

EL MARCO LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS INVERSIONES EXTRANJERAS EN CUBA

Jesús R. Mercader Uguina

LAS INVERSIONES EXTRANJERAS EN CUBA. ANTECEDENTES

Los datos económicos demuestran que, a partir de 1994, América Latina pasó a ser el principal destino de las inversiones directas de las empresas españolas más importantes prestadoras de servicios en sus estrategias de internacionalización. En pocos años, España ha conseguido posiciones de liderazgo en alguno de los principales mercados latinoamericanos. Como resultado, la inversión en América Latina entre los años 1991 y 1999, contabilizó cerca de 50.000 millones de dólares. Es una evidencia que las empresas españolas han pasado de inversionistas marginales en el ámbito internacional a tener un importancia creciente en el sector servicios. Así, mientras algunas de las empresas transnacionales más importantes del mundo procuraban incrementar su eficiencia mediante inversores en España, las empresas españolas buscaban acceso a los mercados de América Latina con vistas a acrecentar su tamaño y poder competir, en mejores condiciones, con compañías líderes en mercados internacionales crecientemente globalizados.¹

Dentro de este marco, la inversión española en Cuba ha tenido a lo largo de estos años una notable significación. En 1998, ascendía a 150 millones de dólares.

De las 600 empresas extranjeras que operaban ese año, unas 150 eran españolas, destacando entre ellas: Argentaria, BBV, Tabacalera, y Sol Meliá. En ese mismo momento, España se situaba en el primer lugar de los destinos de las exportaciones de las Zonas Francas de Cuba. El Ministerio cubano para la Inversión Extranjera afirmó que, a finales del 2002, existían en Cuba 412 asociaciones económicas internacionales. El 50% del capital involucrado provenía de la Unión Europea. 336 de esas asociaciones operan en la Isla y 76 en el extranjero. España, Canadá, Italia y Francia eran los cuatro primeros países con empresas de este tipo en Cuba.²

El marco normativo actual de las inversiones extranjeras en Cuba merece ser valorado a la luz de sus antecedentes inmediatos.

Tras las expropiaciones de los años sesenta, la inversión extranjera desapareció de Cuba durante más de treinta años.³ En el año 1972, Cuba quedó integrada de pleno derecho en el Consejo de Colaboración Mutua Económica con la categoría de miembro especial en tanto que país en vías de desarrollo (CO-MECON: mercado común de URSS-Europa oriental),⁴ y, por ende, en la llamada división internacional

1. Los datos proceden de E. Giraldez Pidal, *La internacionalización de las empresas españolas en América Latina*, Madrid, CES, 2002, p. 14.

2. Como resume L. Venacio, *La inversión extranjera directa y la crisis económica cubana*. La edición digital a texto completo se encuentra accesible en www.eumed.net/libros/2005/lv/.

3. Para un análisis de este período L. Venacio, *La inversión extranjera directa y la crisis económica cubana*, cit..

4. C. Mesa-Lago, *Breve historia económica de la Cuba socialista. Políticas, resultados y perspectivas*, Madrid, Alianza América. 1994, p. 99.

socialista del trabajo y en el sistema de dependencia económica existentes en esa compleja estructura.

Años después, el Decreto-Ley 50 del 15 de febrero de 1982, sobre la Asociación Económica entre Entidades Cubanas y Extranjeras, hizo resucitar la inversión en Cuba, dado que su gobierno consideró que en determinados sectores, como el turismo, se constataba que “los países socialistas no poseían las tecnologías de avanzada requeridas para el desarrollo, lo que llevaba al convencimiento que para poder aprovechar las ventajas comparativas, o sea diversificar y elevar el volumen de exportaciones e ingresos en divisas, era necesario asociarse a empresas occidentales.”⁵ La aplicación real de la Ley planteó numerosos problemas, de modo que el primer proyecto desarrollado con fondos extranjeros no se materializó hasta 1990,⁶ año en el que se constituyó la primera asociación económica entre una entidad estatal y una firma extranjera (la cadena hotelera española Sol Meliá propietaria al 50%) de la que resultó la apertura de un hotel en Varadero en 1990.

Como consecuencia de la caída del bloque socialista en los primeros años 90, Cuba sufrió varios shocks. La economía cubana, en su conjunto, “se redujo entre el 35 y el 50%. Antes de 1991, la URSS utilizaba el 63% del azúcar cubana, 73% de su níquel, 95% de sus cítricos y el 100% de sus exportaciones eléctricas. A su vez, Cuba recibía de la URSS el 90% de su maquinaria y otros equipamientos y el 98% de su combustible. En menos de 4 años, Cuba perdió un 80 % de su capacidad de intercambio.”⁷ Tales circunstancias impulsaron al Estado cubano hacia la búsqueda de inversiones de mayor monto y a largo plazo, aunque aún en sectores limitados de la economía. Para

facilitar esta nueva estrategia, se incluyeron en la nueva Constitución, promulgada en agosto de 1992, ciertos cambios importantes al régimen de la propiedad en Cuba; en particular, el art. 23 de la Constitución establece que: “El Estado reconoce la propiedad de las empresas mixtas, sociedades y asociaciones económicas que se constituyen conforme a la ley.” El uso, disfrute y disposición de los bienes pertenecientes al patrimonio de las entidades anteriores se rigen por lo establecido en la ley y los tratados, así como por los estatutos y reglamentos propios por los que se gobiernan.

A partir de 1992 y hasta 1995, el régimen de las inversiones extranjeras venía caracterizado por los siguientes rasgos;⁸ posibilidad para los inversionistas de ser propietarios de hasta un 49% de las acciones de la empresa, salvo en el caso del turismo, la industria minera o inversiones en empresas en América Latina en las que se les permitía poseer hasta el 51% o más de las acciones de la empresa; exención de impuestos sobre ingresos brutos y las rentas individuales, y sobre la transferencia de la empresa o sus haberes; eliminación de los aranceles de aduana sobre las importaciones de equipos necesarios para la empresa; repatriación, sin restricciones y en divisas, de los dividendos y utilidades y los salarios de los empleados extranjeros de la empresa, estableciéndose en materia laboral la libertad para contratar personal extranjero para posiciones ejecutivas y técnicas, si bien a través de empresas estatales que suministran personal; y, en fin, apoyo gubernamental en áreas técnicas tales como los servicios legales, económicos, contables y de informática.

5. M. Figueras, *Las Inversiones Extranjeras en Cuba*, Cuba, MINVEC, 1997.

6. Para un análisis de las deficiencias de esta Ley, vid., J. F. Pérez-López, *Odd Couples: Joint Venturing Between Foreign Capitalists and Cuban Socialists*, North-South Agenda Papers, 1995, n° 16.

7. S. Basdeo and H. N. Nicol, *Canada, the United States, and Cuba. An Evolving Relationship*. The North-South Center Press at the University of Miami, 2002, p.15.

8. M. F. Travieso-Díaz, J. F. Pérez-López, *La inversión extranjera en Cuba: Pasado, presente y futuro*, en M. Martín, M. García, F.J. Sáez (Eds.), *La actual economía cubana a debate. Homenaje a Julián Alienes Urosa*, Granada, Universidad, 2001, p. 129.

Una vez seleccionado el camino a seguir, esto es, la atracción de dicha inversión⁹ el gobierno cubano adoptó diversas medidas. En concreto, el 21 de abril de 1994, se creó el *Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica* (MINVEC), mediante el Decreto Ley n° 147 del Consejo de Estado. Entre sus funciones, se fija la de promover la Inversión Extranjera en Cuba y establecer la legislación que rige el proceso de negociación para la constitución de Asociaciones Económicas u otras formas de participación de la Inversión Extranjera. Es a finales de 1994 cuando se declara oficialmente que la economía cubana estaría totalmente abierta a la inversión extranjera, con excepción de la salud, la educación, y las fuerzas armadas. A partir de esa fecha surgió una nueva ola de empresas mixtas, principalmente en la prestación de los servicios, la construcción de viviendas, proyectos inmobiliarios, y telecomunicaciones.

EL VIGENTE MARCO NORMATIVO DE LAS INVERSIONES EXTRANJERAS EN CUBA. PRINCIPIOS GENERALES DE LA LEY N° 77 DE 1995

Presupuestos para la inversión extranjera en Cuba

El 5 de septiembre de 1995, la Asamblea Nacional de Cuba aprobó la *Ley de Inversión Extranjera*, Ley n° 77 de 1995 (Gaceta Oficial 6 de septiembre de 1995), que vino a reemplazar al Decreto-Ley 50 del 15 de febrero de 1982, *Sobre la Asociación Económica entre Entidades Cubanas y Extranjeras* y que establece los principios fundamentales que rigen las inversiones extranjeras. En su preámbulo se declara que “es conveniente adoptar una nueva legislación que brinde mayor seguridad y garantía al inversionista extranjero,” señalándose, además, que Cuba puede benefi-

ciarse de la inversión extranjera tras la caída del bloque socialista y en vistas del “feroz bloqueo” impuesto por Estados Unidos.¹⁰ La Ley n° 77 ha sido integrada con la aparición de diversos decretos y resoluciones posteriores a su entrada en vigor.

