

Cuba: El acoso laboral interpela a la ley

Por Lirians Gordillo Piña

liriansgp@gmail.com

La Habana, septiembre (Especial de SEMlac).-Juristas cubanos opinan que la complejidad del acoso laboral demanda una actualización legal y respuesta integral en el país.

“No desconozco las garantías del derecho laboral y civil en Cuba, pero creo que ya estamos en el momento de usar una vía más para impedir que queden impunes conductas que antes parecían muy aisladas y hoy son más frecuentes y alarmantes”, afirma Marisol Zapata, asesora jurídica en la oriental provincia Santiago de Cuba.

Zapata argumentó la necesidad de tipificar el acoso laboral en el Código Penal cubano, al intervenir en el V Congreso Iberoamericano sobre acoso laboral e institucional, celebrado en La Habana del 28 al 30 de agosto.

“Sigue siendo una insuficiencia en nuestro país la no tipificación del acoso como delito, por eso proponemos una reformulación de los ilícitos laborales en el ordenamiento jurídico penal, donde se incluya el acoso laboral”, insistió la jurista en el panel Acoso laboral: temas judiciales.

Zapata no es la única; otras [voces desde el ámbito legal abogan por legislar de manera específica distintas manifestaciones de violencia](#). La abogada Liset Mailen Imbert Milán es una de ellas.

La asesora jurídica del no gubernamental Centro Oscar Arnulfo Romero apuesta por la actualización del cuerpo normativo, pues conoce de limitaciones legales en la respuesta a la violencia de género y, en particular, al acoso en el trabajo, área en la cual se ha especializado.

“El primer avance es que se está reconociendo como problema, pero todavía falta tener una norma que satisfaga [las necesidades e intereses de las víctimas](#), tanto en el sector estatal como privado”, declara la abogada a SEMlac.

A la ausencia de una norma, se le suma el poco conocimiento de la población y operadores del derecho sobre esta problemática. No obstante, poco a poco crece la sensibilización entre juristas y surgen experiencias puntuales de acompañamiento a víctimas.

Aymee Fernández Toledo, magistrada de la sala de lo laboral del Tribunal Supremo Popular, opina que la necesidad de perfeccionar las normas “surge de la realidad”.

“Es un fenómeno que está presente en nuestro contexto, ha venido rompiendo el silencio y manifestándose por sus múltiples aristas, pues involucra a diversas ciencias y reclama una protección particularizada y especial, al margen de que

pueda encontrarse, con lo que hoy tenemos, una solución”, dijo Fernández Toledo respecto al acoso laboral en Cuba.

Durante su participación en el V Congreso Iberoamericano sobre acoso laboral e Institucional, la jueza compartió un análisis sobre la tutela judicial efectiva frente al acoso en Cuba.

“El principio tutela judicial efectiva puede explicarse al público de esta forma: poder acceder a la justicia y tener una vía para reclamar en condiciones de igualdad; transitar por un proceso legal en el que tengas todas las garantías y obtener una decisión que resuelva tu conflicto, y que esa decisión se pueda cumplir”, explicó Fernández Toledo a SEMlac.

En su criterio, existen recursos legales en el [Código del Trabajo](#), el [Código Penal](#) y más recientemente la [Constitución de la República de Cuba](#), que permiten avanzar en la resolución de los casos.

En 2014 el Código del Trabajo (Ley 116) estableció, entre otras disposiciones, la responsabilidad del empleador de “desarrollar adecuadas relaciones con los trabajadores, basadas en la atención a sus opiniones y quejas, la protección a su integridad física, psicológica y el debido respeto a su dignidad” (artículo 146).

La ley laboral también regula aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, lo cual pudiera ofrecer una salida a hechos de acoso con impacto en la salud de las víctimas.

