Ante la discriminación y acoso laboral en Cuba, una nueva herramienta jurídica

Creado: Lunes, 09 Octubre 2023 09:17
Escrito por webmaster
Visto: 1644

Hace unas semanas, en este mismo espacio, se publicó un artículo sobre el tratamiento que la telenovela cubana *Asuntos Pendientes* había dado a las manifestaciones de acoso laboral que sufrían algunos de sus personajes.

En aquel entonces se valoró cuán preparado se encontraba el ordenamiento jurídico laboral del país para hacerle frente a las mismas. La conclusión fue que **eran más los desafíos que las soluciones**. Incluso, en la lectura de los comentarios de los lectores se expusieron ejemplos de vivencias personales y apreciaciones sobre la ineficacia de las normas jurídicas, los Convenios Colectivos de Trabajo, los Reglamentos Disciplinarios Internos y la actuación de los dirigentes sindicales en las entidades.

Hoy el país cuenta con un escenario diferente después de que el pasado 28 de septiembre la Gaceta Oficial de la República publicó el Decreto No. 96 contentivo del **“Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y situaciones de acoso en el ámbito laboral”**, el cual dispone nuevos principios, deberes, derechos y herramientas jurídicas para enfrentar, no solo el acoso laboral, sino la discriminación y

Phoca PDF

violencia en los espacios de trabajo.

Esta disposición normativa resulta una herramienta valiosa para de la protección de los derechos laborales en Cuba. Incluso, nos coloca a la vanguardia dentro de varios países del orbe, sobre todo en América Latina.

Por ello es importante la difusión y explicación de su contenido, a fin de que los trabajadores conozcan sus nuevos derechos laborales frente a expresiones de discriminación, violencia y acoso en el trabajo. Con ese propósito explicamos los principales elementos de esta normativa respondiendo a las siguientes interrogantes.

¿Cuál es el objetivo del Protocolo?

Este constituye un instrumento jurídico promovido por el Consejo de Ministros con el objetivo de enfrentar las manifestaciones de discriminación, violencia y acoso laboral que puedan sufrir los trabajadores en el espacio de trabajo. La disposición regula distintas acciones que van desde la identificación de estas manifestaciones, su prevención, control, asistencia y capacitación de todos los sujetos vinculados al espacio laboral; es decir: trabajadores, funcionarios, cuadros, empleadores y dirigentes sindicales.

¿Cómo define este documento jurídico la discriminación, la violencia y el acoso laboral?

Al definir de forma pormenorizada todos los elementos objetivos que deben existir para constituir estos hechos, los entiende como:

Discriminación: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana, que tenga por efecto anular o alterar el disfrute de los derechos laborales o de trato en el empleo, su admisión, el acceso a la formación profesional, así como las condiciones de trabajo. Igualmente dispone que no se considerarán discriminaciones aquellas basadas en la idoneidad demostrada de los trabajadores.

Violencia: El conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de estos, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, en el ejercicio de la actividad laboral o como consecuencia directa de esta. Puede manifestarse una sola vez o de manera reiterada y está presente la intención de quién la ejerce, mediante la agresión verbal, gestual o

Phoca PDF

física.

Acoso Laboral: Las amenazas, aislamiento, humillaciones repetitivas y deliberadas, persecución y otras formas de maltrato en circunstancias vinculadas al trabajo que sufran los trabajadores, cuadros o funcionarios. Puede adoptar la forma de acoso moral, psicológico o sexual, con motivo o en ocasión del trabajo, en el lugar de trabajo o mediante el uso de medios de comunicación, correo electrónico, internet y las redes sociales.

¿Cuáles son los sujetos a los que va destinado este Protocolo?

1. Las **personas trabajadoras**, es decir las que se encuentren sujetas a un contrato de trabajo con un empleador determinado. Asimismo, dentro de los trabajadores se incluyen todas las categorías ocupaciones sin distinción. También, los que ocupan puestos de funcionarios, cuadros, directivos y que su relación de trabajo se establece por otros instrumentos como las resoluciones de nombramientos. En resumen, todas las personas que ejerzan un trabajo bajo la subordinación de un empleador quedan protegidas por este Protocolo.
2. Los **representantes de los empleadores** que ejercen funciones de autoridad en la empresa.
3. Los **estudiantes** que ejecutan prácticas preprofesionales en las entidades. Estos, si bien estos no poseen un vinculo jurídico con la empresa, durante su periodo de entrenamiento quedan sometidos a la autoridad y control de terceras personas que pueden incurrir en las manifestaciones mencionadas.
4. Las **personas que se encuentran en búsqueda de empleo**. Esto último constituye una de las principales novedades del instrumento porque garantiza el disfrute del derecho de acceso al empleo y a la obtención de un empleo digno de los ciudadanos, así como los faculta a iniciar acciones de protección frente a órganos administrativos y judiciales para la tutela de sus derechos.
5. Además, quedan obligados a cumplir estas normativas los **empleadores de cualquier sector de la economía**.

