



El Fiscal Jefe Provincial Artemisa

INSTRUCCIÓN No. 3/2024

Por la Resolución No. 413 de fecha 17 de agosto de 2022 del Fiscal General de la República, quien suscribe ha sido nombrado en el cargo de Fiscal Jefe Provincial de Artemisa, con las facultades y atribuciones conferidas en la Ley No. 160 de 14 de diciembre de 2022 de la Fiscalía General de la República y su Reglamento.

La Constitución de la República de Cuba reconoce la dignidad humana como el valor supremo que sustenta el reconocimiento y ejercicio de los derechos; que todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades, y que gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin 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; y reciben igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna; 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.

El Decreto 96 de 13 de septiembre de 2023, establece el Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral.

La Disposición Primera del referido Decreto, indica su implementación en 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, mediante la elaboración de los protocolos propios de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, el que debe ser obligatorio conocimiento de los trabajadores, para su cumplimiento e inclusión en el Convenio Colectivo de Trabajo y las disposiciones normativas internas de la Fiscalía.

La Resolución No. 76 de 27 de diciembre de 2023, de la Fiscal General de la República, aprueba el Protocolo de actuación de la Fiscalía General de la República, ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral.

Resulta necesario implementar el Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral en la Fiscalía Provincial de Artemisa.

En uso de las facultades que me están conferidas en el artículo 31 apartado 1 y el artículo 39, inciso k) y el 44, inciso w) de la Ley No. 160 de la Fiscalía General de la República.

INSTRUYO

PRIMERO: Establecer las indicaciones para la implementación de la Resolución No. 76 de 2023 de la Fiscal General de la República, en la Fiscalía Provincial de Artemisa.

SEGUNDO: El Protocolo de actuación de la Fiscalía Provincial de Artemisa, ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, en lo adelante el Protocolo, tiene los objetivos siguientes:

- a) Establecer el modelo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, que se susciten en el marco de las relaciones de trabajo interna en la Fiscalía Provincial de Artemisa y los hechos de esta índole que se conozcan en ocasión del cumplimiento de la misión del Órgano;
- b) 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;
- c) establecer los mecanismos legales de protección a los trabajadores del Órgano, ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, que garanticen condiciones de igualdad y equidad, durante el trabajo o como resultado de este;
- d) 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;
- e) incluir en el plan de preparación de los cuadros y trabajadores de la Fiscalía Provincial de Artemisa, acciones de capacitación y superación, con el fin

de identificar, atender, ofrecer seguimiento y enfrentar manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral;

- f) incorporar en las estrategias comunicacionales del Órgano, la divulgación de las temáticas relacionadas con la discriminación, la violencia y el acoso en el ámbito laboral;
- g) mantener una actualización permanente sobre las nuevas manifestaciones de discriminación, violencia y acoso que puedan generarse en el ámbito laboral; y
- h) evaluar los resultados de las acciones que se desarrollan en la Fiscalía Provincial de Artemisa para prevenir y enfrentar la discriminación, violencia y acoso que se pueden generar en el ámbito laboral.

TERCERO: El Protocolo se aplica en todos los órganos de la Fiscalía Provincial de Artemisa con respecto a los trabajadores que se desempeñan en cualquier unidad organizativa, a las personas en cursos de capacitación, a las que acceden al órgano en busca de empleo, estudiantes contratados y a los que se encuentran en prácticas preprofesionales, con independencia del tipo de relación laboral que suscriben o la forma de organización del trabajo, incluyendo el trabajo a distancia.

CUARTO: Los trabajadores son responsables del cumplimiento del Protocolo y están en la obligación de no incurrir en la comisión de manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, así como de enfrentarlas e informarlas a los jefes inmediatos, en los casos que conozcan.

QUINTO: Los cuadros de dirección de la Fiscalía tienen la responsabilidad de promover un entorno laboral de tolerancia cero a las manifestaciones de discriminación, violencia y acoso, para facilitar la prevención de este comportamiento y de garantizar la participación de la organización sindical del nivel correspondiente, como representante de los trabajadores, en los análisis que se realicen.

SEXTO: Acciones para proteger a los trabajadores, estudiantes contratados y a los que realizan prácticas preprofesionales en la sede provincial y los territorios, ante situaciones de discriminación y violencia en el ámbito laboral, para contribuir a su prevención y a restablecer el ambiente laboral favorable y las garantías de los derechos laborales:

- a) Capacitación e información a trabajadores y empleadores, según corresponda, por todos los medios y vías posibles sobre estos fenómenos, las causas y consecuencias para la sociedad, la entidad y los trabajadores;

- b) instruir, educar, sensibilizar y elevar el conocimiento de los órganos colegiados de la Fiscalía, incluido del Órgano de Justicia Laboral;
- c) reconocer la discriminación, la violencia, el acoso y sus diferentes manifestaciones como violaciones de la disciplina laboral tipificadas como graves en el reglamento disciplinario interno;
- d) evaluación y actualización, de los contenidos de los documentos internos y el Convenio Colectivo de Trabajo; así como los procedimientos y la evaluación de su implementación;
- e) la atención coordinada institucional ante la manifestación de discriminación, violencia y acoso laboral;
- f) 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;
- g) garantizar la restitución del daño moral causado con las referidas manifestaciones a los que sean afectados por las mismas, y
- h) adoptar medidas de prevención de carácter individualizadas.

