Mandato del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias

Ref.: AL CUB 2/2023

(por favor, utilice esta referencia en su respuesta)

2 de noviembre de 2023

Excelencia,

Tengo el honor de dirigirme a Usted en mi calidad de Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, de conformidad con la resolución 51/15 del Consejo de Derechos Humanos.

En este contexto, quisiera señalar a la atención del Gobierno de Su Excelencia la información adicional que he recibido en relación a una comunicación anterior ([CUB 6/2019](#)) del 6 de noviembre de 2019 relativa a la **situación de presuntos abusos de derechos humanos sufridos por personal médico y otros profesionales de Cuba que participan en “misiones de internacionalización”**. Agradezco la respuesta del Estado al respecto, recibida el [3 de enero del 2020](#). Dicha respuesta niega rotundamente cualquier vulneración a los derechos humanos ocurrida en el marco de las misiones de cooperación internacional.

Reconozco plenamente el valor de la cooperación cubana y los aportes importantes que se han logrado en cuanto a la atención médica en múltiples países a nivel internacional. Sin embargo, tuve conocimiento de que muchas de las preocupaciones señaladas en la comunicación anterior persisten y, por lo tanto, quisiera reiterar mi inquietud por los presuntos abusos de los derechos fundamentales, incluido el derecho a la intimidad, la libertad, la libertad de expresión y asociación, y la libertad de circulación de las y los profesionales cubanos en programas y misiones de migración temporal en países contratantes. La información reciente recibida contradice en muchos puntos la información proporcionada por el Gobierno de su Excelencia en la comunicación anterior, por lo que considero oportuno dar seguimiento a las inquietudes persistentes.

Según la información recibida:

El programa y la misión de migración temporal continuarían sometiendo a los y las profesionales cubanos de múltiples disciplinas laborales (incluidos los servicios médicos y sanitarios, docentes, marinos, ingenieros, artistas, músicos, deportistas y arquitectos) a condiciones laborales de explotación en los países de destino en el extranjero.

Los salarios del personal cubano serían considerados inadecuados porque no permiten sostener una vida digna, y suelen estar por debajo del salario medio de las personas trabajadoras en los respectivos países de destino. Asimismo, continuaría la confiscación de pasaportes y persistirían toques de queda en algunos países.

La libertad de movimiento de las personas trabajadoras continuaría restringida y vigilada por el Gobierno cubano en los países contratantes. Además, algunas

personas trabajadoras estarían sometidas a acoso o violencia sexual, amenazas y/o violencia física. Los abusos serían generalmente cometidos por empleadores, asesores jurídicos, directores de misión, gerentes, funcionarios y administradores.

En cuanto a los contratos emitidos, hay diferencias según el país, el sector de empleo/la profesión, por lo que no parece haber una práctica unificada al respecto. En ciertos países, los trabajadores no recibirían un contrato laboral y en otros, algunos profesionales recibirían un contrato, pero otros no y no está claro cuáles son los criterios para emitir un contrato. Los contratos incluirían una "cláusula de regreso"; una baja remuneración salarial; pago de honorarios y comisiones al Partido Comunista; subrogación a la legislación cubana, aunque los profesionales trabajen en otros países; falsificación de contratos y firma por parte de funcionarios cubanos, en lugar de los trabajadores; e imposiciones personales como la obligación de dar a luz en Cuba e impedir a los trabajadores obtener la residencia en los países de destino, entre otras.

Por otro lado, el artículo 176 del Código Penal cubano prevé penas de 8 años de prisión para los profesionales que abandonen su puesto de trabajo o no regresen a Cuba después de cumplir una misión laboral.¹ Existe una prohibición *de facto* para los padres que terminaron un contrato civil en el extranjero de reunirse con sus hijos o hijas, a veces durante hasta ocho años.² La separación de sus padres tiene un impacto negativo en la salud y el bienestar de los niños y niñas, como también resaltó el Comité de los Derechos del Niño en sus observaciones finales hechas sobre los informes periódicos tercero a sexto combinados de Cuba el 16 de junio de 2022.³ Además, si una persona profesional abandona su puesto en el extranjero, se aplicaría una prohibición de salida a la familia en Cuba y mientras una persona presta servicios profesionales en el exterior sus familiares no podrían salir de Cuba sin autorización previa del Gobierno. La separación familiar prolongada afecta negativamente a los miembros de misiones de cooperación internacional y a sus familiares.

