



# SITUACION LABORAL EN CUBA

---

VIOLACIONES COMETIDAS POR EL GOBIERNO CUBANO

SEPTIEMBRE 2014

ELABORADO POR:

Grupo Internacional Para la Responsabilidad Social Corporativa en Cuba  
Coalición Sindical Independiente de Cuba  
Centro Nacional de Capacitación Sindical y Laboral

## INDICE

---

Introducción	3
El nuevo Código de Trabajo: Excluyente y discriminatorio	4
La creación de la Zona Especial de Desarrollo Mariel	9
La situación laboral	13
El personal de la salud	20
El Estado contra el cuentapropista	23
El campesinado	29
Represión	32
Sindicalistas independientes	34
Periodistas y comunicadores independientes	39

## Introducción

---

Este año Cuba celebró hoy otro Primero de Mayo multitudinario, festivo y sin reivindicaciones laborales, entre las habituales llamadas a elevar la eficiencia económica, críticas a Estados Unidos y mensajes de apoyo al gobierno de Venezuela y a su presidente Nicolás Maduro.

Bajo la consigna de “Unión y eficiencia”, fijada por el “sindicato” único (la CTC), los trabajadores una vez más desfilaron en la Plaza de la Revolución, luego de pasar por un proceso de maniobras de control social e intimidación, no para pedir demandas salariales ni exigir los derechos robados, sino para dar un paso más “junto” al gobierno.

Durante el mes previo a la fecha, la dirección sindical de cada centro de trabajo estuvo ocupada enlistando a sus trabajadores y comenzando el proceso de “pasar lista” en la Plaza de la Revolución, un proceso de intimidación que incluye retención de los imprescindibles incentivos al final del mes o del trimestre, las posibilidades de no ser más “idóneo” o sencillamente el castigo con alguna sanción por el Partido, si se es miembro.

En abril el director general del Hotel Inglaterra se refería exaltadamente al quehacer “sindical” durante esos días en su centro de trabajo: “En saludo al 1ro. de Mayo organizamos trabajos voluntarios [un sindicato abogando por el trabajo sin remuneración!], realizamos donaciones de sangre [su exportación es un lucrativo negocio del régimen], y sobre todo, hemos cumplido con el plan de ingresos y las utilidades”.

Ulises Guilarte, nuevo secretario general jefe de la CTC, insistió en la consigna de aumentar la “eficiencia, productividad, ahorro, disciplina y control” por ser las únicas garantías para “preservar las conquistas sociales” de la Cuba comunista.

El desfile trabajador “festeja” una canasta básica cada vez más inaccesible, la prohibición de la iniciativa económica para los nacionales, la ausencia del derecho de huelga, la prohibición de sindicatos libres y la existencia de las agencias empleadoras que se interponen en el derecho de libre contratación de los trabajadores.

El trabajo escasea, la inflación crece y los salarios permanecerán congelados, nadie sabe hasta cuándo. Vivir con 20 dólares al mes, el salario promedio en Cuba, es indignante y un motivo para que se mantengan los desfalcos y las corruptelas en las dependencias del Estado.

Los trabajadores cubanos continúan dependientes de las remesas que les envían sus familiares desde el exterior o del dinero que logren obtener mediante el trasiego de productos robados en los almacenes del Estado. Estas opciones de la dependencia y el robo se mantienen invariables.

El robo, la extorsión, el fraude y el soborno está cada vez más generalizado en el mundo laboral de la Cuba actual. Desde médicos cobrando “por la izquierda” en moneda convertible por servicios disponibles a sólo aquellos que pueden pagar, el robo al cliente en los centros gastronómicos donde los productos se precian de acuerdo a un peso o volumen alterados, trabajadores de la construcción vendiendo los materiales que les asignan para hacer o reparar obras sociales, los de las fábricas que roban parte de las producciones a una clientela asegurada, hasta los burócratas en entidades como el Instituto Nacional de la Vivienda o el Ministerio de Justicia que agilizan o no los documentos de acuerdo con el soborno que reciban.

En la actualidad, decenas de miles de personas hacen lo que pueden para sobrevivir al margen de la ley.

Los que han podido insertarse dentro del llamado cuentapropismo mantienen ciertas ventajas frente a los que laboran en las instituciones estatales. Gracias a sus esfuerzos personales y al perfeccionamiento de sus habilidades para lidiar con inescrupulosos inspectores y la ausencia de mercados mayoristas, obtienen algunas satisfacciones monetarias. Los “disponibles”, eufemismo usado por el gobierno para evitar la palabra desempleado, llevan la peor parte. Más de un millón serán echados de sus puestos en los próximos años. Se debe aclarar que en Cuba no existe un programa gubernamental de ayuda a los desempleados.

Mientras, el gobierno realiza congresos y rededica leyes y decretos, siempre en detrimento de la población. Notablemente, la nueva ley de trabajo afecta directamente a los trabajadores cubanos, favoreciendo una vez más al Estado, a sus estructuras de control y extendiendo el empobrecimiento.

Este informe refleja y muestra con unos pocos casos entre tantos, cómo los trabajadores cubanos continúan siendo abusados por un sistema político que les niega sus derechos humanos y laborales, y un gobierno que ha hecho de su miseria el pilar de su sobrevivencia por más de cinco décadas.

# El nuevo Código de Trabajo: Excluyente y discriminatorio

La Gaceta Oficial de la República de Cuba publicó el pasado 14 de junio el nuevo Código del Trabajo, considerado la Ley laboral que regirá en el país después que fuera aprobado por la Asamblea Nacional en diciembre 2013. Según la prensa oficial, fue precedido “por un democrático proceso de consulta del Anteproyecto con los trabajadores en 69 mil 56 asambleas, a las cuales concurrieron 2 millones 802 mil 459 obreros”.

El Código se compone de 194 artículos y se cierra con tres grupos de disposiciones: Especiales, Transitorias y Finales. En la disposición Final Quinta se derogan, al entrar en vigor, 4 leyes, 11 decretos-leyes y un inciso, del artículo 7 de la Ley 105. De acuerdo con el Dictamen de las Comisiones de Asuntos Constitucionales y Jurídicos y de Asuntos Económicos de 20 de diciembre de 2013, el mismo “tiene como objetivo esencial recuperar la disciplina en el trabajo, fortalecer el papel de la administración en la dirección de las entidades, prever cualquier acto de injusticia que se manifieste en las relaciones empleado-empendedor y consolidar el rol de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en la eficiencia productiva y de los servicios”.

El Código se acompaña de diversas normas complementarias que comprenden el Decreto n° 326, Reglamento del Código de Trabajo, con 244 artículos y dos disposiciones: Transitoria y Final. En la disposición final # 2 se derogan: 4 Decretos de Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, y el Acuerdo n° 6916 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, en la 3 se derogan parcialmente 2 Decretos Leyes, en la 4 se derogan 88 Resoluciones del Ministerio del Trabajo, en la 5 se derogan parcialmente 16 resoluciones del Ministerio del Trabajo y en la 6 se derogan 11 instrucciones de ese mismo Ministerio.

Varios organismos establecieron las particularidades de su sistema en correspondencia con las actividades que desarrollan. Siete ministerios emitieron 10 resoluciones al respecto, contempladas todas a continuación del Reglamento.

Dicho lo anterior, entremos en la realidad de un documento jurídico que no cumple con las expectativas de los trabajadores cubanos y de la propia OIT, y el cual vamos a analizar en los aspectos que consideramos que más afectan a los trabajadores y a sus organizaciones representativas.

El Código es el resultado de llevar al mundo laboral cubano los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución aprobados en el VI Congreso del PCC y muy alejados de las necesidades reales de un país en crisis económica, laboral y social.

Por 20 años la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT le ha solici-

tado al gobierno cubano la modificación del Código del Trabajo con el fin de ponerlo a tono con las Normas Internacionales del Trabajo. El aprobado y publicado continúa teniendo numerosas contradicciones, las cuales revisaremos en el transcurso de este trabajo.

En la más reciente Observación de la CEACR a Cuba se lee: “*La Comisión expresa la esperanza de que la revisión del Código del Trabajo culminará en un futuro próximo y que se tendrán en cuenta los comentarios sobre la aplicación del Convenio que viene formulando desde hace numerosos años (...) La Comisión recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a su disposición y le pide que envíe una copia del proyecto de Código del Trabajo mencionado*”.