La normativa sobre inversiones establece un complejo sistema administrativo de gestión que encabeza el MINVEC como la agencia responsable de la coordinación de las actividades de inversión, la recepción de solicitudes de inversionistas extranjeros, la tramitación de dichas solicitudes y su distribución a otras agencias para su revisión, y finalmente la presentación de las mismas al Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros creado, como quedó expuesto, por el Decreto Ley n° 147, de 21 de abril de 1994, del Consejo de Estado. Requisito imprescindible para poder operar en Cuba es la previa inscripción de las empresas en el *Registro* existente en la *Cámara de Comercio de Cuba*. Tal y como indica el art. 25.5 de la Ley 77, cada inversión propuesta necesita ser aprobada por el *Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros* o la Comisión de Gobierno. La normativa cubana establece, igualmente, una serie de exigencias de control y seguimiento de las inversiones realizadas.

La Ley sobre Inversiones Extranjeras autoriza tres tipos distintos de inversiones:

1. En primer lugar, se sitúan las *empresas mixtas*, que aglutinan a inversores nacionales e internacionales. Son compañías mercantiles que adoptan “la forma de sociedad anónima por acciones nominativas, en las que participan como accionistas uno o más inversionistas nacionales y uno o más inversionistas extranjeros (art. 2 (i) Ley n° 77). La empresa mixta implica la creación de una entidad

9. M. De Miranda Parrondo, *Estado, Mercado y Reforma de la Economía Cubana. Alternativas de Política Económica*, en AA.VV., *Ponencia en el Simposio Internacional del Proyecto de Investigación “Reforma económica y cambio social en América Latina y el Caribe (cuatro casos de estudio; Colombia, Costa Rica, Cuba y México)”*, Cali, Colombia, 1999, p 22–23.

10. La Comisión de Expertos de la OIT tomó nota de la memoria del Gobierno correspondiente al período que finalizó en junio de 1996. En dicha memoria, el Gobierno recuerda que las circunstancias que prevalecen en el país desde principios del decenio han tenido una incidencia negativa sobre el empleo. Entre las medidas adoptadas para enfrentar las dificultades del mercado del empleo, el Gobierno menciona en particular la reinserción internacional de la economía mediante la creación de empresas mixtas o de asociaciones económicas, el desarrollo de actividades generadoras de ingresos a corto plazo (turismo, biotecnologías, industria farmacéutica, productos alimentarios), la autorización de unidades básicas de producción agrícola cooperativa y la autorización del trabajo independiente, en CEACR, *Observación individual sobre el Convenio n° 122, 1998*.

legal separada (“persona jurídica distinta a la de las partes”) que debe registrarse en la Cámara de Comercio de Cuba. (art 13 Ley n° 77).

2. La Ley 77 permite, en segundo lugar, la *creación de empresas de capital exclusivamente extranjero*, esto es, “sin la concurrencia de ningún inversionista nacional” (at. 2 (h) Ley n° 77). Este tipo de empresa puede crearse a tenor de lo establecido en su art. 15, ya sea mediante el registro de la entidad en la Cámara de Comercio de Cuba, o mediante la creación de una filial cubana de la entidad extranjera de la que sea propietario, bajo la forma de una compañía anónima por acciones nominativas e inscribiéndola en el Registro de la Cámara de Comercio.
3. Por último, la Ley de Inversiones Extranjeras define los *contratos de asociación económica internacional* como pactos entre uno o más inversores nacionales con uno o más inversores internacionales para realizar actividades conjuntas, sin la formación de una entidad legal separada (art. 2 (g) Ley n° 77).

El régimen laboral de la Ley de Inversiones Extranjeras

Principios generales y normativa aplicable: La Ley 77 mantiene el sistema implantado bajo la Ley 50 mediante el cual la fuerza laboral de cada empresa de participación extranjera deberá ser suministrada por el Estado a través de una agencia de contratación designada por el MINVEC.¹¹ La Ley, sin embargo, permite en determinados casos que la empresa contrate a todos o algunos de sus empleados directamente, si así lo permite la autorización emitida por el Gobierno para la creación de la empresa o el desarrollo del proyecto empresarial. La Ley n° 77 define un régimen jurídico laboral especial en el que actúa como

norma supletoria la legislación laboral común: “en la actividad de las inversiones extranjeras se cumple la legislación laboral y de seguridad social vigente en Cuba, con las adecuaciones que figuran en esta ley” (art. 30). El régimen laboral se completa con la Resolución n° 3/96 del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, emitida el 27 de marzo de 1996 (Gaceta Oficial 24 de mayo de 1996),¹² y ello en aplicación de lo dispuesto en el art. 37 de la Ley.¹³

El ámbito subjetivo de este régimen laboral especial se extiende a todos “los trabajadores que presten sus servicios en las actividades correspondientes a las inversiones extranjeras [...] cubanos o extranjeros residentes permanentes en Cuba” (art. 31.1)]. No obstante, la anterior regla se exceptiona en el supuesto de “*los órganos de dirección y administración de las empresas mixtas o de las empresas de capital totalmente extranjero o las partes en los contratos de asociación económica internacional,*” en este caso las mismos podrán decidir que determinados cargos de dirección superior o algunos puestos de trabajo de carácter técnico se desempeñen por personas no residentes permanentes en el país y, en esos casos, determinar el régimen laboral a aplicar y los derechos y obligaciones de esos trabajadores. La norma deja en todo caso claro que las personas no residentes permanentes en el país que sean contratados, están sujetas a las disposiciones de inmigración y extranjería vigentes.

Por su parte, el art. 32. 1 de la Ley n° 77 establece que “las empresas mixtas, las partes en los contratos de asociación económica internacional y las empresas de capital totalmente extranjero, pueden ser autorizadas a crear un *fondo de estimulación económica* para los trabajadores cubanos y extranjeros residentes permanentes en Cuba que presten sus servicios en activida-

11. La Comisión de Expertos de la OIT tomaba nota de que el total de trabajadores ocupados en firmas y representaciones extranjeras, o en empresas mixtas, a fines de 1997, representaba a menos del 0,5 por ciento de la ocupación total. CEACR, *Observación individual sobre el Convenio n° 122*, 2000.

12. La Resolución 3/96 deroga la 18/93 del antiguo CETSS y cuantas disposiciones de igual o inferior jerarquía se opongan a lo establecido por este reglamento.

13. De acuerdo con el cual: “se faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones complementarias sean necesarias para la mejor aplicación de lo que se dispone en el presente capítulo, especialmente en las materias de contratación laboral y disciplina del trabajo establece diversas precisiones sobre el empleo de trabajadores en las compañías con capital extranjero que operan en Cuba.”

des correspondientes a las inversiones extranjeras.” En todo caso, “las contribuciones al fondo de estimulación económica se hacen a partir de los beneficios obtenidos. La cuantía de esos aportes es acordada por las empresas mixtas, los inversionistas extranjeros y los inversionistas nacionales partes en contratos de asociación económica internacional, y por las empresas de capital totalmente extranjero con el ministerio para la inversión extranjera y la colaboración económica.” Por su parte, la Resolución n° 127/95 del MINVEC, dictada el 15 de diciembre de 1995 (Gaceta Oficial de 2 de enero de 1996), establece en relación con las empresas con participación extranjera las reglas sobre el establecimiento de un fondo económico de estímulo a los trabajadores.

El monopolio del Estado Cubano en la selección de los trabajadores que presten servicios en empresas con inversión extranjera:

La Ley sobre Inversiones Extranjeras autoriza tres tipos distintos de inversiones, en cada uno de los cuales se deja el pleno control del proceso de contratación y despido de los trabajadores en manos de organismos controlados por el Estado. El Estado se reserva las funciones de selección y control de los recursos humanos que en otros países son dirigidas por la gerencia de empresas: el reclutamiento de empleados, las decisiones de empleo, el aplicar medidas disciplinarias, el despedir, y el recompensar al trabajador por sus logros. Algún autor ha señalado que “la entidad empleadora hace que la relación típica bilateral pase a ser un triángulo interesante en que el trabajador aparentemente en un estado de doble subordinación, recibe realmente una mayor protección en su relación jurídico-laboral individual.”¹⁴ Ciertamente, la relación trilateral se aprecia con nitidez pero lo que resulta más discutible, por lo que seguidamente se indicará, es que la misma resulte beneficiosa para los intereses laborales.

