

## 1.9. Convenio colectivo de trabajo

Elaborado con vigencia: 2014/2017

### INTRODUCCIÓN

El establecimiento de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) forma parte de las transformaciones que se operan en el proceso revolucionario cubano, atendiendo al carácter del trabajo y la participación de todos en este proceso. En la Ley 116 del 23 de diciembre de 2013 "Código de Trabajo", en su Artículo 181 se establece que en el CCT la organización sindical y el empleador acuerdan lo concerniente a las relaciones 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 de la entidad.

Lo estipulado en los CCT, según la Central de Trabajadores de Cuba tendrá que estar en concordancia con la legislación laboral y de seguridad social vigente, así como el resto de los lineamientos económicos y sociales. Sus efectos se extenderán a todos los trabajadores de la entidad donde se concerten, aunque la incorporación de los trabajadores se produzca después de dicha concertación e independientemente de que estén o no afiliados a la organización sindical.

En correspondencia con lo anterior, la dirección de la Universidad y del Buró Sindical, acuerdan el presente:

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

De una parte, la **Dra.C. Deysi Fraga Cedré**, Rectora de la UCP "Enrique José Varona" (UCPEJV), quien representa a la Institución y sus cuadros y que se consignan en lo adelante como la **Institución** y la **Dra.C. Juana María Borrego Lobo**, de la otra parte, Secretaria General del Buró Sindical de la UCPEJV, quien representa a los trabajadores y que se consignará en lo adelante como el **Sindicato**, reconocen la responsabilidad y representación con que concurren a este acto, a todos los efectos legales que proceden, declaran, convienen y hacen constar lo siguiente:

**Acordar las condiciones de trabajo, la aplicación y exigencia de los deberes y derechos de ambas partes que rigen las relaciones laborales en la universidad, a fin de impulsar el cumplimiento de los objetivos y tareas de trabajo y la misión estratégica, mediante la adecuada gestión institucional y la participación activa de los trabajadores.**

#### Capítulo I.- Disposiciones Generales

**Cláusula 1:** Antes de su aprobación final, ambas partes garantizarán la realización de un proceso de análisis profundo de este CCT en todas las secciones sindicales de la UCPEJV. Cualquier modificación (adición, supresión, etc.) será valorada y suscrita por ambas partes y aprobada en la Asamblea de Representantes de los trabajadores, incluyéndose los anexos correspondientes según concorra la necesidad.

Responsables: Institución y Sindicato

Fecha: octubre/2014

**Cláusula 2:** Una vez aprobado este CCT en asamblea de representantes de los trabajadores y suscrito por ambas partes, tendrá fuerza de ley y por tanto, será de obligatorio cumplimiento por ambas partes, quienes tendrán derecho de solicitar la aplicación de la ley ante incumplimientos de lo estipulado en este CCT por alguna de las partes.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 3:** Este CCT entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y por el término de tres años: 2014 - 2017.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

### **Capítulo II.- Trabajo Político-Ideológico**

**Cláusula 4.** La institución garantizará la realización de matutinos y de círculos de estudios en coordinación con los núcleos del partido para la preparación política – ideológica continua y actualización de todos los trabajadores.,

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 5.** La institución garantizará la preparación política en correspondencia con los resultados del diagnóstico en cada una de las áreas y partiendo de lo concebido en el Sistema de Trabajo Político Ideológico.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 6.** La institución garantizará que las acciones de superación y/o capacitación política – ideológica formen parte del plan de trabajo y desarrollo individual de los trabajadores.

El sindicato velará que todos los trabajadores asistan a las actividades planificadas, por los modos de actuación de los trabajadores y por los resultados obtenidos en la evaluación.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

### **Capítulo III.- Preparación para la defensa**

**Cláusula 7.** La institución garantizará el aseguramiento docente y logístico de las actividades de preparación para la defensa (PPD) según el plan elaborado.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 8.** La institución garantizará la PPD en correspondencia con los resultados del diagnóstico o la situación que se dé en cada una de las áreas.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 9.** La institución garantizará que las acciones de superación y/o capacitación de PPD formen parte del plan de trabajo y desarrollo individual de los trabajadores.

El sindicato velará que todos los trabajadores asistan a las actividades de preparación para la defensa que se planifiquen y por los resultados obtenidos en la evaluación de los trabajadores en este aspecto.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

### **Capítulo IV.- Proceso Docente Educativo**

**Cláusula 10.** La institución garantiza que la organización del proceso docente educativo se realice teniendo en cuenta la categoría docente y científica de los profesores.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 11.** La institución garantiza la entrega pedagógica, así como el control de los indicadores de eficiencia que miden los resultados del proceso docente educativo en correspondencia con la misión de la universidad.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 12.** La institución garantiza el transporte, las condiciones de las aulas, laboratorios y otros ambientes, así como los materiales docentes y de oficina necesarios para que el proceso se lleve a cabo con la calidad requerida, según las normas de distribución aprobadas al afecto.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 13.** La institución garantizará que las acciones de superación y/o capacitación formen parte del plan de trabajo y desarrollo individual de los trabajadores y de la evaluación de sus resultados según lo establecido.

El Sindicato velará que todos los profesores cumplan con el horario docente y con los indicadores de eficiencia.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

#### **Capítulo V.- Trabajo Metodológico**

**Cláusula 14.** La institución garantizará la elaboración del plan metodológico que responda a los objetivos estratégicos de la universidad, los resultados de la evaluación individual y colectiva, así como el protagonismo y conocimiento de este plan por todos los profesores.

Responsable: Institución  
Fecha: septiembre (2014-2017)

**Cláusula 15.** La institución garantizará la preparación metodológica de todos los profesores una vez al mes, los días de facultad.

