

EL RETO DE SUPERAR LAS BARRERAS INSTITUCIONALES PARA LA GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL TRABAJO

Maryluz Barragán González

- *El caso de John Jak Becerra en Colombia* •

RESUMEN

Colombia es uno de los países en América Latina que tiene mayor legislación en materia de antidiscriminación. Dentro de este exquisito coctel legislativo, existen normas especiales como la ley penal antidiscriminación y normas generales como la ley de acoso laboral, que incluye una prohibición de acoso basado en raza. A pesar de las diversas herramientas normativas, la justicia no logra transformar la realidad de las víctimas de discriminación racial. La razón se traduce en las barreras institucionales que tornan ineficientes los instrumentos antidiscriminación. Estos obstáculos van desde la falta de capacidad de las empresas y los funcionarios públicos para tramitar las quejas hasta deficiencias en el diseño de los mecanismos legales para enfrentar la discriminación. Esta realidad se refleja de manera clara y contundente en el caso de John Jak Becerra, quien fue víctima de discriminación racial en el trabajo y que, a pesar de activar todos los mecanismos disponibles, tuvo que padecer irremediamente los efectos de la discriminación laboral basada en raza. Lo anterior, provocó un pronunciamiento de la Corte Constitucional de Colombia en el que se ordenaron medidas correctivas para las empresas y el Ministerio del Trabajo en materia de acoso laboral por temas raciales.

PALABRAS CLAVE

Acoso | Trabajo | Empleo | Raza | Discriminación laboral

1 • El caso

Jonh Jak Becerra Palacios nació en el departamento del Chocó en Colombia, una región mayoritariamente afro, pero su vida laboral la inició en Bogotá, donde ha vivido la mayor parte de su vida. Es padre de dos hijos y cabeza de hogar. John luchó durante siete años para que la justicia reconociera que fue discriminado, por ser afrodescendiente, en una empresa colombiana en la que trabajaba como asistente de bodega.

En octubre del 2011 denunció por primera vez el maltrato de sus compañeros, pero la empresa no sólo ignoró su llamado de frenar la situación, sino que en varias ocasiones expresó que se trataba de situaciones que provenían de su imaginación y decidió despedirlo sin justa causa.

A partir de ese momento comenzó un viacrucis ante instancias público-administrativas, especialmente el Ministerio del Trabajo y la autoridad penal, pero ninguna institución le sirvió para resolver su caso y garantizar su derecho a no ser discriminado. En el 2016, John Becerra presentó una nueva acción judicial constitucional, con el fin de obtener la protección de varios derechos fundamentales vulnerados por su empleador, el Ministerio de Trabajo y la autoridad penal. Por un lado, el ministerio que se tardó más de tres años en responderle desfavorablemente una queja por acoso laboral y por otro lado, la autoridad penal que nunca respondió a su denuncia por el delito de discriminación racial.

Para el litigio constitucional, John contó con el apoyo de Dejusticia,¹ quienes frente a la Corte Constitucional de Colombia argumentaron la ineficacia de los procedimientos administrativos y judiciales dispuestos para tratar los casos de discriminación laboral por motivos raciales. Aunque Dejusticia no acostumbra a llevar procesos judiciales parciales, el caso de John representaba una oportunidad de avance para la protección de los derechos laborales de la población afro. A principios de 2016 se tomó la decisión de apoyar judicialmente el caso, porque reunía elementos empíricos que reflejaban varios estudios que la organización había adelantado en materia de discriminación laboral basada en raza.

Finalmente, solo hasta julio de 2018 la Corte notificó la decisión² que reconoció que John Becerra fue víctima de discriminación racial y ordenó la adopción de medidas estructurales para lograr mayor efectividad de la legislación existente en materia de acoso laboral basado en raza. Con este pronunciamiento, la Corte Constitucional de Colombia establece parámetros para sancionar de manera efectiva, las prácticas racistas en los entornos laborales. La decisión constituye un precedente importante que puede servir como base para el avance en la protección de los derechos laborales de las personas afrodescendientes en la región.

El caso descrito, en el que tuve la oportunidad de participar estructurando la defensa, junto con otras abogadas y abogados afro, implicó varios retos en su presentación y en particular, en lograr el convencimiento del juez constitucional de que se trataba de un fenómeno sistemático que ameritaba la adopción de medidas estructurales. Para ello, fue necesario traducir en cifras la discriminación de los afrocolombianos en el empleo

y mostrar las falencias de la legislación y los mecanismos existentes para corregir los efectos del acoso laboral basado en raza.