¿Cuál es el espacio en que los trabajadores quedan protegidos?

Cuando hacemos referencia al espacio, entendemos por ello a los lugares sean físicos o virtuales, donde quedan prohibidas estas manifestaciones. De realizarse quedan comprendidas dentro de lo que se define por discriminación, violencia y acoso laboral, desencadenando sanciones disciplinarias, administrativas o penales según el caso. Con base en ello, se consideran espacios de protección:

Phoca PDF

1. El **lugar de trabajo**, es decir, la sede física de la empresa con todas sus áreas, sean aquellas donde se desarrollan las actividades de trabajo o las de ocio de los trabajadores.
2. El **espacio virtual de la empresa**, que abarca todo el ámbito de desarrollo de comunicaciones virtuales o de intercambio de los trabajadores sea oficiales o extraoficiales.
3. El **trayecto habitual** entre el domicilio de los trabajadores y la empresa, sin importar el medio de transporte que se utilice o si es institucional, público o privado.
4. Toda aquella **área fuera de la empresa**, pero **donde existan, entre las personas** que ahí se encuentran, **vínculos laborales** que los motiven a su presencia. Por ejemplo, en este caso podemos ubicar las actividades festivas o extralaborales que agrupan a un número de trabajadores con motivos no laborales.

¿Qué obligaciones se le reconocen al empleador?

Esta es una de las mayores novedades del Protocolo ya que configura nuevas obligaciones para las empresas, repercutiendo en modificaciones importantes a los documentos internos de la misma. Entre las **principales obligaciones** se destacan:

1. Promover un entorno de **no tolerancia** a las acciones de discriminación, violación y acoso en el trabajo. Esta obligación debe plasmarse en acciones concretas en los lugares de trabajo que deberán desarrollarse en dependencia de las condiciones particulares de cada centro laboral.
2. Implementar mecanismos de **capacitación e información** a los trabajadores sobre las manifestaciones lesivas protegidas con el objetivo de concientizar. Para esto deberá poner en disposición todos los mecanismos institucionales y comunicaciones con que cuente la entidad.
3. Modificar los **Reglamentos Disciplinarios Internos** para incluir, por obligación legal, las manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el trabajo como indisciplinas laborales de carácter grave. Esto será sumamente importante, pues solo teniendo configuradas las indisciplinas, podrán sancionarse a los trabajadores comisores. En caso contrario, se estarían lesionando los derechos laborales de los trabajadores pues se imponen sanciones por infracciones que no están tipificadas o que se tipifiquen posterior al hecho indisciplinado.
4. Instruir a los miembros de los **órganos de justicia laboral** sobre estas expresiones con el fin de poder detectar sus expresiones en los conflictos que son sometidos a su consideración y ofrecer soluciones apropiadas.
5. Redactar, **en un plazo de 90** días desde la entrada en vigor de este instrumento, un **Protocolo de Actuación en cada empresa** con

Phoca PDF

el objetivo de definir mecanismos de protección frente al acoso, violencia y discriminación. Es importante resaltar que este instrumento no debe ser una copia del protocolo original, al contrario, debe ser atemperado a las condiciones particulares de cada entidad. Sin embargo, si bien es un elemento importante la obligatoriedad de este Protocolo interno, de forma errada se dejó fuera de esta última obligación a los empleadores del sector privado.

6. Designar en cada empresa estatal una **estructura, organización o persona** encargada de **atender y tramitar** las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral que se presentan. Este proceder deberá ser incluido en el Protocolo.
7. Para los empleadores privados se crea la obligación de contar con una **comisión o persona** encargada de **atender y tramitar** las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral.

¿Cómo podrán accionar las víctimas de discriminación, violencia y acoso laboral?

A partir de la vigencia de este protocolo en cada empresa existirán canales de denuncias y quejas que deberán ser regulados en los protocolos internos y ponerse en conocimiento de todos los trabajadores.

¿Qué obligaciones surgen para los empleadores después de recibir denuncias por parte de los trabajadores?

En los mencionados protocolos internos cada entidad debe regular el procedimiento para la investigación de los hechos denunciados. Asimismo, la disposición publicada contiene pautas generales del procedimiento a seguir. Estos son:

1. La realización de entrevistas por la comisión designada a las víctimas y testigos del hecho para corroborar el suceso denunciado.
2. Elaborar un informe que incluya la naturaleza, reiteración si procede y la gravedad de los hechos; trabajadores implicados y afectados; implicación e intencionalidad de los implicados; duración de la situación y efectos producidos; conocimiento de la situación por otros trabajadores; características de los medios y dispositivos utilizados; pruebas o evidencias recopiladas.
3. Poner en conocimiento del hecho a las autoridades superiores correspondientes
4. Adoptar medidas disciplinarias. Este supuesto crea, en el orden legal cubano, la obligatoriedad de sancionar estas conductas

Phoca PDF

graves de la disciplina en el sector privado y estatal.

