

Economía

Separata de Trabajadores / Año 64 de la Revolución
No. 3 / Año IX / economia@trabajadores.cu

| Convenios Colectivos de Trabajo

A tono con los cambios



| foto: Heriberto González Brito

“El Convenio Colectivo de Trabajo adquiere una dimensión estratégica como instrumento de lucha del sindicato. Es una herramienta de gran valor para la negociación colectiva con los empleadores ante la descentralización de facultades que impactan la política laboral y salarial, para encauzar los planteamientos de los trabajadores y fijar la responsabilidad administrativa en su solución”.

Son palabras de Ulises Guilarte De Nacimiento, miembro del Buró Político del Partido y secretario general de la CTC, que demuestran la importancia de lo que bien se ha llamado la Ley de leyes de cada colectivo, cuyo contenido debe atem-

perarse a los cambios producidos en el escenario laboral.

Ante una discrepancia o un conflicto un Convenio bien elaborado se convierte en el referente indispensable para valorar dónde están las violaciones o incumplimientos. No es un documento fácil de elaborar porque requiere tiempo y dominio por cada una de las partes involucradas, acerca de la legislación laboral vigente y particularmente de las nuevas normativas. La participación, tanto de empleadores como del sindicato y de trabajadores destacados, entre otros especialistas del centro que pueden aportar criterios al respecto, es decisiva para lograr una buena negociación.

Recientemente la Esfera de Asuntos Laborales y Sociales de la CTC promovió la revisión por los asesores jurídicos de convenios colectivos en entidades de los 15 sindicatos y salieron a relucir carencias de los lineamientos generales de la rama o sector y que los cuadros sindicales y jefes administrativos no se preparan adecuadamente para un momento tan importante como es la negociación, además de que presentan dificultades para explicarla a los trabajadores, cuando lo más significativo y necesario es llegar a ellos para ejecutar con éxito en cada lugar las transformaciones aprobadas en el escenario laboral actual.

La importancia de los conocimientos para negociar fue resalta- da también por el Secretario General de la central sindical, quien expresó que la capacitación económica y legal de los dirigentes, sobre todo en las secciones y burós sindicales, se convierte en una exigencia para que el sindicato alcance reconocimiento y liderazgo ante sus afiliados.

La presente separata aborda algunas de las dificultades detectadas, precisa conceptos y muestra una experiencia de cómo un buen Convenio puede influir en el desempeño del colectivo de trabajadores. | *fuentes:* Esfera de Asuntos Laborales y Sociales de la CTC



Negociar... vale la pena

Roberto Betharte Mazorra *

a debate

Colectivos ¿al amparo de la ley?



Jorge Pérez Cruz

Como se conoce el país está atravesando un proceso de recuperación económica gradual que no resulta fácil, porque parte de una caída del producto interno bruto y se emprende en medio de circunstancias muy adversas. Sin embargo, las profundas, y por qué no decirlo, audaces medidas aprobadas en el escenario laboral apuntan fundamentalmente a lograr el fortalecimiento de la proa del modelo económico cubano que es la empresa estatal socialista.

Todas ellas deben incorporarse a la negociación colectiva que es la manera de formar parte de la vida cotidiana de la entidad y con ello lograr los objetivos propuestos.

En una reciente revisión de más de un centenar de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) por parte de los asesores jurídicos de la esfera de Asuntos Laborales y Sociales de la CTC salió a relucir el desconocimiento de empleadores y sindicalistas de la legislación laboral vigente y la falta de preparación para explicarles a los trabajadores el impacto de las medidas aprobadas para la empresa estatal socialista en general y para ellos en lo individual.

Dentro de las deficiencias detectadas se evidenció, entre otras, la todavía insuficiente utilización de la modalidad del trabajo a distancia y el teletrabajo, la indefinición de los cargos en los que pueden aplicarse, la no elaboración de los suplementos de los contratos de los trabajadores acogidos a esta e, inclusive, la falta de preocupación por si cuentan en sus hogares con las condiciones apropiadas para realizarlo.