El gobierno cubano tiene ratificados 89 Convenios y 1 Protocolo, desglosados de la forma siguiente:

- Convenios fundamentales: 7 sobre 8
- Convenios de gobernanza (Prioritarios): 2 sobre 4
- Convenios técnicos: 80 sobre 177
- De los 89 Convenios ratificados por Cuba, 75 están en vigor, 12 han sido denunciados y ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses. \*

Lamentablemente el gobierno cubano no tuvo en cuenta la letra de los convenios para ser incluidos en el Código del Trabajo, y en esencia fueron soslayados derechos que atañen a todos los trabajadores, como por ejemplo el derecho a huelga, el derecho a la libre sindicalización, a la negociación colectiva y la no discriminación al empleo por ideas políticas, entre otros.

## Cambios en la ley

Aquí nos referiremos a algunos cambios realizados en el nuevo código que pudiéramos considerar de interés desde el punto de vista conceptual, aunque, como hemos definido anteriormente, no llegan al fondo de la problemática y continúan siendo superficiales.

## Fundamentos y principios del derecho de trabajo

La Ley 49 establecía en su Artículo 1: “El derecho laboral cubano se fundamenta en las relaciones de producción propias de un Estado de obreros y campesinos y demás trabajadores manuales e intelectuales en la fase de construcción del socialismo que se rige por un sistema de economía basado en la propiedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción y la supresión de la explotación del hombre por el hombre...”

\* Ratificaciones de Cuba, OIT

En la nueva Ley 116 se puede leer en su artículo 1: “El derecho de trabajo en Cuba, se sustenta en las relaciones de producción propias de un Estado socialista de trabajadores, que tiene como elemento esencial el trabajo y se aplica de conformidad con los fundamentos políticos, sociales y económicos dispuestos en la Constitución de la República.”

El Artículo 2 de la nueva ley establece:

“Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo son:

- a) El trabajo es un derecho y un deber social del ciudadano y los ingresos que por él se obtienen son la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades personales y familiares;
- b) igualdad en el trabajo; 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; sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana.”

Según el nuevo concepto, expresado en el CT en estos dos primeros artículos, en el 2013 ya Cuba superó la fase de “construcción” del socialismo, pero habría que adicionar que sus relaciones laborales y su economía continúan teniendo los mismos problemas que 40 años atrás.

Eliminan un principio básico que había regido “las conquistas revolucionarias” que era: “El trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para el ciudadano”, definido anteriormente en el inciso a del Artículo 3.

Y surge un nuevo concepto, que es la incorporación del “sector no estatal”, siendo estas palabras de un significado profundo, ya que por primera vez en 53 años se reconoce al menos de forma muy somera la existencia de otra forma de empleo, que no es la del Estado patrón.

También llama la atención la incorporación del principio de no discriminación: El Artículo 2 del nuevo código en su inciso b) incorpora la “orientación sexual” como causa expresa de discriminación, aunque dejó fuera la “identidad de género”.

Esto ocasionó que numerosos activistas de la comunidad LGTB, como el grupo oficialista *Proyecto Arcoiris*, exigieran a la Fiscalía General que investigara “a fondo” las causas por las que el nuevo Código del Trabajo no prohibió la discriminación por identidad de género. Según ellos, la Comisión de Asuntos Constitucionales y Jurídicos de la Asamblea “incumplió el mandato recibido” durante el análisis del texto legal.

El CEACR ha reiterado que, con miras a garantizar una protección contra toda discriminación por motivos de orientación sexual, deberían incluirse disposiciones relativas a la orientación sexual y la identidad de género en la legislación nacional.

Un blog oficialista que dirige Francisco Rodríguez Cruz, Jefe de Redacción del periódico *Trabajadores*, dedicó siete escritos, los cuales recibieron unos 1589 comentarios, criticando esta decisión. En varios de ellos se menciona la posición de la diputada Mariela Castro, sobre “su frustración ante la no inclusión de este aspecto”. Este periodista, desde su posición en el periódico *Trabajadores*, órgano oficial de la CTC, nunca ha criticado otras formas de discriminación que son tan o más notables.

Si bien es cierto que este tipo de discriminación ha estado presente en el país desde los primeros años de la Revolución (y desafortunadamente seguirá a pesar de la ley) no sólo a los homosexuales se les discrimina o discriminó.

Un poco de la historia que no quieren oír los culpables: A los campamentos de trabajo conocidos como la UMAP fueron enviados y confinados, entre noviembre del 1965 a julio del 1968, unos 25 mil cubanos, fundamentalmente jóvenes en edad militar, entre los cuales no sólo se encontraban homosexuales, sino también *religiosos* y *disidentes*, y a los que se pretendía reinsertar en la “vida revolucionaria”. A estos jóvenes se les trasladaba hacia zonas agrícolas para realizar trabajo forzado, sobre todo en el corte de caña. Se albergaban en barracas insalubres, ubicadas en campamentos cercados con alambre de púas, que eran custodiados por miembros de las Fuerzas Armadas Revolucionarias.

La ausencia de la no discriminación por motivos políticos e ideológicos en un código laboral es una aberración jurídica, imposible de pasar por alto, como lo hicieron las voces de la comunidad oficialista gay.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación son principios básicos de los derechos humanos, consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados de derechos humanos.

## **Libertad sindical, la gran ausente**

El inciso que más llama la atención, del artículo 2, por su esencia discriminatoria hacia los trabajadores y la manipulación de los señalamientos realizados por la OIT, es el j): “el derecho de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales de conformidad con los principios unitarios fundacionales, sus estatutos y reglamentos que aprueban democráticamente; y actúan con apego a la ley”.

Reflexionemos sobre lo que esto implica para el futuro de un sindicalismo democrático e independiente en la Isla.

Para la OIT, la libertad sindical es parte integrante de los derechos humanos fundamentales y piedra angular de las disposiciones que tienen por objeto asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores. En el Preámbulo de su Constitución se incluye el “reconocimiento del principio de libertad sindical” como requisito indispensable para “la paz y armonía universales”.

De igual forma, la Declaración de Filadelfia, proclamada en 1944, señala que "la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante".

El Derecho a la Libertad Sindical es un principio que está establecido en la propia Constitución de la OIT, y para todos los estados miembros, por el sólo hecho de serlo, es una obligación.

En los Convenios n° 87 y 98 de la OIT se reconoce "el derecho de las organizaciones sindicales a constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones y el derecho de toda federación o confederación de afiliarse a organizaciones internacionales. Además de los Convenios 87 y 98, que son emblemáticos, existen otros relativos a la libertad sindical. Entre los principales destacan los Convenios 11, 110, 135, 141, 151 y 154, todos firmados por el estado cubano, pero lamentablemente no contemplados en su legislación laboral".

El Comité de Libertad Sindical de la OIT en las diferentes Quejas ha urgido al Gobierno cubano a que se adopten "sin demora" nuevas disposiciones y medidas para reconocer plenamente en la legislación y en la práctica el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones que estimen convenientes en todos los niveles (en particular organizaciones independientes de la actual estructura sindical), así como el derecho de estas organizaciones de organizar libremente sus actividades, o en las que el citado Comité "pide encarecidamente al Gobierno que en el futuro respete el principio de no intervención o injerencia de las autoridades públicas en las actividades sindicales consagradas en el art. 3 del Convenio n° 87".

El Informe del CEACR para la 103ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en junio de este año, continuaba recomendando al gobierno lo siguiente:

"Aunque saluda la información del Gobierno señalando que se ha derogado el art. 61 del Decreto-Ley n° 67, de 1983 que confería a la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) el monopolio de la representación de los trabajadores del país ante las instancias gubernamentales, la Comisión recuerda que, desde hace numerosos años, formula comentarios sobre la necesidad de suprimir la referencia a la CTC en los arts. 15 y 16 del Código del Trabajo, de 1985", no obstante, "la Comisión pide una vez más al Gobierno que tome medidas para modificar los artículos del Código del Trabajo mencionados y que indique en su próxima memoria toda medida adoptada al respecto".