En la legislación cubana no existen normas jurídicas que regulen el trabajo en el régimen de subcontratación ni se define el concepto de intermediación en el empleo, ya que Cuba no cuenta con agencias de colocación. La función de empleo, tal y como quedó expuesto más arriba, se realiza por cada entidad en su área de recursos humanos o a través de Oficinas de Empleo territoriales o mediante los servicios de información que prestan las Oficinas de las Direcciones Municipales de Trabajo del Poder Popular. En el caso de las inversiones extranjeras, la ley taxativamente expresa que la empleadora debe ser una entidad estatal, no pudiendo ser una persona natural. A su vez cada inversión puede tener una empleadora o puede establecerse que haya una en un sector o rama que atienda varias entidades con inversión extranjera. Con respecto al personal, la entidad pública tiene la condición de empleadora porque cada uno de sus trabajadores firma un contrato de trabajo con ella.¹⁵

Tanto las empresas mixtas como las de capital totalmente extranjero deben recurrir a una entidad empleadora gubernamental para contratar empleados y negociar sus contratos (art. 33. 1 y 3). En efecto, a tenor de lo establecido en el art. 33.1, “*el personal cubano o extranjero residente permanente en Cuba que preste servicios en las empresas mixtas con excepción de los integrantes de su órgano de dirección y administración es contratado por una entidad empleadora propuesta por el Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica y autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*” De igual modo, el art. 33.3 establece que “*en las empresas de capital totalmente extranjero los servicios de los trabajadores cubanos o extranjeros residentes permanentes en Cuba con excepción de los integrantes de su órgano superior de dirección y administración, se prestan mediante un contrato que otorga la empresa con una entidad empleadora propuesta por el Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica, y autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*” Las entidades serán propuestas por el MINVEC y aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La

14. L. Guevara Ramírez, *Tendencias del derecho laboral cubano en los umbrales del siglo XXI*, Unión Nacional de Juristas, en www.uniondejuristasdecuba.cu/paginas/index_cubalex.htm.

15. L. Guevara Ramírez, *Agencias transnacionales y la mundialización del empleo*, Cubalex, 2001, n° 14, en www.uniondejuristasdecuba.cu/paginas/index_cubalex.htm.

agencia designada en la mayoría de los casos es ACOREC, S.A. (Agencia de Contratación a Representaciones Comerciales, S.A.), aunque CUBALSE, S.A.,¹⁶ (Empresa de Servicios al Cuerpo Diplomático, S.A.) aparece a veces como la agencia de contratación designada por el gobierno.¹⁷

Las filiales cubanas de compañías multinacionales se someten a un proceso ligeramente diferente. Tienen que obtener el personal de una agencia determinada:¹⁸ la Agencia de Contratación a Representaciones Comerciales (ACOREC, que contrata unos 2000 trabajadores en más de 600 empresas), que cobra ligeramente más a estas multinacionales pero paga exactamente lo mismo a los trabajadores. En este caso, la firma extranjera puede establecer un período de prueba de hasta 2 meses con el trabajador. Si está contenta con él, puede contratarlo por más de 5 años. La empresa extranjera puede decidir el puesto, la responsabilidad, etc.

En el caso de los “contratos de asociación económica internacional,” los trabajadores serían contratados por la “parte cubana” con arreglo a los términos antes analizados. Dado que el Gobierno no permite la

inversión privada, son los inversores cubanos, controlados por el Estado (art. 2 (a) y (g) Ley n° 77), los responsables en última instancia de la contratación de empleados. Todo ello en los precisos términos del art. 33.2, que establece que “*las personas que presten sus servicios a las partes en los contratos de asociación económica internacional son contratadas por la parte cubana, con arreglo a las disposiciones legales vigentes en materia de contratación laboral.*”

Las normas que gobiernan la selección y contratación se encuentran desarrolladas por la Resolución n° 3/96, en la que se establece que las compañías extranjeras deben firmar “Contrato[s] de Suministro de Fuerza de Trabajo,” con la entidad empleadora y con el sindicato competente (art. 7 de la Resolución n° 3/96). Característica del sistema cubano o régimen legal con entidades empleadoras es que “no hay doble plantilla en la entidad usuaria,”¹⁹ pues esta presenta sus necesidades a la entidad empleadora y en el contrato de suministro se determinan los pormenores de la puesta a disposición de cada uno de los trabajadores. Dicho contrato contiene todas las cláusulas para el cumplimiento de su objeto y se concierta con la participación del sindicato, que también participa en

16. Cubalse, cuyo nombre deriva de *Cuba al servicio del extranjero*, es una corporación estatal cubana consistente en un grupo de compañías con diversas funciones sociales. Ofrece a sus clientes tanto nacionales como extranjeros propietarios de dólares determinados productos y servicios. La corporación emplea a 6.200 trabajadores en Cuba, controlando una red de más de 170 tiendas y unidades de servicio — centros comerciales, supermercados, boutiques, restaurantes, un club de golf, tiendas de fotografía y vídeo, lavanderías y tintorerías, cafeterías y clínicas veterinarias—que sirven, principalmente a miembros de los cuerpos diplomáticos, hombres de negocios, extranjeros que viven en Cuba, turistas y cubanos con acceso a dólares. También opera en el sector inmobiliario, automovilístico, financiero, legal y del transporte terrestre y marítimo y ofrece servicios especiales de fotografía, diseño y publicidad. Los datos proceden de A. Carmona Báez, *State resistance to globalisation in Cuba*, London, Pluto Press, 2004, pp. 168–171.

17. M. F. Travieso-Díaz, C.P. Trumbull IV, *Foreign investment in Cuba: Prospects and Perils*, George Washington International Law Review, 2003.

18. M. F. Travieso-Díaz, C.P. Trumbull IV, *Foreign investment in Cuba: Prospects and Perils*, cit. La Ley 77 y sus regulaciones en el área laboral se aplican actualmente siguiendo el siguiente procedimiento. Durante la preparación del estudio de viabilidad, el inversor extranjero y su socio cubano determinan el número de trabajadores necesarios. Después, contactan una agencia de empleo designada por el MINVEC. Esta agencia suele ser normalmente una filial de una empresa estatal del sector de actividad en el que va a iniciarse el negocio, posiblemente la misma empresa que va a ser socia del inversor. La agencia de empleo es totalmente responsable de todos los aspectos de la contratación, condiciones de empleo y terminación del contrato del trabajador cubano. Cada agencia de empleo tiene una “bolsa de trabajo” con los trabajadores disponibles. Cuando una empresa con capital extranjero necesita trabajadores cubanos, la agencia concierta entrevistas entre la dirección de la *joint venture* y los posibles empleados, siendo los empresarios quienes tienen la última palabra para elegir al trabajador. No está claro cómo es de amplia la lista donde elegir o cómo entra la gente en la lista. El inversor puede también contratar gente que no esté incluida en la bolsa de trabajo. En este caso, el empresario contacta a la agencia y le explica que ha decidido contratar un trabajador elegido fuera de la lista. A partir de ahí, la agencia elabora un dossier sobre el trabajador para determinar que no tiene un expediente criminal serio y es “de buenos principios.” En este caso, la agencia de empleo contactará al trabajador para contratarlo en los términos anteriores. La empresa nunca puede contratarlo directamente.

19. L. Guevara Ramírez, *Agencias transnacionales y la mundialización del empleo*, cit.

la suscripción de un convenio colectivo de trabajo tripartito, donde intervienen además la entidad empleadora y la empresa usuaria. Señala el art. 8 de la Resolución n° 3/96 que la entidad empleadora capta y selecciona al personal para la empresa entre aquellos que posean la calificación, habilidad, destreza, profesionalidad y experiencia exigidos, para el desempeño eficiente de la profesión de que se trate, observando la legislación vigente en la materia.

Es importante tener presente, por todo ello, que no existe propiamente relación laboral entre los trabajadores y las empresas con capital extranjero. El Estado opera, de este modo, al modo de una “Empresa de Trabajo Temporal” que cede a la empresa usuaria extranjera a los trabajadores a su servicio. La utilización obligatoria de agencias empleadoras controladas por el Gobierno deja a los trabajadores sin capacidad para negociar directamente con el empresario acerca de sus salarios, beneficios, motivos de los ascensos y la duración del período de prueba. Las entidades empleadoras oficiales asumen cada una de estas funciones sin que se permita a los empleados la libre contratación por los inversores extranjeros (art. 9, 12 y 14 de la Resolución n° 3/96).

De diversos informes de Organizaciones internacionales parece deducirse con claridad que el hecho de que la entidad estatal pueda escoger a los trabajadores de las empresas con capital extranjero significa que, a su través, se efectúa una selección ideológica de los candidatos elegidos. Categórica es, en este sentido, la Exposición presentada por escrito ante el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas por *Pax Christi* (Movimiento Internacional Católico por la Paz, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva especial) con fecha 31 de enero de 2001, en la que se señala que “al igual que el resto de los trabajadores cubanos, las personas contratadas por firmas foráneas tienen que ser miembros de la gubernamentalmente controlada organización sindical CTC (Central de Trabajadores de Cuba). Aquellos trabajadores cubanos que sean miembros o se relacionen con sindicatos independientes, y por lo

tanto ilegales, son expulsados de sus empleos.” Ciertamente, la entidad gubernamental podría, por esta vía, “premiar” a los empleados que considera políticamente más leales colocándolos en proyectos con capital extranjero. Es preciso recordar, sin perjuicio de un más detenido estudio con posterioridad, que los poderes otorgados a la entidad gubernamental bajo la Ley n° 77 y la Resolución n° 3/96 en cuanto a seleccionar a los trabajadores por su afiliación política es semejante a las normas establecidas en 1990 para el empleo de trabajadores en empresas de participación conjunta en el sector turístico; dichas normas enfatizaban las cualidades personales y la conducta del individuo en vez de su desempeño en el trabajo.

