



DIRECTOR DE LA UNIDAD PRESUPUESTADA HOSPITAL GENERAL “Dr. JUAN BRUNO ZAYAS ALFONSO ”

RESOLUCION 37

POR CUANTO: La Ley No. 116 “Código de Trabajo” aprobada por la Asamblea Nacional del Poder Popular de fecha 20 de diciembre de 2013 regula por el artículo 127 que el empleador está obligado a cumplir la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y adoptar las medidas que garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas, así como la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros daños que puedan afectar la salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral.

POR CUANTO: La Ley No. 151 “Código Penal” aprobada por la Asamblea Nacional del Poder Popular de fecha 15 de mayo de 2022 regula por los artículos 327 y 328 los delitos de acoso laboral y lesión maliciosa de los derechos de trabajo y de seguridad social.

POR CUANTO: El Decreto 96 “Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia, Discriminación y Acoso en el Ámbito Laboral” aprobado por el Consejo de Ministros de fecha 13 de septiembre de 2023 estipula por la Disposición Final Primera que 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.

POR CUANTO: Resulta adecuado emitir el protocolo de actuación ante situaciones de violencia, discriminación y acoso en el ámbito laboral del **HOSPITAL GENERAL “Dr. JUAN BRUNO ZAYAS ALFONSO ”**, en consonancia con lo estipulado en la legislación vigente.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades a mi conferidas en el artículo 27 del Decreto 96 “Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia, Discriminación y Acoso en el Ámbito Laboral” aprobado por el Consejo de Ministros de fecha 13 de septiembre de 2023.

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar el “**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL DE HOSPITAL GENERAL “Dr. JUAN BRUNO ZAYAS ALFONSO ”**

Capítulo I

OBJETO Y ALCANCE

Sección Primera

Objeto del Protocolo

Artículo 1: El presente Protocolo tiene como objeto sentar las bases de actuación de los directivos y trabajadores en general ante situaciones de violencia, discriminación y acoso en el ámbito laboral de la **HOSPITAL GENERAL “Dr. JUAN BRUNO ZAYAS ALFONSO ”**, que permita la identificación de estos riesgos, su prevención y control; así como la capacitación de los trabajadores y jefes; la atención y protección a los perjudicados.

Sección Segunda

Alcance

Artículo 2: El Protocolo es aplicable a todos los trabajadores de las diferentes categorías ocupacionales de cuadros, técnicos, servicios, operarios y administrativos del **HOSPITAL GENERAL “Dr. JUAN BRUNO ZAYAS ALFONSO ”**; así como a los estudiantes que se encuentren de práctica en la entidad.

Artículo 3: El Protocolo es para todo acto de discriminación, violencia o el acoso que se manifieste durante el trabajo en cualquier instancia, 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;
- f) los trayectos habituales entre el domicilio y el lugar de trabajo, incluido la transportación institucional.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Sección Primera

De las Quejas

Artículo 4: Corresponde al Director del **HOSPITAL GENERAL “Dr. JUAN BRUNO ZAYAS ALFONSO ”** designar al responsable de recibir y atender las quejas que sean recibidas por la ocurrencia de algunas de las manifestaciones de violencia, discriminación y acoso laboral, de la que sea víctima algún trabajador o estudiante de práctica laboral en la entidad.

Artículo 5: Cualquier trabajador, directivo o funcionario que conozca por cualquier vía de comunicación, de la ocurrencia de cualquier acto de discriminación de cualquier índole, violencia sea física o psicológica, o acoso que haya tenido lugar en una instalación de la entidad asistencial durante la jornada laboral o en cumplimiento de la misma, tiene la obligación de denunciarlos ante la persona designada en la entidad para recibirlas que pertenece o la estructura creada en la misma, de forma inmediata, o a más tardar al día hábil siguiente de forma escrita o verbal.

Artículo 6: El responsable designado mediante resolución del Director general o Escrito Fundamentado; atenderá las quejas, deberá habilitar el registro correspondiente para llevar el control de su tramitación y confeccionar un expediente por cada queja recibida.

Artículo 7: Cada expediente será tramitado en un plazo no superior a los treinta (30) días hábiles, tendrá un número consecutivo en correspondencia con el anotado en el registro correspondiente; el que debe contener además del escrito o acta de la queja, copia certificada de la disposición legal que crea la comisión investigadora, actas de las investigaciones practicadas, Informe Conclusivo y respuesta al promovente; si procede y otros documentos que tengan relación con el asunto.