Responsable: Institución  
Fecha: una vez al mes

**Cláusula 16.** La institución garantizará otras actividades metodológicas para la preparación de profesores y directivos.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 17.** La institución garantizará el control del trabajo metodológico con visitas a las facultades, visitas a las filiales, visitas a los colectivos de carrera, de disciplina y de año.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 18.** El sindicato velará por la asistencia de todos los trabajadores a las actividades metodológicas planificadas, así como resultados eficientes en los indicadores relacionados con el proceso docente educativo.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

#### **Capítulo VI.- Trabajo de Investigación**

**Cláusula 19.** La institución garantizará la elaboración y ejecución del plan de desarrollo para los aspirantes a doctores en el período establecido, así como para especialidades y maestrías.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 20.** La institución garantizará los profesionales para realizar tutorías y oponentías de tesis, así como para participar en los tribunales de talleres de tesis, predefensas y defensas.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 21.** La institución garantizará la liberación de los aspirantes a doctores en condiciones de defender la tesis doctoral, para su cumplimiento en el período establecido.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 22.** La institución garantizará la elaboración del plan de superación y/o capacitación y el pago de acuerdo al salario que devenga el profesor o directivo liberado.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 23.** La institución garantizará la introducción de los resultados de investigaciones en función del perfeccionamiento de los procesos universitarios.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 24.** La institución garantizará la divulgación y preparación de los docentes para el proceso de cambio de categoría, así como los profesionales para los tribunales y la ejecución del proceso acorde con la legislación vigente.

El sindicato garantiza la asistencia de todos los profesores a las actividades planificadas y una adecuada disciplina laboral en todos los procesos en función de la legalidad de estos.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

### **Capítulo VII.- Superación**

**Cláusula 25.** La institución garantizará la elaboración de un plan de superación único que abarca a trabajadores docentes y de apoyo a la docencia.

Responsable: Institución  
Fecha: anualmente

**Cláusula 26.** La institución garantizará el análisis trimestral del cumplimiento del plan de superación en los consejos de dirección de cada área. Los resultados de este análisis se presentarán en el consejo de dirección de la universidad para la toma de decisiones.

Responsable: Institución  
Fecha: trimestralmente

**Cláusula 27.** La institución garantizará los profesores para impartir la superación de diplomados, especialidades, maestría y doctorados.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 28.** La institución garantizará que las necesidades de superación de los trabajadores de apoyo a la docencia lleguen a la dirección de recursos humanos en el mes de enero para realizar las coordinaciones pertinentes y proyectar o solicitar los cursos de superación y/o capacitación.

Responsable: Institución  
Fecha: enero (2014-2017)

**Cláusula 29.** La institución garantizará la elaboración y ejecución del plan de superación de los cuadros y reservas a partir de las necesidades de superación expresadas en el diagnóstico y realizará las coordinaciones con las áreas para la realización de esta superación.

El sindicato garantiza la asistencia de todos los trabajadores a las actividades de superación y la estimulación a los resultados obtenidos.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

### **Capítulo VIII.- Extensión Universitaria**

**Cláusula 30.** La institución garantizará la elaboración y ejecución del plan de extensión universitaria en la universidad y en cada una de las áreas.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 31.** La institución garantizará un representante de extensión universitaria en cada área que tendrá la función de coordinar y colaborar en el desarrollo de las acciones de extensión con los estudiantes y trabajadores.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 32.** La institución garantizará el aseguramiento necesario para la realización de las actividades de extensión universitaria concebidas en el plan.

El sindicato garantiza la asistencia y participación de todos los trabajadores a las actividades de extensión planificadas.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha octubre: 2014-2017.

### **Capítulo IX.- Plan de Trabajo Individual**

**Cláusula 33.** La institución garantiza que el plan de trabajo individual esté elaborado en el mes de septiembre de cada curso escolar. Este debe responder al cumplimiento de la misión de la universidad.

Responsable: Institución  
Fecha: septiembre

**Cláusula 34.** La institución deberá tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo individual de los trabajadores docentes, los siguientes aspectos:

- Funciones del profesor universitario y de la categoría docente que ostenta.
- Categoría científica o título académico.
- Diagnóstico integral del profesor y resultados de la última evaluación.
- Indicadores de eficiencia determinados por los objetivos del MINED y la estrategia institucional (retención, promoción y asistencia de los estudiantes, calidad de las clases, entre otros)
- Indicadores de eficiencia de los trabajadores. (asistencia del docente, guardia obrera, entre otros)

Responsable: Institución  
Fecha: septiembre

**Cláusula 35.** La institución deberá tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo individual de los trabajadores de apoyo a la docencia, los siguientes aspectos:

- Funciones del Calificador de cargo.
- Resultados de la última evaluación
- Objetivos de trabajo como resultados a lograr en el curso.
- Indicadores de eficiencia establecidos (asistencia, puntualidad, guardia obrera, entre otros)

El sindicato garantiza que los trabajadores cumplan con eficiencia y eficacia su plan de trabajo individual y que sean evaluados y estimulados mensual, trimestral y anualmente, a partir de los resultados obtenidos.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

### **Capítulo X.- Evaluación del desempeño**

**Cláusula 36.** La institución garantiza que la evaluación del desempeño se realice mensual, trimestral y anual a cada trabajador docente y de apoyo a la docencia.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 37.** La evaluación individual la realiza el directivo que certifica el salario del profesor con los criterios de los directivos donde el trabajador desempeña alguna otra actividad, oído el parecer de la organización sindical de base.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 38.** Los profesores evaluados de regular por una sola vez se les mantienen la estimulación que venían recibiendo.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 39.** Los profesores que son evaluados de mal o no se evalúan pasan al salario mínimo o salario escala. Si reinciden, se envían a pasar cursos de superación para la ratificación de la categoría docente o se declaran no idóneos.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 40.** La evaluación de los trabajadores de apoyo a la docencia se realizará teniendo en cuenta los siguientes rubros.

