

# Discriminación en ambientes laborales puede reclamarse en Cuba

Sobre la discriminación en ambientes laborales cubanos y los modos de conseguir justicia en dicho contexto fue el último debate del grupo 11M en su plataforma de Telegram.

[Sociedad Redacción IPS Cuba](#) 15 septiembre, 2020



En Cuba se han desarrollado varias campañas por espacios laborales libres de discriminación. Este sigue siendo un tema objeto de debate para el activismo por los derechos LGBTI.

Foto: Archivo IPS Cuba

La Habana, 15 sep.- Los órganos de justicia laboral de base deben estar mejor preparados y la legislación laboral tener en cuenta las violaciones a partir de políticas públicas que sean equitativas, no hablen desde las masculinidades y promuevan el respeto al derecho ajeno.

Sobre este y otros temas trató la última edición del Foro Debate Virtual de la plataforma [11M](#) en Cuba, desarrollado en su canal de Telegram.

En esta ocasión, la invitada fue Deyni Terry, abogada, coordinadora de Alianza Unidad Racial (AUR) y la sección ECOUIRE de la Unión de Juristas de La Habana sobre Derecho Ambiental.

La también activista feminista y colaboradora en varios proyectos sobre género y derecho, aconsejó que lo primero es no pensar que resultará difícil hacer valer la ley. “El desconocimiento nos aniquila. El derecho es dado para todas, todos y todes. Y hay que ejercitarlo también en el contexto laboral”, resaltó.

Además de la violencia contra las mujeres que se da en el ambiente laboral cubano, ocurren también otras manifestaciones e incidencias específicas por motivos de la orientación sexual. Y a estos casos se refirieron quienes participaron en el debate en línea, realizado el 11 de septiembre.



## **Sentencias en el sector privado**

Una de las inquietudes estuvo relacionada con el alcance de la ley en el sector laboral privado. Al respecto, Terry aclaró que la ley que rige todo lo relacionado con el trabajo en Cuba incluye también al ámbito privado, y que es posible que una demanda en este contexto llegue igualmente a los tribunales.

“No podemos pensar que porque se trata de un negocio, la reclamación no tendrá lugar. Hay sentencias en Cuba emitidas sobre la base de arbitrariedades del sector privado”, confirmó. Explicó también que la vía para cualquier caso es investigar, demandar, reclamar derechos, o buscar un abogado o abogada que represente a quien desea defenderse.

Igual es el caso para algunos procedimientos que se cuestionan desde las estaciones de policía. Lo más importante es informarse y llegar a ese punto con todos los elementos para hacer valer la inquietud y transitar por todas las vías legales establecidas, precisó.

“La parte afectada tiene que saber que le asiste el derecho a reclamar por el artículo 295 del Código Penal de formular denuncia. A veces vamos a la Fiscalía o la Estación de Policía a reclamar nuestros derechos y como allí se trabaja en sus términos, te dicen que eso no lleva denuncia”, puso como ejemplo.

“Pero hay que saber que sí, que hay que pedir ver al oficial de guardia superior, y usar los términos y palabras que abren puertas. A esa persona hay que explicarle que tuvimos asesoría antes de presentarnos allí y que sabemos que nos asiste el derecho de formular denuncia, siempre teniendo en cuenta que el derecho penal es el último recurso ante una situación”, detalló la especialista.

### **Formas indirectas de la violencia**

La violencia toma formas indirectas como expresión de discriminaciones. Y estas violaciones a veces resultan más difíciles de reclamar. Por eso fue una interrogante de quienes se conectaron al debate virtual del grupo 11M.

La coordinadora de AUR dijo que algunos elementos imputables avanzan silenciosamente y atentan contra la salud física, psicológica y mental de las mujeres o cualquier otro grupo poblacional. Son formas que no se conocen como el acoso, el maltrato, la discriminación, el abuso de poder y otras manifestaciones de la violencia psicológica, dijo.

Un ejemplo de discriminación es que la persona sea ubicada en un puesto laboral que no le corresponde.

“Y hay que saber que la ley permite que usted escoja en qué puesto va a laborar de los que están disponibles en el centro. Sin embargo, nos hemos encontrado empresas en las que, si la mujer es lesbiana y el administrador es machista, la ubica en puestos de limpieza que no fue lo que solicitó”, detalló la especialista.

Uno de los consejos fundamentales para enfrentar estas situaciones fue el de elaborar la reclamación centrada en los fundamentos de hecho y derecho. No deben caerse en errores frecuentes como el de contar toda la historia del desempeño laboral de esa persona, alertó Terry.

La salud física y mental de una persona en el contexto laboral es velada por el Decreto Ley de Seguridad Social, que es la Ley 283. Sin embargo, en esta norma se habla de aspectos como la edad y las enfermedades de trabajo, y no hay referencias a la discriminación o estrés continuado por abuso excesivo en dicho contexto. Estos aspectos sí son recogidos por el Código de Trabajo (2014).

### **No hace falta una campaña para luchar por los derechos**

Uno de los activistas se refirió con inquietud a cómo el estatal Centro Nacional de Educación Sexual y la Central de Trabajadores de Cuba han desarrollado campañas por espacios laborales libres de discriminación, pero este problema continúa afectando a las personas LGBTIQ.

Terry defiende que las políticas públicas deben ir más allá de las campañas para promover la aceptación de grupos históricamente discriminados.

“Si una mujer es trans, no tiene por qué entrar al baño de los hombres, y eso cualquier país debe saberlo. Desconocerlo es un tipo de violencia psicológica agresiva”, enfatizó.

Expresó además que las actitudes homofóbicas y transfóbicas siempre pueden detectarse por muy sutiles que sean, sobre todo porque la persona sabe que alguien le discrimina o humilla. Para probar estos comportamientos, es importante tener elementos como información acumulada sobre dichas conductas, personas que coincidan en que ocurre y hasta una grabación, siempre que ambas partes conozcan que están siendo grabadas.

“Las humillaciones más comunes que hemos encontrado en los centros de trabajo es el irrespeto entre quienes laboran allí”, sentenció la abogada. Y dijo que a veces las mujeres son humilladas no solo por sus jefes, sino por otras mujeres que las acosan por su orientación sexual.

Otra forma de conflicto es la retención, retiro o el descuento del salario para provocar una situación en una persona. Hacer grupos para humillar a alguien, ponerle en un puesto de trabajo diferente al que le corresponde y hasta cambiar de tema intencionalmente cuando llega alguien por motivos de orientación sexual se considera discriminación. (2020)