

ISSN 1682-7511

GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 66 Extraordinaria de 28 de septiembre de 2023

CONSEJO DE MINISTROS

Decreto 96/2023 “Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral” (GOC-2023-811-EX66)

GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EXTRAORDINARIA LA HABANA, JUEVES 28 DE SEPTIEMBRE DE 2023 AÑO CXXI
Sitio Web: <http://www.gacetaoficial.gob.cu/>—Calle Zanja No. 352 esquina a Escobar, Centro Habana
Teléfonos: 7878-4435 y 7870-0576

Número 66

Página 439

CONSEJO DE MINISTROS

GOC-2023-811-EX66

MANUEL MARRERO CRUZ, Primer Ministro.

HAGO SABER: Que el Consejo de Ministros ha considerado lo siguiente:

POR CUANTO: La Constitución de la República de Cuba en su Artículo 40, reconoce la dignidad humana como el valor supremo que sustenta el reconocimiento y ejercicio de los derechos y deberes consagrados en la Carta Magna, los tratados y las leyes; en el 42, dispone que todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana; asimismo, reciben igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna; y en el Artículo 48, establece que todas las personas tienen derecho a que se les respete su intimidad personal y familiar, su propia imagen y voz, su honor e identidad personal.

POR CUANTO: La Ley 116 “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, establece entre los principios fundamentales, el trabajo, como un derecho y un deber social del ciudadano; la igualdad en el trabajo y en el salario sin discriminación de ningún tipo y dispone en el Artículo 146 que el empleador es responsable de la dirección, organización y control del proceso de trabajo; así como de desarrollar adecuadas relaciones con los trabajadores, basadas en la atención a sus opiniones y quejas, la protección de la integridad física, psicológica y el debido respeto a su dignidad, pero se omiten los conceptos de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, así como el procedimiento de actuación ante estas manifestaciones.

POR CUANTO: La Ley 151 “Código Penal”, de 15 de mayo de 2022, en los artículos 327 y 328 se reconoce como delito, el acoso laboral y la lesión maliciosa de los derechos del trabajo y la seguridad social, incluidos los que se producen por motivos discriminatorios.

POR CUANTO: El Macroprograma Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social contiene el Programa Trabajo Digno que, de conjunto con el Programa Nacional para

el Adelanto de las Mujeres, aprobado mediante el Decreto Presidencial 198, de 20 de febrero de 2021, y el Programa Nacional “Color cubano”, constituyen mecanismos para eliminar cualquier situación de desventaja y vulnerabilidad ante manifestaciones de discriminación y acoso en el ámbito laboral.

POR CUANTO: La discriminación, la violencia y el acoso en el ámbito laboral atentan contra la integridad física o psicológica del trabajador, por lo que resulta necesario contar con un Protocolo de actuación para su identificación, prevención y control; así como para la capacitación de los trabajadores y empleadores, y la asistencia a los afectados, lo cual debe garantizar el disfrute de sus derechos de trabajo.

POR TANTO: El Consejo de Ministros, en el ejercicio de las facultades conferidas por el Artículo 137, incisos a), j), o) y w), de la Constitución de la República de Cuba, adoptó el 11 de septiembre de 2023 el siguiente:

DECRETO 96
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE
DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Decreto tiene por objeto establecer el Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, en lo adelante el Protocolo, que permita su identificación, prevención y control; la capacitación de los trabajadores y empleadores; así como la asistencia a los afectados, lo que contribuye a garantizar el disfrute de sus derechos de trabajo.