Otra Organización internacional de derechos humanos internacionales, *Human Rights Watch*, señala en su informe sobre Cuba que “en virtud de estas leyes, el Gobierno desempeña un papel destacado en la selección, remuneración y despido de trabajadores, impidiendo así en la práctica que la mayoría de los empleados creen sindicatos o ni siquiera entablen discusiones independientes y directas sobre sus derechos con sus empleadores. Estas restricciones de los derechos del trabajador que garantizan virtualmente que ningún inversor tenga que enfrentarse a la creación de sindicatos independientes en el lugar de trabajo fueron establecidas para atraer a los inversores extranjeros.”²⁰

En este contexto, conviene tener presente el Convenio n° 111, objeto ya de detenido análisis. Su art. 1 establece que el término discriminación comprende: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.” A estos efectos, el Comité de Expertos en la Aplicación de las Convenciones y Recomendaciones de la OIT ha destacado que, en virtud del art.1.2 del Convenio, las únicas distinciones, exclusiones o preferencias que no serán consideradas como discriminatorias son las

20. Human Rights Watch, *La maquinaria represiva de Cuba: Los derechos humanos cuarenta años después de la revolución*, 1999, en www.hrw.org.

que se basen en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. A este respecto, la Comisión ha recordado, en el párrafo 126 de su Estudio general ya mencionado, que “si bien puede admitirse que para ciertos puestos superiores directamente relacionados con la política gubernamental, las autoridades responsables tengan generalmente en cuenta las opiniones de los interesados, no ocurre lo mismo cuando las condiciones de orden político se establecen para toda clase de empleos públicos en general o para ciertas profesiones.”

El control del Estado cubano sobre el régimen de condiciones laborales de los trabajadores al servicio de empresas con inversión extranjera: Como venimos diciendo, de lo establecido en el art. 34 de la Ley n° 77 se extrae con claridad que la relación de empleo se establece entre el trabajador y la entidad estatal, no la empresa con participación extranjera. La norma legal efectúa diversas precisiones sobre la devolución de trabajadores por no satisfacer las exigencias de trabajo; las formas de remuneración; disciplina y solución de conflictos laborales; vacaciones, seguridad social y protección del trabajo; y elaboración de reglamentos internos.

El período de prueba de los trabajadores contratados para prestar servicios en una empresa mixta o de capital totalmente extranjero, es de 30 hasta 180 días, que se corresponden con la etapa inicial de la relación laboral. Ello permite demostrar la capacidad para el desempeño de la actividad, en las condiciones y características de la empresa. La entidad empleadora, de acuerdo con la organización sindical y la empresa, determinan, dentro de los límites señalados, la duración del período de prueba para cada profesión o cargo, en dependencia de su complejidad y características. Durante dicho período, la empresa puede devolver al trabajador a la entidad empleadora. Por su parte, el art. 13 la Resolución n° 3/96 dispone la obligación de la empleadora y de la empresa, de instruir al trabajador durante el período de prueba en aspectos como: objetivos y duración del período de prueba, importancia, deberes y obligaciones del cargo o profesión que va a desempeñar. También se debe informar sobre la cuantía y período de pago del salario;

régimen de trabajo; reglas de protección e higiene y medios a utilizar. Es necesario también que conozca el reglamento interno y otros aspectos necesarios. El art. 10 de la Resolución n° 3/96 indica que la empresa puede emprender, cuando lo requiera, los procesos de calificación o recalificación del personal que presta servicios en ella, o acordarlos con la entidad empleadora.

La entidad estatal es responsable del despido y sustitución de los trabajadores cuyo desempeño sea deficiente; y, en fin, que las posibles reclamaciones deberán ser interpuestas ante la entidad estatal, aunque la empresa tiene la responsabilidad financiera en cuanto al costo de resolver la relación laboral: “Cuando las empresas mixtas o las empresas de capital totalmente extranjero, consideren que un determinado trabajador no satisface sus exigencias en el trabajo puede solicitar a la entidad empleadora que lo sustituya por otro. Cualquier reclamación laboral se resuelve en la entidad empleadora, la que paga a su costa al trabajador las indemnizaciones a que tuviere derecho, fijadas por las autoridades competentes; en los casos procedentes, la empresa mixta o la empresa de capital totalmente extranjero, resarce a la entidad empleadora por los pagos, de conformidad con el procedimiento que se establezca y todo debe ajustarse a la legislación vigente.”

Los trabajadores pueden ser despedidos si incurren “en conducta impropia, delictiva o no, que afecte el prestigio que debe poseer todo trabajador de la empresa, contenidos en los requisitos de idoneidad” anexos a la resolución (art. 29 de la Resolución n° 3/96). Las normas obligan a los trabajadores a observar una conducta social valedora del respeto y la confianza de sus conciudadanos, no permitiendo ningún gesto o privilegio manifiesto, y manteniendo un estilo de vida que sea acorde con la sociedad. (La ley también exige a los trabajadores que actúen “de acuerdo con los intereses de nuestra sociedad”; y que hace “prevalecer, en su actuación y sus decisiones, los intereses de nuestro pueblo” y no acepten ni soliciten “de las personas a quienes se subordinan o se relacionan, remuneraciones, regalos, dádivas o atenciones que constituyan actos lesivos a la conducta la-

boral y personal que deben asumir nuestros cuadros y trabajadores.”²¹

La forma de retribución de los trabajadores y su flagrante contradicción con el Convenio 95 OIT:

La protección de la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios constituye uno de los aspectos centrales del Convenio n° 95 de la Organización Internacional del Trabajo de 8 de junio de 1949 que fue ratificado por Cuba el 24 de septiembre de 1959. El art. 5 del Convenio exige que los salarios sean pagados directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que con el acuerdo del trabajador interesado se adopte un procedimiento diferente. El art. 6 prohíbe categóricamente a los empleadores limitar en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario y, por otra parte, el art. 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.” El art. 6 del Convenio reafirma el concepto cuando expresa: “se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.” En suma, de poco sirve garantizar que los trabajadores reciban la totalidad de sus salarios en moneda de curso legal y a intervalos regulares, si no pueden disponer de esas ganancias como deseen.

En este contexto debe situarse el art. 33.4 de la Ley n° 77 que establece: “Los pagos al personal cubano y extranjero residente permanente en Cuba se hacen en moneda nacional, que debe previamente obtenerse con divisas convertibles.” Limitación prácticamente irrestricta si tenemos en cuenta que si los inversores cubanos quieren pagar a sus trabajadores en divisas, tienen que obtener primero la aprobación del Ministerio de Trabajo, tal y como establece el art. 18 de la Resolución n° 3/96.²²

21. *Normas de Conducta que se Aplican al Personal Cubano que Presta Servicios en las Asociaciones Económicas Internacionales*, citado por Human Rights Watch, 1999, en www.hrw.org. Los trabajadores pueden ser sancionados disciplinariamente si no cumplen con las disposiciones de la resolución. Si un trabajador infringe las normas, puede incurrir en una pena de censura pública o un recorte salarial del 25 por ciento. Entre otras sanciones posibles, se encuentran el traslado a un trabajo con un salario reducido o el despido. La entidad empleadora está encargada de aplicar las sanciones tras considerar factores tales como las cualidades personales del trabajador, lo que le permite penalizar a empleados por expresiones o actividades que no tienen nada que ver con su trabajo (art. 47 y 48 de la Resolución n° 3/96). De conformidad con la ley sobre personal, todo cubano que esté contratado independientemente por representantes extranjeros incurre en una multa que va de los 1.000 a 10.000 pesos cubanos convertibles o no convertibles (arts. 10, 11 y 12 del Decreto-Ley n° 166). Si la persona sancionada no puede pagar la multa en efectivo o por medio de propiedades, puede enfrentarse a cargos penales (art. 34 de la Resolución n° 3/96). Los extranjeros que violen normas tales como el empleo de trabajadores no contratados legalmente, el cambio de las formas de pago autorizadas legalmente o la entrega de incentivos materiales no autorizados, se expone a las mismas consecuencias (pagando las multas en pesos convertibles) (arts. 6, 10, 11, 12 y 34 de la Resolución n° 3/96).

22. En julio de 1999, el Comité Cubano Pro-Derechos Humanos y la Federación Sindical de Plantas Eléctricas, Gas y Agua, dos organizaciones con base en Miami, entablaron demanda ante la Corte del undécimo Circuito Judicial en el condado de Miami-Dade del Estado de La Florida contra 20 empresas extranjeras con inversiones en Cuba, acusando a las empresas de complicidad con el gobierno cubano en la violación de los derechos humanos de los ciudadanos cubanos, incluyendo el sistema de contratación indirecta de los trabajadores. El caso quedó archivado por no tener la corte jurisdicción sobre todos los demandados. El texto de la demanda se reproduce en <http://www.cubanet.org/ref/dis/demanda>. Aunque una eventual demanda ante los tribunales laborales españoles contra estas empresas no debería poder ser rechazada *in limine litis* por falta de jurisdicción, ya que el art. 19 del Reglamento 44/2001 permite a la parte actora trabajadora elegir entre demandar a los empresarios domiciliados en España ante los tribunales laborales españoles, o hacerlo en otro Estado miembro si se dieran circunstancias que no se dan en este caso, existen serias dificultades para que tal demanda prosperase en España. Es paradigmático, en este sentido, el *caso del grupo Sol Meliá*, resuelto por el TSJ Baleares en su sentencia de 26 de noviembre de 2002 (R° 376/2002): la demanda de un trabajador español contratado en Florida para prestar servicios allí por la empresa domiciliada en Miami “The Sol Group Corporation” (filial íntegramente participada por la matriz española “Sol Meliá, SA”), fue desestimada, en relación con la empresa norteamericana, por incompetencia de los órganos jurisdiccionales españoles, y en relación con la empresa española, por no ser “sujeto de la relación de trabajo ni responsable de sus consecuencias” (también, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares 24 de octubre de 2002, Rec. Núm. 377/2002, en un caso prácticamente idéntico, y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares 5 de diciembre de 2003 (R° 733/2003), en relación asimismo con el Grupo Sol Meliá, aunque ahora implicando a su filial en Marruecos, “Sol Meliá Marroco SARL”).

