.
343. La Comisión también ha constatado que, si bien la Constitución dispone que los magistrados y jueces en su función de impartir la justicia son independientes y no deben obediencia más que a la ley⁵²⁰, los testimonios recibidos de exjueces, fiscales y abogados cubanos demuestran que la estipulación constitucional no es observada en la práctica.
344. Al respecto, en el Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en Cuba (2020), la Comisión advirtió que la separación de poderes estaría impedida por el modelo institucional del país. Al respecto, destacó que:

Las bases del Estado y las características de los poderes públicos revelan que persiste la concentración de facultades de alta relevancia para la conducción de los asuntos públicos en pocas autoridades. La Asamblea Nacional del Poder Popular tiene altísima concentración de funciones, incluida la designación de quienes ocuparán los cargos de otros sectores del Estado. A ello se agrega la posibilidad de revocar a funcionarios sin una mayor protección para evitar que se tomen represalias contra ellos por sus decisiones, que afectaría la toma de decisiones de forma independiente e imparcial⁵²¹.

345. Asimismo, en sus Informes Anuales, la CIDH ha continuamente expresado su preocupación por la falta de disposiciones para asegurar la separación de los poderes, mediante una Asamblea Nacional que detenta amplias potestades, y la falta de condiciones que brinden garantías para la independencia judicial⁵²². Aunado a ello, la Comisión ha realizado múltiples informes de país sobre Cuba en los cuales también se ha pronunciado con preocupación respecto del tema de la falta de independencia de la administración de justicia, con lo cual se afecta una de las condiciones que

⁵¹⁹ CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2021, párr. 18; CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2022.

⁵²⁰ Cuba, Constitución de la República, artículo 150.

⁵²¹ CIDH, Informe sobre la Situación de derechos humanos en Cuba, 2020, párr. 113.

⁵²² CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2021, párr. 2; CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2020, párr. 3; CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2019, párr. 6; CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2018, párr. 28; CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2017, párr. 33;

la CIDH considera imprescindible para la vigencia efectiva de los derechos humanos⁵²³.

346. En esta misma línea, testimonios recabados por la CIDH de ex miembros del Sistema Judicial Cubano indicaron lo siguiente:

La independencia judicial como la establece la Constitución, la ley de los tribunales y la ley de la fiscalía no se cumplen. Todo es arbitrariedad judicial en todos los sentidos y procesos. [...] Desde que se radica denuncia, se abre el trámite investigativo, y se presenta al tribunal, se constatan arbitrariedades. Todo es dirigido por el Partido Comunista y los intereses del Gobierno, estructuras que tienen la “voz cantante” en todos los procesos que deseen o muestren interés⁵²⁴.

La independencia judicial está muy comprometida en Cuba, desde el momento en que todos los actores tienen que formar parte del Partido Comunista de Cuba. La independencia está muy bien concebida desde lo legal y constitucional, pero en la práctica las presiones a las que somos sometidos te obligan a alejarte de lo que te gusta hacer⁵²⁵.

347. En particular, la Comisión fue informada por ex fiscales cubanos sobre cómo funcionaría la injerencia del Partido Comunista en la administración de la justicia:

Antes de mandar el expediente al tribunal, el asunto tiene que revisarlo la fiscal jefa municipal y la provincial, con aprobación del Partido con carácter previo, porque en la fiscalía municipal existe una secretaría del núcleo del Partido con la que hay que colegiar las decisiones, especialmente los casos políticos (casos en los cuales el Partido muestra interés por los implicados, imputados, acusados). De esta manera, desde el punto de vista político, se prejuzga el fallo por los acuerdos que se dictan en esta fase por medio de la actuación decisiva de instructores policiales que saben de qué forma y qué prueba deben admitirse y practicarse para guiar la decisión final, aportando en exclusivo los elementos incriminatorios para que resulte condenado⁵²⁶.

⁵²³ CIDH, [Informe Situación de los derechos humanos en Cuba](#), 3 de febrero 2020, párr. 114; CIDH, [Informe Situación de los derechos humanos en Cuba](#), 3 de febrero 2020, párr. 4. CIDH, [Sexto Informe sobre la Situación de los Presos Políticos en Cuba](#), 14 de diciembre de 1979.

⁵²⁴ CIDH, entrevista 41, 12 de agosto de 2022, archivo CIDH.

⁵²⁵ CIDH, entrevista 52, 12 de agosto de 2022, archivo CIDH.

⁵²⁶ CIDH, entrevista 48, 12 de agosto de 2022, archivo CIDH.

- 348.** Asimismo, la Comisión y la Relatoría Especial recibieron información específica respecto de dicha injerencia en los procesos laborales:

En la materia civil, familia, laboral también tienes la obligación de informar a los superiores sobre procesos donde una de las partes sean funcionarios, miembros del partido o cargos de relevancia en instituciones estatales. Por supuesto, ese expediente lleva un seguimiento desde la Sala de la especialidad del tribunal superior que veda toda posibilidad de que el juez decida sin interferencia⁵²⁷.

- 349.** Adicionalmente, la Comisión y la REDESCA fueron informadas sobre el papel que jugaba el “Departamento 24” de la Seguridad del Estado contra la independencia de la Fiscalía en los procesos de justicia. Al respecto, una de las personas entrevistadas detalló que:

[el Departamento 24] se dedica a controlar, vigilar y espiar la vida de principales dirigentes/decisores como la de jueces, fiscales, abogados, etc. Investiga no solo el componente laboral sino el personal, preguntan si el funcionario sacó pasaporte, controlan las relaciones familiares y especialmente las que llegan a Cuba de visita desde el extranjero. Te espían en todo momento, en lugares públicos como privados sin que exista autorización de juez competente para ello. Escucha y analiza todo tipo de conversación. Esta vigilancia extrema no deja que los jueces, fiscales etc. tengan autonomía⁵²⁸.

- 350.** Además, respecto de las represalias que pueden sufrir los operadores de justicia una de las personas entrevistadas indicó:

[como jueza] en lo particular sufrí varias veces este tipo de intervención de inteligencia en puntuales asuntos civiles. [...] Estas intervenciones ocurren en todas las materias, pero en la materia penal y la materia laboral son las especialidades que más sufren pues en ellas el Partido y el Estado sí presenta y muestra mayor interés⁵²⁹.

- 351.** En este sentido, la información recabada por la CIDH y la REDESCA a través de diferentes testimonios de operadores de justicia, abogados y personas bajo la jurisdicción del Estado de Cuba, así como a partir de denuncias de organizaciones y sindicatos independientes, indican que existiría una

⁵²⁷ CIDH, entrevista 36, 12 de agosto de 2022, archivo CIDH.

⁵²⁸ CIDH, entrevista 49, 12 de agosto de 2022, archivo CIDH.

⁵²⁹ CIDH, entrevista 36, 12 de agosto de 2022, archivo CIDH.

subordinación estructural del Sistema de Justicia al poder político permitida por el engranaje institucional en la administración de justicia, lo que resulta en la ausencia de real independencia y autonomía de los poderes públicos y en la completa falta de seguridad jurídica, acceso a la justicia y protección judicial efectiva. Esto se daría tanto en los procesos judiciales como en los procedimientos administrativos, incluyendo todo el Sistema de Justicia en materia laboral.

352. Por lo expuesto, la Comisión reitera su recomendación al Estado cubano para que adopte las medidas que sean necesarias para garantizar la plena independencia del Poder Judicial en Cuba. En particular, se recomienda que sean adoptadas medidas para que los jueces cuenten con garantías para ejercer una labor de forma independiente e imparcial, con apego a la ley, y con respeto a los derechos humanos⁵³⁰. Asimismo, la CIDH y la Relatoría Especial recomiendan al Estado adoptar las medidas necesarias para asegurar la imparcialidad de los miembros de los Órganos de Justicia Laboral.

2. Derecho a la defensa

353. El derecho a la defensa se encuentra contemplado dentro de las garantías judiciales contempladas en el artículo 8.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁵³¹. En este sentido, la Corte IDH ha indicado que se trata de un componente central del debido proceso que obliga al Estado a tratar al individuo en todo momento como un verdadero sujeto del proceso, en el más amplio sentido de este concepto, y no simplemente como objeto del mismo⁵³². Asimismo, ha señalado que el derecho de defensa implica que esta sea eficaz, oportuna, realizada por personal técnico, que permita fortalecer la protección del interés concreto del imputado y no como un simple medio para cumplir formalmente con la legitimidad del proceso. Por ende, cualquier forma de defensa aparente resultaría violatoria de la Convención Americana⁵³³.
354. Aunado a ello, la Corte IDH ha indicado que la defensa pública corresponde a una función estatal o servicio público, pero se considera una función que debe gozar de la autonomía necesaria para ejercer adecuadamente sus

⁵³⁰ CIDH, [Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba](#), 2021, párr. 164, recomendación 6; CIDH, [Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba](#), 2020, párr. 166, recomendación 2.

⁵³¹ OEA, [Convención Americana sobre Derechos Humanos](#), 1969. Artículo 8.2.

⁵³² Corte IDH, [Caso Ruano Torres y otros Vs. El Salvador](#). Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de octubre de 2015. Serie C No. 303, párr. 153.

⁵³³ Corte IDH, [Caso Girón y otro Vs. Guatemala](#). Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de octubre de 2019. Serie C No. 390, párr. 99.

funciones⁵³⁴. A su vez, la Comisión ha considerado que no resultaría admisible que el derecho a la defensa sea puesto en riesgo como resultado de una línea de mando o presiones por parte de otros actores o poderes del Estado⁵³⁵. En este sentido, la responsabilidad internacional del Estado podría verse comprometida por la respuesta brindada a través de los órganos judiciales respecto a las actuaciones u omisiones imputables a la defensa pública⁵³⁶.

355. Adicionalmente, según lo dispuesto en las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia, se constata la relevancia del asesoramiento técnico-jurídico para la efectividad de los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad, como es el caso de las personas afrocubanas, las mujeres, las personas LGBTI y las personas en situación de discapacidad. En este sentido, conforme las mencionadas Reglas, el derecho a la asistencia legal y defensa pública incluye la consulta jurídica sobre toda cuestión susceptible de afectar a los derechos o intereses legítimos de la persona en condición de vulnerabilidad, incluso cuando aún no se ha iniciado un proceso judicial⁵³⁷.
356. Sobre este aspecto en concreto, el Comité contra la Tortura de la Organización de las Naciones Unidas ha expresado su preocupación por las restricciones al ejercicio independiente de la abogacía en Cuba debido a que únicamente los miembros de la Organización Nacional de Bufetes pueden ejercer la profesión. Además, ha recibido informaciones que cuestionan la autonomía de la Organización Nacional de Bufetes Colectivos, cuyas decisiones vinculadas a la denegación de ingreso o separación definitiva de esta organización sólo pueden ser recurridas en queja en última instancia ante el Ministro de Justicia. En este contexto, ha indicado que el Estado debe asegurar también el respeto del derecho a la libre asociación y al ejercicio independiente de la abogacía, conforme a los Principios Básicos sobre la Función de los Abogados⁵³⁸.
357. Anteriormente, la Comisión y la REDESCA han manifestado su preocupación por testimonios que manifiestan dificultades para contar con abogados

⁵³⁴ Corte IDH, Caso Girón y otro Vs. Guatemala, citada, párr. 100.

⁵³⁵ CIDH, [Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia hacia el fortalecimiento del acceso a la justicia y el Estado de Derecho en las Américas](#). OEA/Ser.L/V/II. Doc. 44, 5 de diciembre de 2013, párr. 46 y 47.

⁵³⁶ Corte IDH, Caso Ruano Torres y otros Vs. El Salvador, citada, párr. 168.

⁵³⁷ Cumbre Judicial Iberoamericana, [Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia por las Personas en Condición de Vulnerabilidad](#), Brasilia, marzo, 2008, Capítulo 2, sección 2, párr. 28-31.

⁵³⁸ ONU, Comité contra la Tortura, Observaciones finales sobre el tercer informe periódico de Cuba. CAT/C/CUB/CO/3, 9 de junio de 2022, párr. 14 y 15.

independientes e imparciales⁵³⁹. En este sentido, un ex miembro del sistema de justicia cubano entrevistado señaló:

El abogado sabe que tiene que acogerse a lo que disponga el Partido Comunista de Cuba. El abogado no puede hablar más allá de lo que le corresponde y si desea hacerlo es de alguna forma censurado⁵⁴⁰.

358. También, la Comisión y la Relatoría Especial recibieron información indicando que las personas trabajadoras serían desincentivadas a utilizar la representación de un abogado en la vía administrativa ya que sería tomando en cuenta como un factor negativo dentro del proceso. Así, en el marco de la consulta pública realizada para este informe, sociedad civil señaló:

Si bien en las instancias de base se puede acceder a la representación letrada por lo precario e inefectivo del proceso la participación de los mismos es estéril y dichos órganos de base se muestra en extremo reacios a la participación de abogados, llegando en ocasiones hasta sugerirles a modo de prejuizar el fallo que de presentarse con representación letrada sería prácticamente una agravante⁵⁴¹.