SEPTIMO: Los trabajadores tienen el derecho a reclamar ante el órgano de justicia laboral e instancia encargada de resolver los conflictos de trabajo, por el procedimiento previsto en la ley, en los casos que estimen, que las acciones de otro trabajador, grupo de trabajadores, cuadros, funcionarios o trabajadores designados de su organización, constituyen manifestaciones discriminatorias, de violencia o acoso.

OCTAVO: La manifestación de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, constituye una infracción de la disciplina; al trabajador que la comete, se le exige y aplica la responsabilidad penal o administrativa, según corresponda, de acuerdo al procedimiento establecido en la legislación vigente.

NOVENO: 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; 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;
- o) 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

- p) otras manifestaciones que se tipifiquen como discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral.

DÉCIMO: Las manifestaciones de discriminación, violencia y acoso que se manifiestan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, se pueden presentar en:

- a) El lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados en ocasión del trabajo;
- b) los lugares donde se realiza 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) los trayectos habituales entre el domicilio y el lugar de trabajo, incluido la transportación institucional.

DÉCIMO PRIMERO: 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.

DÉCIMO SEGUNDO: 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.

DÉCIMO TERCERO: 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.

DÉCIMO CUARTO: Las manifestaciones de discriminación son violaciones de los derechos laborales del trabajador, y contra ello puede reclamar, según el procedimiento de solución de conflictos de trabajo, previsto en los códigos de Trabajo y de Procesos, y la Ley del Proceso de Amparo de los Derechos Constitucionales.

DÉCIMO QUINTO: El trabajador que ejerce este tipo de manifestación puede ser objeto de aplicación de una medida disciplinaria, según el procedimiento establecido para su categoría ocupacional

DÉCIMO SEXTO: 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 Fiscalía, basadas en los requisitos para el ingreso previstos en la Ley de la Fiscalía General de la República y en el principio de idoneidad demostrada, no son consideradas como manifestación de discriminación, si se cumple lo regulado en la legislación laboral vigente.

DÉCIMO SEPTIMO: Los canales facilitadores de la Fiscalía Provincial de Artemisa tienen el encargo de recibir las consultas o comunicación de la situación, facilitar información y brindar orientación al trabajador afectado, integrados por el departamento de Cuadros, Secretaría del Fiscal Jefe Provincial, departamento de Recursos Humanos, Psicóloga, los jefes inmediatos de los trabajadores y la sección sindical.

DÉCIMO OCTAVO: Crear de común acuerdo con la Sección Sindical y previa consulta con los trabajadores de la fiscalía provincial de Artemisa el Órgano de Recepción y Tramitación de Quejas, presidido por la vicefiscal jefe provincial y está integrado por la fiscal jefe de Cuadros, jefe de Recursos Humanos, Asesora Jurídica, Psicóloga, un fiscal de los departamentos de Atención a los Ciudadanos y Protección a la Familia y Asuntos Jurisdiccionales, y un representante de la Sección Sindical.

DÉCIMO NOVENO: Una vez atendido el trabajador por uno de los representantes del canal facilitador, recibe por escrito, con inmediatez, la consulta o comunicación de la situación y en ese acto lo orienta respecto a los derechos que le asisten, los trámites a seguir y los posibles procesos legales que puede incoar en el ámbito laboral y penal, de ser estos constitutivos delitos, así como la posibilidad de presentar la queja ante Órgano de Recepción y Tramitación de Quejas, al efecto de la investigación y respuesta.

VIGESIMO: El representante del canal facilitador informa con inmediatez, por escrito a quien suscribe y fiscales jefes municipales, según el caso, la consulta o comunicación recibida y la orientación brindada.

Recibida la queja, el Órgano de Recepción y Tramitación, dentro del plazo de treinta días hábiles realiza las acciones siguientes:

- a) Comunicar con inmediatez al Fiscal Jefe Provincial y fiscales jefes municipales, según el caso, la existencia de la queja formulada por el trabajador.
- b) Si la manifestación de discriminación, violencia o acoso es ejercida entre trabajadores;
 - Realizar entrevistas para la verificación de la situación acontecida;
 - informar a la autoridad facultada para que adopte las medidas disciplinarias correspondientes; y
 - orientar al trabajador afectado sobre el procedimiento a seguir, si se requiere realizar una reclamación conforme al procedimiento establecido en el Código de Trabajo y su Reglamento.
- c) Si la situación o la manifestación de discriminación, violencia o acoso se ejerce por un directivo hacia un trabajador, en su condición de autoridad, se procede de la forma siguiente:
 - Realizar entrevistas para la verificación de la situación acontecida;
 - informar al nivel superior jerárquico para que se adopten las decisiones que procedan;
 - evaluar la queja para determinar causas y condiciones en que se produjo el hecho;
 - brindar las orientaciones adecuadas al afectado, conforme a lo previsto en la ley, para efectuar reclamación por la vía correspondiente; y
 - 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.