- Cumplimiento de las recomendaciones de la evaluación del desempeño anterior
- Cumplimiento de los objetivos del plan individual como resultados en el desempeño y la realización del trabajo con eficiencia, calidad y productividad requerida.
- Cumplimiento de las normas de seguridad y salud del trabajo
- Uso y cuidado de los recursos materiales, fundamentalmente los portadores energéticos, de los equipos electrónicos y medios de protección.
- Cumplimiento del plan de capacitación y desarrollo individual.
- Disciplina laboral.

- Relaciones interpersonales

Los evaluados de regular y mal por problemas de idoneidad demostrada en el desempeño, son declarados no idóneos a través de los comité de experto de cada área.

El sindicato garantiza que los trabajadores sean evaluados y estimulados mensual, trimestral y anualmente, a partir de los resultados obtenidos, así como que los trabajadores que reclaman sean atendidos por las instancias competentes.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

### **Capítulo XI.- Disciplina Laboral**

**Cláusula 41.** Se entenderá como Disciplina Laboral la asistencia y puntualidad al trabajo y a actividades planificadas, el aprovechamiento de la jornada laboral y su calidad y el cumplimiento de las indicaciones de los jefes institucionales, teniendo en cuenta para ello los aspectos normados, las condiciones, circunstancias y recursos de que se dispone.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 42.** La observancia de la disciplina laboral es obligación individual y colectiva de todos los trabajadores, sin excepción. La Institución está facultada tanto para estimular moral y materialmente los éxitos y resultados destacados en el trabajo como para la aplicación de medidas disciplinarias a quienes violen la disciplina laboral. Reconociéndose como autoridades facultadas a los efectos los Vicerrectores y Decanos.

Será una responsabilidad compartida de ambas partes (institución y sindicato) la labor educativa y preventiva con aquellos trabajadores que incurran en incumplimientos, utilizando para ello diversos procedimientos.

La Administración aplicará medidas disciplinarias en correspondencia con la Ley 116 del 23 de diciembre de 2013 "Código de Trabajo ", su reglamento Decreto 326 del 12 de junio del 2014 "Reglamento del Código de Trabajo ", así como el Reglamento Ramal e interno.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 43.** La Institución debe asegurar que el trabajador conozca bien el contenido de su ocupación o cargo con el propósito de que cumpla con la actividad que desempeña con eficiencia, alcanzando los requisitos de calidad e idoneidad; mantenerlo sistemáticamente informado del cumplimiento de sus obligaciones laborales y asegurar el disfrute de los derechos reconocidos por la Ley.

El Sindicato velará porque los trabajadores cumplan con sus obligaciones en el desarrollo de estas relaciones de trabajo y cumplirá su papel de representante de los trabajadores.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 44.** El descuento al personal docente se hará por horas no trabajadas, sobre la base de que los profesores tienen horario abierto y se rigen por el plan de trabajo individual a cumplir periódicamente. Se descontará no sólo por la docencia no impartida, sino también por las actividades fijas afectadas, entendiendo por tal aquellas que planifica la Institución con fines docente - educativos, actividades metodológicas y científicas, previamente planificadas y a las que asisten todos los docentes o parte de ellos.

El personal no docente cumplirá un horario de 8 horas diarias para un total de 190.6 horas mensuales. El horario queda establecido por decisión administrativa por área de la siguiente manera:

- Rectoría y Vicerrectorías 8 a 12 – 1:00 a 5.00
  - Facultades 8 a 12 – 1:00 a 5.00
  - Residencia estudiantil 24 x 72
  - Grupos de Seguridad y Protección. 12 x 36
  - Cocina comedor – Personal de servicio, admón. 12x 36
- y técnicos 8 horas diarias
- 5.30am a 2.30pm (incluye el horario de almuerzo) para el almacén de alimentación del Comedor H 10, atendiendo a sus características.
  - Trabajadores docentes horario abierto.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 45.** La justificación de una ausencia no exonera del descuento, pero sí de la medida disciplinaria, la cual puede aplicar la dirección institucional en los casos de injustificación grave o reiterada, según corresponda, a tenor con el reglamento disciplinario vigente. Es obligación del trabajador la justificación inmediata de la ausencia ante su jefe inmediato, así como tomar las medidas necesarias, siempre que sea posible, para que no se incumplan las tareas. Considerándose abandono del puesto de trabajo, a partir de las 72 horas sin que el trabajador haya presentado una justificación previa.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 46.** En caso de compañeros que sustituyan al que se encuentra ausente, se considerará tiempo de trabajo voluntario aquellas horas dedicadas a dicha sustitución.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 47.** La Institución tendrá en cuenta, al elaborar los planes de trabajo individuales de los dirigentes sindicales, la disponibilidad de tiempo para desarrollar sus funciones en correspondencia con el contenido de ellos. El Sindicato controlará el cumplimiento de esta medida.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 48.** El Sindicato congeniará con la institución los momentos de realización de las actividades sindicales, de forma tal que se garantice la asistencia de los trabajadores sin afectar el cumplimiento de las tareas laborales.