De igual modo, "la Comisión confía que en el marco del proceso de reforma del Código del Trabajo anunciado por el Gobierno se reconocerá expresamente el derecho de huelga".

La expresión contemplada en el nuevo Código "de conformidad con los principios unitarios fundacionales" implica que las organizaciones sindicales independientes existentes siguen fuera de la legalidad y del reconocimiento que, basado en los convenios rubricados por el estado cubano, deberían tener.

Aun cuando fue derogado el polémico y criticado artículo 61 del Decreto-Ley n° 67, de 1983 que confería a la CTC el monopolio de la representación de los trabajadores del país ante las instancias gubernamentales, el tan criticado monopolio sigue vigente, y ahora más que nunca después de su XX Congreso, donde se reafirmó que "la CTC y los sindicatos nacionales que la integran reconocen abierta y conscientemente la dirección superior del Partido Comunista de Cuba como destacamento de vanguardia y máxima organización de la clase obrera, acogen, hacen suya y siguen su política."

Otros artículos del nuevo Código donde son abordados el tema de libertad sindical sin llegar a la esencia de lo que ella significa son:

Artículo 12.- 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".

Artículo 13.- Los trabajadores tienen el derecho, de asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales, de conformidad con los principios unitarios fundacionales, sus estatutos y reglamentos, los que se discuten y aprueban democráticamente y actúan con apego a la ley.

La Constitución cubana establece en su Artículo 7: "El Estado socialista cubano reconoce y estimula a las organizaciones de masas y sociales, surgidas en el proceso histórico de las luchas de nuestro pueblo, que agrupan en su seno a distintos sectores de la población, representan sus intereses específicos y los incorporan a las tareas de la edificación, consolidación y defensa de la sociedad socialista."

Según lo que expresa la constitución socialista, todo derecho de libre asociación se limita a la CTC, debemos adicionar por histórica y por su probada incondicionalidad.

El derecho de asociación no deja de estar reconocido en la legislación cubana pero lo limitan seriamente, al punto de eliminarlo cuando sólo se permite la existencia de CTC. Toda organización sindical debe pertenecer a la CTC para funcionar de forma legal.

El nuevo Código del Trabajo, como era de esperar, no concede el derecho de huelga; los dirigentes de la CTC plantean que no hay necesidad de huelgas o manifestaciones, ya que sus reclamos son atendidos por las máximas autoridades del gobierno. Habría que adicionar que el Secretario General de la CTC es un funcionario del gobierno y Miembro del Buró Político del Partido Comunista.

El Artículo 15 del Código establece las funciones de las secciones sindicales y señala entre ellas la de "educar a sus afiliados en el deber de realizar su trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, cumplir las normas de conducta y disci-

plina, respetar y cumplir las leyes, así como cuidar de los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor”. Las organizaciones sindicales, ahora con más fuerza que nunca, deberán hacer el trabajo de la administración y deberán dejar a sus afiliados en estado total de indefensión.

## El cuentapropismo en el código y su reglamento

Sin dudas el sector más dinámico en la creación de empleos en Cuba en estos momentos es el llamado trabajo por cuenta propia, aunque el gobierno sigue negándole la protección legal necesaria, tal y como quedó demostrado en el nuevo Código del Trabajo.

El nuevo Código del Trabajo se refiere al “empleador”, en lo que el antiguo hablaba de “entidades laborales”.

Lamentablemente, la importancia que debía tener este tema del trabajo por cuenta propia –o economía informal– no queda reflejada en el articulado del Código y su reglamento, donde sólo se menciona en los siguientes casos:

El Artículo 9 b) define al empleador como una persona jurídica o 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.

En el Artículo 49 b) el trabajo por cuenta propia queda establecido como alternativa de empleo para los trabajadores disponibles y en el Artículo 145 e) al regular el personal de reserva de las Fuerzas Armadas.

Las relaciones especiales de trabajo aparecen reflejadas en el Capítulo VII, en los artículos del 72 al 79, donde se regula las “relaciones de trabajo especiales”, en el sector no estatal en los Artículos 72 al 75, y se enumeran requisitos para validar las contrataciones.

En el Artículo 72 se reflejan las relaciones de trabajo entre personas naturales en el sector no estatal y se establece que “en el sector no estatal las relaciones de trabajo entre trabajadores y personas naturales autorizadas a actuar como empleadores se formalizan mediante un contrato de trabajo o documento equivalente, donde se precisan las cláusulas y condiciones acordadas, con copias para las partes”.

El Artículo 74 establece las condiciones de trabajo mínimas que debe garantizar el empleador. Estas son:

a) la jornada de trabajo diaria es de ocho horas y puede llegar en determinados días de la semana hasta una hora adicional siempre que no exceda el límite de cuarenta y cuatro horas semanales;

b) la remuneración no puede ser inferior al salario mínimo, en proporción al tiempo real de trabajo;

c) un día de descanso semanal y siete días naturales de vacaciones anuales pagadas, como mínimo; y d) condiciones de protección, seguridad e higiene del trabajo.

El Artículo 75 se refiere a la terminación de la relación de trabajo por diferentes causales.

Pero lamentablemente el régimen no quiere el fortalecimiento de este tipo de trabajo y limita, distorsiona y entorpece su labor.

El desarrollo del cuentapropismo pudiera ser una vía para continuar generando empleos útiles y mucho mejor pagados que el sector estatal, si se les permitiera el acceso a un mercado mayorista, acceso a créditos bancarios con una baja tasas de interés, la importación de sus materias primas, la extensión en las autorizaciones de las profesiones y el desarrollo de Pequeñas y Medianas empresas con un nivel real de organización. La inversión familiar externa pudiera ayudar al desarrollo, pero el régimen está poniendo trabas al respecto limitando la cantidad de productos y libras que pueden llegar desde el extranjero, fundamentalmente Miami (medida que entró en vigor el 1 de septiembre del 2014).

Pero realmente, tratar de crear un sector privado dentro de un sistema de economía central planificada, de manera que “no solo de eficiencia económica, sino que por encima de todo fortalezcan nuestro sistema económico”, según han expresado los funcionarios del régimen, es un imposible. De ahí la relación odio-amor-necesidad con este sector.

## La negociación colectiva

En su Capítulo XIV (Artículos 181-187) el nuevo Código regula los “Convenios Colectivos de Trabajo”, derogando el Decreto Ley n° 229 del 1 de abril de 2002 sobre los convenios colectivos de trabajo.

El Artículo 181 expresa que “por el Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte la organización sindical y de la otra parte, el empleador, acuerdan lo concerniente a las condiciones de trabajo y la mejor aplicación y exigencia de los derechos y obligaciones recíprocos que rigen las relaciones de trabajo y el proceso de trabajo en la entidad”. El 182 explica: “Las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo deben contener las especificidades de la entidad sobre los deberes y derechos que asumen las partes para el cumplimiento de la legislación, y cuando resulta procedente, se basan en los lineamientos generales acordados entre el órgano, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional y el sindicato nacional correspondiente. Las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo contrarias a la ley, se consideran nulas a todos los efectos y carecen de valor legal.”

El Artículo 183 establece que el Convenio Colectivo de Trabajo tiene que ser discutido y aprobado en asamblea de trabajadores para que tenga validez, así como que sus cláusulas son de obligatorio cumplimiento aun para aquellos trabajadores que no sean integrantes de la organización sindical firmante o que hayan ingresado a la entidad con posterioridad a su concertación.

Por su parte, el Artículo 187 parece haber eliminado las injerencias estatales que contenía la anterior regulación y que la OIT

solicitó expresamente que se eliminasen. La Comisión solicitó al gobierno que tomara medidas con miras a la modificación del Artículo 17 del Decreto-Ley # 229 para que, en caso de divergencias entre las partes, en el proceso de negociación colectiva no se imponga obligatoriamente la injerencia o la intervención de las autoridades y de la CTC, así como para que, salvo en la función pública y en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, el recurso al arbitraje con efectos vinculantes sólo sea posible con el acuerdo de todas las partes negociadoras.