Artículo 8: Cuando la queja se efectúe contra un trabajador (directivo) de la categoría de cuadro, la queja será objeto de tramitación e investigación a nivel de la dirección del centro asistencial; por lo que deberán ser remitidas, de inmediato, al director de la entidad para su investigación correspondiente.

Artículo 9: Las quejas contra el Director por presuntas manifestaciones de violencia, discriminación y acoso laboral deberán ser enviadas al consejo de la administración provincial de Santiago de Cuba, para la investigación pertinente, a ese nivel.

Sección Segunda

De las Comisiones Investigadoras.

Artículo 10: Corresponde al Director de la entidad constituir en caso de ser necesario la Comisión encargada de investigar el ó los hechos relacionados con posibles manifestaciones de violencia, discriminación y acoso, de las descritas en el artículo 22 del Decreto 96/2023 el cual se anexa al presente protocolo.

Artículo 11: Conocida la ocurrencia de una queja o denuncia de un posible acto o suceso que atenta contra la dignidad de algún trabajador de cualquier género, el máximo jefe de la entidad convocará a una reunión para definir el objeto de investigación profunda y convocará a la Comisión previamente creada al efecto o se constituirá la Comisión Investigadora correspondiente, mediante resolución o escrito fundamentado de la máxima autoridad.

Artículo 12: Las Comisiones podrán constituirse en número impar de tres (3) a cinco (5) miembros y deberán ser presididas por un trabajador de la categoría de cuadro, funcionario o trabajador designado ajeno al área de trabajo involucrada en el asunto, así como por trabajadores de reconocido prestigio y por un representante de la Sección Sindical.

Artículo 13: Para investigar los hechos o manifestaciones descritas por cuestiones de género, es decir contra la mujer, por razones étnicas, sexuales o por edad; se procederá por el jefe máximo de la entidad, constituir, de forma permanente, el Comité de Género igualmente compuesto en número impar de 3 a 5 miembros según lo especificado en artículo 10 del presente Protocolo.

Sección Tercera

Del trabajo de la Comisión y Término.

Artículo 14: La Comisión Investigadora serán las encargadas de cumplir las acciones definidas en el artículo 29 del Decreto 96/23 siguientes:

1. Identificar la situación y confirmar los elementos que se aportan, teniendo en cuenta lo expuesto.
2. 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.

Artículo 15: La Comisión Investigadora deberá ejecutar las acciones siguientes:

1. Investigar los hechos de forma ágil y con la profundidad y profesionalidad exigidas.
2. Realizar entrevistas al trabajador o estudiante perjudicado con la posible situación denigrante.
3. Tomar declaraciones a las personas u otros trabajadores que conozcan de la ocurrencia de la situación o suceso acontecido.
4. Revisar cuantos documentos tengan relación con el asunto objeto de investigación, debiendo levantar acta o evidencia escrita de su revisión, consignando fecha y firma del que practica la revisión.
5. Dejar evidencia documental de las entrevistas y declaraciones efectuadas, las que deben ser firmadas, debidamente por el declarante y el directivo, funcionario o trabajador que investiga, consignando nombres y apellidos de cada uno, cargo y firmas; así como fecha del documento.
6. Averiguar causas y condiciones que facilitaron la ocurrencia del hecho, circunstancias que concurren, responsabilidad, responsables.

Artículo 16: Los miembros de la Comisión constituida para realizar las comprobaciones y averiguaciones deberán obrar con la debida discreción, profesionalismo, sensibilidad e imparcialidad; debiéndose abstener de dar criterios o juicios anticipados o usar calificativos inadecuados así como de brindar información del curso de la investigación a otros trabajadores o terceras personas o trabajadores interesados en conocer la marcha de la investigación.

Artículo 17: Para ejecutar la investigación la Comisión dispondrá de un término máximo de hasta 15 días hábiles.

Artículo 18: Finalizada la investigación la Comisión deberá rendir Informe Conclusivo, dentro de los dos hábiles días siguientes y entregarlo al Director de la entidad; cuyo documento deberá reflejar el resultado de las comprobaciones efectuadas, las causas y condiciones, responsables, conclusiones y recomendaciones.