Los profesionales que abandonan sus funciones serían comúnmente llamados "desertores" o "traidores" y se les restringiría la entrada al país según el artículo 24.1 de la Ley 1312 de Migración. Dichas personas se convertirían en "indeseables"⁴ y por lo tanto inadmisibles en su país de origen.

El 17 de agosto de 2022, el Gobierno de la provincia de Calabria (Italia) habría firmado un acuerdo marco con la Comercializadora de Servicios Médicos Cubanos S.A. para la contratación de personal médico cubano⁵. Dicho acuerdo marco fue aprobado mediante el decreto no. 87 del 17 de agosto 2022.⁶ En la Cláusula 4.1 y 4.2 del acuerdo marco está estipulado que el importe salarial total por persona médica es de 4.700 euros, pero 3.500 euros son transferidos del

¹ https://www.parlamentocubano.gob.cu/sites/default/files/documento/2022-09/goc-2022-o93_0.pdf.

² https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2F3-6&Lang=en, párrafo 34c).

³ Idib.

⁴ Ver <http://juriscuba.com/wp-content/uploads/2015/10/Ley-No.1312-De-Migracion.pdf>.

⁵ https://www.regione.calabria.it/website/portalmidia/decreti/2022-08/1660815672262_Accordo.pdf.

⁶ https://www.regione.calabria.it/website/portaltemplates/view/view_provvedimenti.cfm?68026.

Gobierno de Calabria a la Comercializadora de Servicios Médicos Cubanos (CSMC S.A.), la cual es propiedad del Estado cubano, bajo la supervisión del Ministerio de Salud Pública de Cuba. Por ende, solamente un monto de 1.200 euros es entregado a cada trabajador médico. Un ingreso de 1.200 euros bruto se considera insuficiente para subsistir en Italia, también a la luz de las recientes tasas de inflación. También en países como Arabia Saudita, Ghana y Seychelles, el personal médico de Cuba estaría obligado de remitir un 50 por ciento de todos los pagos y retribuciones recibidos, excepto los concedidos para cubrir gastos de alojamiento, manutención y transporte interno, al Gobierno de Cuba.

Se destaca que el primer Convenio Colectivo De Aplicación del Acuerdo Marco de 17 de Agosto de 2022, en virtud del DCA No 87/2022 de Nombres Profesionales en el Ámbito Médico, estipula en su artículo 3e) que “la CSMC S.A. se compromete a comunicar cualquier pérdida de los requisitos profesionales y de integridad moral de los profesionales individuales como consecuencia de disposiciones o medidas del Estado cubano que dará lugar a la terminación inmediata de la relación contractual individual con las empresas individuales del sistema sanitario regional”. Según entendemos, es facultad del Estado de Cuba, a través de CSMC S.A., quien determina la “integridad moral” del personal médico. Sin embargo, según la información disponible, no hay una definición precisa sobre lo que constituye la “integridad moral” de los cubanos, por lo que se abre el riesgo de un uso arbitrario y de coacción por parte de CSMC S.A. al examinar y determinar la “integridad moral” de los mismos.

Por otro lado, la compañía MSC Malta Seafarers Company Limited contrataría a marinos cubanos que trabajaban en Italia, a través de la empresa estatal cubana Selecmar. Según información recibida, MSC Malta retendría los pasaportes de los trabajadores durante el viaje y en los países donde tocan puerto, para evitar que los marinos cubanos “escapen”. MSC Malta multaría con 10 000 USD a cada persona cubana que se ausente. Selecmar recibiría hasta el 80 por ciento de su salario base cada mes.

En España, deportistas, artistas, músicos, bailarines y otros profesionales cubanos trabajarían a través de empresas cubanas que retendrían una gran parte de su salario y estarían sujeto a condiciones laborales precarias y de explotación. Los convenios se emitirían principalmente a nivel local, por ejemplo, por empresas, ayuntamientos o comunidades autónomas.