Ahora se establece que “las discrepancias que surgen en el proceso de elaboración, modificación, revisión del Convenio Colectivo de Trabajo, así como sobre la interpretación y cumplimiento de sus cláusulas, las partes pueden acordar, luego de agotado el proceso conciliatorio, someterlo al procedimiento de arbitraje, conforme a lo previsto en el Reglamento de este Código”, por lo que los Artículos 218 a 221 del Reglamento n° 326 por el que se establece el Reglamento del Código de Trabajo se ocupan de dicho arbitraje.

No obstante todos los cambios realizados, el modelo para Convenios Colectivos de trabajo acordados por los funcionarios del régimen continúa en abierta contradicción con los tipos de convenios universalmente reconocidos.

Los principios rectores que informan la negociación colectiva en el ámbito de la OIT son:

- ☆ El principio de la negociación libre y voluntaria
- ☆ La libertad para decidir el nivel de la negociación

La injerencia en la aplicación de los convenios colectivos vigentes: Cuando los resultados de las negociaciones colectivas quedan

recortados o anulados por vía legislativa o por decisión de la autoridad administrativa se desestabilizan las relaciones laborales y queda mermada la confianza de los trabajadores en sus sindicatos, sobre todo porque suelen ir acompañadas de restricciones salariales.

El informe de la CEACR para la 101ª reunión CIT del 2012 expresaba en relación con la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva # 98 en Cuba que: “La Comisión espera que el proceso de elaboración del nuevo Código de Trabajo y de evaluación de las disposiciones cuestionadas del Decreto-ley núm. 229 en un marco tripartito culminará en un futuro próximo, tomando en cuenta las observaciones que formuló en varias ocasiones. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre toda reforma que tenga lugar y espera que podrá constatar progresos en un futuro cercano”. Ese mismo anhelo se mantiene en el Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014, donde se indica que “la Comisión expresa la esperanza que este Código será adoptado en un futuro próximo a efectos de poner la legislación en plena conformidad con el Convenio”, en este caso, el # 98 OIT.

Una vez más el Código de Trabajo queda alejado de las sugerencias realizadas por los expertos, siendo los trabajadores cubanos, los que estarán directamente afectados. Una vez más prima el control del Estado y sus estructuras organizativas sobre los principios básicos contenidos en los convenios y recomendaciones de la OIT.



# La Zona Especial de Desarrollo Mariel

Cuba ha presentado como la “joya de la economía” la creación de una zona económica especial que apunta a convertirse, en realidad, en un paraíso para la explotación de los trabajadores y el beneficio de las empresas y élites gobernantes.

Según el Ministro cubano de Comercio Exterior e Inversiones Extranjeras, Rodrigo Malmierca, “la definición de la política para la inversión extranjera es una de las acciones de mayor connotación estratégica en el proceso de implementación de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución”. Por su parte, el vicepresidente del Consejo de Ministros Marino Murillo expresó que Cuba necesita alrededor de 2 500 millones de dólares anuales en inversiones para estimular un desarrollo que devenga en prosperidad y sustentabilidad para su proyecto socioeconómico socialista.

Los anuncios oficiales del Ministro de Comercio Exterior e Inversiones Extranjeras y la Directora de la Oficina de la Zona Especial de Desarrollo Mariel (ZEDM) son escandalosos si se miran a la luz de los convenios fundamentales de la OIT.

El Decreto Ley 313 que establece la ZEDM promete un edén fiscal, aduanero y desregulatorio, garantizado por una administración centralizada y un estado totalitario que ofrece la “estabilidad de los sepulcros”.

Este señuelo de explotación capitalista para atraer inversiones extranjeras, junto al mega Puerto de Mariel que ya concluyó su primera etapa, fue construido con financiamiento de un país donde sí se respetan los derechos laborales, y por una empresa, Oderbrecht, que está organizada sindicalmente en el país sede, Brasil y en la mayoría en los que opera. Pero en Cuba logró pingües beneficios, haciéndose cómplice de las violaciones gubernamentales de los convenios fundamentales del trabajo.

Atraídos por el señuelo, en mayo de este año ya se había recibido –según versiones oficiales– 23 proyectos de empresa de los siguientes países: España, Francia, Italia, Brasil. Rusia, China y Holanda.

## Marco legal en que se desarrolla la ZEDM

La Ley n° 118, define la zona Especial de Desarrollo como la “zona en la que se establecen un régimen y políticas especiales, con el objetivo de fomentar el desarrollo económico sostenible a través de atracción de inversión extranjera, la innovación tecnológica y la concentración industrial, con vistas a incrementar las exportaciones, la sustitución efectiva de importaciones y la generación de nuevas fuentes de empleo, en una constante articulación con la economía interna”.

El 23 de septiembre de 2013 la Gaceta Oficial de la República de Cuba, en su edición Extraordinaria n° 26, publicó el Decreto-

Ley n° 313 de la Zona Especial de Desarrollo Mariel (ZEDM) del Consejo de Estado, su Reglamento es el Decreto n° 316 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, y las disposiciones jurídicas complementarias emitidas por los ministros de Finanzas y Precios, Trabajo y Seguridad Social, Ciencia Tecnología y Medio Ambiente, y del Ministerio del Interior, así como también del Ministro-Presidente del Banco Central de Cuba y del Jefe de la Aduana General de la República.

También el Ministerio del Transporte hizo pública la Resolución 19/2014 que recoge el Reglamento para regular las actividades de uso, aprovechamiento, explotación, operación, administración y prestación de los servicios marítimos portuarios en el puerto de Mariel, a través de la Administración Portuaria como entidad encargada en dicha jurisdicción de ejercer la máxima autoridad en cuanto a las actividades, operaciones, extracción, construcción, mantenimiento y preservación del medio ambiente del puerto.

Las citadas normas establecen para la ZEDM, entre otros aspectos, la solicitud a la superintendencia de Seguros de Cuba por parte de los concesionarios y usuarios, la autorización requerida para el aseguramiento con entidades extranjeras y la determinación de la cuantía porcentual en que estos contribuyen al Fondo de Desarrollo para la manutención de la Oficina de la Zona; el procedimiento para convenir el pago del suministro de fuerza de trabajo y el salario a los trabajadores. Así mismo, las regulaciones para la realización del proceso de evaluación de impacto ambiental; migratorio y de orden interior; para la prestación de servicios de intermediación financiera; y el tratamiento especial aduanero.

El Decreto-Ley n° 313 establece en su artículo 31 que los trabajadores cubanos o extranjeros de la Zona Mariel deben ser residentes permanentes de Cuba y deben ser contratados por una entidad empleadora designada a tal efecto por el estado cubano. El artículo 32 especifica que las excepciones son el personal técnico y administrativo con autorización previa de las autoridades cubanas correspondientes. Los concesionarios y usuarios de la Zona deben cumplir lo establecido en materia laboral y de seguridad social en el país. Las cuestiones relativas a la contratación de los trabajadores, disciplina laboral, solución de conflictos laborales, convenio colectivo de trabajo, reglamento interno, seguridad social, vacaciones anuales pagadas, trabajo extraordinario, pago de días feriados, protección, seguridad e higiene del trabajo, responsabilidad material, se rigen por la legislación vigente en estas materias en el artículo 33.

El Artículo 35 del Decreto n° 316, el cual complementa la ley y regula todos los aspectos de la relación entre la entidad extranjera y la fuerza laboral cubana, especifica que los residentes

permanentes cubanos o extranjeros deben establecer una relación con el organismo estatal empleador antes de ser elegibles para ser empleados. Las mismas reglas se aplican en el anterior y las nuevas leyes de inversión extranjera. El Decreto enumera los asuntos que conciernen a los trabajadores sujetos a la legislación de Cuba, como contratación, disciplina, despido, vacaciones, seguridad social y muchos otros, en su artículo 36.

El Artículo 37 describe el contenido del contrato entre la empresa extranjera y la agencia de trabajo cubana. Los artículos 39 a 43 contienen las normas relativas a la empresa de despedir a un empleado y la cantidad de dinero que se debe pagar a la empresa empleadora cubana. El Artículo 44 dice claramente que el pago a los trabajadores se realiza por la agencia cubana en pesos cubanos.