2 • La situación laboral de las personas afrocolombianas. Las barreras de acceso al empleo, trabajos no calificados y dificultades para mantener el trabajo.

El caso de John Jak Becerra es solo uno de los muchos que se viven en Colombia y en la región. No obstante, existen muchas dificultades a la hora ejercer la defensa de las víctimas de acoso laboral basado en raza. Dentro de estas barreras se encuentran la escasez de cifras y estudios para describir la discriminación laboral de los afro³ como un fenómeno sistemático y estructural. Éste fue uno de los puntos en los que Dejusticia centró su apoyo en el litigio, para lo cual, realizó una investigación en la que se identificaron varios hallazgos relevantes sobre las condiciones laborales de los empleados afro en Colombia.

En primer lugar, vale la pena aclarar que cuando hablamos de discriminación en el empleo se hace referencia a prácticas sistemáticas que sitúan a ciertos grupos poblacionales en una condición de desventaja en el mercado laboral, en términos de acceso, tipos de ocupación, posibilidades de ascenso y conservación del empleo. Esta práctica supone un trato diferencial con base en la raza, color, sexo, orientación sexual, u otros motivos diferentes a sus aptitudes y competencias laborales. Se trata entonces, de una problemática que tiene origen en factores históricos, sociales y económicos que carecen de un fundamento objetivo pero que tiene efectos materiales en la vida de las personas.⁴

En la discriminación laboral, los prejuicios suelen jugar un papel fundamental, pues el tratamiento diferenciado se basa en imaginarios negativos que existen frente a grupos minoritarios. De allí que, uno de los problemas comunes que enfrentan los empleados que pertenecen a estos grupos, son los estereotipos que sobre ellos pesan, cuyo impacto negativo trasciende las tensiones en el lugar de trabajo, pues implican una afectación en las oportunidades de desarrollo personal, económico, profesional e integración social de las personas discriminadas.

En Colombia, la población afrodescendiente se encuentra en condiciones sociales y económicas más precarias que el resto de la población. Esta realidad también se evidencia al estudiar la participación de la población afrocolombiana en el mercado laboral, donde se destaca una preocupante disparidad en las barreras de acceso, los tipos de ocupación desempeñada y las dificultades de conservación del empleo. Para el caso de John Becerra, fue clave la prestación de cifras concretas para la descripción del fenómeno expresado en estas tres realidades, las cuales fueron expuestas de la siguiente manera.

En relación con las **barreras de acceso**, de acuerdo con el estudio “*La discriminación racial en el Trabajo*” realizado por Dejusticia y el Observatorio de Discriminación Racial,⁶ la raza es un factor determinante en la probabilidad de una respuesta positiva a una solicitud

de trabajo, en la ciudad de Bogotá. Como resultado de este ejercicio se encontró que las probabilidades de recibir una llamada para entrevista se reducen en un 7.79% tratándose de aspirantes afrodescendientes, mientras que para las personas blancas aumentan en 3%.

En lo que tiene que ver con el tipo de ocupación desempeñada, en el “*Informe Raza y Derechos Humanos*” realizado por el Observatorio de Discriminación Racial,⁷ se documenta la sobrerrepresentación de afrocolombianos en el nivel de ocupación manual bajo,⁸ que corresponde a trabajadores de servicios no calificados. Se encontró que más de la mitad de los trabajadores afrodescendientes están ubicados en este nivel (53,5%), en comparación con un 40% de trabajadores mestizos. En contraste, a medida que iba aumentando el nivel de calificación iba disminuyendo la participación de población afrocolombiana y aumentando la brecha entre éstos y personas mestizas. Así, en el nivel manual alto se encuentra un 23% de afrodescendientes y un 31% de mestizos. Lo que permite concluir, en principio, que estamos frente a un fenómeno de segregación racial en el mercado laboral, en el que el fenotipo es un factor que determina las oportunidades para desempeñarse en un cargo u oficio particular.

Del mismo modo, los empleados afro suelen ser víctimas de discriminación laboral, situación que incide directamente en las **dificultades para conservar el trabajo**. Así lo reveló el estudio “*Precario pero con trabajo: ¿otros están peor?*”, realizado en el 2012 por investigadores de varias universidades colombianas.⁹ En éste se concluyó que existía un déficit en las condiciones dignas de los trabajos desempeñados por afrocolombianos. En esta investigación se destaca una percepción generalizada en los trabajadores, de que a su alrededor se presenta discriminación laboral, principalmente en contra de los afros (36,6%), seguida de las personas de otras etnias y los adultos mayores (17%).