En Qatar, el personal médico cubano – médicos, enfermeros y técnicos relacionados con la salud - no recibiría contratos laborales y el salario medio total del personal médico cubano oscilaría entre 790 y 1200 USD al mes, dependiendo de la profesión específica. Aunque las autoridades cubanas recibirían entre 5000 y 1300 USD al mes por persona trabajadora, sólo el 10 por ciento se entregaría al personal médico. Como consecuencia, el personal cubano de salud ganaría un salario que no les permitiría una vida digna en Qatar. Muchos de los profesionales cubanos que trabajan en el país dependerían de un subsidio llamado “Index”, otorgado por el Gobierno de Qatar, para poder subsistir. En Qatar, además, el personal médico de Cuba trabajaría en promedio 64 horas semanales, incluyendo guardias.

Según la respuesta a la comunicación AL CUB 6/2019 enviada por la Misión Permanente de Cuba el 3 de enero de 2020, se indica que “no se aplica ningún tipo de presión ni represalias a aquellos que no desean participar en las misiones de cooperación médica”. Sin embargo, fuimos informados que muchas de las personas trabajadoras no estarían participando voluntariamente en dichas misiones, sino bajo coacción por parte del Gobierno de Cuba. Otros factores, tales como la pobreza aguda que perdura en Cuba y las limitadas fuentes laborales también llevarían a muchos profesionales a acogerse a las misiones internacionales.

Por otra parte, en países como Qatar las personas trabajadoras reclutadas muchas veces no tienen información precisa sobre el lugar de destino y el lugar de trabajo (por ejemplo, un hospital) hasta que llegan al país de destino. Una vez en el exterior, las personas reclutadas deberían cumplir con la legislación cubana y, entre otras obligaciones, informar a su superior inmediato sobre una relación de pareja con una persona cubana o extranjera. Además, cualquier visita familiar o de amigos en la localidad donde una persona trabajadora de Cuba presta servicios, o la intención de contraer matrimonio en el país donde presta servicios, tendría que ser anunciada al superior inmediato. Otras alegaciones recibidas se refieren a una vigilancia permanente por funcionarios de Cuba y otros trabajadores; la imposición de cuestiones personales y políticas a las personas profesionales; no poder conducir, salir de casa después de ciertas horas; no recibir visitas de familiares o amigos o pernoctar fuera del lugar asignado sin autorización previa. Como consecuencia, los trabajadores estarían sujetos a restricciones de movimiento en los países de destino, incluso durante días libres. Los trabajadores tampoco podrían elegir su lugar de vacaciones libremente.

Otra preocupación relacionada con las condiciones laborales es que los pasaportes de los trabajadores seguirían siendo retenidos cuando salen de Cuba. En Qatar, por ejemplo, los pasaportes de los colaboradores de Cuba serían confiscados inmediatamente en el aeropuerto de Doha. En lugar del pasaporte nacional, recibirían un pasaporte oficial pero después ya no pueden acceder a sus pasaportes nacionales, lo cual restringe sus movimientos fuera del país de trabajo. Las horas extras no serían remuneradas y no tendrían seguro médico ni otros beneficios, por ejemplo, por peligrosidad laboral. Los trabajadores cubanos no recibirían sistemáticamente una copia del contrato laboral firmado y he sido informado de casos en los que el contrato inicial dado en Cuba no correspondía al contrato recibido en el exterior, el cual estipulaba horas de trabajo más largas y un salario más bajo. Jornadas de trabajo de hasta 12 horas, por ejemplo, con un salario de \$1100 USD y sin día de descanso durante la semana.

Los trabajadores pueden sufrir represalias si incumplen las directrices que están obligados a seguir mientras hacen parte de una misión internacional. Las condiciones de trabajo a las que trabajadores de diferentes categorías profesionales estarían sujetos podrían elevarse a trabajo forzoso, según los indicadores de trabajo forzoso establecidos por la Organización Internacional de Trabajo.

Entiendo que la exportación de personal profesional especializado, particularmente sanitarios, sigue siendo la principal fuente de ingreso del Gobierno de Cuba. Según los *Lineamientos de la política económica y social del partido y la revolución para el período 2021-2026*⁷, el objetivo del gobierno de Cuba es de “continuar el desarrollo de los servicios médicos cubanos, con especial énfasis en la diversificación de los mercados, la inversión extranjera, los servicios médicos en frontera y el turismo de bienestar, salud y calidad de vida”⁸.