### **El pago de los inversionistas a las agencias empleadoras**

El Decreto n° 316 del Consejo de Ministros establece que el pago por el servicio de la fuerza de trabajo se acuerda entre la entidad empleadora cubana y el concesionario o usuario de la ZEDM (caso a caso), y el pago del salario a los trabajadores contratados lo realiza la empleadora en pesos cubanos. En concreto, el Artículo 39 señala que el pago por los servicios prestados por los resultados de los trabajadores cubanos proviene de un acuerdo entre el inversor extranjero y la agencia cubana. La Resolución n° 49/2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desarrolla los artículos que se relacionan con el pago de impuestos por el servicio de la fuerza de trabajo.

Dicha Resolución establece que:

“Para determinar las cuantías a pagar por el suministro de la fuerza de trabajo entre la entidad cubana designada y el concesionario o usuario extranjero, se evalúan los siguientes elementos:

a) Salarios que se abonan a cargos de similar complejidad en entidades de la misma rama o sector del área geográfica del concesionario o usuario extranjero;

b) salarios que devengan los trabajadores en Cuba, incluyendo las vacaciones anuales pagadas;

c) gastos en que incurre la entidad empleadora en la gestión para garantizar el suministro de la fuerza de trabajo calificada y que implica su reclutamiento, selección y capacitación en otros aspectos. La cuantía que se determine constituye el pago por el servicio realizado, que se consigna en el contrato de suministro que suscriben el concesionario y usuario con la entidad cubana designada.”

Las cuantías de los pagos por el suministro de fuerza de trabajo convenidas, sigue señalando la Resolución n° 49/2013, pueden modificarse como consecuencia de la evaluación anual que realicen las partes de los resultados y condiciones del negocio.

### **El pago de las agencias empleadoras a los trabajadores**

El Artículo 44 del Decreto n° 316 precisa que “el pago del salario a los trabajadores contratados lo realiza la entidad cubana designada en pesos cubanos”.

La Resolución n° 49/2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece que:

“El pago del salario a los trabajadores por la entidad cubana designada que se autorice por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se tiene en cuenta:

a) La complejidad, condiciones de trabajo y requisitos adicionales que los cargos desempeñan;

b) las formas de pago por rendimiento que se apliquen;

c) el coeficiente que se fije y las cuantías que se cobran por el servicio de suministro de la fuerza de trabajo.”

Dice la Resolución que “para fijar los salarios se parte de un mínimo, equivalente al salario promedio al cierre del año anterior de la provincia de La Habana, en el momento de la negociación.”

La Ley n° 117 del Presupuesto del Estado para el año 2014, aprobada por los diputados a la Asamblea Nacional del Poder Popular el pasado 20 de diciembre de 2013 facultó, en su Artículo 57 a la titular del Ministerio de Finanzas y Precios para establecer el tipo impositivo y las formas y procedimientos para el cálculo, pago y liquidación de este tributo por parte de los trabajadores que se desempeñen en la ZEDM y que hayan sido contratados por las entidades empleadoras allí basadas.

La Resolución n° 14 de 2014 del MTSS, fijó en 10 el “coeficiente a tener en cuenta para el pago a los trabajadores por la entidad empleadora cubana designada para suministrar fuerza de trabajo a los concesionarios y usuarios extranjeros de la Zona Especial de Desarrollo Mariel”, cifra que se revisará en el primer trimestre de cada año. Ello supone que a los trabajadores se les pagará en base a una tasa de cambio de diez pesos por dólar del salario correspondiente.

### **El salario en la práctica**

El gobierno ha planteado que las agencias de empleo estatales no retendrán el 80% del salario –como lo hacen en todas las demás empresas mixtas existentes en la Isla– sino que sólo retendrán el 20% y transferirán el 80%. Ya el 20%, si se compara con cualquier agencia empleadora en el mundo, es leonino, pero además, constituye otra farsa:

En primer lugar, de lo devengado por el trabajador un 5% pasará al fisco como impuesto sobre el salario y un 5% a la seguridad social. El salario será fijado entre la empresa extranjera y la agencia estatal en divisas o monedas de libre cambio, y la agencia le paga al trabajador ese 80% en pesos cubanos.

Además, los trabajadores tendrán que adaptarse a una tasa de cambio de 10 pesos por dólar del salario correspondiente, cuando, por ejemplo, a diez kilómetros de distancia, ese mismo coeficiente es de 24 pesos por dólar.

Analicemos este ejemplo de un salario hipotético, acordado en dólares americanos o en pesos convertibles (CUC):

Con una remuneración mensual de US\$ 1.000 la agencia rendirá US\$ 200. Pero no le pagará los US\$ 800 restantes al cambio oficial del peso cubano CUP (US\$ 1=CUP 24), sino que se lo reconoce a una tasa de US\$ =CUP 10. Es decir que el trabajador recibiría CUP 8.000, en tanto que la agencia obtuvo por los mil dólares CUP 24.000 al cambio oficial de US\$ 1=CUP 24.

Es decir que en realidad el trabajador obtiene el 33.33% de la cantidad que se apropió la agencia del fruto de su trabajo.

### **Contratación de la mano de obra**

La Ley n° 118 define a la “entidad empleadora” como la “entidad cubana con personalidad jurídica facultada para concertar con una empresa mixta o de capital totalmente extranjero, un contrato mediante el cual facilite a solicitud de esta los trabajadores necesarios, quienes concertan sus contratos laborales con dicha entidad”.

El Artículo 6 de la Resolución 16-2014 se establece que “la autorización para que una organización opere como entidad empleadora se emite por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta del Ministro del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera”.

Hasta el momento hay 12 entidades empleadoras aprobadas y que son las únicas que podrán suministrar la fuerza de trabajo necesaria a las diferentes formas de inversión.

El Artículo 10 define:

“La entidad empleadora tiene entre sus funciones las siguientes:

- a) Reclutar, seleccionar y suministrar al personal que presta los servicios a la empresa, de acuerdo al procedimiento legal que tenga establecido, de entre aquellos que posean la idoneidad demostrada para el desempeño de la profesión o cargo de que se trate;
- b) convenir con la empresa el precio de los servicios por la fuerza de trabajo que suministra;
- c) pagar el salario al trabajador por la prestación de sus servicios en la empresa.
- d) garantizar a los trabajadores el disfrute de los derechos de trabajo y de la seguridad social;
- e) sustituir temporalmente al trabajador durante el período de suspensión de la relación de trabajo, cuando así lo acuerde con la empresa, por las causas previstas en la legislación;
- f) reemplazar al trabajador que sea devuelto por la empresa cuando corresponda;

g) aplicar las medidas disciplinarias y la solución de los conflictos de trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación general; y

h) otras que se determinen en la legislación o se aprueben específicamente en su objeto social.”

El Artículo 31.1 fija que “la entidad empleadora (...) contrata individualmente a los trabajadores cubanos y extranjeros residentes permanentes en la República de Cuba, los que mantienen con ella su vínculo laboral de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.”

El Artículo 31.2 establece que “cuando las empresas mixtas o las empresas de capital totalmente extranjero consideren que un determinado trabajador no satisface sus exigencias en el trabajo pueden solicitar a la entidad empleadora que lo sustituya por otro. Cualquier reclamación laboral se resuelve en la entidad empleadora de conformidad con el procedimiento establecido en la legislación específica.”

Con estos dos artículos queda claro que la relación laboral de los trabajadores es exclusivamente con la entidad empleadora, y los inversionistas, sin necesidad de muchas explicaciones, podrán devolver los trabajadores a la agencia empleadora, lo que evidentemente deja al trabajador en estado de indefensión ante abusos que se originen por razones de trabajo o ajenas a este.

La Resolución 16-2014, Artículo 21, establece que “la empresa puede devolver el trabajador contratado a la entidad cubana designada, cuando por causas justificadas no satisfaga las exigencias en el trabajo, procediendo a indemnizar a la referida entidad. En caso necesario puede solicitar la sustitución del trabajador por otro.”