Artículo 2. El Protocolo tiene como objetivos:

- a) Prevenir y enfrentar actos o hechos de discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, situación de discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana, para asegurar un entorno laboral libre de discriminación, violencia y acoso;
- b) contribuir al establecimiento de mecanismos legales de protección a las personas trabajadoras ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, que garanticen condiciones de igualdad y equidad en el lugar de trabajo;
- c) promover espacios de escucha y canales de comunicación confiables, con el fin de que los trabajadores afectados por una situación de discriminación, violencia o acoso laboral, tengan un ambiente favorable para comunicarlo y reciban la orientación, asesoramiento, derivación y seguimiento pertinentes, conforme a la situación que atraviesan;
- d) incluir en el diseño y aplicación de sistemas de preparación y capacitación a empleadores, con el fin de identificar, atender, ofrecer seguimiento y enfrentar manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral;
- e) incorporar en las estrategias comunicacionales de los organismos y otras instituciones, la divulgación de las temáticas relacionadas con la discriminación, la violencia y el acoso en el ámbito laboral; y
- f) mantener una actualización permanente sobre las nuevas manifestaciones de discriminación, violencia y acoso que puedan generarse en el ámbito laboral.

Artículo 3.1. El Protocolo es un instrumento de prevención, protección y acción destinado a regular el tratamiento de situaciones de discriminación, violencia y acoso en el

ámbito laboral que involucren a las personas que buscan empleo y los que desempeñan sus funciones en cualquier espacio laboral, con independencia del sector donde laboran, del tipo de relación laboral que suscriben o la forma de organización del trabajo, incluyendo el trabajo a distancia y el teletrabajo.

2. Se aplica también a las personas de nuevo ingreso en cursos de capacitación, incluidos los estudiantes que se encuentran en prácticas pre profesionales, los trabajadores que aspiran a un cargo y los que ocupan cargos de dirección y ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Artículo 4. El Protocolo se aplica a la discriminación, la violencia y el acoso que se manifiestan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, las que se pueden presentar en:

- a) El lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados en ocasión del trabajo;
- b) los lugares donde se abona el ingreso al trabajador, las áreas de descanso y alimentación, en las instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios;
- c) los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de capacitación relacionadas con el trabajo;
- d) el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación;
- e) el alojamiento proporcionado por el empleador; y
- f) los trayectos habituales entre el domicilio y el lugar de trabajo, incluido la transportación institucional.

Artículo 5. El Protocolo se sustenta en el trabajo cooperado de los órganos estatales, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial, órganos locales del Poder Popular, empresas y el resto de los actores económicos, con la participación activa de la organización sindical y las organizaciones que intervienen en el proceso de trabajo para contribuir a la promoción del empleo digno.

Artículo 6. Las acciones propuestas como parte del Protocolo permiten, de manera coordinada y oportuna, la prevención de las manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral; la detección, identificación, atención, acompañamiento, protección y orientación a los trabajadores sujetos a estas; así como el tratamiento y la aplicación de la medida que corresponda a quienes incurran en violaciones contra la integridad física o psicológica hacia otras personas en el ámbito laboral, con el propósito de lograr una adecuada coordinación de agentes e instituciones implicados en su prevención y atención.

Artículo 7.1. Los empleadores del sector estatal y no estatal, en el ámbito del trabajo, tienen la responsabilidad de promover un entorno laboral de no tolerancia ante manifestaciones de discriminación, violencia y acoso, con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamiento.

2. Asimismo, garantizan la participación de la organización sindical del nivel correspondiente, como representante de los trabajadores, en los análisis que se realicen.

Artículo 8. Si los trabajadores estiman que las acciones de otro trabajador, grupo de trabajadores, cuadros, funcionarios o trabajadores designados de su organización, constituyen manifestaciones discriminatorias, de violencia o acoso, pueden reclamar a los órganos e instancias encargadas de resolver los conflictos de trabajo por el procedimiento previsto en la ley.

CAPÍTULO II
**DE LA DISCRIMINACIÓN, LA VIOLENCIA Y EL ACOSO
EN EL ÁMBITO LABORAL**

SECCIÓN PRIMERA

Disposiciones Generales

Artículo 9. La discriminación, la violencia y el acoso en el ámbito laboral constituyen una forma de violación de los derechos humanos, del principio de igualdad en el trabajo y una amenaza para la igualdad de oportunidades en el empleo; afecta la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, su entorno familiar y social; son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles, y el trabajo digno; incide negativamente en la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores y la productividad.

Artículo 10.1. Se prohíbe en el ámbito del trabajo, la discriminación, la violencia y el acoso, por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, situación de discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana.