En relación con las alegaciones arriba mencionadas, sírvase encontrar adjunto el **Anexo de referencias al derecho internacional de los derechos humanos** el cual resume los instrumentos y principios internacionales pertinentes.

Es mi responsabilidad, de acuerdo con el mandato que me ha sido otorgado por el Consejo de Derechos Humanos, intentar clarificar las alegaciones presentadas a mi atención. En este sentido, estaría muy agradecido por su cooperación y sus observaciones sobre los asuntos siguientes:

1. Sírvase proporcionar cualquier información o comentario adicional en relación con las alegaciones mencionadas arriba.
2. Sírvase indicar en qué medida las misiones internacionales de Cuba son conformes a las obligaciones internacionales de derechos humanos, incluyendo los derechos laborales y el derecho de no ser sometido a trabajo forzoso.
3. Sírvase indicar si el Gobierno de Su Excelencia tiene previsto tomar medidas en contra de la separación familiar prolongada entre profesionales que trabajan en el exterior y sus familiares, incluyendo niños y niñas que permanecen en Cuba. Sírvase aclarar si una reforma del artículo 135, párrafo 1 del Código Penal está prevista con el fin de eliminar todos los obstáculos que impiden la reunificación familiar.
4. Sírvase proporcionar información sobre las condiciones de trabajo y de vida de los profesionales cubanos que trabajan en el extranjero en diversas disciplinas laborales que incluyen, entre otras, la enseñanza, la marina, la ingeniería, el arte, la música, los deportes y los servicios de arquitectura.
5. Sírvase proporcionar información sobre las modalidades de pago vigentes entre el Gobierno de su Excelencia y los países contratantes. Sírvase indicar, además, qué porcentaje de su salario una persona trabajadora que participa en una misión internacional tiene que entregar al Gobierno de Cuba.

⁷ <https://www.mined.gob.cu/wp-content/uploads/2021/09/CONCEPTUALIZACION-DEL-MODELO-ECONOMICO-Y-SOCIAL-CUBANO-DE-DESARROLLO-SOCIALISTA-y-LINEAMIENTOS-DE-LA-POLITICA-ECONOMICA-Y-SOCIAL-DEL-PARTIDO-Y-LA-REVOLUCION-PARA-EL-PERIODO-2021.pdf>.

⁸ Idem, párrafo 58.

6. Sírvase aclarar cómo se regula la emisión de contratos por país, profesión y otras categorías relevantes.
7. Sírvase proporcionar información detallada sobre la presunta brecha entre el salario pagado a las personas trabajadoras y la porción presuntamente retenida por el Gobierno de su Excelencia.
8. Sírvase indicar si el Gobierno de su Excelencia tiene previsto reformar el sistema salarial vigente para evitar que las personas trabajadoras tengan que transferir una remesa de contribución mensual al Gobierno de Cuba, incluyendo a través de empresas como la Comercializadora de Servicios Médicos Cubanos (CSMC S.A.),
9. Sírvase indicar si los trabajadores cubanos tienen la opción de no participar en las misiones de cooperación internacional de Cuba o si pueden seleccionar el lugar a donde son destinados. Favor de indicar, además, cuáles son las posibles consecuencias a las que se enfrentan las personas que no desean trabajar en el extranjero. Sírvase proporcionar información sobre los procesos de consulta y adopción de decisiones existentes en relación con las misiones de cooperación internacional de Cuba.
10. Sírvase especificar si el Gobierno de su Excelencia lleva a cabo inspecciones laborales y qué medidas se han tomado para garantizar que las empresas extranjeras con las cuales coopera el Gobierno de su Excelencia respeten los derechos humanos, incluyendo los derechos laborales del personal contratado.
11. Sírvase indicar si el Gobierno de Su Excelencia tiene la intención de firmar el P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
12. Sírvase proporcionar información sobre las medidas que el Gobierno de su Excelencia ha adoptado para garantizar investigaciones eficaces e identificar a las víctimas de trata de personas con fines de trabajo forzoso o de explotación sexual, y para proporcionar asistencia y protección a las víctimas, incluido el acceso efectivo a vías de recurso y reparación.

