

SEGUIR BATALLANDO POR EL INGRESO.

Nuestra Universidad, como muchas otras del país, tiene una tendencia a la disminución de sus matrículas en cada curso escolar.

Esta tendencia es **multifactorial** y para nadie es un secreto que la solución no depende de acciones aisladas ni del accionar sistémico de una única entidad.

Sin embargo los trabajadores y principalmente el claustro docente no debe (ni es su intención) permanecer de "brazos cruzados" ante esta situación.

Innumerables acciones se realizan desde cada facultad para gestionar la matrícula en cada carrera.

Es evidente que los resultados no se han concretado. Nuestras carreras siguen teniendo un bajo índice de ingreso y casi ninguna cumple su plan anual.

Baste decir que la relación actual profesor-estudiante es de 2,44. Esto significa que en la Universidad existe un profesor para cada 3 estudiantes aproximadamente.

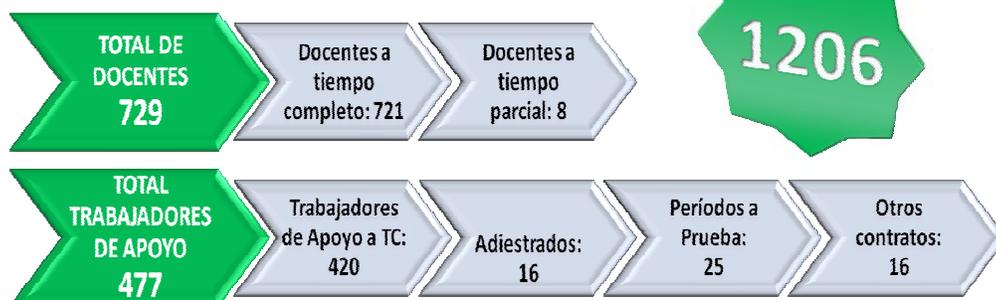
Si a la matrícula de pregrado le adicionamos la matrícula en el posgra-

do, la relación se incrementa a 9,1. Es un valor muy superior al anterior, pero dista aún del índice adecuado, a razón de 1 profesor por cada 14 estudiantes.

En fin, se debe continuar *batallando por el ingreso*, no hay otra alternativa, pueden parecer inútiles las acciones que hoy se realizan, pero eso sólo significa que se debe trabajar más intencionadamente por conseguir los resultados que se necesitan. De ello depende poder garantizar la continuidad de la obra educativa de la Revolución.

Dr.C. Enrique J. Gener Navarro

¿Cuántos somos?



EN PLANTILLA **1141**

NO EMPLANTILLADOS **65**

En este número:

SEGUIR BATALLANDO POR EL INGRESO.	1
¿CUÁNTOS SOMOS?	1
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (2DA. PARTE).	2
SECCIÓN: USTED PREGUNTA Y YO RESPONDO.	2
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (CONTINUACIÓN).	3
¿DE RISA? VIAJE NOCTURNO.	4
¿CÓMO APELAR ANTE LA IMPOSICIÓN DE UNA MEDIDA DISCIPLINARIA? (2DA.PARTE)	4

Convenios Colectivos de Trabajo (Parte 2)

¿CONOCE LOS ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA CONCERTACIÓN DE LOS CCT?

Se trató en el pasado mes de febrero el tema relacionado con las nuevas directivas del MINED para la concertación de los CCT.

Este mes se da continuidad al tema y se abordan los aspectos a considerar en su elaboración.

Se describen en este número cinco de estos aspectos:

1. **Eficiencia en la Gestión Económica.**
2. **Política Laboral y Utilización de la Fuerza de Trabajo.**
3. **Condiciones de Trabajo.**
4. **Salarios, formas y sistemas de pagos.**
5. **Atención integral al trabajador.**

EFICIENCIA EN LA GESTIÓN ECONÓMICA

- Reflejar los elementos fundamentales conteni-

dos en la planificación de la actividad de la entidad en correspondencia con su misión, objeto social y encargo estatal.