Surgieron irregularidades como elevados precios en los comedores obreros y la carencia de transporte en las entidades para el traslado de los trabajadores. Todavía influye en los empleadores la mentalidad de depender de orientaciones de los organismos superiores en cuestiones ya descentralizadas en un grupo de empresas como la organización salarial, que

elimina la obligatoriedad de aplicar la escala; la instrumentación de los sistemas de pago a destajo o por resultados y la distribución de utilidades, que en reiteradas ocasiones no se realiza como está estipulado.

En la mayoría de los Convenios revisados está ausente o mal trabajado el tema de la gestión de innovación, tan decisiva para el desarrollo de la empresa y en lo cual ha insistido la dirección del país.

Se constató la ausencia de importantes reglamentos que deben aparecer como anexos, por ejemplo, los referidos al pago por alto desempeño, el disciplinario interno, la emulación y estimulación, la distribución de las utilidades; al igual que incumplimientos por parte de los empleadores al permitir el efecto económico de las innovaciones, por mencionar algunos.

Si bien en varias entidades se han reportado ligeros avances, el panorama general indica que todavía el Convenio no cumple su función de convertirse en el instrumento jurídico que contribuya a la regulación de las relaciones laborales.

En la medida que empleadores y sindicalistas dominan las medidas aprobadas para la empresa estatal socialista y cumplan con el procedimiento para la negociación, esta podrá contribuir al despegue de la empresa estatal, a elevar la eficiencia, generar más bienes y servicios para la población, única manera de combatir la inflación, garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores e incrementar sus ingresos.

Como se señaló en el CX Pleno del Consejo Nacional de la CTC, se impone avanzar de manera más efectiva en la elaboración del Convenio y en su sistema de control, con el propósito de romper la rutina y la formalidad que lo han caracterizado.

La negociación, aún en el contexto tan complejo en que vivimos, vale la pena.

* Jefe del Departamento de Asuntos Laborales y Sociales de la CTC

Convertir el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) en un traje a la medida de cada centro laboral es todavía una asignatura pendiente y urgida de aprobación en muchas de las entidades cubanas, porque ese instrumento jurídico es, como algunos estudiosos afirman, Ley de leyes y herramienta imprescindible para el funcionamiento armónico de las relaciones laborales y el logro de sus objetivos en la producción de bienes y servicios.

Para Pablo Cuéllar Vargas, jefe del grupo provincial de capacitación de la CTC en Las Tunas, en los últimos tiempos las comisiones negociadoras han estado más ágiles en plasmar en el Convenio los lineamientos emitidos por los ministerios y los sindicatos nacionales.

En su opinión el gran problema radica en procurar un mayor conocimiento de los trabajadores de todas las cuestiones pactadas.

Y su criterio tiene el aval de la experiencia adquirida en las evaluaciones sistemáticas que realiza el grupo, por encargo de la organización sindical, en interés de perfeccionar este cuerpo legal, cuyo contenido debe expresar apego a la legislación laboral vigente de una manera actualizada.

Vale recordar que el CCT es el acuerdo concertado y suscrito por el representante de la administración, de una parte, y la organización sindical correspondiente en representación de los trabajadores, de la otra, a fin de establecer las condiciones de trabajo.

Su diseño dispone de patrocinio legal, incluso con normas muy claras sobre el procedimiento de conciliación y arbitraje para la solución de las discrepancias que surjan derivadas del proceso de elaboración, modificación, revisión e incumplimientos, según reza en el Decreto-Ley 229. Sobre los Convenios Colectivos de Trabajo, de primero de abril del 2002.

Es preciso detenerse en lo referido a la modificación y mucho más ahora en un contexto signado por cambios en el modelo económico amparado en decretos, decretos-leyes, resoluciones que enrumban sus fines al perfeccionamiento de la gestión económica, sobre todo, en el sistema empresarial.