Agradecería recibir una repuesta en un plazo de 60 días. Transcurrido este plazo, esta comunicación y toda respuesta recibida del Gobierno de su Excelencia se harán públicas a través del sitio [web](#) de informes de comunicaciones. También estarán disponibles posteriormente en el informe habitual que se presentará al Consejo de Derechos Humanos.

A la espera de su respuesta, quisiera instar al Gobierno de su Excelencia a que adopte todas las medidas necesarias para proteger los derechos y las libertades de la(s) persona(s) mencionada(s) e investigar, procesar e imponer las sanciones adecuadas a cualquier persona responsable de las violaciones alegadas. Quisiera asimismo instarle a que tome las medidas efectivas para evitar que tales hechos, de haber ocurrido, se repitan.

Le informo de que también se ha enviado una copia de esta carta a los Gobiernos de Italia, Qatar y España.

Acepte, Excelencia, la expresión de mi más distinguida consideración.

Tomoya Obokata
Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias

Anexo

Referencias al derecho internacional de los derechos humanos

En relación con las alegaciones, quisiera traer a la atención del Gobierno de su Excelencia las normas fundamentales establecidas en la Convención sobre la Esclavitud de 1926 (ratificada por Cuba el 28 de junio de 1954), en la que se pide la abolición total de la esclavitud y de todas sus formas, y en el artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en el que se estipula que "nadie será sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas". También quisiera recordar el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud, en el que se pide a los Estados que adopten todas las medidas necesarias para impedir que el trabajo forzoso u obligatorio se convierta en condiciones análogas a la esclavitud. Por último, destaco el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Cuba el 28 de febrero de 2008, que prohíbe la esclavitud, la trata de esclavos, la servidumbre y el trabajo forzoso.

Además, el Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), ratificado por el Gobierno de Su Excelencia el 20 de julio de 1953, pide que se suprima el uso del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas en el plazo más breve posible. En particular, según el artículo 2, el trabajo forzoso u obligatorio se define como "todo trabajo o servicio que se exija a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente". El Protocolo núm. 29 del Convenio sobre el trabajo forzoso, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2014, también establece directrices específicas para los gobiernos y las empresas sobre las medidas para poner fin al trabajo forzoso, pero Cuba aún no lo ha ratificado.

En el Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), ratificado por el Gobierno de Su Excelencia el 2 de junio de 1958, los Estados Partes se comprometen a "suprimir y no recurrir a ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio": a) Como medio de coacción política o educación o como castigo por tener o expresar opiniones políticas o ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido; b) como método de movilización y utilización del trabajo con fines de desarrollo económico; c) como medio de disciplina laboral; d) como castigo por haber participado en huelgas; e) como medio de discriminación racial, social, nacional o religiosa" (artículo 1). Además, de conformidad con el artículo 2 del Convenio, todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a adoptar medidas eficaces para garantizar la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, tal como se especifica en el artículo 1 del presente Convenio.

Quisiera traer a su atención la Observación general nº 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre el derecho al trabajo. El Comité reafirma la necesidad de que los Estados Parte supriman, prohíban y combatan todas las formas de trabajo forzoso enunciadas en el artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud y el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (párr. 9). Los Estados Parte tienen la obligación de respetar el derecho al trabajo, entre otras cosas,

prohibiendo el trabajo forzoso u obligatorio (párr. 23). Destacamos además el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por el Gobierno de su Excelencia el 28 de febrero de 2008, que reconoce el "derecho de toda persona al disfrute de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias". Esas condiciones deben garantizar, entre otras cosas, una remuneración que proporcione a todos los trabajadores, como mínimo, una vida digna para ellos y sus familias, condiciones de trabajo seguras y saludables, descanso, esparcimiento y una limitación razonable de las horas de trabajo y de las vacaciones periódicas, así como una remuneración por los días feriados. Los derechos consagrados en el Pacto se aplican a todas las personas, incluidos los no nacionales, como los refugiados, los solicitantes de asilo, los apátridas, los trabajadores migratorios y las víctimas de la trata internacional, independientemente de su condición jurídica y de su documentación (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N° 20, párr. 2). 30). El artículo 11 del mencionado Pacto establece que "los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de sus condiciones de vida."