- Análisis y discusión de los indicadores principales de eficiencia educacional, cumplimiento de los Objetivos de Trabajo, los Planes de Producción y calidad de los servicios.
- Plan de Ahorro. Acciones que contribuyan al empleo racional de los recursos, disminución de gastos en los portadores energéticos, combustibles y lubricantes, entre otros.
- Reflejar los objetivos económicos, fuerza laboral a utilizar, presupuesto de gastos en atención al trabajador y otros que se estimen.
- Programación de las asambleas de afiliados y trabajadores como espacio principal de participación de todos en la gestión económica,

donde se informe mensualmente la ejecución del presupuesto o estado de cumplimiento del Plan Técnico Económico, así como el resultado de los indicadores de eficiencia.

- Definir la periodicidad de la evaluación del Plan de Prevención de Riesgos con los trabajadores, para evitar hechos de corrupción, delitos e ilegalidades.

POLÍTICA LABORAL Y UTILIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

- Definir los aspectos relacionados con la contratación laboral que sean de aplicación en el centro, especificando los casos en que procede el contrato por tiempo determinado. Cumplimiento de los Períodos de Prueba de cada ocupación o cargo, especificando la duración de éstos.
- Atención a trabajadores de nuevo ingreso, priorizando a los recién

USTED pregunta y YO respondo

Usted puede consultarnos acerca de cualquiera de los temas tratados en el actual número u otro tema de su interés.



Preguntas del mes anterior:

1

Tema más abordado:

Disciplina Laboral



Envíe su mensaje a:

drhh@ucpejv.rimed.cu

con el Asunto: CONSULTA AL BOLETÍN

¡Le contestamos en menos de 48 horas!

... viene de la página anterior.

graduados mediante el programa de acogida en el colectivo.

- Normas y procedimientos para el ingreso, permanencia, promoción e incorporación a cursos.
- Modificación del Contrato de Trabajo por posible reforma de las Cláusulas del CCT.
- Participación del sindicato en la elaboración de las reglas y procedimientos para determinar la Idoneidad Demostrada, requisitos, actitud de los trabajadores y su permanencia en el puesto de trabajo.
- Participación del Sindicato y la Administración en la realización de los estudios de Organización del Trabajo para determinar la estructura y plantillas en el cumplimiento del objeto social o encargo estatal.

CONDICIONES DE TRABAJO

- Organizar las horas de trabajo, descanso y pausas en la jornada laboral, a partir de la flexibilización y adecuación del horario, especificando el momento de entrada, salida y almuerzo dentro de lo regulado en la legislación vigente exigiendo su eficaz cumplimiento. Realizar ajustes internos en el diseño de organización escolar que propicie la creación excepcional de un horario

irregular para la madre trabajadora que posea hijos con enfermedades congénitas u otros problemas complejos, trabajadores discapacitados y otras causas que requieran un tratamiento según lo previsto en la legislación vigente.

- Aplicación de la legislación en relación al tratamiento laboral y salarial en las semanas de receso escolar Triunfo de la Revolución y Victoria de Girón.
- Creación de condiciones favorables para el desempeño de las diferentes funciones y para la realización de trabajo extraordinario. Mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo, adecuada ventilación, agua potable y servicios sanitarios accesibles.
- Determinación de las áreas o puestos de trabajo con riesgos laborales. Acciones a desarrollar.

SALARIOS, FORMAS Y SISTEMAS DE PAGO

- Participación del sindicato en la determinación de las fechas de pago, según términos establecidos. Definir de común acuerdo la fecha prevista para el pago de los trabajadores.
- Establecer los pagos adicionales por concepto de:
 - ⇒Nocturnidad
 - ⇒Horario irregular
 - ⇒Condiciones laborales

anormales

⇒Horas extras

- Precisar el mecanismo anual para el análisis con los trabajadores de los Sistemas de Pago en las empresas, definiendo su modificación cuando sea necesario.