Porque esos cambios suponen la necesidad de retomar este documento de manera regular para atemperarlo a las nuevas condiciones siempre con la aprobación de los colectivos laborales, pero si luego se archiva como un documento más es una acción insuficiente, algo que también ocurre.

Enexy Escobar Rodríguez, funcionaria de la Esfera de Asuntos Laborales y Sociales de la CTC en la provincia, insiste en que las direcciones administrativas y sindicales están obligadas a mantenerse al tanto de los cambios que se operan en el escenario laboral para incorporarlos a los CCT.

Porque todavía hay deficiencias en ese proceso en lo referido a cierta morosidad en la incorporación al CCT de las nuevas normas jurídicas que se están aprobando, "las hemos detectado, por ejemplo, en la inclusión del Decreto-Ley 56 Sobre las madres trabajadoras y el Decreto-Ley 34, artículo 19.1, que establece las pautas para la selección de trabajadores como miembros, con voz y voto, de los consejos de dirección".

La revisión del CCT debe ser sistemática, como parte de un sistema de trabajo de los diferentes niveles de dirección sindical, para lograr que los cambios en la esfera laboral, y particularmente en el sector productivo, se materialicen y tengan un impacto en el impulso al modelo económico que nos hemos propuesto, en el cual la empresa estatal socialista tiene un papel protagónico.

Tira-fondo



Soldar el Convenio

Francisco Rodríguez Cruz
fotos: Heriberto González Brito

EN CINCO años desde su incorporación Jorge Diez Medel pasó de pailero B a la categoría de A, con homologación internacional y la responsabilidad de jefe de brigada en el taller de Prototipos. “El primer equipo siempre lo hago yo”, explicó este trabajador capitalino de la unidad empresarial de base (UEB) Constructora de Equipos Mecánicos, de la Empresa Industrial Ramón Peña (ERP).

Esa capacitación tan específica requiere que la certifiquen entidades especializadas externas, a lo cual la UEB dedica anualmente más de 15 mil pesos, uno de los aspectos que recoge el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la empresa Ramón Peña, perteneciente al Grupo Empresarial de la Industria Sidero Mecánica y al Sindicato Nacional de Trabajadores de Industrias (SNTI).

Para soldadores y paileros obtener tal categoría les reporta 685 pesos adicionales de salario, además de lo que representa para la gestión comercial y de la ciudad en la industria. “Cuando al cliente le dicen que estamos homologados, lo ve como una garantía de que el trabajo saldrá bien”, adujo Diez Medel.

Este es solo uno de los tantos beneficios concretos que arroja la negociación colectiva entre la administración y el sindicato, proceso no exento de complejidades que recientemente concluyó en la ERP con la firma por ambas partes de su CCT.

Lo más complicado: el dinero

“Nuestras tres UEB tienen una tecnología, procesos y cargos semejantes, lo cual facilitó la actualización del documento para toda la empresa”, razonó Lourdes Esther Torres Ferrer, directora general de la ERP, al explicar que también existen especificidades en cada fábrica, propias incluso de cuando eran entidades independientes.

“El Convenio es la ley propia de la empresa Ramón Peña, a partir de lo dispuesto en el Código de Trabajo”, resumió la directiva, al evaluar su actualización como un proceso no tan difícil, pero sí trabajoso, por

la cantidad de cambios que requirió a partir de las posturas que ahora tiene el sistema empresarial.

Lo más complicado, refirió Yanelis Rodríguez Torres, secretaria general de la sección sindical en la dirección de la empresa, “fue el tema del dinero”. Los requisitos para la distribución trimestral y anual de las utilidades y la estimulación moral y material requieren particular atención al convenir cada detalle.