Sección Cuarta

Reunión del Consejo de Dirección

Artículo 19: Una vez recibido el Informe Conclusivo contentivo del resultado de la investigación practicada, la máxima autoridad (Director de la entidad) procederá a convocar a reunión extraordinaria del Consejo de Dirección de inmediato o a más tardar al segundo día hábil siguiente, para analizar el resultado de las comprobaciones y averiguaciones realizadas; a fin de adoptar las medidas administrativas que procedan, según el nivel de responsabilidad del o los involucrados en el suceso; debiendo aprobar mediante acuerdo las medidas a tomar.

Artículo 20: De encontrarse involucrado un trabajador de la categoría de cuadro el Director del centro asistencial convocará previamente a la reunión ante la Comisión de Cuadros y luego se efectuará la reunión del máximo órgano de dirección colegiada.

CAPÍTULO III

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Sección Primera

Medidas Generales

Artículo 21: Es responsabilidad del Director de la entidad aplicar medidas de prevención, previstas en el artículo 24 del Decreto 96/2023, para enfrentar cualquier manifestación de violencia, discriminación y acoso laboral, 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.

Sección Segunda

Otras Medidas Preventivas

Artículo 22: Podrá aplicar otras medidas de prevención sean de índoles organizativas, disciplinarias u otras entre las que se encuentran:

- ✓ Identificar los riesgos que puedan favorecer la proliferación de las situaciones de discriminación, violencia y acoso laboral.
- ✓ Actualizar el Plan de Prevención de Riesgos e incorporar aquellos riesgos que inciden en la aparición de tales manifestaciones.
- ✓ Revisión y actualización del Reglamento Disciplinario Interno de la entidad, a fin incorporar como infracción grave las conductas que constituyan actos de violencia, discriminación y acoso laboral.
- ✓ Ejecutar acciones de control de forma trimestral, con el objetivo de detectar posibles manifestaciones de las referidas.
- ✓ Convocar a reunión del Consejo de Dirección para el análisis, seguimiento y control de la queja recibida; así como para decidir y aprobar las medidas administrativas para su aplicación
- ✓ Aplicar medida disciplinaria al responsable del acto o manifestación de violencia, discriminación y acoso laboral.
- ✓ Aprobar Plan de Medidas contentivo de las acciones o medidas programadas para detectar, prevenir y erradicar en la entidad manifestaciones de las descritas.
- ✓ Incluir un tópico permanente en las reuniones ordinarias del consejo de dirección el control al cumplimiento de los planes de medidas elaborados para enfrentar las situaciones especificadas.
- ✓ Actualizar el Programa o Procedimiento de ingreso de los trabajadores a la entidad, e incluir la prohibición de incurrir en cualquier comportamiento o acto de discriminación, acoso o violencia.
- ✓ Incluir en el Plan de Capacitación de la entidad, la capacitación a los trabajadores que ocupen cargos de cuadros, funcionarios y trabajadores designados para que reciban cursos referidos a aplicar métodos y estilos de dirección carentes de manifestaciones precitadas.
- ✓ Ejecutar acciones de divulgación a todos los trabajadores de la entidad del Decreto 96/23 y el presente Protocolo de Actuación, para ello es prudente hacer la publicación (digital) del presente protocolo de actuación.
- ✓ Formular denuncia ante la unidad correspondiente de la Policía Nacional Revolucionaria, en los casos de ocurrencia de un presunto delito de acoso laboral.

Sección Tercera

Acciones de Capacitación

Artículo 23: El Director entidad aprobará Plan de Capacitación donde se incorporaran acciones de capacitación para los trabajadores que ocupen cargo de dirección, (cuadros, funcionarios o trabajadores designados).

Artículo 24: Corresponde a la Dirección de centro y al jefe del departamento de recursos humanos realizar las acciones necesarias para cumplir el plan de capacitación aprobado, con el objetivo de elevar la cultura de los directivos del centro asistencial. Es necesario que se apliquen métodos y estilos de dirección carentes de manifestaciones de las tratadas en el Decreto 96/23, que atentan contra los derechos humanos de las personas.

Sección Cuarta

Acciones de Divulgación

Artículo 25: Es obligación de la dirección de la entidad y el Sindicato a cada nivel, que se efectúe la divulgación a los trabajadores y estudiantes, respecto al contenido íntegro del Decreto 96/2023 esencialmente en qué consiste la violencia, la discriminación y el acoso laboral; así como del presente Protocolo para combatir las conductas que denoten cualquiera de las manifestaciones negativas expresadas.