El Artículo 22 define las cuantías:

“La indemnización a que se refiere el artículo anterior se paga a la entidad cubana designada una sola vez, de conformidad con lo que a continuación se establece:

- a) Un mes del pago por el suministro del trabajador por hasta 9 años de servicios;
- b) dos meses del pago por el suministro del trabajador por 10 y hasta 19 años de servicios;
- c) tres meses del pago por el suministro del trabajador por 20 y hasta 25 años de servicios;
- d) cuatro meses del pago por el suministro del trabajador por 26 hasta 30 años de servicios; y
- e) cinco meses del pago por el suministro del trabajador por más de 30 años de servicios.”

Como podemos apreciar, los trabajadores de las futuras empresas que operen en la ZEDM serán contratados por las agencias de empleo estatales, y sólo con ellas y ante ellas se resolverán todos los aspectos de las relaciones laborales, desde los códigos de disciplina, la estabilidad y la solución de conflicto, hasta la fijación de los salarios. Los obreros no podrán tener la más mínima

posibilidad de tratar ninguna reivindicación, ni individual ni colectiva, con la empresa. Todo se negocia con la agencia empleadora.

Las empresas solicitarán el personal a la agencia empleadora del Estado. Con esa agencia establece los salarios, horarios, vacaciones, calificaciones y cualquier otro aspecto de la relación laboral. Incluso el despido de los trabajadores, si es por iniciativa de la empresa, se indemniza a la Agencia y no al trabajador.

En resumen, no hay sindicato, no hay instancias administrativas o jurídicas que amparen al trabajador adonde él pueda acudir, no hay contratación directa, ni individual ni colectiva, con la empresa. La suerte absoluta del trabajador está bajo la férrea mano de un estado totalitario.

## Las violaciones

El Convenio 95 de la OIT –refrendado por Cuba– prohíbe en su Artículo 6 “a los empleadores limitar en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario” y en el Artículo 9 dice textualmente: “Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la

mano de obra) con objeto de conservar un empleo”, y como se puede observar es una práctica generalizada en la nueva legislación, que en esencia no cambia en este aspecto con relación a la anterior Ley 77 de Inversiones.

También se prohíbe el derecho a sindicalización y a la contratación colectiva, descarada violación de los convenios fundamentales 87 y 98.

La ZEDM también da al traste con el Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), pues se conoce fehacientemente que para lograr ser seleccionado por una agencia empleadora hay que ser un ciudadano “libre de toda sospecha” sobre su lealtad política al régimen, miembro del Partido Comunista y/o miembro del Comité de Defensa de la Revolución de su lugar de residencia. Además serán privilegiados los trabajadores desmovilizados de las Fuerzas Armadas Revolucionarias (FAR) y del Ministerio del Interior, así como jubilados de las Fuerzas Armadas y el Ministerio del Interior, ex funcionarios del partido, la Unión de Jóvenes Comunistas y de organizaciones de masas, después en un elevado por ciento los trabajadores militantes de la organizaciones políticas serán los que tienen preferencia.

# La situación laboral

*“Hay conciencia en los trabajadores de que ahora no puede haber esa reforma salarial.” -Milagros Pérez, dirigente sindical*

## Salarios

El sueldo promedio en Cuba es de 20 dólares (el salario mínimo es de 225 pesos cubanos, unos 10 dólares).

En su informe de junio, la Oficina Nacional de Estadísticas e Información reflejó el bajo salario percibido por los trabajadores cubanos, con cifras tan bajas como de 471 pesos cubanos de salario medio mensual.

De las 15 provincias más el municipio especial Isla de la Juventud, las que reportaron mayores salarios promedio mensuales por trabajador fueron Ciego de Ávila (520), Sancti Spíritus (487), La Habana y Matanzas (484), Cienfuegos y Pinar del Río (480). Las que reportaron los menores salarios mensuales fueron Guantánamo (442), Santiago de Cuba (443) y Artemisa (449).

Los sectores que mejores salarios pagaron fueron la Construcción (582), la Minería y Canteras (568), Electricidad, Gas y Agua (524) y Agricultura y Pesca (514). Los peor pagados fueron Comercio, Gastronomía y hoteles (391), Servicios a Empresas (435) y Servicios Comunales (438).

El gobierno ha reiterado la imposibilidad de una reforma salarial que aumente el poder adquisitivo de la población laboralmente activa. Lo condiciona a una mayor apertura del trabajo por cuenta propia (fuertemente reprimido por el régimen), la supresión de “subsidios indebidos”, la eliminación de plantillas en empresas y locales del Estado y el incremento de la productividad.

La Gaceta oficial de la República de Cuba publicó en su edición extraordinaria # 21 la Resolución 17 del 2014 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) sobre la vinculación del salario con los resultados, permitiendo regulaciones económicas y financieras según la potencialidad de cada empresa, lo cual podría en una economía menos centralizada contribuir al incremento del salario de los trabajadores. Esta resolución pretende dar más facultades a la ineficiente empresa estatal socialista.

Según José Luis Rodríguez, ex Ministro de Economía, “las transferencias del presupuesto al sector empresarial pasaron de 7,604 millones de pesos en el 2009 a un estimado de 9,961 millones en el 2013. Los subsidios por pérdidas aumentaron de 603 a 914 millones en ese período, sobre todo a las empresas menos rentables que se concentran en la agricultura y la industria azucarera”.

A las palabras del ministro debía agregarse que esta situación de subsidios ocurre en el periodo donde más medidas económicas se han legislado con el fin de hacer la economía estatal eficaz, y que evidentemente las legislaciones macro económicas para el

incremento de los salarios en base a los resultados productivos serán casi imposible.

El texto de la Resolución apunta que el salario “no tiene límites, siempre que no se deteriore el gasto de salario por peso de valor agregado bruto planificado para el periodo”. Esto en la práctica es ciencia-ficción, ya que el 80 % de las empresas estatales son ineficientes y presentan serios problemas en sus controles contables.

El dramatismo de la congelación de jornales entra en contradicción con el imparable aumento general de precios. El Estado, monopolista de la bolsa de trabajo y de salarios y precios, ya ni se toma el cuidado de anunciar aumentos de precios en la esfera comercial, mucho menos dar razones justificativas, especialmente en las ventas de artículos en divisa. Los aumenta, sencillamente. El escándalo mayor está ahora en la tolerada alza de precios de hasta de 400% en muchos productos agrícolas, que convierte a los salarios, ya insuficientes, en miserables.

Por otro lado, la autorización de creación de cooperativas, principalmente agropecuarias, semi-controladas por el gobierno, no responde a las auténticas leyes del mercado, especialmente la ley de la oferta y demanda. Los productores saben que todo, bueno y malo, se vende a cualquier precio, dada la escasez de alimentos y producciones industriales.

Los exiguos sueldos y pensiones son una de las principales preocupaciones de la población y un problema que el plan de supuestas reformas emprendido por Raúl Castro para reanimar la deprimida economía cubana no ha intentado resolver.

## El alcance del salario

“Casi todos los días comemos croqueta y arroz, el día que hay perrito es fiesta y cuando hay pollo es Navidad”, comentaba al bloguero Yusnaby Pérez una maestra con dos hijas pequeñas que debe sobrevivir con 439 pesos cubanos al mes (aproximadamente 18 dólares).

Entonces, ¿cómo vive una familia que depende únicamente de un sueldo estatal?

Para subsistir, el cubano ha de acudir a tres mercados: el subsidiado en moneda nacional o CUP (libreta de racionamiento), el “liberado” a precios no subsidiados en CUP, y el mercado en peso convertible (CUC, equivalente al dólar estadounidense), este último a precios inalcanzables para un obrero honesto con un salario promedio y que no recibe remesas del exterior.

La libreta de racionamiento garantiza al mes (aunque a veces se tardan meses en aparecer en las bodegas) productos para una

restringida dieta que alcanza a duras penas 10 días, la cual incluye solamente arroz, frijoles, sal, azúcar, café, aceite, huevos (5), compotas para menores de 3 años (13), pollo dos o tres veces al año (esto incluye algo al que llaman “pollo por pescado”, porque pescado no hay). Esta dieta puede garantizar cuanto más proteína (vegetal o animal) para siete días, siempre dependiendo de la disponibilidad del producto.

Entre los productos “liberados” no subsidiados que se pueden (no siempre) encontrar en los agromercados estatales, de estar disponibles un huevo puede costar 1.50 CUP, una libra de carne de cerdo hasta 40 CUP, una cebolla pequeña unos 4 CUP o un plátano vianda 3 CUP.