Adicionalmente, quisiéramos llamar la atención del Gobierno de su Excelencia sobre el derecho de todo trabajador "a una remuneración justa y satisfactoria que garantice al trabajador y a su familia una existencia digna de la dignidad humana, complementada, en su caso, por otros medios de protección social" y el derecho de toda persona "a fundar y afiliarse a sindicatos para la protección de sus intereses", reconocido en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. También quisiera destacar el derecho al "descanso y al ocio, incluida una limitación razonable de las horas de trabajo y de las vacaciones periódicas pagadas" consagrado en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Quisiera destacar, además, la observación general n° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre el derecho al trabajo. Según el Comité, el derecho al trabajo, garantizado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Parte de garantizar a los individuos su derecho a un trabajo libremente elegido o aceptado, incluido el derecho a no ser privado de trabajo de manera injusta. Esta definición subraya el hecho de que el respeto de la persona y de su dignidad se expresa a través de la libertad de la persona para elegir un trabajo, al tiempo que subraya la importancia del trabajo para el desarrollo personal y para la inclusión social y económica. El Convenio n° 122 de la OIT sobre la política del empleo (1964), ratificado por Cuba el 5 de febrero de 1971, habla de "empleo pleno, productivo y libremente elegido", vinculando la obligación de los Estados Parte de crear las condiciones para el pleno empleo con la obligación de garantizar la ausencia de trabajo forzoso (párr. 4). El Comité subraya que el trabajo "tal como se especifica en el artículo 6 del Pacto debe ser trabajo decente". Se trata de un trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en términos de condiciones de seguridad laboral y remuneración. También proporciona un ingreso que permite a los trabajadores mantenerse a sí mismos y a sus familias, como se destaca en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales incluyen también el respeto de la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su trabajo" (párr. 7). El Comité proporciona más orientación y condiciones de trabajo justas y favorables en su Observación general N° 23, en particular sobre el derecho a un salario justo, las normas mínimas sobre

descanso y esparcimiento, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas que deben respetarse y que no pueden negarse ni reducirse sobre la base de argumentos económicos o de productividad" (párr. 34).

El Comité observa que toda persona o grupo que sea víctima de una violación del derecho al trabajo debe tener acceso a recursos judiciales efectivos u otros recursos apropiados a nivel nacional. A nivel nacional, los sindicatos y las comisiones de derechos humanos deberían desempeñar un papel importante en la defensa del derecho al trabajo. Todas las víctimas de esas violaciones tienen derecho a una reparación adecuada, que puede adoptar la forma de restitución, indemnización, satisfacción o garantía de no repetición (párr. 48, Observación general n° 18).

El Comité también subraya que los Estados Parte deben demostrar que han adoptado todas las medidas necesarias para la realización del derecho dentro de los límites de los recursos de que disponen, que el derecho se disfruta sin discriminación y que las mujeres disfrutan de condiciones de trabajo que no son inferiores a las del hombre, así como de igual remuneración por igual trabajo y por trabajo de igual valor. El hecho de no adoptar esas medidas constituye una violación del Pacto. Al evaluar si los Estados Parte han cumplido con su obligación de adoptar esas medidas, el Comité examina si las medidas adoptadas son razonables y proporcionadas y si se ajustan a las normas de derechos humanos y los principios democráticos (párr. 77, Observación general n° 23).

Además, destaco el artículo 12 del PIDCP, según el cual "1. Toda persona que se encuentre legalmente en el territorio de un Estado tendrá derecho a circular libremente y a elegir su residencia. 2. 1. Toda persona será libre de salir de cualquier país, incluso del propio. 3. 2. Los derechos antes mencionados no estarán sujetos a ninguna restricción, salvo las previstas por la ley, que sean necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás, y sean compatibles con los demás derechos reconocidos en el presente Pacto. 4. Nadie podrá ser privado arbitrariamente del derecho a entrar en su propio país".

Quisiera señalarle, además, las normas fundamentales establecidas en los artículos 17 y 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que protegen el derecho a la libertad de opinión y de expresión, así como la intimidad y prohíben la injerencia arbitraria en la correspondencia.