2. Es nula cualquier cláusula, disposición normativa o práctica administrativa que sea incompatible con los principios de no discriminación en el empleo; así como la que propicie manifestaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral.

SECCIÓN SEGUNDA

De la Discriminación

Artículo 11.1. A los efectos de este Protocolo, la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana, que tenga por efecto anular o alterar el disfrute de los derechos laborales o de trato en el empleo, su admisión, el acceso a la formación profesional, así como las condiciones de trabajo.

2. Las manifestaciones de discriminación constituyen una violación de los derechos laborales del trabajador y contra ello puede reclamar, según el procedimiento de solución de conflictos previsto en la ley.

3. El trabajador, funcionario o cuadro que ejerce este tipo de manifestación puede ser objeto de la aplicación de una medida disciplinaria, según el procedimiento establecido para su categoría ocupacional.

4. Las distinciones, exclusiones o preferencias definidos en el Convenio Colectivo de Trabajo para determinar la incorporación al empleo de la persona que se pretende contratar o designar, su permanencia en el cargo, promoción en el trabajo y la capacitación por parte de la entidad, basadas en el principio de idoneidad demostrada; no son consideradas como manifestación de discriminación, si se cumple lo regulado en la legislación laboral vigente.

SECCIÓN TERCERA

De la violencia

Artículo 12.1. A los efectos de este Protocolo, la violencia en el ámbito laboral comprende un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de estos, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, en el ejercicio de la actividad laboral o como consecuencia directa de esta.

2. Puede manifestarse una sola vez o de manera reiterada y está presente la intención de quién la ejerce, mediante la agresión verbal, gestual o física.

3. La violencia constituye una violación de la disciplina; el trabajador, funcionario o cuadro que la comete, puede ser objeto de la aplicación de una medida disciplinaria por esta razón, según la legislación disciplinaria aplicable.

Artículo 13. La violencia en el ámbito laboral se caracteriza por:

- a) El uso abusivo del poder de mando y la dirección de hecho o derecho, que incluye las facultades del empleador;
- b) la intención o el ánimo de provocar consecuencias nocivas en el destinatario, cuya finalidad está vinculada con el trabajo o en ocasión de su realización;
- c) puede ser con carácter individual o colectivo; y
- d) el resultado puede ser desde una lesión física o alteración psíquica, visible o no, hasta la muerte, con las secuelas que afectan a la persona víctima de violencia.

Artículo 14. A los efectos de este Protocolo, la violencia por razón de género en el ámbito laboral constituye una práctica violatoria de los derechos humanos; supone el maltrato físico, e incluye también otras formas de violencia como la psicológica, sexual, económica y simbólica, dirigida hacia una persona en razón del género adoptado, como resultado de la asignación de determinados atributos y roles socioculturales, que actúa convirtiendo la diversidad sexual en desigualdad social.

SECCIÓN CUARTA

Del Acoso

Artículo 15.1. A los efectos del presente Protocolo, el acoso en el ámbito laboral se produce cuando el trabajador, cuadro o funcionario es objeto de amenazas, aislamiento, humillaciones repetitivas y deliberadas, persecución y otras formas de maltrato en circunstancias vinculadas al trabajo.

2. El acoso afecta la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, la igualdad de oportunidades, el ambiente seguro y la continuidad de la relación laboral; así como la protección de la integridad física y mental del trabajador.

3. Puede adoptar la forma de acoso moral, psicológico o sexual, con motivo o en ocasión del trabajo, en el lugar de trabajo o mediante el uso de medios de comunicación, correo electrónico, internet y las redes sociales.

Artículo 16.1. El acoso moral en el ámbito laboral es un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que se ejerce de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o en ocasión de este.

2. Para apreciar la existencia del acoso moral en el trabajo deben concurrir de forma conjunta los sujetos, las conductas lesivas no deseadas susceptibles de causar un daño, la afectación a la dignidad de la persona, la reiteración de conductas y la relación de este comportamiento con el trabajo.

