

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL TRIBUNAL SUPREMO POPULAR ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

I. INTRODUCCIÓN

El Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, en lo sucesivo Protocolo, es un instrumento del Sistema de Tribunales de Justicia para la prevención, protección y acción, destinado a regular el tratamiento de circunstancias en el ámbito laboral que involucren a las personas que desempeñan sus funciones en él, a las que gestionan su empleo y a los estudiantes durante sus prácticas preprofesionales.

Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo seguro, libre de situaciones de discriminación, violencia y acoso, en tanto son perjudiciales para la salud, la dignidad, integridad, el honor o la intimidad de las personas directamente afectadas, el orden y la disciplina laboral, la productividad del trabajo y el ambiente laboral. Quien se considere afectado tiene derecho a solicitar que se le garantice asistencia como víctima, y se le facilite promover las acciones administrativas y judiciales que correspondan, entre las que se incluye la investigación de las comunicaciones y quejas, de forma rápida, por los cauces previstos en el Protocolo y la adopción de las medidas oportunas que eviten que dicha situación se reitere.

La dirección del Tribunal Supremo Popular y la organización sindical, conscientes de la necesidad de proteger los derechos de las personas y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, han elaborado el presente Protocolo, sobre la base del derecho de los empleados a que la labor que realizan no genere daños en su salud ni en el colectivo laboral.

El proceso de detección de manifestaciones o actitudes que implican discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral se rige por los principios de no revictimización, discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información, imparcialidad, transversalidad y participación del trabajador afectado, los que se garantizan por la dirección del centro.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Constitución de la República de Cuba.
2. Declaración universal de derechos humanos.
3. Conferencia de la Organización de Naciones Unidas sobre la mujer, «Conferencia de Beijing».

4. Convención sobre los derechos del niño.
5. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
6. Convención para la protección de las personas con discapacidad.
7. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
8. Declaración de la OIT, relativa a la justicia social para una globalización equitativa.
9. Convenio 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación).
10. Convenio 122 de la OIT, sobre política de empleo.
11. Convenio 183 de la OIT, sobre protección de la maternidad.
12. Reglas de Brasilia, sobre el acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad.
13. Ley No. 116 de 2013, «Código de trabajo».
14. Ley No. 140 de 2021, «De los tribunales de justicia».
15. Ley No. 141 de 2021, «Código de procesos».
16. Ley No. 143 de 2021, «Del proceso penal».
17. Ley No. 146 de 2021, «De los tribunales militares».
18. Ley No. 147 de 2021, «Del proceso penal militar».
19. Ley No. 151 de 2022, «Código penal».
20. Ley No. 153 de 2022, «Del proceso de amparo de los derechos constitucionales».
21. Ley No. 156 de 2022, «Código de las familias».
22. Ley No. 163 de 2023, «Código penal militar».
23. Decreto-Ley No. 13, sobre el sistema de trabajo con los cuadros del Estado y el Gobierno, y sus reservas, y sus disposiciones complementarias.
24. Decreto-Ley No. 67 de 2022, sobre el régimen laboral de los funcionarios y otros trabajadores designados.
25. Decreto Presidencial No. 198 de 2021, «Programa nacional para el adelanto de la mujer».
26. Decreto No. 326 de 2014, «Reglamento del Código de trabajo».
27. Decreto No. 96 de 2023, «Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral».
28. Acuerdo de 20/11/2019, del Consejo de Ministros, Programa nacional contra el racismo y la discriminación racial, «Color cubano».
29. Acuerdo No. 9231 de 2021, del Consejo de Ministros, «Estrategia integral de prevención y atención de la violencia de género y en el escenario familiar».
30. Acuerdo No. 78, de 25 de marzo de 2021, del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular (CG-TSP), que crea el Comité de Género en el TSP.
31. Acuerdo No. 87, del (CG-TSP), de 19 de enero de 2022, «Reglamento de la Ley de los tribunales de justicia».

32. Acuerdo No. 347, de 16 de marzo de 2022, del CG-TSP, que aprueba la Estrategia de género del TSP y su Protocolo de actuación.
33. Acuerdo No. 426, de 19 de abril de 2022, del CG-TSP, «Reglamento de la Ley de los tribunales militares».
34. Código de ética judicial.
35. Convenio colectivo de trabajo.

III. OBJETIVOS

1. Prevenir y enfrentar actos o hechos de discriminación, violencia y acoso.
2. Diseñar un procedimiento interno que permita la prevención de estas manifestaciones o su enfrentamiento, mediante la investigación y solución de los casos que se detecten o denuncien, a los fines de prevenir su reiteración y adoptar las medidas que reduzcan o eliminen los escenarios, riesgos o las condiciones que los propiciaron, corrija al infractor y proteja a la víctima.
3. Incorporar las acciones de comunicación para la prevención de actos o hechos de discriminación, violencia y acoso en la implementación de la Estrategia de comunicación organizacional.
4. Fomentar el conocimiento de las temáticas relacionadas en el Protocolo, mediante acciones de formación.
5. Fomentar un ambiente laboral positivo, de colaboración en el trabajo, libre de discriminación, violencia y acoso.

IV. ALCANCE

El Protocolo regirá en el Sistema de Tribunales de Justicia

Los mecanismos de reclamación administrativa establecidos en él no limitan ni sustituyen las acciones previstas en la legislación vigente; la víctima en cualquier fase del proceso podrá iniciar acciones ante los órganos correspondientes.