Las anteriores cifras fueron pieza clave para argumentar y convencer al juez de que la raza es un factor preponderante de discriminación en el ámbito laboral en la empresa privada. Y que esta realidad se expresa en tres dimensiones: primero, en barreras para acceder al empleo debido a la institucionalización de procesos discriminatorios de selección de persona; segundo, en el rol preponderante de los estereotipos que reserva los trabajos más técnicos y especializados para personas no afrodescendientes; y tercero, en actos de acoso por parte de los demás empleados del mismo rango o superiores jerárquicos, lo que se traduce en entornos laborales hostiles que dificultan la posibilidad de conservar su trabajo a los empleados afrodescendientes.

Ello fue suficiente para demostrar la necesidad de impartir órdenes estructurales orientadas a darle mayor efectividad a los mecanismos legales existentes para corregir la discriminación racial en el ambiente laboral en la empresa privada.¹⁰ Si bien, hubiera sido deseable solicitar medidas para contrarrestar las barreras de acceso al empleo y de ascenso en el mismo, lo cierto fue que por técnica de litigio, el caso solo nos permitía concentrarnos en solicitar medidas para desincentivar la tolerancia frente a actos de discriminación en la empresa, que es la razón por la que empleados afrodescendientes pierden su trabajo.

3 • Un precedente importante en la lucha contra el acoso laboral basado en raza

Este litigio es importante porque logró mostrar a la Corte Constitucional de Colombia, los retos laborales a los que se enfrenta un empleado afrodescendiente, luego de pasar las barreras para obtener un empleo formal. Que contraten a una persona afro es solo el primer paso, lo más difícil es mantenerse en el trabajo, a pesar de desempeñarse en ambientes laborales hostiles, debido a la tolerancia de las empresas ante actos de discriminación racial. En este caso, John no solo muestra de manera clara las obstáculos que impone la empresa, sino los de los organismos del Estado obligados a prevenir y corregir el acoso laboral basado en raza.

En el fallo que resolvió el caso, la Corte analizó el acoso laboral en tres niveles. En primer lugar, afirmó que las expresiones ofensivas entre compañeros de trabajo constituían acoso laboral. Esto representa un precedente relevante, puesto que se admite que el lenguaje importa, por lo tanto resulta inadmisibles las expresiones que hagan referencia a la raza de los empleados y que sean usadas para ofender. En consecuencia, quedó establecido que el maltrato verbal por parte de los compañeros de trabajo constituye acoso laboral y son conductas que la empresa no puede permitir.

En segundo lugar, la sentencia impone a las empresas privadas el deber de prevenir y rechazar este tipo de situaciones en el trabajo. En este sentido, deja claro que la empresa no solo debe asegurar el cumplimiento adoptando mecanismos contra el acoso laboral basado en raza, sino que debe garantizar que los mismos sean efectivos y eficaces. En otros términos, no basta tener instancias de convivencia, sino que los procedimientos para tramitar las quejas por discriminación deben cumplir la finalidad de solucionar los conflictos raciales.

Y en tercer lugar, dio órdenes al Ministerio del Trabajo para que capacitara a sus empleados para recibir y tramitar debidamente quejas por acoso laboral basado en raza. Del mismo modo obliga al ministerio a desarrollar una metodología para el tratamiento de víctimas de discriminación racial en el trabajo, para lo cual dio un plazo de 6 meses. Ello es vital para asegurar el acceso a la justicia de las víctimas de discriminación racial, quienes con frecuencia quedan abrumados en trámites burocráticos, sin que logren ver una solución de fondo a sus problemas.

Aunque la sentencia supone un avance significativo en la lucha por la justicia racial en el campo laboral, aun nos quedó un paso pendiente. Dentro de las principales expectativas del litigio estaba la regulación de la responsabilidad civil de las empresas por la tolerancia de actos de racismo en el trabajo. Ello es importante porque abriría la posibilidad a la indemnización pecuniaria bajo la lógica de indemnización de perjuicios materiales y morales causados por la acción u omisión irresponsable de la empresa en contra de las víctimas de discriminación racial.

No cabe duda del adelanto que el fallo de la Corte significó en materia legislativa en Colombia para contrarrestar el fenómeno de la discriminación racial en el trabajo. No

obstante, tal como lo demuestra el caso de John Becerra, las normas no son suficientes si no se aplican y para ello es necesario un cambio en la cultura organizacional de las empresas y de los funcionarios públicos encargados de la labor de prevenir y corregir el acoso laboral basado en raza. Por un lado, con un cambio en las empresas, se asegura una conciencia de no tolerancia a los actos de discriminación y el desarrollo de mecanismos eficaces para la solución de conflictos. Y, por otro lado, con el cambio en las instituciones de Estado se logra un trámite eficiente, efectivo y oportuno de las quejas de acoso laboral por raza y la consecuente protección de derecho de las víctimas de discriminación racial en el trabajo. En ese sentido se enfocan las órdenes dadas por la Corte Constitucional, lo cual supone un gran paso en la efectividad de la protección de los derechos laborales de los empleados afrodescendientes de la empresa privada.