359. Ante las consideraciones anteriores, la CIDH y la REDESCA observan que existen desafíos respecto de la garantía al derecho a la defensa de las personas trabajadoras cubanas. En específico, en lo que se refiere a la posibilidad de contar con una representación técnica independiente por parte de un abogado o abogada imparcial. En este sentido, la Comisión y la Relatoría Especial recuerdan que el derecho a la defensa es necesario para garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de armas y de contradicción en los procesos judiciales, cualquier sea su naturaleza⁵⁴².

⁵³⁹ CIDH, Informe Anual, Capítulo IV.B Cuba, 2019, párr. 20.

⁵⁴⁰ CIDH, entrevista 49, 12 de agosto de 2022, archivo CIDH.

⁵⁴¹ Información proporcionada por Cubalex en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

⁵⁴² CIDH, Corrupción y derechos humanos: Estándares interamericanos, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 236, 6 de diciembre de 2019, párr. 326.

3. Decisión motivada y fundada

360. El deber de motivación también forma parte de las debidas garantías judiciales incluidas en el artículo 8.2 para salvaguardar el derecho a un debido proceso⁵⁴³. La Corte IDH ha definido a la debida motivación ha sido definida a como “la justificación razonada que permite llegar a una conclusión”⁵⁴⁴. Asimismo, ha señalado que, las decisiones que adopten los órganos internos que puedan afectar derechos humanos deben estar debidamente fundamentadas, pues de lo contrario serían decisiones arbitrarias⁵⁴⁵. En este sentido, la argumentación de un fallo y de ciertos actos administrativos deben permitir conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión, a fin de descartar cualquier indicio de arbitrariedad⁵⁴⁶.
361. En particular, respecto de la debida motivación en materia laboral, bajo el precepto de que las garantías judiciales del artículo 8.2 de la CADH se aplican también para procesos laborales, los órganos jurisdiccionales, así como los de otro carácter, que ejerzan funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional, tienen el deber de adoptar decisiones justas basadas en el respeto pleno a las garantías del debido proceso establecidas en el artículo 8 de la Convención Americana. Pese a que el artículo 8.1 de la Convención alude al derecho de toda persona a ser oída por un “juez o tribunal competente” para la “determinación de sus derechos”, dicho artículo es igualmente aplicable a las situaciones en que alguna autoridad pública, no judicial, dicte resoluciones que afecten la determinación de tales derechos⁵⁴⁷.

⁵⁴³ OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969. Artículo 8.2.; Corte IDH, Caso Acosta y otros Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de marzo de 2017. Serie C No. 334, párr. 133.

⁵⁴⁴ Corte IDH, Caso López Mendoza Vs. Venezuela. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2011 Serie C No. 233, párr. 141; Corte IDH, Caso Escher y otros Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de julio de 2009. Serie C No. 200, párr. 208; y Corte IDH, Caso Chocrón Chocrón Vs. Venezuela. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de julio de 2011. Serie C No. 227, párr. 118.

⁵⁴⁵ Corte IDH, Caso López Mendoza Vs. Venezuela. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2011 Serie C No. 233, párr. 141. Citando, Corte IDH, Caso Yatama Vs. Nicaragua. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C No. 127, párr. 152 y 153. Asimismo, el Tribunal Europeo ha señalado que los jueces deben indicar con suficiente claridad las razones a partir de las cuales toman sus decisiones. Cfr. Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Hadjianastassiou v. Greece. Sentencia de 16 de diciembre de 1992, Serie A No. 252, párr. 23.

⁵⁴⁶ Corte IDH, Caso López Mendoza Vs. Venezuela. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2011. Serie C No. 233, párr. 141. Citando. Corte IDH, Caso Claude Reyes y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de septiembre de 2006. Serie C No. 151, párr. 122.

⁵⁴⁷ Corte IDH, Caso Ivcher Bronstein Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de febrero de 2001. Serie C No. 74 103. párr. 103 y 105.

362. Sin embargo, la Comisión y la Relatoría Especial recibieron información respecto de la falta de la debida motivación de casos laborales en Cuba. En este sentido, uno de los testimonios recabados indicó que cuando se acude a los Tribunales Municipales estos solo se fijan en que se hayan cumplido los aspectos procesales; de modo que no se examinarían adecuadamente los aspectos de fondo⁵⁴⁸.
363. En este contexto, la Comisión recuerda que la obligación de fundamentar o motivar las decisiones es central para controlar la actividad judicial y de índole judicial. En la medida que la autoridad motiva sus decisiones se legitima dicha función estatal y, además, pueden ser controladas socialmente dichas decisiones. Así, la adecuada fundamentación o motivación de las decisiones funciona, a su vez, como un límite a la discrecionalidad ante la posibilidad de que dichas motivaciones sean objeto de escrutinio por las partes y por el público⁵⁴⁹.

4. Derecho a un recurso idóneo y efectivo

364. La Comisión observa que la debida motivación de las sentencias se encuentra ampliamente relacionada con la posibilidad de recurrir de la misma. Esto, a su vez, constituye otra garantía procesal esencial⁵⁵⁰.
365. Al respecto, la CIDH ha recomendado que el derecho a un recurso idóneo y efectivo ante una decisión negativa observe los siguientes parámetros: i) posibilidad de revisión judicial de la decisión administrativa; ii) efectos suspensivos hasta la resolución final en última instancia; iii) que las y los postulantes reciban informaciones suficientes sobre cómo recurrir de las decisiones; iv) plazos razonables para el recurso; v) asistencia jurídica gratuita; vi) aplicación también a los procesos acelerados; vii) no exigencia de documentos de identidad que sean de difícil o imposible obtención⁵⁵¹.
366. En particular, la Corte IDH ha especificado que, en caso de que la decisión haya sido adoptada por la autoridad administrativa, la revisión por parte de un juez o tribunal es un requisito fundamental para garantizar un adecuado control y escrutinio de los actos de la administración que afectan los

⁵⁴⁸ CIDH, entrevista 56, 1 de octubre de 2021, archivo CIDH.

⁵⁴⁹ CIDH, Corrupción y derechos humanos: Estándares interamericanos, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 236, 6 de diciembre de 2019, párr. 331 y 332.

⁵⁵⁰ CIDH, Debido proceso en los procedimientos para la determinación de la condición de persona refugiada, y apátrida y el otorgamiento de protección complementaria. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 255, 5 de agosto de 2020, párr. 256.

⁵⁵¹ CIDH, Debido proceso en los procedimientos para la determinación de la condición de persona refugiada, y apátrida y el otorgamiento de protección complementaria. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 255, 5 de agosto de 2020, párr. 267.

derechos fundamentales⁵⁵². Asimismo, la Corte IDH ha indicado que el derecho de recurrir del fallo, consagrado por la Convención, no se satisface con la mera existencia de un órgano de grado superior al que juzgó y condenó al inculpado, ante el que éste tenga o pueda tener acceso. Para que haya una verdadera revisión de la sentencia, en el sentido requerido por la Convención, es preciso que el tribunal superior reúna las características jurisdiccionales que lo legitiman para conocer del caso concreto⁵⁵³.

367. En el caso de Cuba, la Comisión y la REDESCA recibieron testimonios indicando la falta de revisión efectiva de los fallos del Órgano de Justicia Laboral por parte de los Tribunales Municipales que deberían funcionar como una segunda instancia. Una de las personas entrevistadas indicó que:

La legislación laboral cubana no establece un control judicial en la materia [laboral], pudiendo utilizar esta vía únicamente para agotar la vía recursiva como última instancia y en la mayoría de los casos se convierte en un mero trámite pues el poder judicial tampoco cuenta con independencia en el ejercicio de sus funciones y en consecuencia la inmensa mayoría de los recursos son declarado sin lugar⁵⁵⁴.

368. En esta misma línea, otra de las personas entrevistadas indicó que, aun cuando las personas trabajadoras acuden a los Tribunales Municipales, obtienen la misma decisión que obtuvieron en el Órgano de Justicia Laboral:

Casi en la totalidad de los casos los trabajadores reciben respuestas sin lugar, porque la fiscalía mantiene en la mayoría de las peticiones las decisiones que adopta la administración de la entidad a pesar de leerse en muchos casos razones de peso en los escritos de trabajadores⁵⁵⁵.

369. Ante las consideraciones anteriores, la Comisión y la Relatoría Especial recuerdan que, con fundamento en el derecho de justicia y a un proceso regular previstos en la Declaración Americana, el Estado de Cuba tiene la obligación de garantizar, a todas las personas bajo su jurisdicción, y así a todas las personas trabajadoras, un recurso judicial sencillo, rápido y efectivo ante juez o tribunal competente. En consecuencia, no bastaría con

⁵⁵² Corte IDH, Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014. Serie A No. 21, párr. 141.

⁵⁵³ Corte IDH, Caso Herrera Ulloa Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de julio de 2004. Serie C No. 107, párr. 159.

⁵⁵⁴ Información proporcionada por Cubalex en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

⁵⁵⁵ CIDH, entrevista 49, 12 de agosto de 2022, archivo CIDH.

que esté previsto por la Constitución o la ley o con que sea formalmente admisible, sino que se requiere que sea realmente idóneo para establecer si se ha incurrido en una violación a los derechos humanos y proveer lo necesario para remediarla⁵⁵⁶.

⁵⁵⁶ Corte IDH, Caso López Lone y otros Vs. Honduras. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 5 de octubre de 2015. Serie C No. 302, párr. 245.

CAPÍTULO 6

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

370. El presente capítulo se centra en las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos que recaen sobre el Estado cubano en aquellos supuestos donde, empresas que operan en el territorio, se encuentran involucradas en la realización o afectación de tales derechos. Para ello, partiendo de los estándares interamericanos desarrollados sobre empresas y derechos humanos, se llevará a cabo un análisis comprensivo de las regulaciones normativas cubanas que hayan sido sancionadas en la temática, así como las políticas y los mecanismos implementados teniendo en cuenta el actual contexto político y económico que atraviesa Cuba.

A. *Estándares universales e interamericanos en materia de empresas y derechos humanos*

371. Dentro del sistema internacional de protección de derechos humanos se han creado diversos instrumentos que generan en los Estados obligaciones de garantía y protección de los derechos de las personas frente a las actividades empresariales, así como responsabilidades aplicables a las empresas para que operen en respeto de los derechos humanos. El presente apartado identifica los principales estándares universales e interamericanos creados en materia de empresas y derechos humanos, teniendo en cuenta el reciente proceso cubano de creación e inclusión de nuevos actores económicos y la actualización del modelo económico y social.

1. Sistema Universal de Derechos Humanos

372. En los últimos años, la comunidad internacional ha venido discutiendo el tratamiento que se les da a las empresas frente a las violaciones de los derechos humanos a través de sus operaciones y las obligaciones que recaen sobre los Estados en este contexto. En efecto, la implementación de la iniciativa del Pacto Global de Naciones Unidas configuró un importante impulso para articular y fomentar la actuación voluntaria y responsable de las empresas frente a la comunidad internacional en función de los desafíos que presenta la globalización, el desarrollo sostenible y el disfrute de los derechos humanos⁵⁵⁷. De igual forma, la Observación General No. 24 del

⁵⁵⁷ UN Press Release. "[Secretary General proposes global compact on human rights, labour, environment, in address to World Economic Forum in Davos](#)", February 1, 1999.

Comité DESC sobre las obligaciones de los Estados en el contexto de las actividades empresariales⁵⁵⁸, así como la discusión en proceso dentro del Consejo de Derechos Humanos sobre la adopción de un tratado vinculante – el que ya cuenta con un tercer borrador revisado publicado en 2022⁵⁵⁹–, constituyen otros hitos claves en la materia.

373. Como antecedente relevante dentro del sistema universal de protección de derechos humanos, el Consejo de Derechos Humanos –con Cuba como miembro integrante– aprobó la Resolución 17/4 de 2011, donde se adoptaron los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Dicho documento es receptado como instrumento fundamental de carácter no vinculante que actúa como cimiento conceptual fundante, dinámico y evolutivo, y provee de aspectos teóricos y prácticos en el ámbito de las empresas y los derechos humanos a otros estándares jurídicos de carácter vinculante⁵⁶⁰. En este sentido, los Principios Rectores se estructuran en tres pilares fundamentales fijando las bases mínimas de referencia de gobernanza mundial en la materia, a saber: *i)* El deber de los Estados de proteger los derechos humanos; *ii)* La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y; *iii)* El acceso a mecanismos de reparación efectiva.
374. En el marco de la OIT, cobra relevancia la publicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de 1977, entendida ésta como un código de conducta de carácter voluntario que establece una guía para los Estados, las empresas, las organizaciones de empleadores y las personas trabajadoras, tratando de orientar el accionar de corporaciones transnacionales en el contexto de la política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo, en cumplimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras⁵⁶¹. La Comisión destaca que Cuba es uno de los países con mayor número de ratificaciones de convenios dentro de la OIT⁵⁶².
375. Por lo anterior, la Comisión y la Relatoría Especial DESCA enfatizan sobre la condición de los Principios Rectores de Naciones Unidas como punto de partida y fuente autorizada en las Américas para propiciar un entorno que

⁵⁵⁸ Comité DESC, Observación General No. 24 sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales, UN Doc. E/C.12/GC/24, 10 de agosto de 2017.