Artículo 17. El acoso psicológico en el ámbito laboral se presenta cuando un trabajador o grupo de trabajadores, ejerce un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre otro, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Artículo 18.1. El acoso sexual en el ámbito laboral es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe;

abarca una serie de conductas con un contenido sexual, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones, cuyo objetivo es violentar la libertad sexual del trabajador acosado.

2. El acoso sexual se configura con la existencia de una sola conducta de contenido sexual.

Artículo 19.1. El ciberacoso laboral a los efectos de este Protocolo, es el acoso que se ejecuta por medio del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el cual recibe el tratamiento establecido por el Ministerio de Comunicaciones, en el Reglamento sobre el modelo de actuación nacional para la respuesta a incidentes de ciberseguridad.

2. Constituye una violación de la disciplina relacionada con las disposiciones específicas vigentes sobre la seguridad informática.

Artículo 20. El acoso puede revestir las características siguientes:

- a) El uso abusivo del poder que dispone el acosador como sujeto activo;
- b) la relación de subordinación entre el acosador y la víctima, de forma que el acosador, como sujeto activo se aprovecha de su condición de superioridad jerárquica para desarrollar un conjunto de actuaciones frente al trabajador, quien no puede sustraerse del ambiente nocivo de que es objeto;
- c) la condición de vulnerabilidad en el empleo de la víctima, en situación de discapacidad, hacia los jóvenes, las mujeres u otros;
- d) puede ser hacia una persona, un colectivo de trabajo o sobre varios compañeros de trabajo de un mismo nivel profesional;
- e) el sujeto activo del acoso puede ocupar una posición jerárquica inferior a la de la víctima, la cual se manifiesta cuando un trabajador o grupo de trabajadores articula actividades o comportamientos de esta índole, con la finalidad de hacer insostenible la presencia en la organización de un superior jerárquico;
- f) cuando un trabajador o un colectivo de trabajadores, que ocupan una posición de igualdad en la estructura organizativa, se manifiestan con actuaciones agresivas frente a otro u otros trabajadores, con el consentimiento o la pasividad del empleador o de los superiores jerárquicos;
- g) puede tener como sujeto activo a un tercero ajeno al centro de trabajo, cuyo comportamiento se ocasiona con el conocimiento y consentimiento del empleador; y
- h) puede manifestarse mediante las alusiones reiteradas a conductas discriminatorias en las que se evidencia una situación de disgusto por compartir un mismo lugar de trabajo, incluido el abatimiento moral del trabajador acosado que hace imposible su permanencia en el trabajo.

Artículo 21.1. El acoso se configura como una violación de los derechos laborales del trabajador, por lo que la víctima, en los casos en que el sujeto activo es el empleador, otro directivo de la entidad u organización, o un trabajador o grupo de trabajadores, puede reclamar sus derechos, según lo previsto en la legislación vigente.

2. El sujeto activo del acoso puede ser objeto de la aplicación de una medida disciplinaria, según el procedimiento establecido en la legislación vigente.

SECCIÓN QUINTA

Manifestaciones

Artículo 22. Se consideran manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral las siguientes:

- a) Establecer requisitos con aspectos discriminatorios en las convocatorias a cargos vacantes;
- b) denegar el acceso a un cargo o la promoción hacia otro, basándose en criterios discriminatorios por parte del empleador;
- c) mantener conductas de diferenciación hacia trabajadores en situación de discapacidad; sancionados penalmente, jóvenes en cumplimiento del Servicio Social, por razones de orientación sexual e identidad de género, sexo, género, por razón de la edad, el color de la piel y otros que se encuentren en situación de desventaja ante el empleo, incluidos los trabajadores dictaminados como inválidos parciales;
- d) dar gritos y emitir insultos y amenazas;
- e) perseguir o humillar al trabajador;
- f) emitir consideraciones de carácter moral que tengan por objeto o efecto una degradación de las condiciones de trabajo que afectan los derechos o la dignidad del trabajador, así como alterar su salud física o mental;
- g) emitir observaciones sugerentes y desagradables, ridiculizaciones, bromas o comentarios injuriosos u ofensivos, acciones discriminatorias contra el trabajador, sobre la apariencia, aspecto físico, elecciones personales y estilos de vida;
- h) obstaculizar de forma maliciosa, el acceso a los medios adecuados para realizar el trabajo, no facilitar la información requerida, los documentos o el equipamiento necesario;
- i) asignar tareas excesivas que no están incluidas o relacionadas con las funciones del cargo o imposibles de cumplir, o la no asignación de tareas;
- j) realizar comentarios o bromas de naturaleza sexual;
- k) efectuar llamadas telefónicas, enviar cartas o correos electrónicos de carácter ofensivo o de contenido sexual;
- l) sostener un contacto físico deliberado y no solicitado por el otro o un acercamiento físico excesivo o innecesario;
- m) realizar invitaciones impúdicas o comprometidas y peticiones de favores sexuales, mediante insinuaciones, actitudes, o directamente, acompañadas de promesas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o de amenazas en caso de no acceder;
- n) mantener conductas intimidatorias o represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en los procedimientos evaluadores y sancionatorios; así como otras acciones con el objetivo de entorpecer el proceso de queja o asegurar la impunidad de la persona agresora;
- ñ) dar por terminado el vínculo laboral, como resultado de las manifestaciones de violencia y acoso, o sobre la base de argumentos discriminatorios, incluido los que se aluden debido a la condición de embarazo de la mujer; y
- o) otras manifestaciones que se tipifiquen como discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral.

CAPÍTULO III
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
SECCIÓN PRIMERA
Disposiciones Generales

Artículo 23. El proceso de detección de manifestaciones o actitudes que implican discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, se rige por los principios siguientes:

- a) No re-victimización: en el proceso de solución del conflicto no se debe convertir nuevamente en una víctima, a quien haya sufrido situaciones de discriminación, violencia y acoso, al obligarla a sufrir un nuevo atentado contra su integridad, su autoestima y su salud mental; no debe culparse a la persona afectada por lo sucedido.
- b) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información: es la obligación legal que tienen las personas designadas para intervenir ante estas situaciones de tramitar con discreción, la información que han recibido de las víctimas u otras personas conocedoras de la situación.
- c) Imparcialidad: consiste en que las personas designadas para intervenir ante estas situaciones, deben ser imparciales y libres de prejuicios, abstraerse de consideraciones subjetivas, o personales y centrarse en la objetividad de un asunto, al emitir criterios sobre esta manifestación.
- d) Transversalidad: engloba todas las áreas especializadas y promueve a reforzar una visión compartida entre ellas; estimula que las soluciones sean integrales y definitivas en el mejor interés del trabajador afectado, sobre la base del trabajo en equipo.
- e) Participación del trabajador afectado: es la capacidad de colocar al trabajador afectado, en el centro del proceso de investigación y solución del conflicto, a partir del aporte efectivo al esclarecimiento de situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral.

Artículo 24. Para enfrentar las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, los empleadores están obligados a adoptar las medidas de prevención siguientes:

- a) Impartir capacitación e información a los trabajadores por todos los medios y vías posibles sobre estos fenómenos, las causas y consecuencias para la sociedad, la entidad y los trabajadores;
- b) reconocer la discriminación, la violencia, el acoso y sus diferentes manifestaciones como violaciones de la disciplina laboral tipificadas como graves en el reglamento disciplinario o normas internas de las entidades;
- c) instruir, educar, sensibilizar y elevar el conocimiento de los órganos colegiados de la entidad u organización, incluido del Órgano de Justicia Laboral; y
- d) adoptar otras medidas de prevención que se consideren necesarias para el caso concreto.

SECCIÓN SEGUNDA

Canales de consulta, comunicación de situaciones y quejas

Artículo 25. A los efectos de este Protocolo se define:

- a) Consultas: es un primer acercamiento a las situaciones de discriminación que se reciben en los canales facilitadores, con el fin de esclarecer la situación planteada.
- b) Comunicación de situación: se realiza ante la estructura, organización o persona encargada designada por el jefe de la entidad, por el trabajador afectado, por las organizaciones sindicales o por una tercera persona en su representación, que no es la afectada pero que posee conocimiento directo de situaciones de discriminación o violencia en el ámbito laboral.
- c) Queja: es la acción formal que realiza el trabajador afectado o sus representantes sindicales o una tercera persona en su representación que designe a tal efecto, por una situación de discriminación, violencia o acoso en el ámbito laboral.