Responsable: Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 49.** La Institución garantizará que las tareas que se le asignen a las mujeres trabajadoras puedan ser cumplidas sin afectación de las responsabilidades que tengan para con su familia y para su condición de mujer, estableciendo con ellas compromisos al respecto o conviniendo determinados ajustes a su trabajo, si se requiere, sin afectar el contenido de la labor que deben desempeñar. El Sindicato se mantendrá informado y velará por el cumplimiento de esta acción.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 50.** La Institución facilitará y apoyará al Órgano de Justicia Laboral de base (OJLB) de la UCP “Enrique José Varona” para que puedan desarrollar su labor con eficiencia y calidad.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 51.** La Institución, a solicitud del trabajador, puede, excepcionalmente, considerar como vacaciones pagadas las ausencias de los trabajadores por asuntos personales impostergables. A los trabajadores que se incorporen al cuidado de los exámenes especiales de agosto y otras tareas de inicio del curso escolar, se les restituirán los días de vacaciones que ocupen en esas actividades en cualquier momento que lo necesiten, previo aviso. El Sindicato conocerá de estos ajustes, pudiendo emitir criterios que modifiquen las decisiones tomadas.

a) A todos los docentes se les debe planificar sus vacaciones, invariablemente, según el calendario escolar aprobado. A los trabajadores de Apoyo a la Docencia se les planificar 12 días hábiles cada 5½ meses o 24 días hábiles cada 11 meses, preferiblemente. La propuesta será presentada a la Asamblea de Trabajadores del área para su aprobación en el mes de septiembre, según corresponda por Sistema de Trabajo. Tras su aprobación por la asamblea la misma deberán ser respetada por la administración.

b) Todos los trabajadores de la Universidad que deseen viajar al exterior por asuntos particulares podrán hacer uso del tiempo de vacaciones planificado, sin necesidad de solicitar autorización a la Rectora.

c) Si por razones humanitarias, algún trabajador desea viajar y no cuenta con el acumulado de vacaciones requerido, deberá presentar una solicitud argumentada a la máxima autoridad de la institución a través de su Jefe de Área.

d) Todo trabajador con necesidad de viajar al exterior por asuntos particulares, que además de las vacaciones planificadas, precise de un tiempo de Licencia No Retribuida (LNR), deberá presentar su solicitud por escrito a la máxima autoridad de la institución.

e) Una vez vencidos el tiempo de vacaciones acumuladas y el periodo de LNR aprobado por la máxima autoridad de la institución, sin que el trabajador se reincorpore a su labor, la administración da por terminada la relación laboral.

Responsable: Institución, Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 52.** Los trabajadores docentes que tienen horario abierto y se paga por resultados del trabajo deben firmar, independiente de la categoría docente y científica, el registro de asistencia en los casos de docencia directa y asistencia a reuniones. El resto de la certificación de su salario se verifica por los reportes de asistencia (tutorías, proyectos, superación) y resultados del trabajo planificado en el plan de trabajo individual mensual

Los trabajadores que doblen turno (12 horas) se pagan por horas extras en el servicio.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

## **Capítulo XII.- Protección Física**

**Cláusula 53.** La Institución garantizará el carné a cada trabajador, organizará y controlará el acceso a comedores, ómnibus y demás áreas de la universidad.

El Sindicato apoyará el cumplimiento por parte de todos los trabajadores de lo establecido para la regulación de los accesos a las diferentes áreas, las que se considerarán en todos los análisis y se

tomará en cuenta su cumplimiento para la evaluación de la disciplina laboral; así como el cumplimiento de los planes de medidas de seguridad y protección adoptados en las distintas etapas.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

### **Capítulo XIII.- Atención al hombre**

**Cláusula 54:** Ambas partes tienen la obligación de velar por la continuidad de la optimización del proceso docente-educativo, como elemento esencial de la política educacional y, en particular, de la concepción revolucionaria de atención al hombre. La Institución y el Sindicato elaboraron un programa de estimulación moral y material para dar cumplimiento a los establecido al efecto.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 55:** La Institución tiene la obligación de garantizar las condiciones mínimas indispensables de iluminación, ventilación, baños, agua para beber y limpiar, seguridad de los locales, entre otras, en la medida que los recursos materiales lo permitan o realizando las gestiones que sean necesarias.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 56:** La Institución garantizará condiciones de trabajo seguras e higiénicas, adoptará las medidas necesarias para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y cumplirá las disposiciones legales establecidas en esa esfera y en seguridad social.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 57:** El Sindicato exigirá a la Institución que garantice las condiciones de trabajo seguras e higiénicas y que los trabajadores reciban los demás beneficios que se deriven de la legislación en la esfera de protección e higiene del trabajo. Cuando los recursos o el personal encargado sean deficientes o insuficientes para garantizar el cumplimiento de lo que se deriva de esta cláusula, el Sindicato impulsará un movimiento de participación organizada de los trabajadores para contribuir a resolver o aliviar la situación.

Responsable: Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 58:** Ambas partes garantizarán, a través de variadas vías, la atención de los familiares de los trabajadores en el extranjero por períodos largos.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 59:** Ambas partes tienen la obligación del desarrollo cultural y deportivo de los trabajadores apoyando y desarrollando actividades dirigidas a este fin.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 60.** La institución en cada área debe elaborar, ejecutar y controlar trimestralmente en la reunión del consejo de dirección el programa de estimulación moral y material.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 61.** La institución a partir de los programas elaborados confecciona el plan general incrementando las actividades de estimulación y atención que considere, a partir de las posibilidades reales y garantizando su control, cada tres meses en el Consejo de Dirección de cada área y de la universidad.