⁵⁵⁹ Consejo de Derechos Humanos, Grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos.

⁵⁶⁰ Consejo de Derechos Humanos. Resolución No. 17/4: Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. UN Doc. A/HRC/RES/17/4, 6 de julio de 2011.

⁵⁶¹ OIT, ¿Qué es la Declaración EMN de la OIT?

⁵⁶² OIT, Convenios ratificados por Cuba.

prevenga y remedie de forma integral y efectiva las violaciones de los derechos humanos en el marco de las actividades u operaciones empresariales⁵⁶³. Adicionalmente, recuerdan que la Corte IDH ha destacado la importancia de los tres pilares, así como de los principios fundacionales que de ellos se desprenden⁵⁶⁴.

2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

376. La Comisión y la REDESCA advierten que las afectaciones a los derechos humanos, generados como consecuencia del accionar empresarial, no sólo repercuten sobre los derechos civiles y políticos sino también en los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, tal es el caso del derecho a la salud, al agua, al medio ambiente sano, a la consulta previa e informada de pueblos indígenas, al trabajo, a la seguridad social, entre otros. Esto refuerza la necesidad y la urgencia de desarrollar estándares sobre empresas y derechos humanos aplicables en toda la región y, en paralelo, afianzar el entendimiento sobre la cultura de la indivisibilidad, la interdependencia y la interrelación de todos los derechos humanos, como elementos centrales al momento de asegurar su efectiva protección⁵⁶⁵. En este sentido, en el sistema interamericano de protección de derechos humanos se han recogido obligaciones de los Estados en materia de derechos fundamentales vinculadas explícitamente a actuaciones de actores no estatales, así como estándares específicos dirigidos a actores públicos como privados para el efectivo respeto y protección de los mismos en estos contextos.
377. Puntualizando en el caso cubano, el Estado forma parte de instrumentos internacionales como lo son la Declaración Americana y la Carta de la OEA. Respecto de esta última, se receptan algunas disposiciones íntimamente vinculadas con las actividades empresariales, como en el artículo 34.m que reconoce que para lograr el desarrollo integral los Estados deben tener entre sus metas la “promoción de la iniciativa y la inversión privada en armonía con la acción del sector público⁵⁶⁶”; o el artículo 36 que establece que las empresas transnacionales y la inversión privada extranjera están sometidas a la legislación y a la jurisdicción de los tribunales nacionales competentes de los países receptores y a los tratados y convenios

⁵⁶³ REDESCA-CIDH, Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, OEA/Ser.L./V/II, 1 de noviembre de 2019, párr. 10 y 11.

⁵⁶⁴ Corte IDH, Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) Vs. Honduras, citada, párr. 84.

⁵⁶⁵ REDESCA-CIDH, Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 2019, párr. 43.

⁵⁶⁶ OEA, Carta de la Organización de los Estados Americanos, 1948, artículo 34.m.

internacionales en los cuales éstos sean Parte y, además, deben ajustarse a la política de desarrollo de los países receptores⁵⁶⁷.

378. Por su parte, en el marco de la OEA, cabe resaltar antecedentes importantes de trabajo como la “Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas”⁵⁶⁸ y el informe sobre la “Regulación Consciente y Efectiva de las Empresas en el Ámbito de los Derechos Humanos”⁵⁶⁹, ambas aprobadas por el Comité Jurídico Interamericano; así como la Carta Empresarial Interamericana, aprobada por la Asamblea General de la OEA en noviembre de 2021⁵⁷⁰.
379. Asimismo, en noviembre de 2019, la Comisión aprobó el Informe temático de la REDESCA sobre Empresas y Derechos Humanos: estándares interamericanos, publicado en enero del año siguiente⁵⁷¹. El mismo, parte de la identificación de las obligaciones internacionales que tienen los Estados en materia de derechos humanos, cuando las empresas se encuentran involucradas en la vulneración de derechos fundamentales. Además de ser el primer Informe en su género, es la primera oportunidad en que la CIDH, gracias al trabajo de la Relatoría Especial sobre los DESCAs, sistematiza los diversos pronunciamientos del sistema interamericano en relación con la temática y proporciona un análisis metódico y evolutivo en la búsqueda de clarificar, organizar y desarrollar los deberes estatales, así como los efectos que se pueden generar sobre el sector empresarial a partir de la experiencia jurídica interamericana⁵⁷².
380. El referido Informe puntualiza sobre una serie de criterios fundamentales que deben guiar todo accionar en materia de empresas y derechos humanos, a saber: i) Centralidad de la persona y de la dignidad humana; ii) Universalidad, Indivisibilidad, Interdependencia e Interrelación de los Derechos Humanos; iii) Igualdad y no discriminación; iv) Derecho al desarrollo; v) Derecho a un medio ambiente sano; vi) Derecho a defender los derechos humanos; vii) Transparencia y acceso a la información; viii) Consulta libre, previa e informada y mecanismos generales de participación; ix) Prevención y debida diligencia en materia de derechos humanos; x) Rendición de cuentas y efectiva reparación; xi) Extraterritorialidad; y xii)

⁵⁶⁷ OEA, [Carta de la Organización de los Estados Americanos](#), 1948, artículo 36.

⁵⁶⁸ OEA, Comité Jurídico Interamericano, [Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas](#), OEA/Ser.Q CJI/doc.449/14 rev.1 corr.1, 24 de febrero de 2014.

⁵⁶⁹ OEA, Comité Jurídico Interamericano, [Regulación Consciente y Efectiva de las Empresas en el Ámbito de los Derechos Humanos](#), OEA/Ser.Q CJI/doc.522/17 rev.2, 9 de marzo de 2017.

⁵⁷⁰ OEA, Asamblea General, [Carta Empresarial Interamericana](#), AG/RES. 2969 (LI-O/21), 11 de noviembre de 2021.

⁵⁷¹ REDESCA-CIDH, [Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos 2019](#).

⁵⁷² REDESCA-CIDH, [Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos](#), 2019, párr. 25.

Combate a la corrupción y a la captura del Estado⁵⁷³. Estos criterios nacen a partir de una lectura comprensiva del marco del sistema internacional de derechos humanos, así como de todo el desarrollo que el sistema interamericano ha producido y la aplicación e interpretación que tanto la Corte Interamericana de Derechos Humanos⁵⁷⁴, como de la propia Comisión y el Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador han realizado a través de sus diversas tareas de incidencia y pronunciamientos.

381. Asimismo, a través de un estudio comprensivo de los instrumentos interamericanos y universales de derechos humanos, el Informe proporciona un análisis sistemático y evolutivo que aclara, organiza y desarrolla los deberes de los Estados y los efectos que ello provoca en las empresas. En efecto, si bien la Comisión y la REDESCA reconocen las relaciones complejas y diversas que pueden tener los Estados y el sector empresarial, es indudable que, bajo el sistema interamericano, las normas de derechos humanos imponen a los Estados obligaciones de respetar y garantizar estas salvaguardias, en cualquier caso, incluso en el ámbito de las actividades empresariales⁵⁷⁵.
382. Bajo este marco regional, la acción o inacción de las entidades empresariales pueden generar responsabilidad directa de los Estados a la luz de los deberes de respeto y garantía. En esta línea, los Estados no sólo deben abstenerse de desplegar conductas vinculadas a las actividades empresariales que afectan el ejercicio de los derechos humanos –*deber de respetar*–⁵⁷⁶; también, deben adoptar una serie de medidas afirmativas, con la debida diligencia, que aseguren jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos –*deber de garantía*–⁵⁷⁷. De este modo, frente a las actividades empresariales la CIDH y la REDESCA identificaron cuatro deberes de los Estados para cumplir con su obligación de garantizar, a saber: *i)* deber de regular y adoptar disposiciones de derecho interno para que las empresas puedan llevar a cabo sus actividades, operaciones y relaciones comerciales respetando los derechos fundamentales de las personas donde

⁵⁷³ REDESCA-CIDH, Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 2019, párr. 41-53.

⁵⁷⁴ Corte IDH, Caso Vera Rojas y otros Vs. Chile. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de octubre de 2021. Serie C No. 439; Corte IDH, Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) Vs. Honduras, citada; Corte IDH, Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares vs. Brasil. Sentencia del 15 de julio de 2020. Serie C No. 407; Corte IDH, Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil, citada; Corte IDH, Caso Pueblos Kaliña y Lokono Vs. Surinam. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2015. Serie C No. 309; Corte IDH, Opinión Consultiva OC-23/17 de 15 de noviembre de 2017. Serie A No. 23; Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03, citada.

⁵⁷⁵ CIDH, Pueblos Indígenas, Comunidades Afrodescendientes y Recursos Naturales: Protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 47/15, 31 de diciembre de 2015, párr. 56.

⁵⁷⁶ REDESCA-CIDH, Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 2019, párr. 69.

⁵⁷⁷ REDESCA-CIDH, Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 2019, párr. 81.

estas operan, *ii*) deber de prevenir violaciones a los derechos humanos en el marco de actividades empresariales, *iii*) deber de supervisar y fiscalizar tales actividades y *iv*) deber de investigar, sancionar y asegurar el acceso a reparaciones integrales para víctimas en dichos contextos⁵⁷⁸. De lo anterior se desprende que no basta con la existencia de un ordenamiento jurídico que regule el accionar empresarial, sino se precisa de un accionar positivo de parte de los Estados que garantice el cumplimiento de las empresas de sus obligaciones en materia de derechos humanos y el ejercicio de los mismos por parte de las personas bajo su jurisdicción⁵⁷⁹.

383. Sin perjuicio de lo anterior, dentro de la agenda de empresas y derechos humanos, la debida diligencia no sólo se refiere a las acciones positivas exigidas a los Estados, sino que comprende las acciones de identificación, prevención, mitigación y rendición de cuentas que deben llevar adelante los propios actores empresariales, en cumplimiento de los marcos normativos que hayan sido creados por los países en la materia⁵⁸⁰. En tal caso, la ausencia total de debida diligencia de una empresa, o su realización deficiente, conlleva su responsabilidad jurídica a nivel interno y el deber de reparar a las víctimas por los daños ocasionados.

384. A su vez, teniendo en cuenta la presencia de empresas que operan en suelo cubano cuya sede principal se encuentra en un país extranjero, cabe destacar que para la CIDH y la REDESCA las posibles violaciones a derechos humanos vinculadas con actividades empresariales transnacionales podría generar la responsabilidad internacional del Estado de origen, a la luz de sus obligaciones de respeto y garantía⁵⁸¹. En este sentido, el sistema interamericano de protección ha tenido oportunidad de referirse a la aplicación extraterritorial de las obligaciones de los Estados a través de una interpretación amplia de la noción de jurisdicción⁵⁸².

385. Por todo lo anterior, la CIDH y la REDESCA destacan el avance que ha implicado la creación de instrumentos internacionales y pronunciamientos de distintos órganos universales y regionales que garantizan un mayor respeto y protección de los derechos humanos en el marco de actividades empresariales. Ello, en la medida que permiten generar obligaciones internacionales a los Estados, asegurar un adecuado comportamiento de las empresas en estos contextos y garantizar los derechos de las víctimas como consecuencia del accionar empresarial.

⁵⁷⁸ REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 86.

⁵⁷⁹ Corte IDH, Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Fondo. Sentencia de 29 de julio de 1988. Serie C No. 4. párr. 167.

⁵⁸⁰ REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 192-198.

⁵⁸¹ REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 175.

⁵⁸² REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 148-150.

B. *Normativas internas sobre empresas y derechos humanos en Cuba*

386. En el marco de las empresas y los derechos humanos, los Estados, como destinatarios principales de las obligaciones internacionales, deben asegurar el respeto y garantía de los derechos humanos de las personas o grupos de personas que se encuentran bajo su jurisdicción y que pueden verse afectadas como consecuencia de los impactos causados por las actividades empresariales. Para ello, sin perjuicio de las políticas públicas que se implementen en la materia, debe efectuarse una correcta revisión y adecuación de los marcos normativos, así como de toda la legislación interna, en su forma sustantiva y procesal, con un enfoque de derechos humanos⁵⁸³. Esta adecuación normativa tiene que comprender no sólo las obligaciones que le asisten a los Estados, sino las diversas responsabilidades que recaen en las empresas que se encuentran operando en su territorio – sean de capitales nacionales o extranjeras; públicas, privadas o mixtas; grandes, medianas o pequeñas– y que se pueden ver involucradas en violaciones a los derechos fundamentales⁵⁸⁴.
387. Profundizando en el ordenamiento normativo cubano, además de las disposiciones establecidas en su Carta Magna, la Comisión y la Relatoría Especial toman nota de un conjunto de instrumentos que han definido y ampliado el campo de acción de algunos actores no estatales dentro de la economía local y que repercuten directamente en la agenda de empresas y derechos humanos del país.
388. En primer lugar, la Comisión y la REDESCA observan que la Constitución de la República de Cuba considera a la empresa estatal como el actor económico principal dentro del sistema económico cubano⁵⁸⁵. Sin embargo, dada la instauración de un nuevo modelo, fundado en la apertura hacia nuevos agentes no estatales, por primera vez la Carta Magna recepta en su texto la promoción de la inversión extranjera “como elemento importante para el desarrollo económico del país, sobre la base de la protección y el uso racional de los recursos humanos y naturales, así como del respeto a la soberanía e independencia nacionales”⁵⁸⁶.
389. Por otra parte, la CIDH y la Relatoría Especial advierten que el texto del Código de Trabajo hace un reconocimiento de las relaciones jurídico-laborales que se entablan entre el sector estatal y no estatal con personas

⁵⁸³ REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 106 y 414.