La agencia de empleo designada por el MINVEC y la joint venture, determinan un salario mensual en dólares americanos para cada categoría de trabajadores, que se pagará a la agencia. En el ejemplo citado por M. F. Travieso-Díaz y C.P. Trumbull IV, en su rigurosa investigación *Foreign investment in Cuba: Prospects and Perils*, ponen el caso de una empresa que aceptó pagar a la agencia de empleo US \$ 460 mensuales por cada mecánico, US \$ 500 por cada comercial y US \$ 550 por el Director General. Este salario se ve incrementado en un 25% por tasas de empleo, que se pagan directamente por la empresa a la agencia, también en dólares USA.²³ La entidad empleadora paga a los trabajadores cubanos su salario en pesos cubanos, en un ratio similar al salario equivalente en Cuba para cada categoría. Así, cada mecánico recibe unos 200 pesos mensuales, el comercial unos 300 pesos y el director general unos 400. En cualquier caso, sea cual sea la forma de contratación, el trabajador cubano recibe en pesos menos de 4 céntimos por cada dólar pagado por el inversor.

La práctica del gobierno cubano es “nociva,” se ha dicho, “no sólo porque es confiscatoria con respecto al salario de los trabajadores, sino porque afecta en forma negativa la gestión económica de las empresas con capital extranjero.” El salario “es uno de los factores cruciales que inciden en la productividad de los trabajadores. Un trabajador al que no se le paga lo suficiente está descontento y tiene que dedicar tiempo a tratar de mejorar sus condiciones económicas. Los salarios inadecuados tienden a causar, entre otros males, la ausencia injustificada del trabajo, la falta de puntualidad, el robo de productos o insumos, y el

uso no autorizado de equipos u otros bienes de la empresa.” Igualmente, se ha señalado que “el uso de suplementos al salario en moneda convertible — ya sea en dinero o en especie — ayuda a incrementar la productividad. Sin embargo, “la capacidad de las empresas de otorgar esta compensación adicional es limitada, porque el gobierno cubano exige el pago de salarios relativamente altos para la fuerza laboral, además de las prestaciones sociales, lo que eleva los costos de operaciones, disminuye las utilidades, y hace que los productos de las empresas sean menos competitivos en el mercado.”²⁴

La utilización de esta forma de pago ha sido criticada desde algunas Organizaciones internacionales. Como señala el ya citado informe de *Pax Christi*: “El estado cubano también establece los salarios de los trabajadores cubanos en las empresas extranjeras e incluso retiene el 90% de los mismos, ofreciendo al trabajador nacional una entrada mínima en la moneda cubana. Esta es una evidente violación del derecho de los trabajadores a disponer libremente de su salario.” Por su parte, *Human Rights Watch* ha señalado que “aunque los trabajadores son remunerados en pesos por las agencias de empleo estatales, sus puestos de trabajo suelen conllevar propinas o premios en dólares y el acceso a productos escasos, como champú y jabón. El Gobierno cubano se beneficia también de este acuerdo, no sólo por la ventaja a largo plazo que supone la inversión extranjera, sino también porque las agencias de empleo estatales reciben pagos equivalentes en divisas para los salarios de los trabajadores. El Gobierno no ha revelado qué porcentaje de los salarios llega finalmente a manos de los

23. En el trabajo citado en el texto se indica que un inversor canadiense indicó que su proyecto de inversión fue rechazado porque insistió en pagar a un mecánico 250 pesos/mes, en lugar de los 129 pesos/mes establecidos. También se indica que una de las críticas que se realizan a este sistema es que las agencias de empleo cubanas a veces sobredimensionan el puesto de los trabajadores cubanos para poder elevar el salario a cobrar del inversor. Así, un encargado de almacén se convierte en el “Director del almacén.”

24. Los entrecomillados pertenecen a M. F. Travieso-Díaz, J. F. Pérez-López, *La inversión extranjera en Cuba: Pasado, presente y futuro*, cit., p. 148.

trabajadores —en pesos cubanos— y qué proporción se queda en las arcas gubernamentales.”²⁵

Estas y las anteriores circunstancias que envuelven este particular régimen jurídico han llevado a algún autor a afirmar la nulidad del contrato de inversión celebrado bajo estas condiciones. Se ha dicho, así, con argumentos jurídicamente bastante endeble que “el contrato de inversión es nulo. El inversionista, el Estado cubano y/o la empresa diseñada por el Estado Cubano para crear una simulación, no tienen acción para reclamarse entre sí. La parte que sí conserva acciones es el trabajador pues es parte no culpable. Aunque el contrato de empleo con el trabajador cubano (que se intenta encubrir con la empresa interpuesta) es también nulo, la parte no culpable tiene derecho a reclamar lo que entregó, es decir, su trabajo al precio justo.”²⁶ La situación, como ha quedado expuesto, puede resultar más que cuestionable desde el punto de vista de la legalidad internacional pero dicha contradicción no afecta, a nuestro juicio, en modo alguno a la licitud del contrato celebrado por el inversor extranjero.

Peculiaridades laborales del régimen de trabajo en las Zonas Francas

Las Zonas Francas en Cuba. Ideas generales: La Ley 77 creó el marco para la designación por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de localidades en el territorio nacional donde se podrían establecer zonas francas o parques industriales, y estipuló que se otorgarían beneficios fiscales a las empresas

establecidas en las mismas. Mediante el Decreto-Ley 165 de 3 de junio de 1996, del Consejo de Estado se aprobó en Cuba el establecimiento de estas zonas. El 24 de octubre de 1996, el MINVEC reguló el proceso a seguir para solicitar el establecimiento de empresas con capital extranjero en las zonas francas, y sobre la creación de un registro de zonas francas y empresas ubicadas en las mismas. Por su parte, la Resolución n° 10/1997 del MTSS establece el Reglamento de las relaciones laborales en zonas francas y parques industriales.

Se consideran zonas francas “aquéllas en que por decisión del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros se pueda aplicar un régimen especial en material aduanera, cambiaria, tributaria, laboral, migratoria, de orden público, de inversión de capital y de comercio exterior y en las que puedan participar los inversionistas extranjeros para realizar operaciones financieras, de importación, exportación, almacenaje, actividades productivas o preexportación.” Las zonas francas permiten la inversión extranjera “para realizar operaciones financieras, de importación, exportación, almacenaje, actividades productivas o reexportación.” Los parques industriales permiten “desarrollar actividades productivas con participación de capital extranjero” (art. 51.1 y 2 de la Ley n° 77). La ley establece un comité ejecutivo de organismos del Estado que incluye al Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y al Ministerio del Interior encargado de otorgar las concesiones en la zona franca y de recomendar medidas para el desarrollo de las

25. Un ejemplo del beneficio que podría obtener el Estado cubano se encuentra en M. F. Travieso-Díaz, J. F. Pérez-López, *La inversión extranjera en Cuba: Pasado, presente y futuro*, cit., p. 149: “Asumiendo, por ejemplo, que el salario promedio cobrado a un empresario es el del asistente de ventas identificado en el cuadro, es decir, \$382.01 al mes, el gobierno cubano está percibiendo ingresos de más de \$21 millones netos al mes, o aproximadamente \$256 millones al año, lo que es más que el promedio de flujos anuales de nueva inversión extranjera a la isla durante el período 1993–98 (aproximadamente \$225 millones). En otras palabras, el estado cubano se beneficia más de los salarios pagados por los inversionistas extranjeros a los trabajadores cubanos que del valor de las nuevas inversiones que entran al país.” Otro ejemplo de cálculo puede hallarse en J. Brito, *La inversión extranjera en Cuba características de una forma de discriminación*, en www.cubasindical.org/grscc: “El salario máximo que se paga en entidades extranjeras es de 700 pesos cubanos, y el inversionista deberá pagar como promedio un 2,3 % del salario escala previsto en la plantilla para el personal que empleará. El 2,3 % del salario se conforma según la Dirección de Salario del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de la siguiente manera: 100 % Salario Escala; 30 % pagos adicionales, coeficiente ramal, lejanía y nocturnidad, 30 % por la intensidad en el trabajo; 60 % de beneficios sociales que recibe la fuerza de trabajo y 10 % por el servicio que presta la entidad empleadora cubana = 230 %. Para que se entienda en esencia cómo se determina el salario que en dólares deberá pagar el socio extranjero, basta aplicarle el 2,3 % a cualquier salario escala de la plantilla aprobada para la empresa que laborará con capital extranjero.”