Es oportuno destacar que, en materia de procedimiento, el Protocolo dejo fuera herramientas importantes como: la protección especial de las víctimas y las medidas que se pueden imponer para su protección. Además, la inversión de la carga de la prueba ante las denuncias realizadas. Con esta garantía, el empleador o el sujeto victimario, es el responsable de demostrar que sus acciones no causaron menoscabo a la dignidad de los trabajadores ya que, en muchas ocasiones, las acciones lesivas son apañadas por actos lícitos que resultan difíciles de probar.

No obstante, se mencionan estas cuestiones ya que podrán ser subsanadas en los protocolos internos de cada empresa.

Asimismo, si bien los empleadores del sector privado no están obligados a redactar un Protocolo y ponerlo en vigor en la empresa, deben establecer una comisión para la tramitación de la queja siguiendo los pasos contenidos en esta disposición normativa.

¿Existen otras vías de reclamación para las víctimas?

Es importante destacar que los trabajadores poseen el derecho a reclamar ante los órganos competentes la violación de sus derechos laborales. Esto se reconoce en el Código de Trabajo. Para ello podrán acudir al órgano de justicia laboral como primer espacio o los órganos judiciales según corresponda (los trabajadores del sector privado deben acudir directamente a los tribunales de justicia).

Sin embargo, **si bien este Protocolo establece una instancia especializada en la entidad para tramitar estos casos de discriminación, violencia y acoso; no son excluyentes ni tienen obligación previa frente a las instancias de solución de conflictos** (órgano de justicia laboral y tribunales).

Por tanto, las víctimas podrán reclaman ante la instancia correspondiente la violación de sus derechos laborales como parte de acciones discriminatorias, violentas o acosadoras de otros trabajadores o empleadores.

Los trabajadores victimarios que sean sujetos a medidas disciplinarias podrán igualmente reclamar por las vías ordinarias y tradicionales la imposición de la sanción disciplinaria.

Aparece como novedad la posibilidad de interponer reclamación para los sujetos que fueron lesionados durante los procesos de acceso al empleo. En este caso, las personas que se sientan lesionadas deben

Phoca PDF

acudir a la vía judicial mediante un proceso ordinario ante los tribunales de trabajo y seguridad social ya que en este caso el derecho invocado es el derecho fundamental a la no discriminación y el derecho a obtener un empleo digno, tal cual reconoce la Constitución cubana en los artículos 42 y 64 respectivamente.

Por tanto, es importante que los empleadores comprendan la importancia que a partir de ahora adquiere la transparencia y la recopilación de la documentación referida a los procesos de ofertas de búsqueda y selección de personal.

¿Qué obligaciones surgen para el Estado con la promulgación de este Protocolo?

Con la entrada en vigor de esta normativa, el Estado adquiere nuevas obligaciones en la garantía y disfrute de los derechos laborales de sus ciudadanos.

Para ello, implementa métodos de actuación a través de sus órganos administrativos correspondientes. En este caso se mandata a la inspección del trabajo como instancia especializada en la garantía de los derechos laborales de los ciudadanos en cualquier sector de la economía.

Con esta obligatoriedad de control específica, la inspección del trabajo será la encargada de verificar el cumplimiento de todas estas nuevas disposiciones; así como también lo harán otras instancias de fiscalización y control de subordinación municipal y provincial.

El Instrumento comentado significa un paso importante en la protección de los derechos laborales en Cuba. Hoy se reconoce la corresponsabilidad de los empleadores y el Estado en la protección frente a la discriminación laboral, la violencia y el acoso en el trabajo y lo que su resguardo significa para la dignidad de los seres humanos.

Sin embargo, esto no es todo. La eficacia de esta disposición normativa no se logrará solamente con su puesta en vigor o con la redacción de un nuevo protocolo que luego se engavete en las empresas y casi nadie conozca. Las normas jurídicas no solucionan los problemas por sí sola, necesitan de seres humanos que las hagan vivir en la sociedad para que puedan cumplir el fin garantista y de seguridad que están llamadas a cumplir. Por ello, se necesita concientizar sobre los daños físicos, psicológicos y morales que causan las acciones de discriminación, violencia y acoso en los seres humanos. La “bola” cruzó la valla, corresponde ahora a los trabajadores, a la organización sindical, a los jueces, a los abogados y a las

Phoca PDF

autoridades administrativas jugar su rol. La tarea es de todas y todos.

(Tomado de Cubadebate)

#10moCongreso

#vamospormas.

#FreyreUnidosEn26

#FreyreLaTierraMásHermosa

#Cuba #Holguín #RafaelFreyre

Phoca PDF