⁵⁸⁴ REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 112 y 414.

⁵⁸⁵ Cuba, *Constitución de la República*, artículo 27.

⁵⁸⁶ Cuba, *Constitución de la República*, artículo 28.

nacionales o extranjeras que tengan residencia permanente en el país. Además, legitima las diferentes formas de propiedad y de gestión –estatal y no estatal–, a la vez que hace una especial regulación sobre aquellas relaciones de trabajo que se crean como consecuencia de las modalidades de inversión extranjera, sucursales o agentes de sociedades mercantiles extranjeras radicadas en el país⁵⁸⁷.

390. Un tercer instrumento que la Comisión y la REDESCA advierten es la Ley de Inversión Extranjera o Ley 118 –que sustituye la Ley 77–, adoptada con el fin de lograr una mayor diversificación y ampliación de los mercados internacionales de exportación, el acceso a tecnologías de avanzada, la sustitución de importaciones priorizando la de alimentos, la obtención de financiamiento externo, la creación de nuevas fuentes de empleo, y el desarrollo inmobiliario con fines de explotación turística, entre otros⁵⁸⁸. Entre sus artículos, la CIDH y la Relatoría Especial toman nota sobre la creación de una “entidad empleadora” como órgano del Estado que actúa en calidad de agente intermediario en la relación laboral entre la empresa extranjera contratante y el personal trabajador⁵⁸⁹. Las agencias o entidades empleadoras se definen como aquellas entidades cubanas facultadas para concertar con una empresa mixta o de capital totalmente extranjero los denominados “contratos de suministro de fuerza de trabajo” a través de los cuales se facilitan a éstas los trabajadores necesarios, quienes conciertan individualmente sus contratos laborales con dicha entidad⁵⁹⁰. En el año 2020 se sancionó la Resolución 33 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde se establece el régimen laboral aplicable a las modalidades de inversión extranjera como, por ejemplo, las funciones que le asisten a las entidades empleadoras y a las empresas mixtas o de capital extranjero; el régimen salarial aplicable a las personas trabajadoras; las relaciones entre la entidad empleadora y las empresas extranjeras; entre otras⁵⁹¹.

391. Sin perjuicio de lo anterior, y teniendo en cuenta la relevancia que tiene el Estado en el sistema económico cubano, la Comisión y la REDESCA toman nota de la aprobación del Decreto-Ley 335 de 2017, que fue la primera norma jurídica que reguló el sistema empresarial estatal cubano⁵⁹², norma que después sería derogada por el Decreto-Ley 34 de 2021⁵⁹³. Entre sus

⁵⁸⁷ Cuba, Código de Trabajo, artículo 8.

⁵⁸⁸ Cuba, Ley No. 118 Ley de Inversión Extranjera, artículo 3.

⁵⁸⁹ Cuba, Ley No. 118 Ley de Inversión Extranjera, artículos 30 y 31.

⁵⁹⁰ Véase, artículo 2. i) de la Ley No. 118 de Inversión Extranjera y artículo 3 de la Resolución No. 33 sobre régimen laboral en la inversión extranjera.

⁵⁹¹ Cuba, Resolución 33 de 2020.

⁵⁹² Cuba, Gaceta Oficial, Decreto Ley 335, de 5 de septiembre de 2017, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 58, de 13 de diciembre de 2017.

⁵⁹³ Cuba, Gaceta Oficial, Decreto Ley 34 del sistema empresarial estatal cubano, de 13 de abril de 2021, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 51, de 7 de mayo de 2021.

disposiciones este último decreto dispone que la empresa estatal cubana es entendida como “[...]el sujeto principal de la economía nacional; dispone de autonomía en su administración y gestión; desempeña el papel principal en la producción de bienes y servicios, y cumple con sus responsabilidades sociales [...]”⁵⁹⁴. En adición, como punto relevante, confiere un marco de responsabilidad a la empresa por los daños y perjuicios que ocasione a otras empresas, órganos, organismos de la Administración Central del Estado e instituciones estatales u otras entidades, a la ciudadanía, a los recursos naturales o al medio ambiente, estando obligada a restituirlos, repararlos o indemnizarlos, según corresponda⁵⁹⁵.

- 392.** De igual manera, la CIDH y la REDESCA registran la aprobación del Decreto-Ley 46 de 2021 que, con el fin de reactivar la economía local y la generación de nuevas fuentes de trabajo, consagra la creación y el funcionamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas –también llamadas MIPYMES– como nuevos actores económicos empresariales para el ejercicio de actividades económicas⁵⁹⁶. En particular, el Decreto-Ley define a las MIPYMES como “unidades económicas con personalidad jurídica, que poseen dimensiones y características propias, y que tienen como objeto desarrollar la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan necesidades de la sociedad”⁵⁹⁷. Adicionalmente, establece que este tipo de empresas pueden ser de propiedad estatal, privada o mixta⁵⁹⁸ y constituirse hasta un máximo de 10 miembros en el caso de microempresas, 35 las pequeñas y hasta 100 personas las medianas empresas⁵⁹⁹. Además, entre otras facultades, pueden exportar e importar de acuerdo con lo establecido en la legislación –por medio de intermediarios estatales–, así como fijar los precios de sus servicios y bienes, excepto los sujetos a autorización centralizada⁶⁰⁰.
- 393.** La CIDH y la REDESCA también toman nota de la aprobación del Decreto-Ley 47 de 2021, al reconocer las cooperativas no agropecuarias como entidad económica autónoma, de carácter empresarial, constituidas a partir de la asociación voluntaria de personas que aportan dinero, otros bienes y derechos para satisfacer las necesidades económicas, sociales y culturales de sus socios propietarios y con fines sociales, sustentada en el trabajo de

⁵⁹⁴ Cuba, [Decreto Ley 34 del sistema empresarial estatal cubano, 2021](#), artículo 20.1.

⁵⁹⁵ Cuba, [Decreto Ley 34 del sistema empresarial estatal cubano, 2021](#), artículo 21.

⁵⁹⁶ Cuba, Gaceta Oficial, [Decreto Ley 46 sobre las micro, pequeñas y medianas empresas](#), de 6 de agosto de 2021, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 94, de 19 de agosto de 2021.

⁵⁹⁷ Cuba, [Decreto Ley 46 sobre las micro, pequeñas y medianas empresas](#), artículo 3.1.

⁵⁹⁸ Cuba, [Decreto Ley 46 sobre las micro, pequeñas y medianas empresas](#), artículo 3.2.

⁵⁹⁹ Cuba, [Decreto Ley 46 sobre las micro, pequeñas y medianas empresas](#), artículo 4.

⁶⁰⁰ Cuba, [Decreto Ley 46 sobre las micro, pequeñas y medianas empresas](#), artículo 6.

estos y en el ejercicio efectivo de los principios del cooperativismo universalmente reconocidos⁶⁰¹.

C. *Las empresas dentro del sistema político y económico cubano*

394. La Comisión y la Relatoría Especial remarcan que el rol que cumple el sector empresarial en el campo de los derechos humanos es primordial, ya que además de generar nuevas fuentes de trabajo, crecimiento económico y mayor inversión, contribuyen sustancialmente en la reducción de los índices de pobreza, en la generación de fuentes de empleo, en la construcción de sociedades más justas y democráticas, en el desarrollo sostenible e integral y en afianzar la seguridad jurídica. Pero, sobre todo, deben contribuir a la realización efectiva de la dignidad del ser humano, y para ello cuanto más sensible y comprometida sea su actuación con los derechos humanos, mejor aportará a su efectiva vigencia⁶⁰². Todo lo anterior, en un marco en donde el desafío aún es que exista respeto a las libertades para la toma de decisiones, que se alejen del modelo de partido único que restringe los derechos inherentes a la persona.
395. En el caso cubano, a partir de la adopción de “actualización del Modelo Económico y Social de Desarrollo Socialista”, se da inicio a un proceso de paulatina transición de exclusiva gestión estatal y predominio de las empresas del Estado hacia nuevos actores no estatales, con sus propias formas de propiedad y de gestión⁶⁰³. Vale mencionar que la transferencia de la posesión o gestión de ciertos medios de producción de propiedad estatal a actores económicos privados no configuraría *a priori* un acto de privatización o enajenación de dichos bienes. Por el contrario, según el propio Comité Central del Partido Comunista, el Estado cubano se reserva ciertas facultades que le corresponden en su calidad de representante del pueblo, además de fijar un régimen normativo regulatorio⁶⁰⁴.
396. Conforme los ordenamientos normativos vigentes, la Comisión y la REDESCA observan dos tipos de entidades empresariales principales: i) las empresas propiedad del Estado socialista y ii) las empresas de propiedad no

⁶⁰¹ Cuba, Gaceta Oficial,, Decreto Ley 47 de las cooperativas no agropecuarias, de 6 de agosto de 2021, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 94, de 19 de agosto de 2021.

⁶⁰² REDESCA-CIDH, Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 2019, párr. 2.

⁶⁰³ Para ello consultar el Informe Central al VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, abril de 2011.

⁶⁰⁴ Para mayor información ver Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista: Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución para el período 2021-2026, Cap. II, pág. 23, junio 2021.

estatal –sean de capital nacional, extranjero o mixto–. Dentro de esta estructura operan los principales actores económicos del país, a saber: i) el Estado cubano como principal actor a través de las empresas estatales; ii) las micro, pequeñas y medianas empresas –públicas o privadas–; iii) las cooperativas no agropecuarias y iv) las personas trabajadoras por cuenta propia o “cuentapropistas”⁶⁰⁵.

397. Dada esta estructura del sector económico, según datos publicados por la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI), hasta junio de 2022 se registraba un total de 12.486 entidades empresariales en la isla, lo cual representa un aumento de más de dos mil entidades respecto de 2021. Lo anterior, coincidiría con la aprobación de las primeras micro, pequeñas y medianas empresas en el segundo semestre del mismo año⁶⁰⁶.

Principales entidades por formas de organización

AÑOS	TOTAL	Empresas Estatales	Sociedades Mercantiles	MIPYMES(*)	Cooperativas				Unidades Presupuestadas	
					Total	CNoA(*)	UBPC	CPA		CCS
2017	9 628	1 801	230	-	5 355	439	1 563	882	2 471	2 242
2018	9 563	1 776	236	-	5 310	434	1 529	879	2 468	2 241
2019	9 542	1 774	237	-	5 290	431	1 519	876	2 464	2 241
2020	9 560	1 795	255		5 278	421	1 513	876	2 468	2 232
2021	10 010	1 867	258	270	5 211	426	1 459	863	2 463	2 404
Junio 2022	12 486	1 941	277	2 710	5 146	463	1 406	846	2 431	2 412

(*) Las MIPYMES se registran en la Oficina Nacional de Estadística e Información una vez concluya la inscripción en el Registro Mercantil y en la Oficina Nacional de Administración Tributaria, procesos posteriores a la aprobación de estos actores por el Ministerio de Economía y Planificación, de ahí la diferencia con lo publicado por ese Ministerio.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI).

398. Por otro lado, según información disponible, la mayoría de las MIPYMES que se han aprobado serían de carácter privado⁶⁰⁷. Sin embargo, la Comisión y la REDESCA toman nota de que su aprobación como actores económicos y el otorgamiento de licencias habilitantes a personas cubanas para su operatividad estaría condicionado al tipo de actividad que efectúen. Es decir, no existiría libre elección del trabajo en las MIPYMES como consecuencia del control que el propio Estado ejerce. En ese sentido, el Decreto-Ley 49 que regula las actividades que pueden ejercer las micro, pequeñas y medianas empresas de carácter privado, así como las cooperativas no agropecuarias,

⁶⁰⁵ Ministerio de Economía y Planificación, Actores Económicos.

⁶⁰⁶ Según información de la ONEI, el total de entidades no incluye organizaciones políticas y de masas, instituciones sin fines de lucro (ISFL), empresas mixtas, empresas de capital totalmente extranjero, sucursales en Cuba de empresas extranjeras, la Cámara de Comercio ni los Bufetes Colectivos. Es la suma de empresas estatales, sociedades mercantiles de capital totalmente cubano, cooperativas y unidades presupuestadas.

⁶⁰⁷ Cubadebate, Ministerio de Economía y Planificación aprueba 82 nuevas mipymes, 14 de julio de 2022.

establece un listado de actividades vinculadas a sectores estratégicos de la economía cubana que sólo recaen dentro de la órbita del Estado y que los actores económicos privados tienen prohibido realizar, tal es el caso de las actividades específicas en el ámbito de la salud; la enseñanza; las telecomunicaciones; la energía; la prensa; las actividades profesionales, científicas y técnicas especializadas; entre otras⁶⁰⁸.