El Sindicato desarrollará un movimiento político emulativo para estimular a los mejores trabajadores y garantizará por la vía de la divulgación la participación de todos los trabajadores en las actividades de estimulación y se tomará en cuenta su cumplimiento para la evaluación de la disciplina laboral a nivel individual y colectiva.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

#### **Capitulo XIV.- Aspectos generales de la política laboral y salarial**

**Cláusula 62.** La Institución garantizará la creación del Comité de Ingreso para la selección, orientación y contratación de las personas que optan por ingresar al centro, a partir de la constatación de la idoneidad formal y demostrada en el establecimiento de relaciones laborales con la universidad.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 63.** La Institución garantizará la creación del Comité de Experto por las áreas y a nivel de universidad con el fin de realizar la evaluación de la idoneidad demostrada en el desempeño, establecidas en los momentos de evaluación y al finalizar los periodos a prueba.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 64.** La institución establece 90 días como período a prueba y 180 en las áreas de comedores y ocupante de plazas de Agente de Seguridad y Protección.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 65.** La institución (Departamento de Recursos Humanos) realiza mediante visitas especializadas el muestreo sistemático de hojas de firma para el control de la legalidad del pago.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 66.** La institución (Departamento de Recursos Humanos) realiza el muestreo sistemático y la conciliación de plantilla, pre nóminas y expedientes laborales para el control de la legalidad del pago.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 67.** La institución (Vicerrector de Economía y Servicios, Director Económico y jefe de Departamento de Recursos Humanos) muestreo mensual de las nóminas.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 68.** La institución garantizará como fecha fija de pago el día 7 de cada mes, establece como cierre de nómina la última semana del mes y se pagará mes vencido. El pago del mes de julio y de las vacaciones se acordará en asamblea de representantes, a partir del Calendario Escolar vigente El Sindicato controlará y evaluará de forma sistemática el cumplimiento del sistema de pago.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 69.** La institución cumplirá lo establecido para la contratación del personal indeterminado y determinado. Sólo se establecerán contratos eventuales en los siguientes casos:

- Contratos de profesor a tiempo parcial para la docencia directa.
- Otros casos excepcionales por necesidad de la institución, autorizados por el Rector o el Vicerrector Económico.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 70.** La institución elaborará su estructura y sólo la modificará si existe la necesidad. Se mantendrá o ajustará la plantilla teniendo en cuenta el completamiento de esta.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 71.** La institución realizará los despachos de planificación de los recursos humanos en los meses de (junio – julio) Junio: 1ra quincena (filiales, RH y Cuadros) y 2da (facultades, RH y Cuadros). Las precisiones de las necesidades pendientes se realizan en la primera quincena del mes de julio donde se debe conocer la ubicación de todos los trabajadores para el curso próximo y debe estar garantizada la cobertura docente.

El Sindicato controlará el cumplimiento de estos cronogramas.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 72.** La institución establece los procedimientos para el establecimiento y ruptura de relaciones laborales, así como los movimientos internos de los recursos humanos para garantizar la cobertura en la docencia y los servicios

### **Establecimiento de relaciones laborales**

**Trabajadores docentes:** Son autorizados por la facultad, previa entrevista. El profesor presenta la solicitud al Departamento de Recursos Humanos, donde se separa la plaza y se remite al Departamento de Cambio de Categorías para determinar su índice académico (Secretaría General) y la categoría docente. Una vez terminado el proceso el trabajador con los documentos exigidos se presenta en el Departamento de Recursos Humanos para realizar el contrato.

**Trabajadores de apoyo a la docencia:** Presenta toda la documentación en el Departamento de Recursos Humanos y se presenta con el directivo o persona designada por este al Comité de Ingresos donde se realiza la entrevista y se elabora el contrato.

La institución debe garantizar que los movimientos internos, de los trabajadores de apoyo a la docencia y docentes por razones ajenas a la planificación, se solicitan al máximo directivo del área y lo tramita el administrador.

**Movimiento de dirigentes:** Se propone por parte del directivo inmediato superior con el modelo TS-05, este documento se entrega al Departamento de Recursos Humanos y esta lo tramita con el jurídico para que se elabore la resolución y sea aprobada por la rectora.

**Trabajadores para plazas por designación:** Se propone por parte del directivo inmediato superior mediante carta de propuesta este documento se entrega al Departamento de Recursos Humanos y esta lo tramita con el jurídico para que elabore la resolución y sea aprobada por la rectora.

La institución garantiza el recibimiento e instrucción de los trabajadores docentes y de apoyo a la docencia en el área y evalúa su desempeño. En el caso de los trabajadores de apoyo a la docencia se evalúa el desempeño en el período a prueba (idoneidad demostrada) para determinar si el trabajador puede realizar el contrato por tiempo indeterminado.

### **Ruptura de relaciones laborales**

Bajas de docentes de categoría principal: El docente en los meses de mayo – abril solicita por escrito la baja al jefe inmediato superior. En estos meses se realizan despachos individuales con las personas para conocer el porqué de su solicitud. En la primera quincena del mes de junio se realiza la asamblea de cierre para realizar el análisis final en todos los casos debe estar presente el partido y el sindicato. Posteriormente se elabora la lista de la facultad con las actas de los análisis realizados para que el Departamento de Recursos Humanos pueda conformar el expediente del área.

Bajas excepcionales de docente de categoría principal: Se realiza de la misma forma, pero este debe presentar los documentos que fundamentan la baja por excepcionalidad. El expediente conformado se presenta al Departamento de Recursos Humanos.

Las bajas o movimientos internos del resto de los trabajadores se solicitan al jefe inmediato superior y deben aprobarse por el máximo dirigente del área en un periodo de hasta 30 días hábiles, siempre y cuando se haya realizado la entrega correspondiente del cargo, previo análisis con el fin de conocer las causas. Posteriormente se tramitan por el administrador del área con el Departamento de Recursos Humanos.

En ninguno de los casos el trabajador puede esperar la baja en la casa. Para realizar esto debe estar debidamente justificada su ausencia al trabajo.

El Sindicato controlará el cumplimiento de esta medida.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 73:** La Institución establece 90 días como período de prueba, prorrogable hasta 180 días.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 74:** El Sindicato velará por el cumplimiento de los períodos a prueba establecidos y el tratamiento adecuado de los trabajadores en este período.