Artículo 25: La divulgación del Protocolo de actuación de la entidad comprenderá a los trabajadores deberá llevarse a cabo en escenarios como mítines, matutino o vespertinos, reuniones sindicales, mediante el empleo de medios informáticos; así como en murales o áreas de acceso libre; así como de la persona encargada de atender las quejas, o denuncias.

CAPÍTULO IV CANALES DE CONSULTA

Sección Primera

Canal de Facilitación

Artículo 26: Para brindar la información o consulta adecuada al trabajador o la persona afectada, o a su representante, se podrán efectuar ante:

- ✓ **Director**
- ✓ Responsable de la Oficina de Atención a la Población.
- ✓ Asesor Jurídico.
- ✓ Especialista de Cuadro.
- ✓ jefe del departamento de recursos humanos
- ✓ subdirectores.

Sección Segunda

Canal de Recepción Formal

Artículo 27: Las quejas podrán ser presentadas ante la persona designada en la entidad encargada de su recepción, mediante escrito o de forma verbal.

Artículo 28: El trabajador designado de está obligado a recibir las quejas o denuncias que les sean presentadas y en caso de formularse por vía oral, deberá confeccionar el acta de recepción de la queja, con expresión del nombre, apellidos y firma del declarante.

Artículo 29: Serán recibidas y tramitadas e investigadas igualmente las quejas o denuncias que se presenten como anónimos.

CAPÍTULO V

DE LA INFORMACIÓN DE EXPEDIENTES TRAMITADOS

Artículo 30: El centro asistencial está obligado a dar información de los expedientes de quejas tramitados por comportamientos de los tipos tratados en el presente Protocolo, ante los inspectores de las Direcciones de Trabajo y Seguridad Social; así como ante cualquier otra entidad competente del control de éstos casos, cuando les sea requerida.

Artículo 31: La confección de la información relativa a los expedientes de quejas, corresponde a la persona previamente designada para atención y recepción de las quejas y se aprueba por la máxima autoridad de la entidad (Director).

CAPÍTULO VI

DEL MONITOREO Y EVALUACIÓN

Artículo 32: Son los máximos responsables del monitoreo y evaluación del cumplimiento del presente Protocolo el Director del **HOSPITAL GENERAL “Dr. JUAN BRUNO ZAYAS ALFONSO ”**, quien ejercerá el monitoreo a través de los restantes miembros del Consejo de Dirección de la entidad .

Artículo 33: Será necesario el monitoreo del cumplimiento de las medidas preventivas.

Artículo 34: La evaluación se llevará a cabo mediante la realización de acciones de control programadas o sorpresiva que se indiquen en el centro asistencial, en todas las áreas claves, seguimiento en reuniones del comité de prevención y control a cada nivel, del cumplimiento del presente Protocolo y medidas preventivas aprobadas y mediante el análisis periódico en reuniones del Consejo de Dirección del **HOSPITAL GENERAL “Dr. JUAN BRUNO ZAYAS ALFONSO ”**

DISPOSICIONES FINALES:

PRIMERA: El presente Protocolo forma parte integrante del Convenio Colectivo de Trabajo del **HOSPITAL GENERAL “Dr. JUAN BRUNO ZAYAS ALFONSO ”**

SEGUNDA: Quedan encargados del cumplimiento de lo dispuesto en la presente disposición legal los subdirectores, jefes de servicios, departamentos , secciones de la entidad asistencial ,

TERCERA: El presente resolución entra en vigor a partir del 1 de enero de 2024.

NOTIFÍQUESE a la jefa del departamento de Recursos Humanos de la entidad y al sindicato

COMUNÍQUESE a los subdirectores y a todos los trabajadores en asamblea sindical o a través de las canales electrónicos instalados en la entidad.

ARCHIVESE el original en el Protocolo de Resoluciones de la entidad.

Dada en la ciudad de Santiago de Cuba a los 8 días del mes de febrero del 2024.

Dr. Abel Poulout Mendoza

Anexo No. 1 al PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL DE HOSPITAL GENERAL “Dr. JUAN BRUNO ZAYAS ALFONSO ”

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; 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.

