

No, señor alcalde, la discriminación no es una moda

Licda. Ana Lía Umaña Salazar

OPINIÓN

Envíenos sus opiniones a:
opinion@diarioextra.com

Un día en Zalamea de las Serenas, en una versión paralela a la obra teatral de Calderón de la Barca, el Alcalde cometió una injusticia, empezó a ejercer violencia laboral contra una mujer que trabajaba para él, la situación se volvió tan enfermiza, que pronto todas las personas que prestaban sus servicios para esa Autoridad se llegaron a involucrar en esa dinámica de Acoso Laboral y de esa forma convirtieron el sitio de trabajo de esa dama en un infierno laboral pues la sumieron en un estado de aislamiento e indefensión.

Pese a que existían en ese pueblo muchos Convenios Internacionales de Derechos Humanos y un Código de Trabajo desde muchos años atrás, pronto una nueva reforma incorporó el tema de la discriminación como una forma de violentar a la persona trabajadora no solo en su ámbito laboral, sino también en la fase inicial de reclutamiento y selección. En esa nueva normativa de rango legal, de forma expresa se dispuso que la discriminación en el Trabajo estaba prohibida, y además ampliaba los motivos de discriminación, tales como la edad, orientación sexual, origen social “o cualquier otra forma análoga de discriminación”, siendo esta última frase un “numerus apertus” que permitía incorporar múltiples razones por las cuales puede ser discriminado un ser humano, como por ejemplo, el embarazo, la lactancia materna, el género, el uso de piercings o tatuajes corporales, la forma vestir, algún padecimiento de salud, entre muchos otros motivos.

Pese a que en Zalamea el tema de la discriminación había sido recientemente regulado a nivel legal de forma expresa, ese no era un tema nuevo. Ya la jurisprudencia de los más altos jueces, se había pronunciado sobre conductas discriminatorias en el trabajo y había condenado esos actos.

Lo interesante es que, para entonces, el tema del derecho a la igualdad de trato y el derecho a no ser discriminado, existía desde muchos años antes, así por ejemplo, se habían incorporado los preceptos de una Declaración de Derechos Humanos que indicaba que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y,

dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros...” y que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación...”.

Sin embargo, pese a la existencia de todos estos preceptos del derecho natural que luego fueron positivizados en la legislación interna de Zalamea, el Alcalde no los aplicaba y desconocía de forma evidente que la discriminación es una conducta negativa, en virtud de la cual se trata en forma diferente y perjudicial a una persona por diversos motivos, no quería aceptar este funcionario, que mediante sus actos discriminatorios estaba limitando y perjudicando el acceso a sus derechos por parte de la mujer afectada, y asumió una actitud adversa hacia ella, atentando de forma clara contra su derecho a la igualdad.

En esta dinámica de Acoso Laboral y discriminación en la que la mujer víctima se había visto inmersa, parte de las mismas conductas de violencia laboral que sufrió han sido las mismas manifestaciones del Alcalde, quien, ante su denuncia, se mostró incrédulo y ha dicho en forma irónica que en Zalamea resulta que “ahora todo es discriminación”. Pero no, eso no era cierto, la discriminación siempre había existido, pero los que discriminaban, incluyéndolo a él, con la reforma laboral que se introdujo a su Ordenamiento Interno, ahora quedaban al descubierto, porque claramente al haber mayor difusión de la nueva normativa laboral, eso le abrió los ojos a muchas víctimas, y estas, cansadas del maltrato, han decidido denunciar al Alcalde y a todo aquel subalterno que incurra en las mismas conductas.

La reforma laboral amplió los motivos de discriminación, porque se dijo que toda persona tiene un derecho humano a ser tratada con respeto y dignidad, y si en una Institución Pública o Empresa Privada, se dan conductas que violenten esa dignidad, es preciso que ello sea denunciado, pues nadie tiene porqué soportar violencia en su lugar de trabajo.

Por ese motivo recordamos que NO, Señor Alcalde, la DISCRIMINACIÓN NO ESTÁ DE MODA, el problema es que usted no cree en el respeto y el trato digno a las demás personas, sean mujeres u hombres, y mientras mantenga esa posición, claramente seguirá siendo la entidad que usted dirige, un espacio que nunca estará libre de Violencia Laboral y recuerde que sus actos imponen responsabilidades no sólo a la Hacienda Pública sino también a su propio Patrimonio.

**Exjueza*