399. No obstante, la CIDH y la REDESCA observan que aún persiste una alta participación del Estado cubano no solo en las actividades que requieren de mayor inversión y recurso humano especializado, sino también en las actividades locales, en las que además de participar como agente regulador, lo hace como oferente de bienes y servicios, entre los que se encuentran por ejemplo las agencias de viajes y las guías turísticas⁶⁰⁹. En efecto, la Comisión y la Relatoría Especial DESCA han recibido información de organizaciones de la sociedad civil que señala que, pese a la apertura y la entrega de licencias habilitantes, aún persiste un absoluto monopolio del Estado sobre la actividad económica en general, impidiendo a pequeñas y medianas empresas poder comerciar libremente o acceder a la inversión extranjera sin intervención del Estado. A este respecto, las grandes actividades económicas empresariales que se desarrollan dentro de la isla, como por ejemplo aquellas vinculadas al sector turístico y hotelero o a la construcción, sólo podrían ser ejecutables en copropiedad con el Estado, obstaculizando de este modo cualquier forma de crecimiento o desarrollo dentro del sector⁶¹⁰.

1. Empresas de capital mixto o extranjeras. Entidad empleadora cubana

400. Paralelamente, la Comisión y la Relatoría Especial toman nota de que las empresas con capital extranjero o en copropiedad con el Estado cubano –empresas mixtas–, cualquiera sea la actividad que realicen en Cuba, están reguladas bajo el marco de la Ley de Inversión Extranjera de 2014. Al respecto, según el Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera, las empresas extranjeras con mayor probabilidad para invertir en el país son aquellas que se especializan en determinados sectores de relevancia para el crecimiento local como aquellas vinculadas con la producción agrícola y la industria alimentaria, el turismo –incluido el de

⁶⁰⁸ Cuba, Gaceta Oficial, Decreto Ley 49/2021 de las actividades a realizar por las micro, pequeñas y medianas empresas privadas, cooperativas no agropecuarias y trabajadores por cuenta propia, de 11 de agosto de 2021, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 94, de 19 de agosto de 2021.

⁶⁰⁹ Diario de Cuba, Prohibidos las agencias de viaje y los guías turísticos privados en Cuba, responde el Gobierno a emprendedores, 13 de enero de 2022.

⁶¹⁰ CIDH, Audiencia pública sobre la “Situación de derechos laborales y sindicales en Cuba”, 184 Período de Sesiones, 23 de junio de 2022.

salud-, el desarrollo de fuentes de energías renovables; explotación de hidrocarburos y recursos mineros y la construcción⁶¹¹.

401. A su vez, información disponible da cuenta que, entre las diferentes actividades empresariales que se desarrollan en Cuba, las vinculadas al sector de turismo y hospitalidad configuran una de las más relevantes, ya que aportan una de las mayores fuentes de ingreso a la economía cubana – el 10.3 % del PIB– y son uno de los sectores con mayor índice de inversión extranjera en modalidad de contratos de administración hotelera⁶¹². Asimismo, este sector es generador de una gran cantidad de fuentes de trabajo, empleando en 2021 a una de cada cinco personas⁶¹³. Sin embargo, la CIDH y la REDESCA advierten que el sector turístico resultó sumamente perjudicado como consecuencia de las restricciones impuestas por el Gobierno por la pandemia por COVID-19⁶¹⁴. En efecto, observan que, frente a la declaración del estado de emergencia sanitaria y la consecuente disminución del turismo internacional, muchas empresas vinculadas al sector se vieron obligadas a suspender sus operaciones y prescindir de los servicios prestados de la mitad de las casi 75.000 personas trabajadoras del turismo en el país⁶¹⁵. Así, una de las personas entrevistadas señaló:

[...]Vino la pandemia y con ello la falta de turistas. Nos declararon interrumpidos a todos los trabajadores de la Tienda, recibiendo el 60% del salario medio. Recibíamos apenas unos 1560 pesos, cifra inferior a muchos pensionados y jubilados. En ese período yo y otros trabajadores no reclamamos porque comprendíamos que el país y el mundo estaba en crisis, así que decidimos esperar a comenzar nuestra labor⁶¹⁶.

402. Además, la CIDH y la REDESCA observan con preocupación que, pese al reconocimiento de las inversiones extranjeras en el texto constitucional, tanto la Ley 118 como las normativas reglamentarias análogas imponen una serie de limitaciones que no se condicen con los principios y garantías reconocidos constitucionalmente, afectando particularmente la garantía de derechos laborales fundamentales de trabajadores y trabajadoras de la isla.

⁶¹¹ Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera, Cartera de Oportunidades de Inversión Extranjera, Políticas Generales.

⁶¹² ProCuba. Perfil General de la República de Cuba, diciembre 2020.

⁶¹³ Observatorio de Derechos Humanos, El estado de los derechos sociales en Cuba, Informe IV, 2021, pág. 48.

⁶¹⁴ Entre las medidas que se adoptaron se destacan la suspensión de las actividades turísticas, cancelación de viajes internos o el cierre de puestos de trabajo en hoteles, paladares, centros deportivos o culturales que no fueran imprescindibles, repercutiendo directamente en la disponibilidad laboral de las personas trabajadoras del sector. Ver NU-CEPAL (2020). Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2020: principales condicionantes de las políticas fiscal y monetaria en la era pos pandemia de COVID- 19. Octubre de 2020.

⁶¹⁵ Cubanet, Hoteles de lujo, pandemia y trabajadores a la calle, 14 de enero de 2021.

⁶¹⁶ CIDH, entrevista 42, 14 de agosto de 2022, archivo CIDH.

En efecto, las empresas extranjeras no tendrían permitido la libre contratación de la fuerza laboral local; en tal caso, el personal cubano es contratado directamente por una entidad del Estado, “entidad empleadora”, la cual se constituye a propuesta del Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera y autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social⁶¹⁷. De esta manera, las personas trabajadoras cubanas que prestan servicios para una empresa con capital extranjero, cualquiera sea el tipo de actividad, tanto en el país como en el exterior –tal es el caso de las misiones médicas o los trabajos efectuados en barcos cruceros–, no son contratadas por la empresa, sino que mantienen una relación laboral directa y exclusiva con el Estado a través de la entidad estatal empleadora⁶¹⁸.

403. Aunado a lo anterior, la relación laboral comienza cuando la empresa de capital extranjero solicita a la entidad empleadora la fuerza de trabajo y especifica sus requerimientos que luego se formalizan mediante un Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo⁶¹⁹. Entre las principales funciones que tiene la entidad empleadora en el vínculo laboral entre el trabajador y la empresa se encuentra la selección y suministro del personal que prestará servicios para la empresa; el pago a la persona trabajadora de su salario previo acuerdo con la empresa del precio por los servicios prestados; reemplazar al trabajador o trabajadora que haya sido devuelto por la empresa; elaborar el reglamento disciplinario –en acuerdo con la empresa– y aplicar las medidas correspondientes⁶²⁰. Por su parte, las empresas deben pagar a la entidad empleadora el precio convenido de los servicios por el suministro de la fuerza de trabajo⁶²¹.

404. En este sentido, la Comisión y la REDESCA observan que las facultades de contratación y control de los recursos humanos, que en otros países recaería sobre la propia empresa contratante, en el caso cubano quedan en manos del Estado. Al respecto, un testimonio sobre las operaciones de empresas extranjeras en Cuba afirmó que las empresas al entrar a operar en Cuba renuncian a su capacidad de contratar el personal y de ejercer una relación laboral natural; se acomodan a los designios del régimen y sacan provecho de contar con una mano de obra dócil sin ninguna otra obligación que el contrato comercial que mantiene con la entidad empleadora⁶²².

⁶¹⁷ Cuba, [Ley No. 118 Ley de Inversión Extranjera](#), artículos 30.1 y 30.3.

⁶¹⁸ Cuba, [Ley No. 118 Ley de Inversión Extranjera](#), artículos 31.1.

⁶¹⁹ Cuba, Gaceta Oficial, [Resolución 33](#), de 25 de noviembre de 2020, publicada en la Edición de la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 69, de 10 de diciembre de 2020, artículo 14.

⁶²⁰ Cuba, [Resolución 33 de 2020](#), artículo 9.

⁶²¹ Cuba, [Resolución 33 de 2020](#), artículo 10.

⁶²² Información proporcionada por Organización Cuba Sindical en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

405. Por otro lado, en relación con el salario que perciben las personas trabajadoras que prestan servicios para este tipo de empresas, la CIDH y la REDESCA toman nota que el pago del mismo es realizado por la entidad empleadora en pesos cubanos⁶²³, teniendo en cuenta criterios como la complejidad, las condiciones del trabajo aportado y requisitos adicionales de los cargos⁶²⁴. En este sentido, no existiría para las personas trabajadoras cubanas posibilidad de pactar en el contrato el tipo de moneda de su salario ni su alcance conforme a la tarea que realizan⁶²⁵. En todo caso, según información brindada por las propias autoridades del gobierno, es la entidad estatal la que percibe en moneda extranjera el valor por los servicios prestados que pacta con la representación extranjera⁶²⁶.
406. Como consecuencia de lo anterior, la CIDH y la REDESCA toman nota con preocupación de las denuncias sobre los bajos salarios que perciben personas que trabajan en el ámbito de la inversión extranjera, que no se condice con la carga laboral que tienen y que no alcanza a cubrir el salario mínimo establecido por ley⁶²⁷. En particular, las personas trabajadoras sólo recibirían un mínimo del total que es abonado por la empresa a la entidad empleadora y el remanente sería retenido por el Estado⁶²⁸. Al respecto, un testimonio recogido describe las dificultades en este sentido:

Casi más de un millón de trabajadores civiles de las FAR que trabajamos para GAESA.SA estamos sin derecho de ir a un órgano de justicia laboral y sin derechos de ir ante un tribunal; las arbitrariedades son sistemáticas y nos fuerzan trabajar como especies de esclavos⁶²⁹.

407. La CIDH y la REDESCA toman atenta nota sobre el testimonio de la organización civil Prisoners Defenders que, denuncia la falta de debida diligencia de las empresas extranjeras de turismo y los impactos o riesgos en la garantía del derecho al trabajo digno en condiciones justas y equitativas. Al respecto manifiestan que “es difícil que las empresas hoteleras desconozcan el salario real que el Estado paga a los trabajadores,

⁶²³ Cuba, [Resolución 33 de 2020](#), artículo 11.

⁶²⁴ Cuba, [Resolución 33 de 2020](#), artículo 12.

⁶²⁵ Diario de Cuba, [Los empleados cubanos de empresas extranjeras recibirán todo su salario en moneda nacional](#), 22 de diciembre de 2020.

⁶²⁶ [Entrevista al Ministro de Comercio Exterior y la Inversión Extranjera, Rodrigo Malmierca Díaz](#), diciembre 2020.

⁶²⁷ ODH, [Informe V: El estado de los derechos sociales en Cuba](#), octubre de 2022, pág. 12.

⁶²⁸ Información recibida por la CIDH y la REDESCA en reunión de trabajo con sociedad civil para la elaboración de este informe, 24 de febrero de 2022.

⁶²⁹ CIDH, entrevista 42, 14 de agosto de 2022, archivo CIDH.

ya que tienen contacto directo con las personas que emplean y podrían obtener la información de primera mano”⁶³⁰.

408. La Comisión y la REDESCA también observan que este patrón se extendería a otras actividades que se ejecutan en el país con intervención de capitales extranjeros, como es el caso de los proyectos de construcción edilicia o infraestructura, donde se evidenciaría una desproporción entre el salario que percibe la persona contratada y el monto depositado por la empresa extranjera⁶³¹.
409. Además de la problemática respecto a los bajos salarios que percibe el personal en el sector del turismo, la CIDH y la REDESCA han tomado conocimiento sobre la persistencia de afectaciones a sus derechos laborales vinculadas con largas horas de trabajo, formas graves de explotación como es el trabajo forzoso y discriminación al momento de la contratación y en el empleo⁶³². De acuerdo con el OCDH, un 56% de la población cubana considera que existe algún tipo de discriminación para que puedan trabajar, siendo las ideas políticas, la orientación sexual, la raza y el sexo algunas de las principales razones de exclusión⁶³³.
410. Respecto a las prácticas de discriminación por ideología dentro del sector turístico, se recibieron testimonios sobre actos de presiones y hostigamientos a personas trabajadoras para renunciar a sindicatos no afiliados a la única entidad representativa reconocida en el país. Sobre dichas prácticas, se destacan dos testimonios de personas trabajadoras del sector turístico:

Fuimos visitados más de dos veces mi esposo y yo por un agente de la Dirección de Inteligencia el cual nos dejó bien claro que teníamos que renunciar a la Asociación Sindical Independiente de Cuba (ASIC), que ellos sabían en lo que estábamos y nos iban a expulsar del trabajo⁶³⁴.

Presenté todos mis títulos de grado terminado y cursos de habilitación como trabajador de servicio gastronómico para trabajar en los Hoteles de Cayo Coco y Cayo Guillermo, que pertenecen lamentablemente a las Fuerzas Armadas -GAESA- y,

⁶³⁰ Información recibida por la CIDH y la REDESCA en el marco de reunión de trabajo con sociedad civil para la elaboración de este informe a la fecha de 24 de febrero de 2022.