26. A. Luzárraga, *La nulidad de los contratos de inversión extranjera por causa ilícita: defraudar al trabajador cubano*, en <http://www.futurodecuba.org>.

zonas y los parques industriales (art. 6.2 y 4 del Decreto-Ley n° 165).

Especialidades del régimen jurídico laboral en las zonas francas: En términos similares a los establecidos por la Ley n° 77, el art. 43 del Decreto-Ley 165 de 3 de junio de 1996 establece el principio de territorialidad como principio esencial de la contratación de los trabajadores en estas zonas: “Los trabajadores que presten servicios a los concesionarios y operadores de zonas francas serán, como norma general, cubanos o extranjeros residentes permanentes en Cuba.” Como en la norma sobre inversiones extranjeras, se exceptiona, también, de la anterior regla a las “ocupaciones de carácter técnico o de cargos de dirección superior.” En estos casos, los concesionarios y los operadores de zonas francas podrán “contratar directamente a personas naturales no residentes permanentes en el país, y en esos casos, determinar el régimen laboral aplicable y los derechos y obligaciones de esos trabajadores, gestionando previamente el correspondiente permiso de trabajo.”

El art. 44 remite al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la determinación de los salarios mínimos por ocupaciones que deben percibir los trabajadores cubanos y los extranjeros con residencia permanente en el país, que presten servicios a los concesionarios o a los operadores de zonas francas.

De acuerdo con lo establecido en el art. 45.1, “el *concesionario de capital cubano o mixto* contrata directamente a los trabajadores cubanos y a los extranjeros residentes permanentes en el país, y funge, además, como entidad empleadora respecto a los trabajadores requeridos por los operadores.” La referida entidad empleadora “contrata individualmente a los trabajadores de que se trata, les paga sus haberes y mantiene con ellos el vínculo laboral” (art. 45.2). En todo caso, corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecer las normas a que habrá de ajustarse el concesionario, en su carácter de entidad empleadora (art. 45.3).

La ley obliga a los inversores con capital totalmente extranjero a contratar a sus empleados a través de las entidades empleadoras aprobadas por los ministerios competentes. A estos efectos, el art. 45.4 establece que “en el caso de los trabajadores cubanos y los extranjeros residentes permanentes en el país prestan sus servicios a los *concesionarios y operadores de zonas francas, cuyos capitales sean totalmente extranjeros*, mediante un contrato que estos celebran con una entidad empleadora propuesta por el Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica y aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.”

Además, la ley permite al comité ejecutivo desestimar otras normas laborales y establecer regulaciones laborales especiales. Así el art. 46 establece que “sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos precedentes del presente capítulo, el Comité Ejecutivo, en el acuerdo que dispone la creación de una zona franca, puede determinar que, con respecto a la misma y de modo excepcional, se establezcan regulaciones laborales especiales.”

La Resolución n° 10/97, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, actualmente en vigor,²⁷ complementa el contenido del Decreto-Ley 165 de 3 de junio de 1996, ocupándose de establecer diversas precisiones en relación con el régimen de trabajo dentro de las zonas francas.²⁸

Códigos de Conducta y ética: especialidades del régimen laboral en el sector turístico. La Resolución 10 del 2005 del Ministerio de Turismo

El control ético de los trabajadores en el sector turístico. Antecedentes: Para Cuba, el análisis del proceso de globalización en la esfera del turismo toma una especial significación. En primer lugar, porque algunos de los más fuertes tour-operadores mundiales, inmersos en este proceso globalizador, están presentes en el desarrollo turístico cubano. En segundo lugar, porque el turismo constituye en la actualidad, y según previsiones también en el largo plazo, la principal actividad económica de la Isla y un

27. El texto se toma de <http://www.cubaminrex.cu>.

factor indispensable para consolidar la reanimación de otros sectores económicos.²⁹ Al cierre del 2000 existían 29 empresas mixtas, con un capital de 1.089 millones de dólares. Incluyen 26 empresas hoteleras con 15600 habitaciones, de las cuales 3700 están en operación, y las restantes en fase de proyectos o construcción; 17 Gerencias extranjeras, de 8 países, con 52 hoteles bajo administración extranjera, con 16.120 habitaciones; el 93 % de los hoteles de 4 y 5 estrellas. En las proyecciones turísticas quinquenales hasta el 2010,³⁰ “existen tres escenarios posibles donde la cantidad de visitantes estaría entre 5 a 10 millones de turistas.”

La relevancia económica del sector turístico para la economía de Cuba ha llevado aparejado un intenso control por parte del Estado en tanto que empleador sobre los trabajadores que prestan servicios en dicho sector de actividad. Los poderes otorgados a la entidad gubernamental bajo la Ley 77 y la Resolución n° 3/96 para fomentar una selección de los trabajadores que prestan su actividad en empresas participadas con capital extranjero alcanzaron su máximo grado con las normas establecidas en 1990 para el empleo de trabajadores en empresas de participación conjunta en el sector turístico; dichas normas enfatizaban las cualidades personales y la conducta del individuo

en vez de su desempeño en el trabajo. A través de la Resolución n°. 15/90, de 5 de septiembre de 1990 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social (Gaceta Oficial 15 de septiembre de 1990),³¹ nacida al calor de la primera normativa sobre inversiones extranjeras se efectuó una clara y definida opción a favor de un tipo de trabajador ideológicamente definido. En suma, una normativa que enfatiza las cualidades personales y la conducta del individuo en lugar de la valoración del desarrollo de su actividad laboral. La resolución concedió amplias facultades a los inversores extranjeros para suspender, transferir o despedir al empleado que no resultase satisfactorio. En cierta forma, el Estado cubano se responsabiliza de la calidad de las personas que envía a trabajar.

La Resolución n° 10 de 19 de febrero de 2005: El control sobre la imagen moral y social de los trabajadores del turismo internacional

Las anteriores ideas se han materializado de nuevo en la Resolución n° 10, del 19 de febrero del 2005, por la que se establece el “Reglamento para las Relaciones con el Personal Extranjero en el Sistema del Turismo.” El interés de la empresa de maximizar el control y la eficiencia en el funcionamiento de la organización ha venido encontrando apoyo, tal y como hemos señalado, en el deber de fidelidad del trabajador hacia la empre-

28. El primer trámite lo constituye el contrato de suministro de la fuerza de trabajo que se suscribe entre el concesionario y los operadores. Para la contratación de los trabajadores, se establece un acuerdo con la entidad empleadora y la organización sindical. El personal se capta entre quienes poseen calificación, destreza, profesionalidad y experiencia exigidas para el desempeño eficiente del cargo que se trate, observando la legislación vigente en la materia. La legislación prevé las remuneraciones, la suscripción de un contrato de trabajo individual para establecer las relaciones de trabajo y las causas para su terminación. Los trabajadores contratados en las zonas francas devengan su salario en base a las tarifas en moneda nacional aprobadas centralmente y referidas a una jornada laboral de 8 horas diarias y 190,6 horas como promedio mensuales. Las vacaciones anuales pagadas, la seguridad social y la protección del trabajo son también materias reguladas, por lo que estos trabajadores estarán sujetos a la legislación vigente en el país. De ser necesario, aparte del salario por unidad de tiempo, pueden aplicarse sistemas de pago por los resultados de la producción o los servicios, así como el pago de trabajo extraordinario. En cuanto a la disciplina laboral y la solución de los conflictos, se tienen en cuenta los preceptos del código de trabajo y los reglamentos internos, y las reclamaciones en esta materia y, en materia de derechos laborales, se resuelven en la entidad empleadora, según los procedimientos de justicia laboral vigentes. En cada zona franca y parque industrial, la entidad empleadora y las partes de los contratos, junto a la organización sindical correspondiente, suscriben los convenios colectivos de trabajo y sus reglamentos internos, según la legislación en vigor.

29. M. Pérez Mok, A. García, *Globalización y turismo. Política de desarrollo del turismo e inserción internacional de Cuba*, en M. De Miranda Parrondo (Comp.), *Alternativas de política económica y social en América Latina y el Caribe (Cuatro casos de estudio: Colombia, Costa Rica, Cuba y México)*, Cali, Editorial Javeriano, 2002, p. 250.

30. Mintur, *Proyección de largo plazo para el turismo cubano*, 2000, p. 5

31. Véase el análisis del régimen laboral del sector turístico y su comparación con el Código Laboral cubano contenido en Jorge F. Pérez-López, *Cuba's Thrust to Attract Foreign Investment: A Special Labor Regime for Joint Ventures in International Tourism*, *Inter-American Law Review*, 1992–93, vol. 2, n° 2, pp. 221–279.

sa. La relación de trabajo se configura, en esta Resolución como una relación de carácter eminentemente personal, establecida a base de confianza y lealtad recíprocas, que une a todos los colaboradores de la empresa en una comunidad de intereses y fines, sintiéndose todos ellos solidarios en una obra común de interés nacional y colectivo. Lo anterior desemboca en el entendimiento de la relación de trabajo como relación fiduciaria en la que no cabe el antagonismo de intereses entre empresarios y trabajadores.