Artículo 26. Los canales se establecen por cada empleador y se clasifican en los tipos siguientes:

- a) Canales facilitadores: encargados de facilitar información y brindar orientación al trabajador afectado.
- b) Canales de recepción formal: están enfocados en recopilar las quejas que pueden ser anónimas o no.

SECCIÓN TERCERA

Procedimiento de Actuación

Artículo 27.1. En el sector estatal el jefe de la entidad designa de común acuerdo con la organización sindical, previa consulta con los trabajadores, una estructura, organización o persona encargada de atender y tramitar las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral que se presentan, lo cual se incluye en el Protocolo que elabora cada entidad.

2. En el sector no estatal, se crea una comisión o se designa una persona encargada de atender y tramitar las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, la que se pone en conocimiento de los trabajadores.

Artículo 28. Los conflictos que se susciten debido a la ocurrencia de situaciones de discriminación, violencia y acoso, en el ámbito laboral, entre los trabajadores contratados, en relación con un empleador con el que mantienen una relación de trabajo; así como en los casos del acceso al empleo de la persona natural, se resuelven conforme al procedimiento previsto en la legislación laboral vigente.

Artículo 29. A partir de la queja efectuada, ante la estructura, organización o persona encargada de atender y tramitar las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, dentro del plazo de treinta días hábiles, se realizan, las acciones siguientes:

- a) Identificar la situación y confirmar los elementos que se aportan, teniendo en cuenta lo expuesto.
- b) Comunicar de inmediato al máximo nivel directivo de la entidad, ante la confirmación de la situación de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral.
- c) Si la queja está relacionada con algún directivo o funcionario de la organización, se informa al nivel superior jerárquico, según corresponda.
- d) Efectuar reunión convocada por el jefe de la entidad o el órgano colegiado en el caso del sector no estatal.
- e) Confeccionar un expediente para registrar la descripción del hecho y los análisis que se desarrollen, especificar para ello la información del que presenta la queja, e identificar la situación presentada y la adopción de decisiones en cada caso, así como la orientación adecuada al afectado; al finalizar el proceso se archiva el expediente en la entidad.

2. La entidad informa a la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social con una periodicidad trimestral, los expedientes radicados, las causas según el tipo de situación y su resultado.

Artículo 30. Si la manifestación de discriminación, violencia o acoso es ejercida entre trabajadores, se procede por la estructura, organización o persona encargada de atender y tramitar estas, de la forma siguiente:

- a) Realizar entrevistas para la verificación de la situación acontecida;
- b) informar a la autoridad facultada para que adopte las medidas disciplinarias correspondientes; y

- c) orientar al trabajador afectado sobre el procedimiento a seguir, si se requiere realizar una reclamación conforme al procedimiento establecido en la ley.

Artículo 31. Si la situación o la manifestación de discriminación, violencia o acoso se ejerce por un empleador o directivo hacia un trabajador, en su condición de autoridad se procede por la estructura, organización o persona encargada de atender y tramitar estas, de la forma siguiente:

- a) Realizar entrevistas para la verificación de la situación acontecida;
- b) informar al nivel superior jerárquico para que se adopten las decisiones que procedan;
- c) evaluar la queja para determinar causas y condiciones en que se produjo el hecho;
- d) brindar las orientaciones adecuadas al afectado, conforme a lo previsto en la ley, para efectuar reclamación por la vía correspondiente; y
- e) elaborar informe, que incluye la naturaleza, reiteración si procede y la gravedad de los hechos; trabajadores implicados y afectados; implicación e intencionalidad de los implicados; duración de la situación y efectos producidos; conocimiento de la situación por otros trabajadores; características de los medios y dispositivos utilizados; pruebas o evidencias recopiladas.