⁶³¹ Cubanet, [Agencias empleadoras de Cuba, esclavismo de nuevo tipo \(II\)](#), 12 de septiembre de 2019.

⁶³² British Institute of International and Comparative Law (BIICL). Human rights responsibilities of multinational enterprises and State in the Cuban Tourism, Londres 2021.

⁶³³ OCDH, [Informe IV: El estado de los derechos sociales en Cuba](#), pág. 11, 2021.

⁶³⁴ CIDH, entrevista 51, 5 de diciembre de 2021, archivo CIDH.

al ver la oficina empleadora que un oficial de contrainteligencia militar me había denegado por "no confiable ideológicamente", se me culminó el proceso de selección sin explicaciones. La desprotección y la inseguridad es barbárica contra miles de jóvenes que desean trabajar en ese tipo de instalaciones, pero nos coartan el derecho y acceso por la maldita ideología que hay que servir a como dé lugar⁶³⁵.

411. Por todo lo anterior, la CIDH y la REDESCA observan con preocupación los desafíos que el contexto laboral enfrenta en Cuba. Al respecto, a través de su Informe sobre Empresas y Derechos Humanos, han formulado orientaciones específicas que permiten al Estado y al sector empresarial adoptar lineamientos y estándares específicos para convertirse en actores respetuosos y comprometidos con la garantía del derecho al trabajo de las personas cubanas. Por tal motivo, concluyen que cualquiera sea la actividad empresarial que se desarrolle –estatal o no estatal– no generará resultados razonables por sí misma si desde el Estado no se tienen en cuenta las normas y estándares aplicables de derechos humanos en función de la experiencia interamericana y su correcta adaptación al ordenamiento interno⁶³⁶. En definitiva, se exhorta a Cuba no sólo a constituir un marco legal para que las empresas puedan operar en el territorio, sino a asegurar que dicho marco jurídico permita y exija a las empresas respetar los derechos humanos.
412. En sentido de lo anterior, la Comisión y la REDESCA recuerdan que el Estado cubano –en tanto sujeto del derecho internacional– mantiene sus obligaciones de respeto y garantía incluso frente a transgresiones de derechos humanos por parte de actores no estatales, como las empresas. Estas obligaciones están íntimamente vinculadas a su deber de abstenerse de realizar conductas relacionadas con actividades empresariales que puedan afectar el ejercicio de los derechos humanos, asumiendo el deber de prevenir las violaciones de los derechos humanos, supervisar el goce efectivo de los mismos, regular y adoptar leyes internas para su protección, e investigar, sancionar y garantizar el acceso a una reparación efectiva.
413. En el contexto particular de los asuntos laborales y los derechos humanos, la obligación de los Estados de respeto y garantía de los derechos de las personas trabajadoras frente al accionar de privados también fue receptada por la propia Corte Interamericana. En el fallo *“Empleados de la Fábrica de Fuegos vs. Brasil”* el Tribunal señaló la obligación que recae sobre los países de asegurar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que garanticen la seguridad, la salud y la higiene en el lugar de trabajo y prevenir

⁶³⁵ CIDH, entrevista 62, 15 de julio de 2022, archivo CIDH.

⁶³⁶ REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 29.

los accidentes de trabajo, especialmente en el caso de condiciones de trabajo peligrosas⁶³⁷. Sumado a ello, como acción de prevención, es preciso que los Estados adopten todas las medidas legales, administrativas o de otra índole que estén a su alcance o que sean pertinentes para tal efecto. Una vez identificados los posibles impactos o riesgos, deben adoptar, o en su caso, requerir y asegurar que la empresa involucrada actúe en consecuencia y efectúe las medidas pertinentes para corregir la situación de peligro⁶³⁸.

414. Respecto al sector empresarial que opera en Cuba, la Comisión y la REDESCA destacan que, independientemente de su tamaño, propiedad, estructura, sector o actividad, deberán ajustar su comportamiento y sus prácticas no sólo a las disposiciones internas que se regulen sobre la materia sino a los estándares internacionales en empresas y derechos humanos, ya sea en los términos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas como bajo los parámetros y recomendaciones contenidas en el informe “Empresas y Derechos Humanos: estándares interamericanos” de la REDESCA de la CIDH. En este sentido, es imprescindible la incorporación, en el marco de sus operaciones empresariales, los principios de igualdad y no discriminación, con un enfoque interseccional y diferencial, que incluya la perspectiva de género y que tome en consideración la posible agravación y frecuencia de violaciones a los derechos humanos en razón de las condiciones de vulnerabilidad o discriminación histórica que han padecido personas y colectivos en razón de su origen étnico, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género⁶³⁹.
415. Por lo tanto, frente al contexto político y social de Cuba, la Comisión ha señalado que si bien sus funciones se centran en la conducta estatal y solamente tiene competencia para determinar la responsabilidad de los Estados ante la eventual violación a los derechos humanos, del análisis de sus obligaciones en la materia se desprenden efectos jurídicos que vinculan necesariamente a las entidades empresariales⁶⁴⁰. Por lo tanto, aún en casos de incumplimiento de las obligaciones que recaen en el Estado, el sector empresarial mantiene la responsabilidad de orientar y guiar sus acciones y procesos bajo los estándares internacionales –y en especial interamericanos– de derechos humanos aplicables al caso. En particular, debe abstenerse de infringir, contribuir, facilitar, alentar o agravar las violaciones de los derechos humanos y hacer frente a las afectaciones sobre

⁶³⁷ Corte IDH, Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesús y sus familiares Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 4075, Párr. 29.

⁶³⁸ REDESCA-CIDH, *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 89,

⁶³⁹ REDESCA-CIDH, *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 44.

⁶⁴⁰ REDESCA-CIDH, *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 176 y 177.

los derechos humanos en las que hayan participado, ya sea a través de sus propias actividades, relaciones comerciales o estructuras corporativas.

D. Mecanismos de supervisión y fiscalización de actividades empresariales en Cuba en materia laboral y sindical

- 416.** Como se ha expresado, el Estado cubano tiene la obligación de establecer marcos normativos y jurídicos sólidos para que las empresas puedan operar respetando los derechos humanos, en línea con los estándares interamericanos ya invocados. En este sentido, la ausencia o ineficacia de marcos jurídicos e institucionales que proporcionen directrices vinculantes y claras de debida diligencia en materia de derechos humanos incide directamente en la creación de riesgos para el ejercicio de estos, del mismo modo que puede generar barreras para la rendición de cuentas y reparación adecuada para las víctimas.
- 417.** En el contexto cubano, la CIDH y la REDESCA observan que existe un marco legal interno que presenta limitaciones al momento de realizar un abordaje comprensivo sobre las empresas y su responsabilidad en materia de derechos humanos, particularmente, laborales. Si bien la legislación cubana refiere a cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad laboral, así como la protección social en el entorno laboral, no existen disposiciones específicas sobre la rendición de cuentas del sector empresarial en materia de derechos humanos, ni mecanismos de denuncias judiciales y extrajudiciales eficaces frente a violaciones de los derechos laborales y sindicales en el marco de actividades empresariales⁶⁴¹. Paralelamente, a través del análisis de la normativa interna, advierten la ausencia de disposiciones de derecho interno y políticas públicas sólidas que establezcan lineamientos básicos para la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en el marco de las actividades empresariales en el país.
- 418.** En cuanto a las empresas estatales, y teniendo en cuenta que configuran el principal actor económico en Cuba, la Comisión y la REDESCA señalan que el Decreto-Ley 34/2021 reconoce un marco de responsabilidad a la empresa del Estado frente a los daños y perjuicios que ocasione a otras empresas, órganos, organismos de la Administración Central del Estado e instituciones estatales u otras entidades, a la ciudadanía, a los recursos naturales o al

⁶⁴¹ British Institute of International and Comparative Law (BIICL), Human rights responsibilities of multinational enterprises and State in the Cuban Tourism, Londres 2021.

medio ambiente, estando obligada a restituirlos, repararlos o indemnizarlos, según corresponda⁶⁴². Al respecto, la CIDH y su REDESCA remarcan que en estos supuestos donde el Estado interviene de forma directa como actor económico, mediando un control efectivo o influencia sobre la actividad empresarial, opera la atribución de responsabilidad internacional del propio Estado –y no de la empresa estatal– por incumplimiento a sus obligaciones de respeto y garantía⁶⁴³. Sumado a ello, se presume que el Estado dispone o debería disponer de los medios necesarios y suficientes para velar por el respeto de los derechos humanos en estas circunstancias, así como de la posibilidad de ejercer un mayor nivel de control o influencia sobre la empresa, o ya sea por la propia naturaleza de la actividad de la empresa pública involucrada⁶⁴⁴.

419. Respecto a las empresas mixtas donde existe participación del Estado cubano junto a una empresa privada mediante convenios de inversión, la CIDH y la REDESCA advierten que también opera la responsabilidad internacional del Estado, ya que recae sobre éste una obligación adicional y reforzada en tanto sujeto principal de obligaciones conforme a las normas internacionales de derechos humanos y garante de su cumplimiento⁶⁴⁵. En esta misma línea, los Principios Rectores establecen que los Estados no sólo deben actuar con la debida diligencia en materia de derechos humanos frente a las actividades de empresas a su cargo, también deben promover la debida diligencia de las empresas con las que realiza transacciones comerciales⁶⁴⁶.

420. Asimismo, información obtenida por la Comisión y la REDESCA revelan la existencia de limitaciones en el fuero doméstico para poder aplicar mecanismos de supervisión y fiscalización de las actividades de empresas estatales y no estatales en materia de derechos laborales y sindicales que sirvan a trabajadores y trabajadoras exigir el cumplimiento de sus derechos. Al respecto, la organización Cuba Sindical expresó:

No hay manera de supervisar o presionar con respaldo legal ninguna conducta errada o delictiva de las empresas, sea cual fuera su naturaleza. Solo podemos invocar las normas internacionales referidos a la materia, como por los códigos referidos al comportamiento de las empresas multinacionales para exigir a las casas matrices de la empresa que operan en Cuba

⁶⁴² Cuba, *Decreto Ley 34 del sistema empresarial estatal cubano, 2021*, artículo 21.

⁶⁴³ REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos de 2019*, párr. 308.

⁶⁴⁴ REDESCA-CIDH, *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 308 y 312.

⁶⁴⁵ REDESCA-CIDH, *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 310.

⁶⁴⁶ Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, UN Doc. A/HRC/17/31, 21 de marzo de 2011, principios 4-6.

el cumplimiento de esos compromisos que cumplen, en su mayoría en sus países de origen y de destinos no totalitarios⁶⁴⁷.

421. Por todo lo anterior, la CIDH y la REDESCA recuerdan al Estado de Cuba su obligación de prevenir violaciones y supervisar el disfrute efectivo de los derechos humanos en el marco de actividades empresariales receptando las preocupaciones de las personas trabajadoras, cualquiera sea el sector. El deber de supervisar no se agotará con la simple verificación de supuestos que impliquen riesgos para los derechos humanos en el marco de actividades empresariales, sino que exigirá la activación de acciones efectivas dirigidas a evitar la concreción del mismo a la luz del deber de prevención anteriormente indicado⁶⁴⁸.

E. Desafíos y buenas prácticas en el ámbito de las actividades empresariales en el contexto cubano

422. La CIDH y la REDESCA observan que a través del proceso de descentralización del modelo económico cubano y la ampliación y dinamización de la economía local, se ha facilitado la creación de nuevas fuerzas de trabajo y, con ello, la posibilidad de disminuir las brechas de desigualdad estructural y los índices de pobreza existentes en la isla. En ese sentido, en el marco del presente informe y teniendo en cuenta los criterios interamericanos que han sido abordados, la Comisión y la Relatoría Especial DESCA llaman al Estado cubano y a las empresas que operan en el país a implementar acciones positivas que se traduzcan en prácticas empresariales respetuosas de los derechos fundamentales en general y de los derechos laborales y de asociación en particular.
423. A través de sus diferentes mecanismos, la Comisión y la REDESCA han recibido información sobre las limitaciones que presenta el modelo cubano frente la producción y acceso a la información como garantía de transparencia y rendición de cuentas⁶⁴⁹. En ese sentido, en el contexto de las actividades empresariales, la disponibilidad o no de información oficial por parte del Estado como de las empresas respecto a los procesos de debida diligencia que se adoptan, es trascendental a los fines de crear marcos jurídicos sólidos y políticas públicas concretas que permitan enfrentar los desafíos en este ámbito. Sumado a ello, el acceso a una información veraz y

⁶⁴⁷ Información proporcionada por Organización Cuba Sindical en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

⁶⁴⁸ REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 102.

⁶⁴⁹ Información proporcionada por Organización Cuba Sindical en respuesta a cuestionario publicado para este informe, archivo CIDH.

de calidad, además de configurar una herramienta para el control ciudadano sobre el funcionamiento del Estado y la gestión pública⁶⁵⁰, es una pieza clave para el ejercicio y protección de los derechos de las personas trabajadoras frente a afectaciones empresariales⁶⁵¹.

