Recomendaciones para evaluar si trabajadores cubanos en terceros países son víctimas de trata de personas/trabajo forzoso

Actualizado el 2 de junio de 2025

Dada la naturaleza particular de las llamadas internacionales, brigadas o "colaboraciones" misiones de Cuba, se suele disfrazar los casos de trata con afirmaciones de que los trabajadores son remunerados directamente (en cuentas bancarias a su nombre) y han suscrito contratos. Las siguientes directrices complementan los protocolos y buenas prácticas habituales con las que monitorea la trata laboral y son útiles para evaluar adecuadamente a los trabajadores exportados por Cuba. (Vea más recursos informativos en CubaArchive.org, proyecto Cuba Salud.)

I. El gobierno local debiera:

1. Proporcionar copia de todos los acuerdos —bilaterales o privados— relacionados con los trabajadores cubanos, incluidos anexos, acuerdos complementarios, informes financieros y memorandos de entendimiento.
   - Verificar si contienen cláusulas indicativas de trata tales como la exigencia de confidencialidad, la facultad del empleador cubano (Ministerio de Salud local y/o entidad empleadora cubana) para sancionar o despedir al trabajador a voluntad, prohibiciones de empleo fuera del acuerdo, o estipulaciones de pagos a o mediante entidades cubanas.
   - Solicitar copia de los contratos de los trabajadores con la entidad cubana y/o el empleador local.

2. Confirmar que se paga directamente a los trabajadores cubanos en igualdad de condiciones con los trabajadores locales y otros extranjeros, y que éstos reciben el 100% de sus bonos, pagos por horas extras y otros beneficios e incentivos.

3. Proporcionar una lista de los pagos mensuales reales hechos a los trabajadores cubanos indicando sus puestos y ubicación, así como el número de trabajadores en cada puesto, para compararlos con los pagos a trabajadores no cubanos.

4. Responder a todas las siguientes preguntas. ¿Los trabajadores cubanos?:
   a) ¿están informados de sus derechos en el país que los recibe?
   b) ¿tienen consigo sus pasaportes y copias oficiales/certificadas de sus títulos académicos y profesionales que se entregaron a las autoridades locales?
   c) ¿pueden elegir libremente su lugar de residencia y vivir de forma independiente del resto de la misión cubana?
   d) ¿pueden traer a sus familias desde Cuba a residir con ellos o de visita por el número máximo de días permitido a todo visitante al país?
   e) ¿les está permitido trabajar de forma independiente en la misma capacidad, incluido en el sistema de salud pública local?
   f) ¿pueden desplazarse libremente dentro del país y viajar al extranjero en su tiempo libre?

g) ¿pueden pasar sus vacaciones donde deseen?
h) ¿están sujetos (por acuerdo escrito, verbal o de facto) a la supervisión de funcionarios cubanos o a restricciones o medidas disciplinarias a discreción de funcionarios cubanos?
i) ¿se espera que cumplan con el Reglamento para los Colaboradores del Ministerio de Salud de Cuba?
j) ¿si reciben pagos "directos," están obligados o presionados a retirar efectivo para entregárselo a supervisores cubanos o a transferir fondos a cuentas controladas por entidades cubanas, a hacer falsas compras por vía electrónica o de cualquier otra forma entregar parte de sus salarios al gobierno cubano?
k) ¿están obligados a hacer "donaciones" a entidades cubanas o individuos afiliados al Estado cubano?
l) ¿están presionados u obligados a participar en actividades políticas como marchas, manifestaciones o reuniones?
m) ¿pueden ser disciplinados o despedidos por solicitud de un funcionario cubano?

5. Aclarar si existen políticas y prácticas establecidas para que las autoridades locales atiendan adecuadamente las solicitudes de residencia permanente o asilo político de trabajadores cubanos que están en el país autorizados a trabajar en la misión de Cuba. ¿Cuáles son estas políticas? En caso de una solicitud de asilo, ¿se brinda apoyo humanitario, asistencia psicológica y posibilidad de reunificación familiar?

6. Permitir a expertos internacionales en tema de trata de personas entrevistar a trabajadores cubanos seleccionados aleatoriamente. Pedirles verificar los puntos anteriores y responder:
   a) ¿Cuándo vieron por primera vez el contrato con la entidad cubana y/o el empleador local?
   b) ¿Tuvieron tiempo suficiente para leerlo con detenimiento?
   c) ¿Pudieron consultar asesoría legal antes de firmarlo?
   d) ¿Estipulaban la remuneración que recibirían?
   e) ¿Pudieron negociar los términos el acuerdo (con Cuba y con el empleador local)?
   f) ¿El contrato tenía partes en blanco o que fueron llenadas después de firmar?
   g) ¿Debió firmar otros documentos?
   h) ¿Se les entregó copia de todos los acuerdos que firmó?
   i) ¿Se han cumplido todas las obligaciones prometidas?
   j) Si no tuvieron un contrato a firmar, ¿conocían la remuneración que recibirían antes de salir en misión?
   k) ¿Sabían, antes de viajar, dónde vivirían y en qué condiciones? ¿Pudieron opinar al respecto?

II. Sugerencias para legisladores, medios, asociaciones médicas y organizaciones de derechos humanos:

1. Solicitar al gobierno local la siguiente información:
   a) ¿Cómo se verificaron las credenciales y experiencia de los trabajadores cubanos?
   b) ¿Se omitieron procedimientos estándar para autorizar su trabajo?
   c) Proporcionar un desglose de todos los pagos realizados o acordados por el gobierno local relacionados con los trabajadores cubanos, incluidos salarios, estipendios, vivienda, servicios públicos, seguro médico, transporte local y viajes desde/hacia Cuba.

d) Proporcionar un desglose de todos los pagos realizados o acordados por el gobierno local al gobierno de Cuba (o cualquiera de sus entidades o corporaciones) o a terceros
e) por concepto de apoyo administrativo u otros servicios relacionados con el empleo de trabajadores cubanos.

2. Comparar el gasto total del gobierno por trabajador cubano (salarios, beneficios y otros gastos), incluidas vacaciones pagadas, con la compensación (salarios y beneficios) de trabajadores locales en el mismo cargo o en cargo similar.

3. Investigar si hay trabajadores locales disponibles para ocupar los puestos ocupados por cubanos y si dichas vacantes se ofrecieron de manera efectiva a trabajadores locales y otros extranjeros durante un plazo prudente antes de contratar a los cubanos.

4. En países no hispanoparlantes, ¿cómo se certifica la fluidez lingüística de los trabajadores cubanos?

5. En el sector salud:
   a) Verificar si existen mecanismos independientes para monitorear y auditar las estadísticas reportadas por la brigada médica cubana respecto a los servicios prestados y suministros utilizados.
   b) Verificar cómo se protege a los pacientes contra mala praxis por parte de los trabajadores cubanos y si cuentan con seguro de responsabilidad profesional.