En este último asunto, a las variantes más tradicionales de estímulo para sus trabajadores destacados, como reconocimientos individuales ante el colectivo o las familias, añadieron la posibilidad de emplear las ganancias de la empresa, por ejemplo, en compras de útiles del hogar, actividades recreativas y hasta reservaciones turísticas.

Al respecto, Dailín Barrero Castillo, especialista en Recursos Humanos de la ERP, hizo notar la amplitud de lo pactado, pues el nuevo CCT posee 29 anexos sobre disímiles asuntos, a partir de los lineamientos generales que trazó el SNTI, que establecen un mínimo de 24 aspectos que no pueden faltar.

Resulta interesante que en el caso de la ERP, por tener una de sus tres UEB fuera de La Habana, en la provincia de Artemisa, el CCT lo firmaron la administración y el propio sindicato nacional, como una garantía de su representatividad.

“La principal transformación es que ya no reci-



La homologación internacional de soldadores y paileros es uno de los aspectos que recoge el Convenio Colectivo de Trabajo.

mos financiamiento por un encargo estatal, sino que tenemos que buscar nuestros propios negocios y fuentes de ingresos”, aterrizó Sergio Mederos Fernández, director de la UEB Constructora de Equipos Mecánicos.

Solo esa fábrica vendió el pasado año más de 19 millones de pesos, de 16 que concebía su plan, lo cual explica la importancia que ahora tiene lograr encadenamientos productivos con todos los actores económicos estatales y privados, para diversificar su cartera de clientes y garantizarle trabajo y salario a todo el colectivo.

En ese sentido, un elemento novedoso que el CCT incorpora es la aplicación del Decreto 53 del Consejo de Ministros, que permite remunerar a los trabajadores sin aplicar la escala salarial del país, una prerrogativa para la cual la ERP ya posee autorización y que prevé implementar en el segundo trimestre de este año.

Documento para el trabajo diario

“Me gusta el desafío de lo nuevo, lo difícil”, expresó Roide Rodríguez Rodríguez, destacado integrante de la Asociación Nacional de Innovadores y Racionalizadores (Anir), quien también valora el aporte económico que las inventivas pueden significar para la empresa y el propio trabajador.

El trabajo de la Anir, el movimiento del Foro de Ciencia y Técnica, son aspectos a los cuales el Convenio de la ERP también presta atención, por su relevancia en una industria que debe lidiar con escaseces, tecnologías antiguas y necesidad de crear productos novedosos.

Entre los equipamientos más recientes de sus ingenieros e innovadores Rodríguez Rodríguez nos mostró una máquina ensiladora para hacer pacas de pasto, que ya la Agricultura comenzó a encargarles.

La fabricación de las carretillas portaequipajes que

requieren los aeropuertos, partes y piezas para motos y triciclos eléctricos, carros de cosecha para las casas de cultivo, así como la reparación de los sistemas hidráulicos de grúas sobre neumáticos, son otros renglones que buscan sustituir importaciones e incrementar las ventas en beneficio de su colectivo.

Gracias a tales iniciativas productivas, la ERP mantiene en el Convenio el almuerzo, servicio al que no pocas industrias tuvieron que renunciar en tiempos recientes; y otros aseguramientos con dificultades, como la ropa y los medios de protección, esenciales para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

“Todavía la preparación sindical para este proceso no es suficiente. La voz cantante la tiene siempre la administración, y no debería ser, porque al fin y al cabo estamos en igualdad de condiciones para firmar el CCT”, valoró la directora de la empresa, quien le da gran importancia a esa contrapartida. “Un sindicato bien preparado nos facilita mucho las cosas, permite avizorar cualquier dificultad”, expresó.

“Cuando se va la corriente eléctrica, la gente sabe que a las dos horas de una interrupción el Convenio establece darles salida a los trabajadores”, apuntó por su parte Barrero Castillo, al ejemplificar cómo allí hacen valer desde la base la letra del documento.