El artículo 19 del PIDCP exige a los Estados que garanticen el libre ejercicio del derecho a la libertad de opinión y de expresión, lo que implica el deber de respetar a todos los poderes del Estado y a otras autoridades públicas y gubernamentales. El Estado también puede incurrir en responsabilidad por actos realizados por entidades semi-estatales (CCPR/C/GC/34, párr. 7). En este sentido, considero importante hacer referencia a la resolución 12/16 del Consejo de Derechos Humanos, que insta a los Estados a garantizar el derecho a la libertad de expresión como pilar fundamental de una sociedad democrática. La resolución también subraya la importancia del pleno respeto de la libertad de difundir información y la importancia del acceso a dicha información para la participación democrática.

Además, en su Observación general n°34 sobre la libertad de opinión y de expresión (párr. 10), el Comité de Derechos Humanos observa que está prohibida toda forma de coacción para obtener o no una opinión.

Del mismo modo, el Comité de Derechos Humanos declaró en su Observación general n°16 (párrafos 8 y 9) que el cumplimiento del artículo 17 exige que se proteja de jure y de facto la integridad y la confidencialidad de la correspondencia, que ésta se entregue al destinatario sin ser interceptada, abierta ni leída de otro modo, y que se prohíba la vigilancia, por medios electrónicos o de otro tipo, de las comunicaciones telefónicas, telegráficas o de otro tipo, así como la escucha y la grabación de conversaciones, ya sea por parte de los Estados o de personas físicas o jurídicas.

Quisiera llamar su atención sobre la observación general del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (n°23) sobre el derecho al trabajo. La Comisión hace hincapié en que las personas trabajadoras deben estar libres de acoso físico y mental, incluido el acoso sexual (párr. 48).

También me gustaría llamar su atención sobre mi informe A/HRC/51/26 presentado antes el Consejo de los Derechos Humanos, en el que insto a los Estados a "Garantizar que las minorías y las personas trabajadoras migrantes disfruten del mismo trato que los demás nacionales en lo que respecta a sus derechos al trabajo y a unas condiciones laborales justas y favorables sin discriminación, en ámbitos como los salarios, las horas de trabajo y el acceso a prestaciones relacionadas con el trabajo (párrafo 56 b); "Aumentar la cooperación entre los Estados de origen y de destino para proteger los derechos de los trabajadores migrantes y prevenir las formas contemporáneas de esclavitud y otras prácticas de explotación; y celebrar y aplicar acuerdos bilaterales sobre cuestiones como los contratos de trabajo, el cambio de empleador, el acceso a la educación y la formación, y otros servicios públicos y procedimientos de reclamación (s); y "Ofrecer oportunidades para conceder la residencia permanente a los trabajadores migrantes a fin de mejorar su acceso a los derechos y servicios y prevenir la explotación y los abusos" (t).

Quisiera recordar al Gobierno de Su Excelencia el artículo 4 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993), que establece que los Estados deben aplicar sin demora, por todos los medios apropiados, una política para eliminar la violencia contra la mujer. También quisiera referirme al apartado c) del artículo 4 de la Declaración, en el que se establece que los Estados tienen el deber de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y castigar los actos de violencia contra la mujer de conformidad con la legislación nacional, ya sean perpetrados por el Estado o por particulares. Asimismo, señalo a la atención del Gobierno de Su Excelencia el apartado g) del artículo 4 de la Declaración, en el que se establece que los Estados deben, en la mayor medida posible, teniendo en cuenta los recursos de que disponen y recurriendo a la cooperación internacional cuando sea necesario, proporcionar a las mujeres víctimas de la violencia y, cuando proceda, a sus hijos, asistencia especializada, incluida la rehabilitación, la asistencia para el cuidado de los niños, el tratamiento, el asesoramiento, los servicios médicos y sociales y las estructuras de apoyo, y adoptar todas las demás medidas apropiadas para promover la recuperación física y psicológica.

Como es de su conocimiento, el Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (“C190”) fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019. La Convención entrará en vigor un año después de su ratificación por dos Estados. La Convención 190 reconoce el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por motivos de género. Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, constituyen una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Además, la Convención reconoce que la violencia y el acoso por motivos de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y que para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es esencial adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las cuestiones de género, que aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, incluidos los estereotipos de género, las formas de discriminación múltiples e interrelacionadas y las relaciones de poder desiguales por motivos de género.