Responsable: Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 75:** La Institución y el Sindicato además de reconocer como cargos por designación los acordados por el MINED-SNTECD con fecha 8 de octubre de 2012, establece como puestos por designación en la Universidad los siguientes:

- Oficinista “A” de Decanos
- Choferes “D”
- Dependiente de almacén
- Balancista distribuidores

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 76:** El Sindicato velará por la aplicación de una política laboral adecuada con los puestos designados.

Responsable: Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017.

**Cláusula 77:** La Institución se responsabiliza con la reubicación de los trabajadores disponibles y de resultar imposible por la disponibilidad de plazas coordinar con la dirección de trabajo municipal para ello.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 78:** El Sindicato velará por que se cumpla la política establecida para la reubicación de los trabajadores.

Responsable: Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 79:** La Institución establece como régimen de trabajo 190.6 horas mensuales para todos los trabajadores, en el caso de los no docentes con pausa de una hora para almorzar.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 80:** El sindicato velará por que se cumpla lo establecido como régimen de trabajo y exigirá la alimentación adecuada de los trabajadores en el comedor.

Responsable: Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 81:** La Institución mantendrá un sistema de adiestramiento para los técnicos egresados de 2 a 3 años y habilitará un plan individual para cada adiestrado y designará un trabajador de experiencia para su atención.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 82:** La Institución cumplirá lo establecido para la contratación del personal indeterminado y determinado. Solo se establecerá contratos eventuales en los siguientes casos:

- Contratos a árbitros de juegos deportivos.
- Contrato a locutor de acuerdo a las necesidades de la Direc.de T.V. Educativa.
- Contrato a Diseñadores de Títulos.
- Contrato a Editor Redactor para la Revista Varona.
- Contrato por rendimiento, auxiliar de limpieza.
- Profesores adjuntos (Filiales Universitarias).
- Otros casos excepcionales a partir de las necesidades de la institución y autorizados por el Rector o el Vicerrector Económico.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 83:** La Institución garantizará una autoinspección en cada curso en materia de contratación de la fuerza de trabajo y tarjetas de SNC-2-25.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 84:** La Institución establece como puesto que no se debe abandonar hasta que no llegue el relevo y el pago por doblar turno.

- Agente de Seguridad y Protección.

- Encargada de Albergue.
- Instructor Educativo

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 85:** El Sindicato velará porque el límite de la Cláusula anterior sea de 12 horas como máximo y que se les garantice condiciones humanas y pago por concepto de doble turno.

Responsable: Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 86:** La Institución establece como área para pago de horas extras:

- El Organopónico.
- La Brigada de Mantenimiento
- Comedores H-10 y H-14
- Residencia
- Grupo de Seguridad y Protección
- Grupos electrógenos.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 87:** La Institución establece como regulación del pago de horas extras de 44 horas mensuales que deben mediar 48 horas obligatorias de descanso entre cada expresión de trabajo extraordinario.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 88:** La institución establece que el pago de horas extras solo abarcará puestos de producción y servicios en las áreas amparadas.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 89:** La Institución establece como protección especial a la mujer grávida que no se emplearán en actividades u oficios que afecten al normal desarrollo del embarazo.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 90:** La Institución establece el pago de los días feriados de conmemoración nacional en las áreas que por la importancia de sus servicios no pueden cesar.

- Comedores
- Residencia.
- Grupo de Seguridad y Protección.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 91:** La Institución establece como cierre de nómina la última semana del mes y se pagará mes vencido.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 93:** La Institución garantizará que las plazas vacantes definitivas o de nueva creación sean ocupadas preferentemente por personal disponible y las restantes se ponen en convocatoria por un término de 20 días, que las plazas con riesgo a menores de 18 años sean estibador y pintor.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 94:** La Institución establece que el personal a captar para trabajar por las características del objeto social de la universidad debe tener las siguientes condiciones:

➤ No haber cometido delitos, no asumir conductas que deterioren los valores que establece el Sistema Educativo Cubano.

➤ El personal que trabaja en las áreas de atención priorizadas (Comedor y Villa) con excepción de los que ocupen plazas de auxiliar de facilidades, jardineros y otras de servicios tendrán como mínimo 9no grado.

➤ Se pueden tener excepciones por la falta de personal

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

## **Capítulo XV.- Defensa y Protección Física**

**Cláusula 95:** La Institución organizará las actividades de la defensa, garantizará las condiciones imprescindibles para desarrollarlas e incorporará Brigada de Producción y Defensa del Centro o del área de Residencia según los intereses defensivos de la universidad, sobre la base del principio de que “prepararse para la defensa de la Patria es tarea de todos los trabajadores”.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 96:** La Institución organizará y controlará la guardia obrera estudiantil y garantizará las condiciones imprescindibles para que los trabajadores cumplan con dicha actividad.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 97:** El Sindicato apoyará la incorporación de los trabajadores que se incorporarán a la Brigada de Producción y Defensa del Centro, contribuyendo a que se divulguen y controlen las movilizaciones. Además, apoyará la participación de los trabajadores en la guardia obrero-estudiantil, las que se considerarán en todos los análisis y se tomará en cuenta su cumplimiento.

Responsable: Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 98:** Ambas partes acuerdan que la actitud de los trabajadores ante la defensa, incluyendo la guardia, se tendrá en cuenta para la evaluación anual y se considerará un elemento de idoneidad dentro del colectivo laboral.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

## **Capítulo XVI.- Trabajo voluntario y movilizaciones**

**Cláusula 99:** El Sindicato convocará a la realización de trabajos voluntarios con el objetivo de contribuir a la higienización de las áreas de la universidad en caso de inclemencias del tiempo, ciclones u otro fenómeno climatológico.