ATENCIÓN INTEGRAL AL TRABAJADOR

- Calidad de la alimentación, variedad y precios de los alimentos que se ofertan en los comedores según las normas de consumo y la asignación de los productos.
- Condiciones en las que se elaboran los alimentos, seguimiento a la salud de estos trabajadores teniendo en cuenta la periodicidad convenida.
- Intencionar el trabajo para el mejoramiento de la transportación de los trabajadores de los centros e instituciones donde existe, en razón de la disponibilidad del parque de equipos.
- Condiciones para el desarrollo de la guardia obrera, definiendo el tiempo de realización, trabajos voluntarios, movilizaciones u otras que se requieran convocando racionalmente la fuerza a utilizar.
- Otros aspectos relativos a la atención al trabajador vinculados con la práctica y participación en actividades culturales, depor-

**VEA EN ESTE
NÚMERO EL
DETALLE DE LOS
CINCO
PRIMEROS
ASPECTOS
(Y CONTINUARÁ)**

tivas, recreativas u otras que se organicen.

En el mes de abril, se abordarán los restantes aspectos a considerar para la elaboración de los CCT.

Lic. Ana Ibis Salazar Vidal



Dirección de Recursos Humanos. Ciudad Escolar
Libertad, Marianao, La Habana.

Teléfono: 53-7-2605982
Correo: drrhh@ucpejv.rimed.cu

¿De Risa?

VIAJE NOCTURNO

Entran 2 chicos tarde al aula, y la maestra le dice a uno de ellos:

- Alumno, ¿por qué llegó tarde?
- Es que estaba soñando que viajaba por todas partes, conocí tantos países, y me desperté un poco tarde.
- ¿Y usted, alumno?
- ¡Yo fui al aeropuerto a recibirlo!

¿Cómo apelar ante la imposición de una medida disciplinaria? (2da. Parte)

El mes anterior se explicó cómo debe proceder un trabajador ante una inconformidad con una medida disciplinaria notificada. Se continúa ahora explicando lo que ocurre en la comparecencia convocada por el OJL.

En la comparecencia la comisión procede bajo la dirección de su presidente, a conocer la reclamación del trabajador y a practicar las pruebas admitidas; se levanta acta que forma parte del expediente, donde se consigna lo alegado por las partes, los testigos y se firma por los participantes.

Al acta se anexan los documentos y dictámenes admitidos durante la comparecencia.

La decisión de la Comisión se emite mediante escrito fundamentado, en un término de veinticuatro (24) días hábiles, contados a partir de su presentación, el que se notifica por escrito a las partes dentro de los tres (3) días hábiles posteriores,

pudiendo ratificar la medida inicial impuesta, exonerar al trabajador o modificar la medida por una de menor severidad.

Cuando la medida disciplinaria de separación del sector o actividad se modifica por la Comisión, por exoneración del trabajador o sustitución por otra medida de menor severidad, se suspende la ejecución de la medida administrativa y es de inmediato cumplimiento a partir de su notificación, con independencia de las inconformidades que pueden establecerse.

El trabajador o la autoridad facultada que impuso la medida disciplinaria, pueden solicitar un procedimiento de revisión ante el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección o el cuadro en quien estos deleguen, dentro del término de noventa (90) días naturales siguientes a la fecha de notificación del escrito con la decisión de la Comisión, los que teniendo en cuenta el criterio de

la organización sindical correspondiente, deciden lo que proceda dentro de los treinta (30) días naturales siguientes y la notifican dentro de los siete (7) días naturales posteriores.

La revisión procede cuando se conocen hechos de los que no se tuvo noticias antes, aparecen nuevas pruebas o se evidencia su ilegalidad, arbitrariedad improcedencia o injusticia notoria.

Los órganos de Justicia laboral se abstienen de conocer reclamaciones por inconformidad con la medida disciplinaria de separación del sector o actividad inicialmente impuesta o contra cualquier otra modificada por la Comisión o en revisión por el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección o el cuadro en quien estos deleguen.

Esp. Alina Rodríguez Domínguez