La actualización del CCT ha sido abordada en los matutinos en varias ocasiones y su cumplimiento tendrá que ser objeto de atención sistemática en las asambleas de afiliados mensuales, dijo Yanelis Rodríguez, por la sección sindical, al opinar que la práctica dirá la última palabra, “aunque hasta ahora todo está bien”.



La fabricación de las carretillas portaequipajes que requieren los aeropuertos es otro renglón que sustituye importaciones e incrementa las ventas en beneficio del colectivo.



del lector

En la edición digital de **Trabajadores** se lanzó la pregunta: ¿Qué opinión de los Convenios Colectivos de Trabajo en las nuevas condiciones? Un tema medular que, sin embargo, generó pocas opiniones, lo que nos lleva a proponer a los trabajadores, fundamentalmente de las empresas estatales, a mover el pensamiento, porque de sus criterios depende también la elaboración de un buen Convenio.

Una internauta que se identifica como sachiel valora así este documento regulador de las relaciones laborales en la entidad: “Instrumento muy útil, siempre que se plasme en ellos lo real necesario. Y sobre todo que todos los trabajadores lo conozcan y dominen. Y que funcionen los inspectores de la CTC revisando a conciencia donde están hechos y donde no, donde están mal hechos y cómo arreglarlos, dónde funcionan y reconocerlo públicamente”.

Jacinto considera: “Deben dejar claro en los Convenios Colectivos u otro documento la forma de proceder con los trabajadores que estén próximos a la edad de jubilación

Mover el pensamiento

a 2 o 3 años de cumplir la edad y cómo enfrentar con ellos un proceso de disponibilidad laboral. Estos trabajadores —apunta— aún están trabajando porque se aumentó la edad de jubilación a 60 y 65 años; sería muy injusto que ahora se les saque del trabajo y los dejen en la calle sin

posibilidad de encontrar otro empleo donde puedan adquirir su derecho a jubilarse”. Y agrega: “Ojo con este tema porque ya hay empresas que están dejando fuera a personas de la tercera edad”; esto debe concebirse en la negociación colectiva. | Selección Arturo Chang.



con la ley

Incluir lo nuevo

En el proceso de negociación de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) deben tenerse en cuenta las últimas regulaciones legales aprobadas en lo referido al escenario laboral.

Veamos algunos ejemplos: en el Decreto-Ley 34 del sistema empresarial, capítulo I artículo 19.1 se plantea que son miembros por derecho propio del consejo de dirección: el director adjunto, los directores de las áreas de regulación y control, de las unidades empresariales de base y de la empresa filial, cuando corresponda; especialistas y otros trabajadores de reconocido prestigio; estos últimos se designan de conjunto con la organización sindical a ese nivel.

Debe anexarse al Convenio los miembros electos en las asambleas de afiliados y el acta de la reunión donde fueron designados.

En el capítulo II referido a la empresa, se contempla que a esta corresponde contratar servicios de mantenimiento constructivo, jardinería, limpieza y otros de similar naturaleza a trabajadores de la entidad, para que los realicen fuera de su jornada laboral, en actividades distintas a las definidas en sus contratos de trabajo. Es necesario reflejar en el Convenio los servicios que se pueden realizar y anexarlos al contrato económico.

En cuanto al artículo 24.1 que aborda el pago por alto desempe-

ño, hay que anexar al CCT su reglamento.

Respecto a la Resolución 124/2021 sobre los nuevos destinos de las utilidades retenidas, es preciso anexar al CCT el reglamento aprobado, previa consulta con los trabajadores, el Fondo para financiar la adquisición y la construcción de viviendas; el Fondo para financiar la estimulación moral y material a trabajadores y a colectivos laborales; y el Fondo para la retribución a los trabajadores en las actividades de investigación y desarrollo de las entidades cuyos productos se basan en el conocimiento y ciclos de producción a largo plazo.