...

Adenda: Como abogada afro dedicada al litigio en materia de justicia racial expreso mi más sincero agradecimiento a John Jak Becerra Palacios por su valentía y por su coraje que son ejemplo para nuestra generación.

NOTAS

1 • Dejusticia. Centro de Derecho, Justicia y Sociedad es una organización no gubernamental – ONG, con base en Colombia, dedicada a la investigación socio jurídica y al litigio de interés público.

2 • “Sentencia T-572/17,” Corte Constitucional de Colombia, 2017, visitado el 15 de noviembre de 2018, <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-572-17.htm>.

3 • Escasamente, en cifras oficiales del último censo realizado en el 2005, se reporta que la población afro en Colombia es el 10% de la población total del país. No obstante, varias organizaciones sociales afirman que se trata de un subregistro que se debe a falta de autorreconocimiento racial de las personas, por lo cual estiman que en realidad las personas afros son entre el 19% y 30% de la población.

4 • Ver: “Preguntas y Respuestas de las Empresas,

Discriminación e Igualdad,” Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2011, visitado el 15 de noviembre de 2018, http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_159778/lang-es/index.htm.

5 • César Rodríguez Garavito, Tatiana Alfonso Sierra y Isabel Cavellier Adarve, *Raza y Derechos Humanos en Colombia: Informe Sobre Discriminación Racial y Derechos de la Población Afrocolombiana* (Bogotá: Ediciones Uniandes, 2009).

6 • César Rodríguez Garavito, Juan Camilo Cárdenas C., Juan David Oviedo M. y Sebastián Villamizar S., *La Discriminación Racial en el Trabajo - Un Estudio Experimental en Bogotá* (Bogotá: Ediciones Antropos, 2013).

7 • César Rodríguez Garavito *et al.*, *Raza y Derechos Humanos en Colombia*, 2009.

8 • Se entiende por ocupación “un conjunto de

empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracteriza por su alto grado de similitud". Con base en este concepto, la OIT estableció una Clasificación Internacional Unificada de Ocupaciones las cuales se dividen atendiendo a las diferentes competencias requeridas para desempeñarlo. En ese orden, en el primer nivel se agrupan las tareas físicas o manuales, simples y rutinarias. Al mismo tiempo al interior de los niveles también se da una sub-clasificación dependiendo del grado de competencia u experiencia requerida para la ocupación. En ese orden, no todos los oficios ubicados en el mismo nivel son iguales pues, si bien un ayudante de fabricación y un operador de una máquina pertenecen al mismo nivel 1, sus ocupaciones pertenecen a diferentes subgrupos, siendo el operador de la máquina una ocupación de mayor jerarquía. Fuente: "Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO -08 A.C. Adaptada para Colombia," Departamento

Nacional de Planeación de Colombia, 2015, visitado el 15 de noviembre de 2018, https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciuo/CIUO_08_AC_2015_07_21.pdf.

9 • Guillermo Correa Montoya, Alexander Pérez Álvarez, Víctor Hugo Viveros Bermúdez y María Edith Morales, *Precario Pero con Trabajo: ¡Otros Están Peor! Déficit de Trabajo Decente en la Población Afrocolombiana Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín 2009-2010* (Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2012).

10 • Aunque existía precedente de casos de discriminación racial en el trabajo, en los casos anteriores se trataba del Estado como empleador. Esto no es un tema menor, puesto que al Estado constitucionalmente se le pueden exigir mayores estándares de protección del derecho a la igualdad y no discriminación. Contrariamente existe la idea que la empresa privada escapa de estas obligaciones constitucionales.



MARYLUZ BARRAGÁN GONZÁLEZ – Colombia

Abogada, graduada en la Universidad de Cartagena y magister en Estudios Críticos de Raza de la Universidad de California, Los Ángeles – UCLA. Ha sido asesora para Colombia en temas de responsabilidad extracontractual del Estado y diversidad en el empleo público. Actualmente se desempeña como investigadora del área de litigio estratégico de Dejusticia. También hace parte del Observatorio de Discriminación Racial de la Universidad de los Andes.

contacto: mbarragan@dejusticia.org

Recibido en Octubre de 2018.

Original en Español.



"Esta revista es publicada bajo la licencia la Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License"