VIGESIMO PRIMERO: Una vez comprobado por el Órgano de Recepción y Tramitación la existencia de la situación de discriminación, violencia y acoso en

el ámbito laboral, se comunica al Fiscal Jefe Provincial y fiscales jefes municipales, según el caso.

VIGESIMO SEGUNDO: El Órgano de Recepción y Tramitación según la situación de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, se confecciona un expediente, por el departamento de Cuadros o Recursos Humanos cuando versa sobre queja en contra del personal fiscal o de apoyo a la gestión, que debe contener la información siguiente:

- a) Trabajador que presenta la queja,
- b) registro y descripción del hecho;
- c) constancia de las investigaciones y análisis que se desarrollan;
- d) identificación de la situación presentada y la adopción de decisiones en cada caso,
- e) orientación ofrecida;

VIGESIMO TERCERO: Al finalizar el proceso se archiva el expediente en el departamento de Recursos Humanos.

VIGESIMO CUARTO: Los canales facilitadores y de recepción formal confeccionan el control primario para el asiento de la consulta, la comunicación, la orientación al trabajador y de la queja recibida, en lo que les corresponde, la que es controlada por el departamento de Recursos Humanos.

VIGESIMO QUINTO: El departamento de Recursos Humanos remite a su dirección homóloga, la información de la fiscalía provincial, con el cierre informativo de cada mes, en los modelos 1 y 2 que se adjuntan como Anexo Único, de la presente instrucción, de la que forma parte.

VIGESIMO SEXTO: El órgano provincial informa a las Dirección Municipal de trabajo con una periodicidad trimestral, los expedientes radicados, las causas según el tipo de situación y su resultado.

VIGESIMO SEPTIMO: Las manifestaciones de discriminación, violencia y acoso de las personas, que se conozcan por la Fiscalía, en el cumplimiento de su misión y funciones, se tramitan, e investigan, según el caso, de acuerdo a lo regulado en los procedimientos de trabajo de cada especialidad.

VIGESIMO OCTAVO: El fiscal, en cumplimiento de sus atribuciones, puede declinar la tramitación de los asuntos que conozca, a la presunta entidad infractora y exigir de esta el correspondiente pronunciamiento y las medidas adoptadas.

VIGESIMO NOVENO: En cada Fiscalía se identifica, en los registros y controles primarios establecidos por cada especialidad, los casos que se conozcan, así como los pronunciamientos del fiscal, a los efectos de informar a la Dirección Municipal de Trabajo correspondiente, u otra autoridad competente, cuando estas la requieran.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: La presente Instrucción entra en vigor a partir de su notificación.

NOTIFÍQUESE a la vicefiscal jefe provincial, fiscal jefe de Secretaría, fiscales jefes de departamentos y fiscales jefes municipales.

COMUNÍQUESE a todo el que deba conocer de la presente.

ARCHÍVESE, en el Protocolo de Instrucciones, previa inscripción en el Registro de Disposiciones Jurídicas habilitado al efecto, a cargo de la Asesora Jurídica.

PUBLÍQUESE en el repositorio digital de la Fiscalía General de la República.

Dada en Artemisa, a los 26 días del mes de abril de 2024. “Año 66 de la Revolución”.

Rafael Ángel Soler López

Certifico:

Que la presente es copia fiel de la original que obra en el Protocolo de Instrucciones de la Fiscalía Provincial de Artemisa, a cargo de la Asesora Jurídica.

Dayanis Padrón Moreno
Asesora Jurídica

ANEXO ÚNICO

Instrucción 3/24

MODELOS DEL REGISTRO PRIMARIO PARA EL CONTROL DE LAS CONSULTAS, COMUNICACIONES Y LAS QUEJAS.

Modelo 1: CANAL FACILITADOR: CONTROL DE LAS CONSULTAS Y COMUNICACIONES Fiscalía provincial: _____

No de radicación	Nombre y apellidos del trabajador	cargo	Unidad organizativa	Causa de la atención/fecha		Síntesis de la consulta o comunicación	Respuesta/fecha
				Consulta	Comunicación		

Modelo 2. ÓRGANO DE RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE QUEJAS Fiscalía provincial: _____

No de radicación	Nombre y apellidos del trabajador	cargo	Unidad organizativa	Fecha	Síntesis de la queja	Respuesta / fecha