Otro asunto a tener en cuenta en las actualizaciones de los Convenios se refiere a los trabajadores que tienen derecho a recibir utilidades, lo que se aclara en el Resuelve Sexto de la Resolución no. 56 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En este se tienen en cuenta las situaciones siguientes. Asistir a cursos de capacitación a tiempo completo por decisión de instancias superiores o por necesidades de la producción y los servicios; actuar como juez lego en los tribunales populares; como autoridad electoral no profesional o movilizado para desempeñar funciones durante el desarrollo de los procesos electorales; ser convocado a movilizaciones militares, o ante desastres naturales, tecnológicos o sanitarios; proceder como auditor

en la comprobación nacional al control interno; el disfrute de la licencia de maternidad pre y posnatal de la madre trabajadora; encontrarse de vacaciones anuales pagadas, y otras situaciones que se determinen por el jefe de la entidad de común acuerdo con la organización sindical en cuyo caso se considera para la distribución el tiempo trabajado.

También se anexa al CCT el reglamento, previa consulta a los trabajadores, del contenido del Resuelve Séptimo de la Resolución: no. 56/ 2021, donde se precisa que el jefe de la entidad, previo análisis en el consejo de dirección y de común acuerdo con la organización sindical a ese nivel, aprueba el pago por la distribución de utilidades a los trabajadores que han sido sancionados por indisciplina durante el año, con excepción de las medidas que se aplican cuando la violación es considerada grave en los reglamentos disciplinarios.

Se impone también modificar la estructura y funcionamiento de la comisión negociadora del Convenio para atemperarla a las transformaciones en el escenario laboral actual, principalmente en el perfeccionamiento y fortalecimiento de la empresa estatal socialista.

Se irán aprobando nuevas normas jurídicas, las cuales deben incluirse en el Convenio Colectivo de Trabajo. | Redacción Nacional

portafolio

Se debe conocer

Negociación: Es un proceso que incluye la participación de dos o más partes con intereses comunes y en conflicto, que voluntariamente se reúnen para presentar y discutir.

Negociación colectiva: Es el procedimiento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para las responsabilidades, beneficios mutuos y para el cumplimiento de los deberes y derechos de uno y otro.

Lineamientos generales: Documentos metodológicos que enuncian la política laboral a tener en cuenta en la negociación colectiva, las directrices generales que orientan, sugieren los aspectos y particularidades para una rama, sector o actividad y que sirven de guía a las partes para elaborar el Convenio Colectivo de Trabajo.

Convenios Colectivos de Trabajo: En el capítulo XIV artículo 181 del Código de Trabajo se expresa que por el Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, la organización sindical, y de la otra parte, el empleador, acuerdan lo concerniente a las condiciones de trabajo y la mejor aplicación y exigencia de los derechos y obligaciones recíprocos que rigen las relaciones de trabajo y el proceso de trabajo en la entidad. En el artículo 182 se precisa que las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo deben contener las especificidades de la entidad sobre los deberes y derechos que asumen las partes para el cumplimiento de la legislación, y cuando resulta procedente, se basan en los lineamientos generales acordados entre el órgano, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional y el sindicato nacional correspondiente.

Comisión negociadora: Está integrada por miembros designados que son los representantes del empleador y de la organización sindical. Se deben incorporar: el especialista o técnico de organización y normación del trabajo, el especialista o técnico de Ciencia, Técnica e Innovación y Generalización. Además, miembros electos en asambleas de afiliados: trabajadores de prestigio, conocimientos y experiencia. Deben aparecer en actas y anexarse al CCT. Miembros asesores de las partes: director de capital humano, jurídico, director económico y especialista de Seguridad y Salud del Trabajo; se deben designar a otros integrantes, entre ellos, quien se ocupa del proceso de perfeccionamiento y/o transformación de la empresa estatal socialista y el que atiende la Tarea Ordenamiento en la entidad.

| fuente: Asuntos Laborales y Sociales CTC