424. Asimismo, a lo largo del capítulo la Comisión y la REDESCA han señalado la relevancia de una correcta adecuación de los marcos legales internos aplicables al contexto de empresas y derechos humanos, que contemplen las obligaciones del Estado como las del sector empresarial. Frente a ello, toman nota la decisión del Gobierno de ampliar y reconocer nuevos actores no estatales con sus propias formas de propiedad y de gestión. No obstante, observan que aún se requieren entornos jurídicos claros y propicios para una debida diligencia en derechos humanos que garanticen la correcta identificación, prevención, mitigación y reparación a través de la disponibilidad de mecanismos de denuncia específicos para el acceso a la justicia de las personas trabajadoras afectadas. En particular, se precisan medidas estatales deliberadas y concretas de acompañamiento a estos nuevos actores económicos, saber qué se espera de ellos, teniendo en cuenta el tipo de empresa, sector, tamaño o grado de riesgo de sus operaciones en la garantía de los derechos humanos. Por ejemplo, mientras más pequeña es una empresa, menor será el grado de profesionalización y por ende mayor es el riesgo de que se ejecuten trabajos en condiciones precarias o de informalidad.
425. Por otro lado, tomando en cuenta la centralidad de la persona y los impactos diferenciados sobre poblaciones en situación de especial vulnerabilidad en Cuba, se requiere que se adopten medidas especiales de protección en el ámbito de empresas y derechos humanos⁶⁵². En efecto, frente a las denuncias recibidas de discriminación en la contratación o durante el empleo, se precisa de marcos legales que incorporen un enfoque interseccional y diferencial, que incluya la perspectiva de género y que tome en consideración la posible agravación y frecuencia de violaciones que podría recaer sobre sindicalistas y personas trabajadoras –en su calidad de personas defensoras de derechos humanos– al expresar su descontento con el régimen laboral al que están sometidas; mujeres; afrodescendientes o personas del colectivo LGBT, en el marco de las actividades y operaciones empresariales.

⁶⁵⁰ CIDH, Informe: Políticas públicas con enfoque de derechos humanos, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 191, 15 septiembre 2018, párr. 74.

⁶⁵¹ REDESCA-CIDH, Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 2019, párr. 48.

⁶⁵² REDESCA-CIDH, Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 2019, párr. 313-315.

426. Sin perjuicio de lo anterior, la falta de cumplimiento del Estado cubano a su deber de respeto y garantía no implica que las empresas no deban operar bajo los estándares más altos de respeto de los derechos humanos, sino se trata de una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas en todas las situaciones⁶⁵³. En el caso de las empresas de capital extranjero, si bien se circunscriben a la legislación del país anfitrión, el hecho de que pudiera existir un déficit de trabajo digno en el país no debe ser considerado como la regla ni debe implicar una renuncia a sus deberes de respeto conforme al Pilar II de los Principios Rectores de Naciones Unidas. En todo caso, el estándar básico que deben cumplir todas las empresas que tienen algún tipo de actividad u operación en la isla es el derecho al trabajo digno en condiciones de igualdad y sin discriminación reconocido tanto en ordenamientos internacionales, como en la Constitución de la República, el Código de Trabajo y leyes secundarias.
427. Asimismo, la Comisión y la REDESCA observan que las empresas que no cumplan adecuadamente con el respeto a los derechos humanos pueden ocasionar un grave daño en la garantía de derechos. A fin de evitar estas vulneraciones, deben contar con políticas de gestión corporativa que trasciendan la visión de la responsabilidad social empresarial, inclinándose en todo caso hacia parámetros vinculantes que respeten los instrumentos internacionales de derechos humanos y a un ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos⁶⁵⁴. En ese sentido, instan al sector empresarial a i) contar con políticas y procedimientos apropiados de debida diligencia dentro de sus operaciones, estructuras corporativas y cadenas de suministro; ii) incluir cláusulas contractuales internas que exijan el respeto a los derechos fundamentales, con especial atención a los derechos de las personas o grupos más vulnerables e inserten las consecuencias en caso de incumplimiento; iii) abstenerse de poner obstáculos que dificulten el acceso a la justicia; iv) garantizar mecanismos de rendición de cuentas y reparación integral efectiva a las víctimas de violaciones y abusos de derechos humanos por parte de las empresas; y v) abstenerse de presionar o ejercer influencia indebida sobre los Estados para obtener beneficios que generen impactos negativos o riesgos para la realización de los derechos humanos⁶⁵⁵.
428. Respecto de operaciones empresariales transnacionales, tales como grandes cadenas internacionales de hoteles o empresas constructoras multinacionales, más allá de las medidas de supervisión, fiscalización, investigación y eventual sanción que el Estado de Cuba debiera aplicarles por sus afectaciones a los derechos humanos, es preciso subrayar las obligaciones que le asisten a los Estados de origen de las empresas que

⁶⁵³ REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 177.

⁶⁵⁴ REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 26.

⁶⁵⁵ REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 416.

operan en suelo cubano. En ese sentido, la Comisión y la Corte interpretan que el término jurisdicción a que hace referencia el artículo 1.1 de la Convención Americana no está limitado sólo al territorio nacional y el control efectivo sobre alguna persona o situación, sino que abarca un concepto más amplio que incluye ciertas formas de ejercicio de la jurisdicción fuera del territorio⁶⁵⁶. Frente a este escenario, en el campo de las empresas y los derechos humanos, si bien no existe un ejercicio estricto de jurisdicción extraterritorial en términos de autoridad y control efectivo por parte de los Estados de origen, sí pueden ejercer importantes niveles de influencia en la protección de los derechos humanos de las personas a través de la generación de marcos propicios de regulación, prevención, fiscalización, rendición de cuentas y eventual sanción de las empresas domiciliadas en sus territorios y que operan fuera del mismo⁶⁵⁷.

429. Aunado a lo anterior, la Comisión y su REDESCA advierten que, la posibilidad del Estado de origen de responder internacionalmente frente a actividades llevadas a cabo por una empresa fuera del territorio nacional, está íntimamente vinculado con el deber de cooperación internacional que debe existir entre los Estados, consagrado en el artículo 26 de la Convención Americana como en su Protocolo Adicional y como en otros instrumentos interamericanos y universales de derechos humanos⁶⁵⁸. Al respecto, diferentes acciones pueden ser puestas en práctica dentro de ese contexto como por ejemplo i) la construcción de espacios de diálogo que permitan una mayor difusión de los estándares en materia de empresas y derechos humanos, facilitando un mayor involucramiento de los Estados y los actores empresariales; ii) el impulso colaborativo de nuevas prácticas que permitan un mayor conocimiento y empoderamiento de las personas trabajadoras sobre los estándares en materia de derechos laborales y de asociación y los mecanismos disponibles para hacerlos exigir su protección; y iii) el

⁶⁵⁶ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-23/17, citada, párr. 74; CIDH, Franklin Guillermo Aisalla Molina (Ecuador Vs. Colombia), Informe de admisibilidad No. 112/10 de 21 de octubre de 2011, párr. 91; CIDH, Saldaño Vs. Argentina, Informe de inadmisibilidad No. 38/99 de 11 mayo de 1999, párr. 15 a 20; CIDH, Caso Armando Alejandro Jr. y Otros Vs. Cuba, Informe de fondo No. 86/99 de 29 de septiembre de 1999, párr. 23 a 25, y CIDH, Caso Coard y otros Vs. Estados Unidos, Informe de fondo No. 109/99 de 29 de septiembre de 1999, párr. 37.

⁶⁵⁷ REDESCA-CIDH, *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*, 2019, párr. 152.

⁶⁵⁸ El artículo 26 de la Convención establece que: “[...]Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales”. En cuanto al Protocolo de San Salvador, el Preámbulo y los artículos 1, 12 y 14 hacen referencia a esta obligación. Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas, artículos I.c y XII; Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, artículo 11; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, artículo 8.i, entre otros. A nivel universal cabe mencionar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 2.1, 11.1, 22 y 23 o la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, artículo 9.1, entre otros.

establecimiento de mecanismos de asistencia judicial recíproca para un mejor acceso a la información por parte de las víctimas y la búsqueda de justicia⁶⁵⁹.

430. Por último, la Comisión y la REDESCA subrayan que no hay desarrollo sin el debido cumplimiento de los derechos humanos⁶⁶⁰. En esta línea, el crecimiento económico de las empresas que operan en Cuba no debe ser considerado como un fin en sí mismo, sino como un desarrollo sostenible e integral⁶⁶¹ que ponga en el centro de sus políticas empresariales las necesidades de las personas, con un enfoque de respeto a su dignidad y que permita la realización de todos sus derechos. Por tal motivo, el respeto y la garantía de los derechos humanos en el contexto de actividades empresariales, lejos de ser contraproducentes, contribuyen a consolidar el comportamiento empresarial responsable y a aumentar la rentabilidad de dichas empresas ya que disminuye el riesgo a sufrir reclamos, evita daños a su imagen pública y permite mayores oportunidades de inversión y empleo.

⁶⁵⁹ Al respecto el British Institute of International and Comparative Law (BIICL) ha publicado una serie de recomendaciones tanto a los Estados como a las empresas extranjeras que operan en Cuba en el contexto de actividades de turismo. Ver: Human rights responsibilities of multinational enterprises and State in the Cuban Tourism, Londres 2021

⁶⁶⁰ REDESCA-CIDH, Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 2019, párr. 45.

⁶⁶¹ En ese sentido se ha manifestado la Carta de la OEA en sus artículos 30 y 31, así como la Carta Democrática Interamericana y Carta Social de las Américas. La Comisión también ha dicho lo propio en el Informe temático sobre Pueblos Indígenas, Comunidades Afrodescendientes e Industrias Extractivas (2016) y en el Informe sobre Pobreza y Derechos Humanos (2017).

CAPÍTULO 7

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

431. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA), toman nota sobre la persistencia de grandes e importantes desafíos respecto a la protección y garantía de los DESCAs en general y de los derechos laborales y sindicales en particular, bajo una perspectiva de interseccionalidad, indivisibilidad e igualdad que contemplen los estándares internacionales y regionales en materia de derechos humanos.
432. En esta línea, la CIDH y la REDESCA reiteran que el derecho al trabajo es un derecho inherente a la dignidad humana y hace al desarrollo autónomo de todas las personas y a la garantía y disfrute de otros derechos humanos. Por tal motivo, su salvaguarda es fundamental ya que garantiza condiciones sociales y económicas básicas para que los trabajadores y las trabajadoras dispongan de los medios necesarios para disfrutar de una vida en dignidad y libertad y, a la vez, fortalece las bases de todo Estado democrático. Aunque Cuba ratificó diversos convenios internacionales en materia de derechos laborales, además de su legislación interna –un Código de Trabajo actualizado y una Constitución reciente–, todavía presenta un complejo escenario en el ámbito de los derechos laborales y sindicales que incide directamente en el disfrute de los derechos humanos de las personas trabajadoras que se encuentran bajo su jurisdicción.
433. A partir de los testimonios recabados a lo largo de este Informe, la CIDH y la REDESCA advierten sobre la persistencia de patrones sistemáticos de violación de los derechos humanos laborales. Especialmente por la inexistencia de democracia que impide el ejercicio pleno de los derechos humanos laborales y que se ven también afectados por el peculiar contexto socioeconómico que atraviesa el país y que están vinculados con situaciones de precariedad laboral, empeoramiento de las condiciones de contratación, ausencia de medidas de protección de la salud y seguridad laboral y falta de libertad de expresión en el lugar de trabajo que da lugar a sanciones disciplinarias, expulsiones e incluso, despidos injustificados. Esta última conducta se habría visto exacerbada por las olas represivas del Estado cubano derivadas de las protestas pacíficas del 11 de Julio de 2021 y el diseño y aprobación de nuevas regulaciones tendentes a criminalizar la libertad de expresión -incluso la opinión en redes sociales-, pero también la libertad de reunión y asociación.
434. Asimismo, como resultado de los testimonios, surgen indicadores de tendencias basados en las percepciones individuales de las personas

trabajadoras sobre la observancia de los derechos laborales y sindicales en Cuba. Estos indicadores se centran en cuatro temas específicos: respeto a los derechos laborales, libertad sindical, debido proceso y acceso al sistema de justicia laboral. Fruto de este análisis, se observa que el 92,3% de las personas entrevistadas entienden que no se están respetando los derechos laborales en Cuba. Además, el 98,4% de las y los trabajadores no perciben la existencia de libertad sindical en su país. Por otra parte, el 93,8% entiende que no se está observando el debido proceso en el ámbito de las reclamaciones laborales y, finalmente, el 72,3% de las personas entrevistadas sienten que no pueden o temen acceder al sistema de justicia laboral en Cuba.