No resuelto el conflicto en el ámbito laboral, de acuerdo con la jueza, en el Código Penal existen figuras que permiten abrir otros procesos judiciales, entre ellas el delito de amenazas (artículo 284 y 285), coacción (artículo 286), delito contra el derecho de igualdad (artículo 295), incumplimiento de normas de protección e higiene del trabajo (artículo 296), aplicación indebida de medidas disciplinarias (artículo 297) y ultraje sexual, en la modalidad de acoso (artículo 303 b).

Respecto a la Constitución, refrendada en abril pasado, Fernández Toledo destacó que esta, “al incorporar las garantías judiciales para la protección de los derechos constitucionales, amplió el ámbito de tutela frente al acoso en el trabajo.”

Según explicó la jueza, la Constitución incluye la previsión de derechos laborales (artículos 64-70, 40-44, 61), garantías jurisdiccionales (acceso a la justicia, debido proceso, tutela judicial efectiva reunidos en los artículos 92 y 94) y la acción constitucional directa en la restitución de derechos constitucionales vulnerados (artículo 99).

La existencia de estas iniciativas y posibilidades legales demandan de personal capaz de hacer una interpretación extensiva de la ley. También son necesarios servicios para la atención a las víctimas, pero más allá de esfuerzos puntuales, este es un tema pendiente a nivel nacional.

“La voluntad política del Estado está, pero hace falta seguir avanzando para hacer coherentes nuestros discursos con los servicios que se prestan. Hace falta llevar los servicios que existen en la capital a todas las provincias del país, con personal capacitado y sensibilizado”, reflexiona Mailen Imbert.

Respuestas integrales a un problema global y complejo

Existe consenso sobre la necesidad de una respuesta integral frente al acoso, pues, según un [informe](#) de 2018 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un problema complejo y extendido, que no distingue fronteras, sistemas políticos, ámbitos de trabajo o categorías profesionales.

La preocupación de la organización internacional cristalizó en junio de 2019, con la aprobación del [Convenio 190](#) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El documento reconoce de manera amplia el acoso laboral y la violencia en el trabajo, al definirlos como “el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Por su complejidad, especialistas insisten en la inclusión no solo del ámbito del Derecho, sino también de la Psicología, la Sociología, la salud pública y el trabajo social.

“Hay que prepararse y formarse previamente para luego construir las soluciones que propendan en un primer momento a la prevención, a la educación, a la creación de esa cultura de enfrentamiento, para luego, si llegan a fracasar esas alternativas, se le pueda dar una solución desde los órganos de justicia”, argumenta la jueza Fernández Toledo.

Compromiso político, moral y ético, conocimiento, sensibilización y herramientas específicas deben formar parte de esa respuesta integral e intersectorial al acoso laboral. Acciones que, más allá de lo formal, también implican al colectivo laboral, la administración y las organizaciones sindicales.

“Como asesora jurídica, atiendo tres empresas en la provincia Santiago de Cuba y en ellas hemos podido avanzar en algunas acciones que, desde los colectivos de trabajo, se pueden implementar para prevenir y abordar el acoso laboral”, declara Mileidy García Pla a SEMIac.

García Pla pone la mirada en el escenario laboral, donde funcionan los Órganos de justicia laboral, primera instancia en la que se dirimen conflictos y violación de derechos laborales.

La abogada diseñó una guía de propuestas para prevenir y abordar el acoso en el ámbito laboral, que contempla la inclusión de temáticas relacionadas con la violencia y el acoso laboral en el plan de capacitación del colectivo, directivos y representantes sindicales.

También propone incorporar en el convenio colectivo de trabajo una declaración de tolerancia cero al acoso y la violencia; incluir estas formas de violencia en los reglamentos disciplinarios y la evaluación de los riesgos laborales relacionados con la organización del trabajo y medio ambiente laboral.

“Se trata también de contar con acciones y mecanismos que incidan directamente en las estructuras y el ambiente laboral, porque sabemos que muchas veces allí existen mecanismos y prácticas establecidas que pueden dar pie al acoso laboral”, opina García Pla.