Otros artículos necesarios en la dieta como la leche, la carne roja o el aceite, juntos a otros muchos productos imprescindibles en una dieta regular, sólo se pueden adquirir con pesos convertibles en supermercados estatales. En estos mercados una libra de carne de res cuesta aproximadamente 5 CUC (5 dólares), es decir, un cuarto del sueldo promedio. Si se quiere tomar leche, para 1 libra de leche en polvo hay que desembolsar 3.30 dólares.<sup>2</sup>

## Los pagos

Como si fuera poco, los míseros salarios llegan con mucha frecuencia atrasados, o simplemente obviados por tiempo indefinido, mientras el obrero no cuenta con recursos necesarios para su defensa en litigios contra la empresa en que trabajan.

Horacio Marrero Viciado, un obrero de la construcción de la empresa Arentur, del Ministerio del Turismo, en Guanabo, se quejó de que usualmente les atrasan los salarios, y se les paga entonces sólo una parte. Las excusas de sus jefes son variadas, desde problemas del banco, falta de fondos, cheques extraviados, retrasos en los reportes del departamento de Economía de Arentur, entre otras justificaciones.

Este albañil y plomero fue despedido por “ausentismo” después de un mes en el hospital, a pesar de tener los documentos del hospital requeridos. Como es natural, su sindicato le dio la espalda. “Laboramos en la reconstrucción de antiguas viviendas totalmente abandonadas por el gobierno durante décadas, en jornadas hasta de doce horas en junio, julio y agosto del pasado año. Sacamos las casas bien y en tiempo. Habían prometido pagarnos las horas extras. Al final robaron nuestro dinero, no pagaron la cantidad que tenían que pagarnos, sólo una kilera. Los jerarcas y sus familias ya disfrutaban sus nuevas viviendas”, se quejó.

La promesa a los trabajadores de la Terminal de Contenedores de Mariel de que se pagaría el faltante del salario el 18 de marzo, no se cumplió, y tampoco les abonaron el “estímulo” en pesos convertibles (divisas, les dicen ellos) pues de ahora en adelante se entregará solo en caso de sobrecumplimientos. La falta de fondos

para salarios es la justificación que dieron los directivos de la TCM para reducir a prácticamente la mitad el salario que devengaban mensualmente estos trabajadores.

El pasado septiembre se conoció que los trabajadores del sector de la gastronomía y los servicios del municipio Velasco, en la provincia Holguín, se quejaban de no recibir el pago de estimulación correspondiente a los sobrecumplimientos de las normas asignadas, debido a la corrupción administrativa que desvía el dinero de los trabajadores de manera impune.

“De nada nos vale protestar y exigir nuestro derecho como trabajadores del Estado. La administración sigue sin pagarnos la estimulación, y el sindicato promete pero no hace nada por nosotros”, afirmó un gastronómico.

Los trabajadores de la empresa pecuaria del municipio Urbano Noris en la provincia de Holguín se quejaban el pasado agosto de no recibir salario desde hace dos meses, a pesar de que esta empresa cumple con los planes establecidos. El sindicato no los ha apoyado.

Un grupo de 40 trabajadores de las reparaciones que se le realizan al hogar de ancianos de la ciudad espiritana se quejaron el pasado mes de julio de llevar más de dos meses sin cobrar salario alguno. En este complejo arquitectónico trabajaron varias brigadas, algunas de forma “voluntaria” y otros por un supuesto salario que nunca han visto. Todos han trabajado de gratis, con horarios abusivos, de 7 de la mañana hasta 12 de la noche.

Con el fin de recaudar los fondos necesarios para prolongar la desdicha de su pueblo, el gobierno cubano anunció en marzo las normas jurídicas que permitían un mayor ingreso para los deportistas, mediante la categorización de estos por sus rendimientos. Estos trabajadores recibirán premiación monetaria, contratación e ingreso adicional. Esta medida fue considerada como una protección “ante los mercaderes internacionales del deporte”.

Con el mismo fin, un mes después entraba en vigor el aumento de sueldo a los profesionales de la salud, sobre la base de que la exportación de servicios profesionales de la salud se ha convertido en la principal fuente de ingresos en divisas para la Isla.

## La discriminación en el empleo

El pasado junio Mariela Castro protestaba, en una “crítica revolucionaria”, junto a otros “críticos revolucionarios” entre la comunidad LGTB, de que el nuevo código laboral cubano, aunque mencionaba explícitamente la no discriminación por “orientación sexual”, no especificaba la “identidad de género”.

Quizás, como lo miraban con lupa se les escapó un detalle que se nota a una legua: el código no menciona la discriminación por razones políticas o ideológicas. Sin embargo, esas mismas críticas (que, aunque desoídas, no le costaron el trabajo a nadie) precisamente demuestran que en Cuba es más discriminado un disidente que un gay (aunque un gay disidente es discriminado

<sup>2</sup> Ver una lista de precios al final de esta sección.

por partida doble, y si es además negro ni hablar), por lo menos para criticar y para trabajar, para ni mencionar la educación o incluso simplemente el poder caminar “por las calles de Fidel”.

Los disidentes en Cuba “no pueden” muchas cosas, y trabajar es una de ellas. Hay que recordar que para trabajar debes tener “idoneidad demostrada” o “idoneidad laboral”, ese eufemismo que utilizan los empleadores para describir esa condición humana exactamente opuesta a la disensión.

O dicho de otra manera, los que trabajan en Cuba no pueden disentir. No sólo del gobierno, ni del sistema ideológico, sino del simple atraco o abuso de un jefe, de una medida laboral en contra de un compañero de trabajo, o simplemente no estar de acuerdo con las pésimas condiciones de trabajo o el miserable sueldo.

En Cuba se sabe que la mayoría es disidente. Pero el que habla se queda en la calle.

A su vez, para los opositores, aquellos disidentes que son consecuentes con su disidencia y oponen abiertamente al régimen, mantener o no su trabajo es directamente proporcional a su actividad opositora. En general, casi todos tienen cero chance de conservar un trabajo, mucho menos de conseguir uno nuevo.

Se puede ser considerado “no idóneo” por muchas razones. Por ejemplo, un artesano que se negó a quitar una copia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de su mesa de trabajo el pasado agosto fue declarado “no idóneo” y expulsado del Palacio de Artesanías de la Habana Vieja.

En la evaluación de “idoneidad” se mide el nivel cultural del candidato, la aptitud ante el trabajo y sobre todo —y esto es definitivo— la actitud frente a las tareas políticas como trabajos voluntarios, donaciones de sangre o asistencias “marchas del pueblo combatiente”. Y es por este concepto que se le aumenta el salario al obrero.

El proceso de selección consiste en interrogar a los vecinos de los candidatos acerca de sus puntos de vista políticos; además, realizan consultas entre los funcionarios locales de los CDR —una red de vigilancia barrial en todo el país—, el Partido Comunista, de las Fuerzas Armadas y el Ministerio del Interior.

Los disidentes o sus familiares que trabajan son casi siempre despedidos por órdenes “de (bien) arriba” que recibe la administración del centro laboral. En ocasiones a su pesar, pero siempre sin opción —si no quieren ellos mismo ser despedidos—, los administradores o directores presentan el despido al “no idóneo” sin muchas o ninguna explicación (hay que recordar que el sindicato no defenderá a ese obrero), aunque los más honestos a veces explican que la Seguridad fue a visitarlos.

Así le ocurrió a la conocida bailarina camagüeyana Sidelca Cruz Molina, esposa del opositor pacífico Efraín Pérez Ginferrer. La artista fue despedida el pasado noviembre de su empleo en el *Cabaret Caribe* por un apenado director artístico con un simple “lo

siento, no puedes seguir”, en el momento en que iba a entrar en su turno de trabajo.

El periodista independiente y miembro veterano de la oposición, José Fornaris, explicó recientemente que el mercado de trabajo es parte de un estado policial. El gobierno es “dueño de las empresas, fábricas, instituciones, de toda forma de empleo en general,” dijo Fornaris. “Para las personas poder ejercer lo que es su derecho al trabajo y sustentarse de manera digna, tienen que someterse a las condiciones y chantajes del régimen”.