Responsable: Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 100:** La Institución determinará las tareas que considere necesarias y posible acometer, garantizando los materiales útiles de que dispone, proponiéndole al Sindicato las vías para ejecutar las tareas y las necesidades de trabajadores para realizarlas, así como el tiempo aproximado que se requiere para ejecutarlas. La Institución es responsable de gestionar meriendas para apoyar estas actividades extra-laborales.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 101:** El Sindicato determinará las convocatorias al trabajo voluntario de higienización y embellecimiento asociadas a fechas históricas como homenaje o saludo, las divulgará por diferentes y efectivas vías, estimulará la participación en ellos y establecerá compromisos, contribuyendo así a la labor ideo-política con los trabajadores.

Responsable: Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 102:** La Institución incluirá dentro de sus objetivos de trabajo la participación de los trabajadores con los estudiantes en el trabajo socialmente útil y movilizaciones, de acuerdo con sus posibilidades y capacidades físicas, contribuyendo al trabajo educativo y formativo de los estudiantes. El Sindicato apoyará con su labor dicha participación.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

## Capítulo XVII.- Movimiento Político

**Cláusula 103:** La institución implementará el reglamento para el movimiento político a partir de los acuerdos del 87 Pleno del Consejo Nacional de la CTC sobre la emulación socialista en el MINED de manera que se convierta en instrumento para estimular el esfuerzo, alcanzar resultados superiores en la docencia, la investigación, la superación y los servicios, así como el fortalecimiento de valores éticos y morales de los trabajadores en la formación inicial y permanente de los profesionales de la educación.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 104:** El Sindicato divulgará y promoverá el movimiento político entre todos los trabajadores, sobre la base del cumplimiento de las indicaciones conjuntas SINTECD - MINED; controlará y dará a conocer los resultados individuales y colectivos en los momentos que se acuerden por las partes, fundamentándose en una selección rigurosa y colegiada.

Responsable: Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 105:** La Institución facilitará la información y evaluaciones necesarias para efectuar los chequeos del movimiento político; estimulará los ganadores en lo moral y lo material, en la medida de los recursos disponibles y que se autoricen, y realizará las gestiones necesarias para ello.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 106:** Ambas partes acuerdan que el punto de partida o base de todo el movimiento político será el cumplimiento adecuado de lo establecido en el Plan de Trabajo Individual, en correspondencia con la categoría docente, grado científico o categoría ocupacional.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

### **Capítulo XVIII.- Asambleas de trabajadores**

**Cláusula 107:** La Institución garantizará su presencia en las asambleas de trabajadores, así como la información, datos y control que permitan realizar análisis profundos y objetivos. Colaborará con el Sindicato en su preparación, fijarán de común acuerdo la fecha y hora que permita el máximo posible de asistencia y puntualidad y determinarán el local que reúna las condiciones favorables para la realización de las mismas. Las asambleas de afiliados se realizarán en la primera semana de cada mes.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 108:** El Sindicato divulgará con suficiente antelación el día, hora, lugar y agenda de la asamblea de afiliados, garantizando la movilización de los trabajadores para lograr el quórum necesario. Se reconocerán las iniciativas previas y/o durante la asamblea por parte de las secciones sindicales y se priorizarán las respuestas o soluciones a los planteamientos de los trabajadores.

Responsable: Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

### **Capítulo XIX.- Actividad de la Cocina Comedor**

**Cláusula 109:** En relación con la cocina – comedor, son obligaciones de los trabajadores de las categorías administrativos, servicios y obreros, las siguientes:

a) Recibir productos alimenticios comprobando la cantidad y calidad que se consigna en el documento de entrega del almacén; elaborarlos y servirlos con estricto apego a las normas de consumo establecidas.

b) Garantizar la calidad en la elaboración de los alimentos a partir del estricto cumplimiento de las Cartas Tecnológicas de cada plato, así como el respeto de las Normas de Consumo establecidas para estudiantes, trabajadores y profesores albergados.

c) Controlar los recursos financieros y materiales puestos a su disposición.

d) Operar o, en su caso, dar el mantenimiento a las cámaras frías, refrigeradores, cajas de agua, bebederos y otros equipos de acuerdo con las normas establecidas.

e) Velar y mantener las condiciones higiénicas del y en el área de cocina comedor.

f) El cobro del almuerzo de los trabajadores será como mínimo con tres días de antelación según corresponda con el menú que se oferte.

Responsable: Institución  
Fecha: octubre: 2014-2017

### **Capítulo XX.- Transporte**

**Cláusula 110:** Se consideran obligaciones de las normas de transporte de los trabajadores de las categorías de técnicos docentes y no docentes, administrativos, servicios y choferes, las siguientes:

a) Velar por la explotación del vehículo, hacer uso adecuado del mismo, del combustible asignado y alertar oportunamente ante cualquier desperfecto técnico para su solución.

b) Tomar las medidas excepcionales y las debidas precauciones cuando se conduce a estudiantes y trabajadores.

c) Tramitar con las autoridades competentes o informar a los niveles correspondientes de las violaciones del tránsito en que han incurrido y de las medidas impuestas. En caso que a un chofer le sea cancelada la Licencia de Conducción por un período mayor o igual a los 6 meses, perderá su a la plaza.

d) Cumplir estrictamente lo establecido para la Reserva Militar de Transporte (RMT) en caso de situaciones excepcionales.

e) La Institución garantizará la recogida y el regreso de los trabajadores por un valor de 20 centavos.

f) El Sindicato garantizará un responsable en cada ómnibus que vele por la disciplina y el orden, así como que se encargue de la recogida de los 20 centavos.

g) La institución garantizará el recorrido del transporte obrero que satisfaga al mayor % de trabajadores.

h) El sindicato coordinará con la administración los ajustes en el recorrido del transporte obrero.