Para la Resolución que analizamos, la lealtad y fidelidad que el productor debe a la empresa en que trabaja no puede encerrarse en los estrechos límites de la simple ejecución del cometido laboral que tenga encomendado, sino que se convierte en verdadero vínculo de orden moral, que exige rectitud hacia los intereses patronales y fuera del lugar de trabajo, y aunque se trate de actividades particulares autorizadas si guardan relación con las que constituyen el objeto del contrato de trabajo, deberes espirituales que han de exigirse con mayor rigor si el operario desempeña cargo de confianza, en cuyo caso es indudable que los perfiles ético-jurídicos de los comentados deberes rebasan el campo exclusivamente patrimonial. Así se extrae con claridad del art. 1 de la referida Resolución, que establece: “Los trabajadores del turismo en sus relaciones con extranjeros, dentro y fuera del país, limitarán las mismas a las estrictamente necesarias y deben tener en cuenta los principios éticos, morales y profesionales siguientes: A) Mantener una conducta basada en la fidelidad a la Patria, el respeto a la Constitución de la República, la legalidad socialista y la política del gobierno. B) Practicar la austeridad, no buscar el poder, ni hacer uso indebido de los recursos puestos a su disposición. C) Anteponer siempre el interés social por encima de cualquier interés personal. D) Ser modesto, sencillo y observar un estilo de vida personal y familiar que lo haga acreedor de respeto y confianza, tanto en el ámbito laboral como social. E) Mantener permanente vigilancia contra todo hecho o actitud lesiva a los intereses del Estado.”

Desde esta perspectiva, no resulta extraño que el deber de fidelidad se interprete no como mero deber de diligencia o exactitud en el cumplimiento de la pres-

tación, sino como sujeción específica de carácter fiduciario que impone la adhesión personal del trabajador y que lleva a entender la mutua confianza y lealtad como presupuesto de la relación y de su posible continuidad. Este deber de intercomunicación entre empleador y trabajador se pone de manifiesto en diversos preceptos de la referida Resolución. Singularmente, en relación con los posibles contactos con embajadas extranjeras: “Las invitaciones a diplomáticos extranjeros a celebraciones sociales y las invitaciones de cualquier tipo a las embajadas, serán tramitadas por un viceministro de Turismo y la Cancillería, que además fijará las normas de trato”; de igual modo, se establece que “la asistencia a reuniones sociales en embajadas o las invitaciones para que extranjeros visiten a funcionarios cubanos en sus casas deben ser consultadas y aprobadas por escrito.”

El que la entidad estatal pueda seleccionar a los trabajadores de las empresas con capital extranjero significa que la entidad puede elegir aquellos candidatos que considere más aptos desde la perspectiva de su lealtad. Hasta el momento, trabajar en una empresa con capital extranjero es una meta muy deseada por los cubanos, ya que dicho trabajo generalmente le permite al empleado recibir ciertos ingresos en divisas (caso de las propinas) aun cuando el salario se pague en pesos. La Resolución que venimos comentando somete a severos controles la recepción de cualquier donación o beneficio accesorio recibido por el trabajador durante la prestación de sus servicios. Se establece, de este modo, que “las recepciones o comidas que realice personal comisionado en el extranjero, deberán ser autorizadas por escrito por el ministro o por el jefe de la delegación,” de igual modo, “cualquier trabajador del sector de cualquier rango reportará por escrito a su superior todo regalo en especie que reciba de un extranjero con quien mantenga vínculos de trabajo (incluidos cheques, dinero en efectivo o tarjetas de crédito),” o, en fin, “los obsequios institucionales a los extranjeros serán aprobados por el Ministro.”

Tal y como venimos señalando, las distintas manifestaciones de ese deber de lealtad pueden ser agrupadas en obligaciones positivas o de comportamiento activo, por un lado, y en obligaciones negativas o de abs-

tención. Entre estas últimas, cabe señalar aquellas que limitan la posibilidad de obtener donativos (“Cuando un extranjero quiera hacer un donativo, se le debe sugerir que lo haga para los sectores de la salud o la educación”) o el uso de vehículos de ciudadanos extranjeros (“Ningún trabajador o ejecutivo podrá utilizar, para fines laborales o personales, vehículos que sean propiedad o rentados por extranjeros, ni subir a carros de matrícula diplomática”).

Lo cierto es que las actuales relaciones laborales de un mundo globalizado se alejan bastante de estas concepciones éticas de la relación de trabajo para adentrarse en los perfiles profesionales del trabajador. Este aspecto, además de verse superado en la estructura organizacional moderna por vínculos o motivaciones de otra naturaleza—la participación, el compromiso, el mero interés económico o el prestigio social—olvida la faceta del trabajador como ciudadano, siendo preciso a la hora de solventar el juego de intereses concurrentes en esta cuestión identificar las obligaciones asumidas por el trabajador-ciudadano y las atribuidas por la empresa al trabajador para determinar la preponderancia de unas sobre otras. El dilema central en este ámbito no es, pues, lealtad frente a deslealtad, sino lealtad hacia quién y bajo qué circunstancias. En efecto, cuando la organización viola las reglas legales y/o morales de la sociedad, y cuando dicha violación puede provocar un daño a terceros, la obligación contractual de lealtad del empleado pierde su fundamento moral.

Por otra parte, en la industria turística cubana, el racismo en el trabajo se ha convertido, según se deduce de algunas investigaciones realizadas en este campo, en un problema creciente. Aunque las leyes cubanas prohíben la discriminación laboral por motivos de raza, la gran mayoría de los empleados cubanos en las empresas turísticas son de piel clara como han puesto de relieve diversas investigaciones. Al igual que en otros sectores de inversiones extranjeras, las entidades empleadoras estatales realizan la contratación para la industria turística.³²

CÓDIGOS DE CONDUCTA O BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS INTERNACIONALES ASUMIDOS POR LAS EMPRESAS EXTRANJERAS INVERSORAS EN CUBA

El mundo de la economía, personificado en las empresas, debe colaborar en el proyecto de construcción ética, de manera semejante a como tienen que hacerlo las personas reales. Cada uno de nosotros colabora con los impuestos, lo mismo que las empresas, pero, además, parece que las empresas no están exentas de esas obligaciones. Las empresas, como tales empresas, tienen los mismos deberes éticos: deberes de compasión, de lucha contra el dolor, de ayuda a los débiles, de defensa de la dignidad, de fomento de la justicia, que tenemos las personas reales.³³

La aparición de *business ethics* es relativamente reciente. A la reflexión ética aplicada a la empresa le corresponde la labor de dar razón de los presupuestos morales que conforman y sustentan la legitimidad de la

32. Como se recoge en *Cuba's Special Period, Cuba Briefing Paper Series*, Proyecto del Caribe de la Universidad de Georgetown, 1998, pp. 6–7, un director de una compañía turística explicó que “no existe una política explícita que declare que tienes que ser blanco para trabajar en el turismo, pero sí está reglamentado que los empleados tengan un aspecto agradable, y los negros no lo tienen.” Se ha señalado que el aumento de las inversiones extranjeras en el turismo estaba empeorando la situación laboral de los cubanos con piel más oscura, partiendo de la hipótesis de que los funcionarios cubanos estaban ajustándose a los deseos de los directores de empresas turísticas que preferían los empleados de piel clara. Ideas que se incluyen en Human Rights Watch, *La maquinaria represiva de Cuba: Los derechos humanos cuarenta años después de la revolución*, 1999, en www.hrw.org. Como recoge J.A. Alvarado Ramos, *Relaciones raciales en Cuba*, Cuba Transition Project, “una rápida visita a las instalaciones turísticas del país pone al descubierto la alta representación de blancos en el servicio directo al turismo [...], mientras que en aquellos puestos de trabajo indirecto se hace más evidente la presencia de negros y mestizos” [...] “esta realidad se relaciona muy estrechamente con el hecho conocido de la sobrerrepresentación de blancos en los puestos de dirección y control en todas las esferas del país, a lo que no escapa el turismo, sino que más bien en este sector el problema se ha recrudecido. Es muy raro encontrar entre los principales dirigentes y administradores de estas empresas a personas no blancas. Todo parece indicar que la existencia de estereotipos negativos y de prejuicios en relación con la población negra y mestiza ha encontrado en este sector una vía de realización para convertirlos en hechos concretos de segregación y discriminación racial.”

33. J.A. Marina, *La creación económica*, Bilbao, Deusto, 2003, p. 123.

empresa, su razón de ser ante la sociedad, su pretensión de validez o justicia. Por decirlo con otras palabras, la tarea básica de la ética empresarial consiste en ocuparse de las condiciones de posibilidad de la credibilidad social de la empresa y, por tanto, de la confianza depositada en la empresa por parte de todos aquellos grupos que forman parte o están afectados por su actividad.³⁴ De este modo, se ha dicho que “las organizaciones más eficaces se basan en comunidades donde se comparten valores éticos. Las relaciones en estas comunidades no requieren extensas reglamentaciones contractuales y legales porque el consenso moral previo ha proporcionado a los miembros del grupo la base para una confianza mutua.”³⁵

Las anteriores ideas tienen expresa proyección sobre la actividad empresarial desarrollada por las empresas extranjeras en Cuba. A tal efecto, se han elaborado algunos Códigos de Conducta empresarial que tratan de marcar el rumbo de la actuación empresarial; estos son, esencialmente, los Principios Arcos y los Principios para la Participación del Sector Privado en Cuba.