Quisiera recordar el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, en el que los Miembros que la ratifiquen se comprometen a respetar, promover y realizar el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso. En el párrafo 2 del artículo 4 se pide a los Miembros que adopten, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque integrador, integrado y que tenga en cuenta las cuestiones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que afectan a terceros, cuando proceda, e incluye: a) prohibir por ley la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia global para aplicar medidas de prevención y lucha contra la violencia y el acoso; d) establecer o reforzar los mecanismos de aplicación y supervisión; e) garantizar el acceso de las víctimas a los recursos y el apoyo; f) establecer sanciones; g) desarrollar instrumentos, orientación, educación y formación, y aumentar la sensibilización, en formatos accesibles, según proceda; y h) garantizar medios eficaces de inspección e investigación de los casos de violencia y acoso, incluso a través de las inspecciones de trabajo u otros órganos competentes.

El 10 de junio de 2021, el Parlamento Europeo votó a favor de condenar las misiones laborales de Cuba en el extranjero, incluidas las misiones médicas. Resolución del Parlamento Europeo, “Derechos Humanos y Situación Política en Cuba”, condena “las violaciones sistémicas de los derechos humanos y laborales cometidas por el Estado cubano contra su personal sanitario asignado a trabajar en el extranjero en las misiones médicas, que incumplen los convenios fundamentales de la OIT ratificados por Cuba; insta a Cuba a aplicar y cumplir de manera efectiva la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los Convenios 29 y 105 de la OIT, respectivamente; pide al Gobierno cubano que garantice el derecho de los cubanos a salir de su país y regresar a él, incluidos los médicos destinados en misiones médicas en el extranjero, en consonancia con las normas internacionales de derechos humanos; pide al Gobierno cubano que ratifique el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y que garantice los derechos a la libertad de asociación, incluido el registro

de organizaciones, y a la negociación colectiva, en consonancia con las normas de la OIT.”⁹

Adicionalmente, cabe destacar que, en septiembre de 2021, el Parlamento Europeo reiteró su preocupación afirmando “considerando que el Estado cubano sigue violando sistemáticamente los derechos laborales y humanos de su personal sanitario destinado a trabajar en el extranjero en misiones médicas, lo que lo hace comparable a una forma contemporánea de esclavitud según las Naciones Unidas.”¹⁰

Considerando que las alegaciones relacionadas con el personal cubano en el extranjero podrían elevarse como manifestaciones de trabajo forzado u obligatorio, la CIDH recuerda al Estado cubano que el artículo 6.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prohíbe cualquier forma de trabajo forzoso. Por otra parte, la Comisión recuerda al Estado cubano que el 20 de julio de 1953 y el 2 de junio de 1958 ratificó los convenios 29 y 105 de la OIT sobre trabajo forzoso y la abolición del trabajo forzoso, respectivamente. En virtud de los compromisos consagrados en los mismos, el Estado debe a suprimir y no recurrir a ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio.

La Observación Final del Comité de los Derechos del Niño (CRC/C/CUB/CO/3-6), ratificada por el Gobierno de Su Excelencia el 21 de agosto de 1991, señala su preocupación por " la prohibición de facto para los padres que terminaron un contrato civil en el extranjero de reunirse con sus hijos, a veces durante hasta ocho años, y el impacto que tienen en la salud y el bienestar de los niños los años de separación de sus padres" (párrafo 34 (c)). El Comité recomienda " ponga fin a toda separación de niños de sus padres por la decisión de estos de terminar un contrato laboral, y modifique el artículo 135, párrafo 1, del Código Penal a fin de eliminar todos los obstáculos que impiden la reunificación familiar" (párrafo 35 (c)).

También me gustaría señalar al Gobierno de Su Excelencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluido el Objetivo 8 sobre la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas. Este ODS está directamente relacionado con la prevención de la explotación a través del trabajo decente. Por lo tanto, la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ofrece una oportunidad única para proporcionar oportunidades económicas dignas a todos y todas.

⁹ Ver https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0292_ES.html.

¹⁰ Ver https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0389_ES.html.