i) El valor del pasaje para los viajes de estímulo a los trabajadores a las playas del este, durante el periodo vacacional, ascenderá a 3 CUP.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017

## Capítulo XXI.- Actividades Económicas

**Capítulo 111:** Constituyen obligaciones relacionadas con las actividades económicas de los trabajadores de las categorías de técnicos, administrativos o de servicios, las siguientes:

a) Emplear en la elaboración del Anteproyecto de Presupuesto y los planes de mantenimientos e inversiones las metodologías, normas, directivas y parámetros que oficialmente hayan establecido los organismos facultados para ello.

b) La protección de la documentación económica o de otra índole, no propiciando que dé lugar a pérdidas extravió o deterioro de la misma.

c) Que los cobros de salarios por orden estén acompañados de la autorización del beneficiario.

d) Cumplir el procedimiento establecido para la devolución del efectivo por los gastos no realizados.

e) Cumplir lo reglamentado para el pago de estipendio a los estudiantes.

f) Aplicar los registros y modelos establecidos por el Sistema Nacional de Contabilidad y por las adecuaciones de los organismos superiores, así como mantener al día la contabilización de las operaciones.

g) Emitir órdenes de compras o de servicios cuando existan recursos financieros y se encuentren registradas en el control de disponibilidad de créditos presupuestarios.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 112:** Constituyen obligaciones en relación con el uso, control y cuidado de los de los Activos Fijos Tangibles (AFT) y Medios en Usos, de los trabajadores de las categorías de técnicos docentes y no docentes, administrativos y servicios, las siguientes:

a) Hacer el inventario de los AFT o actualizarlo de acuerdo con lo establecido en el Sistema Nacional de Contabilidad.

b) Realizar los movimientos de los AFT dentro o fuera de la unidad a que están asignados, previa autorización y con la documentación establecida.

c) Cada trabajador será responsable por el control, uso y destino de los Activos Fijos y Medios en Uso del área de responsabilidad material, asignada previamente por acuerdo entre la institución y el sindicato

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 113.** La institución garantiza la entrega a todos los trabajadores de la tarjeta magnética para el cobro de su salario, así como de las orientaciones básicas para su uso, cuidado y gestiones en caso de pérdida o deterioro. Siendo un requisito, su tenencia, para los que opten por incorporarse a la institución.

El sindicato garantiza que los trabajadores cuiden de la tarjeta que le entregó la institución y que ante cualquier situación con esta tarjeta la ventilen con el banco y paguen los cinco pesos moneda nacional en caso de pérdida.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017

## **Capítulo XXII.- Innovaciones y Racionalizaciones**

**Cláusula 114:** La institución y la ANIR exigirán la elaboración de planes temáticos y banco de problemas, mediante la correspondiente integración, orientación y perspectiva del trabajo a acometer.

Responsable: Institución y Sindicato (miembro del buró sindical que atiende la ANIR)

Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 115:** La institución se responsabiliza con crear las posibilidades, los medios, instalaciones y recursos necesarios para la investigación y comprobación de las propuestas, velando por la correcta aplicación de lo establecido.

Responsable: Institución

Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 116:** La institución presentará el banco de problemas, así como, el plan temático del centro para aprobarlos en asambleas con los trabajadores.

Responsable: Institución

Fecha: inicio de año

**Cláusula 117:** La institución y la ANIR exigirán el cumplimiento de la ley que norma el pago en calidad de autores, transfiriendo el 2% a la ANIR Provincial en los casos establecidos.

Responsable: Institución y Sindicato (miembro del buró sindical que atiende la ANIR)

Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 118:** La institución y la ANIR controlarán el uso correcto de la cuenta del 20% según lo establecido.

Responsable: Institución y Sindicato (miembro del buró sindical que atiende la ANIR)

Fecha: octubre: 2014-2017

## **Capítulo XXIII.- Disposiciones finales**

**Cláusula 119:** Se controlará el cumplimiento de este Convenio Colectivo de Trabajo mediante chequeos semestrales y anuales y siempre que se considere necesario por las partes firmantes o la Comisión que se nombre al efecto.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: semestralmente

**Cláusula 120:** Se creará una Comisión Conjunta integrada por representantes de la Institución y el Sindicato, cuyo encargo será el control sistemático del cumplimiento de lo acordado en este Convenio y la información correspondiente a las partes. La composición numérica, ratificación o renovación de los integrantes de dicha comisión queda a consideración de las partes. Esta Comisión Conjunta no constituye un órgano de dirección, sino una estructura auxiliar de trabajo.

Responsable: Institución y Sindicato

Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 121:** En caso de que una de las partes lo considere necesario, le propondrá a la otra, la revisión total o parcial de este Convenio. Se consultará, obligatoriamente, a los trabajadores y se tendrán en cuenta sus opiniones o proposiciones fundamentadas. Las modificaciones se harán en correspondencia con los elementos que más se reiteren, por aprobación de la mayoría o por motivo de entendimiento de las partes.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 122:** A este Convenio podrán anexarse acuerdos sobre aspectos particulares de cada facultad o sección sindical, previa consulta y discusión con sus trabajadores y suscritos por los máximos responsables institucionales y sindicales correspondientes, los que a partir de su firma serán de obligatorio cumplimiento para las partes.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre: 2014-2017

**Cláusula 123:** Finalizando el período de vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo (octubre 2017), si las partes consideran que mantiene actualidad y no es necesario la elaboración de uno nuevo, podrán acordar su mantenimiento, precisando el nuevo período mediante un anexo.

Responsable: Institución y Sindicato  
Fecha: octubre2017.

Firmado en Ciudad Escolar Libertad, el día 19 del mes septiembre del 2014  
“Año de 56 de la Revolución”.