Artículo 32.1. Si la manifestación de discriminación, violencia o acoso se ejerce por un empleador o trabajador hacia un estudiante que se encuentra en la entidad realizando prácticas pre-profesionales, se realiza la queja al nivel administrativo superior, el que adopta las medidas disciplinarias o administrativas que procedan.

2. Si la manifestación de discriminación se suscita cuando se efectúan convocatorias a cargos, que incluyen requisitos discriminatorios, el trabajador afectado puede reclamar en materia de derecho de trabajo, de conformidad con el procedimiento establecido en la ley.

Artículo 33. El empleador adopta las acciones que se requieran para proteger a los trabajadores, y a estudiantes que se encuentren realizando prácticas pre-profesionales en la entidad, ante situaciones de discriminación y violencia en el ámbito laboral, que contribuyan a restablecer el adecuado ambiente laboral y las garantías de los derechos laborales, en las áreas de atención siguientes:

1. Capacitación a trabajadores y empleadores, según corresponda.
2. Evaluación y actualización, de los contenidos de los documentos internos de la entidad involucrada, incluidos el reglamento disciplinario interno y el Convenio Colectivo de Trabajo; así como los procedimientos y la evaluación de su implementación.
3. La atención coordinada institucional e intersectorial ante el tipo de discriminación, violencia y acoso laboral.
4. Ejecución de acciones para restaurar la convivencia, en los espacios laborales afectados, mediante la realización de actividades educativas que propicien ambientes seguros en la entidad u organización.

SECCIÓN CUARTA

Procesamiento de la Información

Artículo 34.1. La información sobre los expedientes radicados, se recepciona por las vías siguientes:

- a) La estructura, organización o persona encargada de atender y tramitar las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral que se presentan;

- b) la comisión o la persona designada a estos efectos, en el sector no estatal; y
- c) la unidad organizativa de atención a la población de los órganos estatales, organismos, organizaciones superiores de dirección empresarial, órganos locales del Poder Popular, organizaciones políticas, sociales y de masas, las direcciones de Trabajo y Seguridad Social y por otras instancias u organizaciones locales.

2. La información a la que se refiere el apartado anterior se controla por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO IV CONTROL, MONITOREO Y EVALUACIÓN

Artículo 35. La inspección de trabajo y otras autoridades controladoras quedan encargadas de controlar el cumplimiento de lo previsto en este Decreto y actuar en caso de discriminación, violencia y acoso laboral.

Artículo 36. El monitoreo y evaluación de este Protocolo se realiza por los empleadores a partir de la aprobación del presente Decreto, en los plazos de tiempo que se establecen en cada entidad, lo cual se incluye en el Convenio Colectivo de Trabajo u otra regulación interna existente.

Artículo 37. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realiza la evaluación de la efectividad de este Protocolo anualmente.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los órganos estatales, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial, los gobernadores, consejos de la Administración municipales y empleadores del sector no estatal elaboran sus protocolos de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, en el plazo de noventa días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto y los ponen en conocimiento de los trabajadores, para su cumplimiento e inclusión en el Convenio Colectivo de Trabajo o las disposiciones internas aprobadas.

SEGUNDA: Los ministerios de Educación, y de Educación Superior, así como los demás organismos formadores, incluyen en los planes y programas de estudio de las especialidades y carreras, temas y objetivos que contribuyan a elevar en los educandos, maestros y profesores el nivel de preparación sobre las posibles manifestaciones de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral.

TERCERA: Los jefes de los órganos estatales, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial, los gobernadores, consejos de la Administración municipales y empleadores del sector no estatal, quedan encargados de la implementación y control del cumplimiento del Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral.

CUARTA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, teniendo en cuenta las características propias de dichas instituciones, adecuan las disposiciones que por el este Decreto se establecen.

QUINTA: El presente Decreto entra en vigor a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

COMUNÍQUESE el presente Decreto a los miembros del Consejo de Ministros y a cuantas personas naturales y jurídicas corresponda.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADO en el Palacio de la Revolución, a los 13 días del mes de septiembre de 2023, “Año 65 de la Revolución”.

Manuel Marrero Cruz