435. La Comisión y su Relatoría Especial DESCAs también destacan situaciones de especial riesgo que enfrentan diversas personas o grupos poblacionales dentro del país, producto de la persistencia de estereotipos de discriminación históricos al que son sometidos dentro del contexto laboral como las mujeres, la población afrocubana, la población LGBTI, las personas con discapacidad y las personas defensoras de derechos humanos. También advierten sobre el especial peligro al que se ven sometidas las personas trabajadoras que se encuentran bajo relaciones laborales especiales, por ejemplo, el personal docente y las restricciones arbitrarias a la libertad de cátedra; las personas destinadas a “Misiones de Internacionalización” y el sector cuentapropista.
436. Aunado a ello, la CIDH y la REDESCA notan con preocupación que los derechos laborales colectivos, como la libertad sindical o el derecho a la libre asociación, son totalmente inexistentes como consecuencia de la falta de un contexto de democracia e imposición de un partido único. Ya que todo el movimiento sindical se encuentra severamente limitado dada la politización y el monopolio que ejerce el sindicato único -controlado por el propio Estado-, lo que deriva en acciones represivas contra las personas que disienten de los sindicatos oficiales y tratan de afiliarse libremente en un sindicato independiente, así como contra los propios representantes sindicales de tales sindicatos independientes. En efecto, las protestas sociales del 11 de Julio de 2021 habrían permitido visibilizar en mayor medida las restricciones que sufre el ejercicio pleno de la libertad sindical y del derecho a la libre asociación. Sumado a ello, la aprobación de una nueva legislación en materia penal limitaría aún más el ejercicio de los derechos de libre asociación y reunión que, amparándose en una redacción vaga e imprecisa de los tipos penales, aumentaría las penas de ciertos delitos.
437. Por otra parte, la legislación cubana no contempla el derecho de huelga, lo que implica que el propio marco jurídico imposibilita medidas de acción colectiva para la defensa de los derechos laborales y, al mismo tiempo, califica de ilícita toda acción colectiva de las personas trabajadoras al

considerarse contrarias al orden público o atentados contra la paz y la seguridad social. La CIDH y la REDESCA recuerdan que la libertad sindical es un derecho fundamental indispensable que permite promover la democracia, la buena gobernanza del mercado del trabajo y las condiciones laborales decorosas, y garantiza la organización colectiva de las trabajadoras y los trabajadores permitiéndoles plantear el disfrute de los derechos laborales y poner en práctica su desarrollo autónomo.

438. Ameritan una especial atención los obstáculos que subsisten respecto del acceso a la justicia, el debido proceso y la tutela judicial efectiva por parte de trabajadores, trabajadoras y sindicatos. Lo anterior también debido a la inexistencia de democracia y de separación de poderes y un poder judicial subordinado al partido único. En la práctica, la idoneidad y efectividad del proceso judicial cubano en la protección específica de los derechos laborales y sindicales, se encuentra debilitada frente a las dificultades que enfrentan personas trabajadoras para acceder a la justicia laboral y a la garantía del debido proceso. Las condiciones iniciales de extrema desigualdad en que se encuentran las partes en un conflicto laboral –trabajador y Estado– y la propia especificidad de la materia, hacen que el debido proceso sea inexistente e impacte en el goce y ejercicio de derechos fundamentales de las personas trabajadoras.
439. Finalmente, la CIDH y la REDESCA observan la persistencia de desafíos para que el Estado cubano cumpla con sus obligaciones de respeto y garantía en materia de empresas y derechos humanos, en particular respecto de los derechos de las personas trabajadoras que se encuentran bajo su jurisdicción, las que pueden verse afectadas como consecuencia de los impactos causados por las actividades empresariales. Asimismo, advierten sobre la falta de adecuación de los ordenamientos jurídicos internos respecto de las obligaciones que le asisten al Estado ante el accionar empresarial, así como la ausencia de mecanismos que asignen responsabilidad a las empresas que operan en el territorio –sean de capitales nacionales o extranjeras; públicas, privadas o mixtas– frente a afectaciones a los derechos humanos laborales y sindicales.
440. Con base en sus observaciones y por todo lo anteriormente expuesto, a la luz de las normas que rigen el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, consideran relevante hacer las siguientes recomendaciones al **Estado de Cuba**:

En particular, en cuanto a los derechos laborales:

1. Establecer una ruta de transición democrática que permita, en el marco de una democracia, el goce pleno de los derechos humanos de las

personas, incluidos los derechos laborales y sindicales, y que permitirán implementar las recomendaciones del presente informe.

2. Promover políticas públicas que garanticen el trabajo digno y decente, y velen por su efectivo cumplimiento, incidiendo en la eliminación de la falta de oportunidades de calidad y de condiciones de trabajo precarias y protegiendo específicamente a los grupos en situación de vulnerabilidad.
3. Adoptar las medidas necesarias que, de acuerdo al principio de igualdad y no discriminación, pongan fin a los obstáculos estructurales que impiden a las personas trabajadoras el libre acceso al empleo, respetando su derecho a elegir un trabajo en función de sus intereses, necesidades y formación académica.
4. Adoptar las medidas necesarias para garantizar la estabilidad en el trabajo de todas las personas trabajadoras, en particular de los grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación histórica; asegurando que todos los ceses y despidos se realicen bajo causas justificadas establecidas en la ley o en los convenios colectivos.
5. Redoblar los esfuerzos para erradicar la discriminación por motivos políticos, de género, origen étnico, orientación sexual o identidad de género y condición física en el ámbito laboral.
6. Efectuar las adaptaciones del salario mínimo siguiendo los estándares internacionales de la OIT y, teniendo en consideración, los impactos específicos que pudiera tener su aumento en el particular contexto de inflación del país, asegurando un nivel de protección efectiva y adecuada en materia salarial a las personas trabajadoras.
7. Abstenerse de efectuar retenciones salariales -tanto del personal enviado a prestar servicios en el extranjero como del personal que presta servicios en el interior de la isla para empresas extranjeras o de capital mixto- en cumplimiento de los estándares internacionales y regionales en la materia.
8. Velar por el aseguramiento de unas condiciones mínimas de seguridad, salud e higiene laboral que reduzcan al mínimo los accidentes laborales y enfermedades profesionales, redoblando sus esfuerzos en materia de políticas destinadas a reducir al mínimo los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
9. En materia de igualdad en el ámbito laboral, se recomienda:

(i) Adoptar un marco legal específico en materia de violencia y acoso en el entorno laboral, que pasa necesariamente por ratificar e implementar el Convenio número 190 de la OIT. Dicho marco jurídico deberá tener en cuenta las particularidades del ámbito laboral e incluir -entre otros- mecanismos efectivos de acceso a la justicia para las mujeres víctimas de estos comportamientos.

(ii) Adoptar medidas positivas que permitan erradicar estereotipos fuertemente arraigados en la cultura cubana; detener la brecha salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor desde una perspectiva de género, esto es, revisando cualquier efecto discriminatorio contra las mujeres que puedan generar dichas normas.

10. Asegurar el ejercicio de la libertad de expresión en el contexto laboral y, en particular, garantizar el cese inmediato de los ataques contra personas defensoras de los derechos humanos, asegurando que éstas puedan llevar a cabo sus labores, sin temor a intimidaciones ni a restricciones indebidas de sus derechos laborales.
11. Implementar estrategias para prevenir, combatir y sancionar la discriminación racial en el mercado laboral, incorporando un enfoque interseccional que permita beneficiar a grupos que históricamente han sido discriminados y enfrentan de forma exacerbada obstáculos para el acceso al trabajo y garantía en sus derechos laborales.
12. Adoptar medidas legislativas, administrativas y políticas que aborden de manera efectiva e integral las causas subyacentes del acoso, violencia y discriminación contra las personas LGBTI en los entornos laborales.
13. Abstenerse de imponer restricciones a los derechos y libertades de las personas trabajadoras en misiones de internacionalización y fortalecer la transparencia de estos programas en favor de sus derechos laborales.
14. Asegurar la libertad académica del personal docente, absteniéndose de la imposición de sanciones administrativas o disciplinarias injustificadas, imperando unas reglas mínimas de transparencia, debido proceso, garantías judiciales y no discriminación, que permitan fundamentar debidamente las medidas que se les impongan.
15. En lo que respecta al trabajo por cuenta propia, permitir y garantizar la libre elección y aceptación del trabajo desarrollado por las personas cuentapropistas. Además, permitir a cada persona seguir su vocación y dedicarse a la actividad que responda -de manera razonable- a sus

expectativas, sin imponer restricciones al ejercicio por cuenta propia de determinadas actividades; y, por otra parte, abstenerse de limitar el trabajo de los cuentapropistas mediante inspecciones y controles aleatorios o la restricción de acceso a determinados materiales o materias primas.

En cuanto a los derechos sindicales:

16. Garantizar el libre ejercicio de los derechos sindicales y de asociación, siguiendo los estándares interamericanos en la materia.
17. Abstenerse de imponer acciones que restrinjan la libertad sindical, así como de toda medida que afecte los derechos de representantes sindicales.
18. Reconocer y legitimar la creación de organizaciones sindicales libres, autónomas e independientes que permitan la garantía y defensa de los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidas las cuentapropistas, y el ejercicio de los derechos colectivos como son el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga.

En cuanto al acceso a la justicia, debido proceso y protección judicial:

19. Adoptar todas las medidas necesarias a fin de respetar y hacer realidad las garantías procesales de las personas trabajadoras, como es el caso del derecho a ser juzgado por una autoridad imparcial, el derecho a la defensa, la motivación y fundamentación de las decisiones, y la posibilidad de acceder a un recurso idóneo y efectivo.

En particular, la CIDH y la REDESCA recomiendan al Estado de Cuba:

20. Adoptar las medidas necesarias para asegurar la imparcialidad y la autonomía de los miembros de los Órganos de Justicia Laboral; y que se abstenga de interferir, directamente o indirectamente, en sus decisiones.
21. Adoptar medidas efectivas para que los jueces cuenten con garantías para ejercer una labor de forma independiente e imparcial, con apego a la ley, y sin instrucciones o injerencia de otros poderes del Estado.
22. Asegurar que las personas trabajadoras bajo su jurisdicción tengan acceso a una comunicación previa y detallada de la acusación formulada en los casos de procesos laborales disciplinarios.

23. Garantizar que, en el marco de los procedimientos administrativos y los procesos judiciales, se conceda el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa de la persona trabajadora.
24. Facilitar la asistencia a las personas trabajadoras de una persona abogada de su elección en todas las etapas de su procedimiento ante los Órganos de Justicia Laboral y el Poder Judicial.
25. Garantizar a las personas abogadas y representantes legales condiciones para que puedan actuar libremente y con autonomía, sin temer represalias o hostigamientos como consecuencia de su labor de defensa jurídica.
26. Garantizar a todas las personas bajo su jurisdicción el derecho a un recurso judicial sencillo, rápido y efectivo ante juez o tribunal competente. En este sentido, no bastaría con que esté previsto por la Constitución o la ley o con que sea formalmente admisible, sino que se requiere que sea realmente idóneo y efectivo para establecer si se ha incurrido en una violación a los derechos humanos y proveer lo necesario para remediarla.

En cuanto a empresas y derechos humanos:

Al Estado:

27. Adecuar su ordenamiento interno a los estándares interamericanos aplicables en materia de empresas y derechos humanos con un enfoque de indivisibilidad, interseccionalidad y de género, poniendo especial atención a cualquier impacto de derechos humanos de personas o grupos de personas que puedan encontrarse en mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación histórica.
28. Cumplir con sus obligaciones internacionales de debida diligencia a través de la prevención, supervisión, fiscalización, rendición de cuentas y reparación frente a las afectaciones del sector empresarial, asegurando el acceso a la justicia de las personas trabajadoras víctimas de sus abusos en el contexto laboral. Para ello será necesario fortalecer los mecanismos nacionales de denuncias judiciales y extrajudiciales.
29. Adoptar marcos legales específicos que exijan a las empresas estatales y no estatales que operan en el país actuar con debida diligencia en derechos humanos, garantizando que sus actividades no generen impactos negativos diferenciados sobre las personas trabajadoras y grupos en situación de vulnerabilidad

30. Adoptar medidas eficaces para prevenir la explotación laboral y la discriminación en la contratación y durante el empleo de las personas trabajadoras tanto por parte de empresas estatales –con intervención de las entidades empleadoras– como no estatales.
31. Fortalecer los mecanismos de acceso a la información pública como garantía de transparencia y rendición de cuentas en materia de afectaciones empresariales a los derechos laborales y sindicales. Ello permite crear marcos jurídicos sólidos y políticas públicas concretas para una mejor supervisión e investigación del Estado frente a las afectaciones del sector empresarial.
32. Fortalecer acciones de cooperación internacional y asistencia mutua con los países de origen de las empresas extranjeras que operan en el territorio cubano e impulsar acciones concretas en el campo de las empresas y los derechos humanos.

A las empresas:

33. Adecuar sus prácticas empresariales conforme al ordenamiento interno que se establezca en la materia y a los estándares internacionales, aplicando los lineamientos y recomendaciones del Informe temático sobre Empresas y Derechos Humanos de la CIDH y la REDESCA, con base en los principios de igualdad y no discriminación, con un enfoque de derechos humanos interseccional y diferencial que incluya la perspectiva de género y que tome en consideración la posible agravación y frecuencia de violaciones a los derechos humanos en razón de las condiciones de vulnerabilidad o discriminación histórica padecidas por las personas y colectivos en Cuba, en razón de su origen étnico, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género.
34. Adaptar sus políticas de gestión corporativa a un enfoque de derechos humanos, que trasciendan la visión de la responsabilidad social empresarial.