V. DEFINICIONES

Las definiciones que se emplean en el Protocolo son las establecidas en el Decreto No. 96 de 2023.

VI. ACCIONES DE PREVENCIÓN Y DIVULGACIÓN

Como parte de las medidas para prevenir y enfrentar situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito del trabajo, la dirección del centro, de conjunto con la organización sindical, capacitará e informará a los trabajadores, por los medios y vías con que se cuenta, sobre estos fenómenos.

Se tendrán en cuenta las medidas de prevención establecidas en el Decreto No. 96 de 2023, Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral.

El Protocolo se divulgará por todos los medios y canales de información y comunicación que posee la entidad, con la asesoría e intervención de la Dirección de Comunicación Institucional. La Dirección de Recursos Humanos y sus departamentos darán a conocer a los trabajadores recién incorporados-lo establecido en él.

VII. CREACIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

La Comisión se integra por:

- a) El director de Recursos Humanos del TSP o el jefe de departamento correspondiente en los TPP, quien la preside;
- b) el director de Supervisión y Atención a la Población del TSP o el especialista de esta actividad en los TPP, según corresponda;
- c) un magistrado o juez profesional, designado por el presidente del tribunal que corresponda, de común acuerdo con la organización sindical;
- d) el representante de la organización sindical respectiva;
- e) el representante de la sección sindical del área a la que pertenece la persona presuntamente afectada.

La integración de la Comisión se divulga para conocimiento general de los trabajadores.

Los integrantes de la Comisión se excusan de intervenir en aquellos asuntos en los que tengan interés; también, pueden ser recusados por igual razón.

De presentarse la excusa o recusación, se da cuenta al presidente del TSP o del TPP, según el caso, para que proceda a la sustitución, previo acuerdo con la organización sindical.

De igual modo, se procede ante el impedimento de algún miembro para ejercer sus funciones.

VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Las denuncias, comunicaciones y quejas de situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral se resuelven conforme al procedimiento previsto en el Decreto No. 96 y en el Protocolo.

A efectos de controlarlas, en la Dirección de Recursos Humanos del TSP y el Departamento de Recursos Humanos de los TPP, se habilita un libro consecutivo anual.

Cualquier persona que tenga conocimiento de una posible conducta de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral puede informarlo a los directores de Recursos Humanos, y Supervisión y Atención a la Población del TSP, o los jefes de departamento o especialistas de dichas áreas en los TPP, según corresponda, quienes:

- a) Dan cuenta al presidente del tribunal;
- b) se encargan de que se efectúe el registro en el libro correspondiente; y
- c) activan la comisión a que se refiere el Protocolo, de resultar necesario.

Realizada una queja, comunicación o denuncia, en el plazo de 30 días hábiles, la Comisión realiza las acciones siguientes:

- a) Identificar la situación e investigarla para confirmar los elementos que se aportan o refutarlos;
- b) comunicar el resultado de la investigación, de inmediato, al presidente del TSP o del TPP, según corresponda;
- c) informar al director de Cuadros del TSP o al jefe del Departamento homólogo del TPP, cuando la queja, comunicación o denuncia se dirija contra un directivo de su nomenclatura;
- d) garantizar la discreción en sus actuaciones y los derechos de los implicados en el procedimiento;
- e) confeccionar un expediente del que formen parte la queja, comunicación o denuncia, las actas de las reuniones de la Comisión, las declaraciones que se tomen, los documentos aportados por los interesados o cualquier otro de interés para la solución del caso y las conclusiones a las que arriba con las propuestas pertinentes;
- f) orientar al trabajador afectado sobre el procedimiento a seguir, si se requiere realizar una reclamación, conforme con la legislación vigente.

Cuando la queja, comunicación o denuncia se dirija contra el presidente del TPP, el jefe del Departamento de Recursos Humanos o el especialista de Supervisión y Atención a la Población que la haya recibido se abstiene de realizar cualquier trámite y la remite al director de Recursos Humanos del TSP por la vía más expedita posible.

Si se comprueba una manifestación de discriminación, violencia o acoso ejercida hacia un estudiante que se encuentre realizando prácticas preprofesionales, el presidente del tribunal o la persona en quien este delegue lo comunicará a la dirección del centro de estudios a los efectos procedentes.

En el ejercicio de sus atribuciones, la Comisión puede realizar cuantas diligencias resulten necesarias, a los efectos de esclarecer la situación expuesta.

De todas las reuniones que celebre la Comisión se extiende acta, en la cual consta el tema que se analiza, las acciones realizadas y las que se acuerde desarrollar.

Concluida la investigación, el presidente de la Comisión redacta un informe en el que expone las diligencias practicadas, los resultados a los que se arriba y las medidas que propone; dicho documento se entrega al presidente del tribunal, quien se encarga de dar respuesta al que haya formulado la queja, comunicación o denuncia.

Finalizado el proceso, el expediente se archiva en la Dirección de Recursos Humanos o en el Departamento homónimo del TPP.

IX. SEGUIMIENTO

El Consejo de Gobierno evalúa sistemáticamente el cumplimiento de las acciones previstas en el Protocolo, de acuerdo con el plan temático de ese órgano.