En 1994, el Comité Cubano para los Derechos Humanos, la Sociedad Internacional para los Derechos Humanos y la Solidaridad de Trabajadores Cubanos elaboraron los Principios Arcos, en honor a Gustavo Arcos, un destacado activista de derechos humanos cubano. Los Principios Arcos también instan a las compañías a contratar directamente a los trabajadores, prohibir la revisión de los expedientes laborales y permitir la afiliación a sindicatos gubernamentales o independientes.³⁶

Los Principios Arcos tienen como objetivo promover el respeto y cumplimiento de los derechos humanos y las prácticas laborales justas de contratación y empleo en Cuba. Dichos Principios no son inmutables, sino que estarán sujetos a revisión periódica para evaluar si al observarlos los signatarios contribu-

yen de hecho a mejorar la situación de derechos humanos y laborales en Cuba. Se podrán hacer ajustes a los Principios Arcos siempre y cuando se considere que contribuirán a que el gobierno de Cuba se adhiera a las normas internacionales sobre derechos humanos establecidos en la Declaración de Viena aprobada por la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos del 25 de junio de 1993, así como a los derechos de los trabajadores relacionados con empleo y ocupación establecidos en el Convenio n° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto a la discriminación del trabajador por diversos motivos, el Convenio n° 87 referente a la libertad de establecer organizaciones sindicales, los Convenios n° 29 y 105 respecto a la proscripción de trabajos que no se deriven de la libre contratación entre trabajadores y empleadores, y a otros acuerdos y convenios relevantes.

En julio de 1997, el North American Committee de la National Policy Association publicó los “Principios para la Participación del Sector Privado en Cuba,” que implicaban: un lugar de trabajo seguro y saludable, prácticas laborales justas, contratación directa de trabajadores, el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva, libertad de expresión en los centros de trabajo y el fortalecimiento de los procesos legales en Cuba. Estos principios son similares a los ya mencionados y más elaborados Principios Arcos.

En los “Principios para la Participación del Sector Privado en Cuba,” junto a lo ya señalado, se instaba a las compañías, entre otras cosas, a “trabajar para obtener el derecho a reclutar, contratar, pagar y ascender a los trabajadores directamente, sin pasar por intermediarios gubernamentales; respetar el derecho de los empleados a organizarse libremente en el lugar de trabajo; y mantener una cultura corporativa que no acepte la coacción política en el lugar de trabajo.” Bajo estos principios, la National Policy Association

34. D. García-Marza, *Ética empresarial. Del diálogo a la confianza*, Madrid, Trotta, 2004, p. 23.

35. F. Fukuyama, *La confianza (Trust)*, Barcelona, Ediciones Grupo Zeta, 1998, p. 44.

36. R.H. Castañeda, G. P. Montalván, *Los Principios Arcos*, Comité Cubano para los Derechos Humanos, la Sociedad Internacional para los Derechos Humanos y Solidaridad de Trabajadores Cubanos, 1994.

constituyó un grupo de trabajo del sector privado internacional, integrado por personas de diversas procedencias y diferentes visiones y opiniones de la realidad cubana.³⁷ El Grupo de trabajo coincidió en la necesidad de urgir a los inversores en Cuba a adoptar voluntariamente en sus actividades en Cuba prácticas empresariales socialmente responsables internacionalmente aceptadas.³⁸

Desde la anterior base teórica, es posible apreciar una serie de estándares éticos que están expresamente manifestados en las diferentes declaraciones, normativas y directrices generalmente aceptadas que hemos venido analizando. Estos principios, tal y como hemos dicho anteriormente, se basan en cuatro valores inspiradores: (1) la igualdad de todos los seres humanos en dignidad y derechos; (2) el derecho a la vida y a la seguridad, a no ser tratado de forma degradante ni sometido a un castigo inhumano; (3) la libertad personal; y (4) el derecho a la libertad económica, social y cultural como condiciones de la realización de la personalidad individual.

La legislación cubana adolece de una evidente falta de adecuación con los referidos principios. En efecto, 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 de trabajadores reconocido en numerosas normas internacionales y, en particular, en los *Convenios n° 87 y 98 OIT*, se encuentra en Cuba severamente limitado. Y ello queda en evidencia a tenor de las permanentes llamadas de atención efectuadas por cualificados organismos internacionales y, en particular, de un órgano como el Comité de Libertad Sindical de la OIT caracterizado por su imparcialidad y objetividad.³⁹ En las diferentes

Quejas resueltas por dicho organismo se urge 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 de 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.” Tales afirmaciones ponen de relieve la clara debilidad del citado derecho fundamental, sin que puedan utilizarse como argumentos para moderar la anterior conclusión la existencia de significadas actuaciones externas que puedan orientar y apoyar la acción del sindicalismo independiente, pues el establecimiento de medidas privativas de libertad contra sindicalistas o el allanamiento de los lugares de reunión, entre otros, son actos que atentan de forma palmaria contra la dignidad de la persona.

A ello cabe añadir que tanto la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, como la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia de la OIT han reiterado hasta la saciedad la necesidad de que “se suprima de la legislación laboral la referencia expresa a ‘la Central de Trabajadores,’ a fin de que todos los trabajadores tengan la libertad tanto en la legislación como en la práctica, de crear sindicatos y de pertenecer al sindicato de su elección al margen de la estructura establecida en la ley, tal como lo señala el art. 2 del Convenio.” En sus conclusiones del 2003, el último de los organismos citados ha sido tajante al instar

37. Sus integrantes son los siguientes: AFL-CIO American Center for International Labor Solidarity (ACILS), American Chamber of Commerce of Cuba in the United States (AmCham Cuba), Consejo Mexicano de Comercio Exterior (COMCE), Conference Board of Canada, Florida International University, Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), National Policy Association, Pax Christi Netherlands, Prince of Wales Business Leaders Forum, United States Chamber of Commerce, U.S. Cuba Business Council, Confederation of Netherlands Industry and Employers (VNO-NCW).

38. A.C.E. Quainton, *Toward best business practices for foreign investors in Cuba*, Cuba in Transition — Volume 10 (2000), pp. 301–304.

39. A lo largo de los últimos años se han sucedido Quejas de diversas Organizaciones Sindicales de ámbito internacional ante la OIT, para un más detenido estudio de las mismas nos remitimos a nuestro estudio, *La realidad laboral en Cuba y la responsabilidad social corporativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006.

“al Gobierno a que modificara en breve plazo la legislación y la práctica nacionales para reconocer el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes en un clima de plena seguridad, inclusive organizaciones independientes de la estructura establecida, si así lo desean.”

A los datos anteriores se añade la realidad de una negociación colectiva claramente desvirtuada. Tal carácter deriva del hecho de que los convenios colectivos de trabajo se basan en directrices fijadas por el gobierno y los ministerios competentes, y en el caso de las empresas con capital extranjero el convenio colectivo se establece entre la agencia empleadora y la administración empresarial, con la presencia del sindicato estatal. La anterior conclusión queda reforzada por el propio Comité de Libertad Sindical de la OIT, que ha instado al Gobierno a que tomase medidas para modificar la legislación en materia de negociación colectiva con objeto de que la negociación colectiva en los centros de trabajo se realice sin arbitraje obligatorio impuesto por la ley y sin injerencia de las autoridades, de organizaciones de grado superior o de la Central de Trabajadores de Cuba.

De igual modo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha venido refiriéndose en diversos comentarios a una serie de textos legales y reglamentarios en virtud de los cuales el acceso a la formación y al empleo, así como también la evaluación de los trabajadores para la selección y la colocación laboral o para definir los méritos y deméritos laborales dependen en Cuba, entre otros factores, de la actitud política. Aspectos tales como la selección de los cuadros administrativos en el sistema educativo han llevado a dicha Comisión a manifestar su deseo de que se tomaran por el Gobierno cubano las medidas necesarias para que se eli-

minaran todas las formas de discriminación tanto en el acceso a la formación como al empleo. Igualmente, han quedado sometidos a la observación tanto de la citada Comisión de Expertos, como de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia de la OIT, aspectos tales como la exigencia a los inspectores del Ministerio de Educación de una conducta política y moral que se ajustase a los principios y objetivos del Estado socialista; el despido de determinados miembros del personal de establecimientos superiores por conductas contrarias a la moral socialista; la valoración entre los méritos a incluir en el expediente laboral del trabajador de su conducta ideológica; los criterios para evaluar el rendimiento de los periodistas; o, en fin, el alcance de la ficha de control personal establecida por algunas empresas en las que se incluyen informaciones sobre la aptitud moral y la conducta social del trabajador. Es evidente que tan elevado cúmulo de supuestos en los que la libertad ideológica se pone en entredicho pueden generar una fundada sospecha de la existencia de situaciones de discriminación en el otorgamiento de trabajo por motivos ideológicos u otras razones conexas. Resulta claro que tal actuar se encuentra en clara contradicción con los principios establecidos por el Convenio n° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 y por el Convenio n° 122 sobre la política del empleo de 1964.

En suma, los amplios poderes del Gobierno cubano sobre los derechos del trabajador en el sector de las inversiones extranjeras frustran efectivamente a aquellas compañías que apoyan “mejores principios empresariales,” tales como el respeto al derecho de sindicación de los trabajadores y las prácticas de contratación no discriminatorias.