Después que Fornaris se unió al Comité Cubano Pro Derechos Humanos en 1988, el acoso oficial lo obligó a abandonar su trabajo como periodista y presentador en la estación nacional Radio Progreso. Más tarde fue despedido de otras labores.

Después de que las leyes sobre las empresas privadas fueron flexibilizadas, Fornaris solicitó una licencia de *cuentapropista* para vender libros de segunda mano. La empleada que lo atendió le aseguró que la obtendría con rapidez, pues ese tipo de permiso no era muy solicitado. “Cuando la petición fue rechazada, la empleada estaba asombrada, avergonzada e incapaz de dar una explicación lógica”, recuerda Fornaris. La empleada al parecer no estaba al tanto de la disidencia de Fornaris, o no se le ocurrió pensar que quizás las licencias son también sólo para revolucionarios.

Durante décadas el estado cubano fue el único empleador, y a pesar de las recientes reformas que permiten a la limitada empresa privada, conseguir una licencia de operación todavía implica la aceptación por parte de las autoridades.

Alexander Verdecia Rodríguez, trabajador de la Empresa Arrocería Valle del Cauto, en provincia Granma, fue expulsado el pasado enero de su puesto de trabajo por pertenecer al Movimiento religioso Pastores por el Cambio. Desde entonces no ha podido obtener empleo en ningún otro centro de trabajo.

Miguel Ángel López Herrera trabajaba como profesor y se encontraba estudiando la Licenciatura en Pedagogía, pero fue sancionado a tres años de privación de libertad por el delito de “Desacato a la figura de Fidel Castro”. Al salir de la cárcel fue a la Dirección Municipal de Educación en busca de trabajo, pero allí se le dijo que no podía volver a trabajar como profesor por “contrarrevolucionario”. Tampoco le han permitido continuar la carrera universitaria. Entonces decidió sacar una licencia para trabajar por cuenta propia como repasador de estudiantes. Pero oficiales del Departamento de Seguridad del Estado (DSE) fueron a la casa donde repasaba y le dijeron a la dueña que era un contrarrevolucionario y lo mismo dijeron a los padres de los muchachos, resultando que de la matrícula inicial de más de treinta estudiantes, bajara a cinco, y de esos, como supo más tarde, tres eran dirigentes del preuniversitario que iban a sus repasos para informar a la Seguridad.

Gisela Cutiño y Cutiño, una barrendera de calles de 53 años, fue detenida en agosto por dos oficiales de la policía, interrogada

y amenazada con el desempleo y una causa judicial como persona desafecta políticamente al régimen por pertenecer al sindicato independiente “Vicente García”, adscrito a la CONIC.

La enfermera general Maritza Martínez Pérez, que trabaja en la base de ambulancias del municipio San Antonio de los Baños, provincia Artemisa, fue citada por el director provincial de Emergencias y Trasplantes Julio Cesar Alonso Alfonso, quien le dijo que había recibido una queja del Ministerio de Salud Pública y que estaba obligado a aplicar medidas contra ella por haber realizado declaraciones a Radio Martí sobre los problemas de viviendas en su poblado.

Otra enfermera, Virgen Pupo Nieves, trabajadora en el Hospital Provincial Clínico Quirúrgico, en la sala de Nefrología, en Holguín, es acosada a diario por los oficiales “Yosvani”, “Charles” y “Evelio” del DSE para que coopere con ese órgano represivo, debido a que gran parte de su familia es opositora. La amenazan de ser expulsada del hospital por “una supuesta pérdida de medicamentos durante su turno de trabajo”. Las visitas de la policía política ocurren en cada turno de trabajo.

## La indefensión del trabajador

*“Hay que motivar a la gente para aumentar la productividad porque la desmotivación es negativa.” - Ulises Guilarte De Nacimiento, Secretario General de la CTC, Miembro del Buró Político del PCC.*

En una sociedad dominada durante medio siglo por un sistema que anuló todos los avances conseguidos hasta 1959 en el campo de derechos sindicales y laborales, con logros que aún hoy en día son una aspiración en buena parte del planeta, resulta fácil que ocurran abusos, explotaciones y todo tipo de quebrantamientos legales.

Bajo ninguna circunstancia puede el trabajador buscar apoyo en su sindicato. Esto es porque, como bien se sabe, simplemente su papel no es apoyar al trabajador, sino ser patea de transmisión de la dictadura castrista, luchar contra la “desmotivación” para aumentar la producción, que trabaje más, que rinda más, pero nada de aspirar siquiera a mejoras salariales, ni de las condiciones de trabajo, sin aspiraciones de progreso y mejor vida para el obrero y su familia.

Ofelia Hechavarría es trabajadora de una tienda recaudadora de divisas de la cadena TRD-Caribe (estatal) de la ciudad de Las Tunas. Trabaja generalmente sola y sin medio de protección alguno. Como consecuencia de esto, el pasado febrero fue asaltada con un cuchillo, pero logró resistir y defenderse, y posteriormente el ladrón fue arrestado.

La obrera fue felicitada por dirigentes sindicales de su provincia (en muchas otras ocasiones estos trabajadores son simplemente acusados de “auto robo”), quienes celebraron su actitud como una muestra de “que la clase obrera cubana mantiene sus tradi-

ciones de lucha” y exhortaron a los trabajadores a seguir su ejemplo!

El pasado mes de agosto, Carlos Reyes Consuegra, ex chofer de rastra de distribución de alimentos en la Empresa Alimenticia Provincial del Ministerio de la Industria Alimenticia, se quejó a medios independientes de que llevaba quince años en una reclamación laboral por su injusto despido de la empresa en la que trabajaba ejemplarmente.

Sólo tres días después de que el obrero se negase a la proposición del Jefe de Transporte, Yoel Portela, de cargar carne hurtada para su casa, fue expulsado de su trabajo “mediante manipulaciones y falsedades con el director de la Empresa, toda una patraña”, según expresó el trabajador. Su plaza la ocupó un chofer de camión de otra empresa, amigo de Portela, quien luego de enriquecerse ilícitamente abandonó el país.

Ese mismo mes se supo que el trabajador Alcides Labrada Salgado, de 61 años, no se puede jubilar y ni siquiera iniciar los trámites, porque la empresa estatal “Carlitos Sarduy” donde laboraba quemó un grupo de expedientes de trabajo, entre ellos el suyo. En el Departamento de Trabajo le dijeron que al no existir expediente no pueden iniciar trámites de jubilación. El campesino ha tenido que sobrevivir cortando marabú.

Marcia Yudania Cruz Ramírez, de 20 años, realizaba trabajo temporal como custodio en el Hogar Materno “Clodomira Acosta”, en Las Tunas, pero fue despedida del trabajo por Ricardo Cruz, Jefe de Custodios, por no ceder a su acoso sexual. Luego supo que otra trabajadora, Norbelia Hidalgo, había corrido la misma suerte.

El convenio de contrato de trabajo temporal permite rescindirlo por solicitud de cualquiera de las partes, administración o trabajador, con consecuente baja laboral sin derecho a reclamación, administrativa o sindical. Paradójicamente durante el período laboral el obrero está obligado a la sindicalización, pagar la cuota mensual del 10% del salario, participar de reuniones sindicales y otras actividades del gobierno promovidas por la CTC.

En Cuba, los trabajadores pueden ser convocados en cualquier momento a realizar cualquier trabajo que el gobierno decida. Ese fue el caso de más de 200 trabajadores estatales de Santa Clara, quienes el pasado abril fueron escogidos por los directores de sus filiales para participar en el “Plan Tareco”, durante siete días en la recogida de cacharos y desechos en varios repartos de la ciudad con grandes infestaciones de casos con cólera y dengue.

Por otra parte, y en un absurdo que además puede costar la vida a muchos bañistas, los salvavidas cubanos están obligados a trabajar hasta los 65 años, edad establecida para su jubilación. Además, la habitual queja de falta de vestimenta adecuada, utensilios de trabajo, mala alimentación y bajo salario, junto a la poca protección brindada por la administración del Ministerio de Salud, al cual pertenecen.

































































