



## PRINCIPALES VIOLACIONES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE JOBABO, PROVINCIA LAS TUNAS.

### AUTORES:

**Esp. Gerardo Rojas Ramírez**  
Profesor Auxiliar Email: gerardorr@ult.edu.cu  
**MSc. René Pupo Peña**  
Profesor Auxiliar Email: renep@ult.edu.cu  
Universidad Las Tunas, Cuba

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Gerardo Rojas Ramírez y René Pupo Peña (2017): "Principales violaciones en la implementación de los convenios colectivos de trabajo en el municipio de Jobabo, Provincia Las Tunas", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (septiembre 2017). En línea:  
<http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/09/violaciones-convenios-colectivos.html>

### RESUMEN

El Convenio Colectivo de Trabajo es un documento para el uso cotidiano del centro donde se labora. Todos los trabajadores deben verse reflejados de alguna manera en el mismo. Para lograr este objetivo el dirigente sindical debe volcar en la realización del mismo todos sus conocimientos, habilidades y destrezas; desarrollar la creatividad e iniciativa desplegando siempre un trabajo consciente y sistemático. El Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte la organización sindical y de la otra parte, el empleador, acuerda 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.

Palabras claves: convenio, partes, voluntad, colectivo.

### INTRODUCCIÓN

Los convenios colectivos de trabajo tienen su aparición histórica en la sociedad capitalista en la que aún existen, por el decisivo papel que juegan en las relaciones laborales y son expresión del grado de potencia del movimiento obrero. En nuestro país, como consecuencia de las luchas obreras desatadas con posterioridad a la caída del dictador Gerardo Machado, se dictó el Decreto Ley 446 de 24 de Agosto de 1934 mediante el cual se estableció el convenio o pacto del trabajo, que debía ser inscripto e el registro de la entonces secretaría de trabajo, sin embargo los requisitos la forma y los efectos de tales convenios fueron previstos por el Decreto Ley No 798 de Abril de 1938, que en particular previa la prohibición de suscribir contratos individuales de trabajo cuando se tratara de trabajadores amparados en los contratos colectivos de trabajo.

Más tarde, mediante el DL. 3315 de 10 de Diciembre de 1941 se creó un procedimiento contradictorio para conocer de los conflictos entre patrones y obreros " a tal fin se constituía una comisión conciliatoria de carácter paritario y su gestión fracasaba, se invitaba a las partes para someterse a un laudo arbitral. Los acuerdos logrados dentro de este procedimiento se inscribían como normas colectivas de trabajo en el registro de pactos y convenios del ministerio de trabajo, pero el referido procedimiento fue declarado inconstitucional por la sentencia No 6 del Tribunal Supremo de fecha 11 de Marzo de 1943.

Los convenios colectivos de trabajo tuvieron rango constitucional a partir de lo previsto en el artículo 72 de la constitución de la república de 1940, el que reservó a la Ley su regulación y estableció su carácter vinculante a partir de este momento, el movimiento obrero se sintió fortalecido.

La Ley fundamental de 1959 también reconoció los Convenios Colectivos de trabajo, sin embargo se produjo un cambio legislativo en la regulación de los Convenios Colectivos de trabajo al promulgarse la Ley 1021 de 27 de abril de 1962 "Orgánica del Ministerio del Trabajo" que estableció, como competencia expresa de dicho Ministerio la de resolver en cuanto a las normas generales que han de observarse en la contratación colectiva de trabajo, así como disponer lo referente al sistema control y registro de los convenios colectivos que se pacten, de acuerdo a la Legislación vigente sobre la materia, años más tarde con la promulgación de la Ley 1022 de 27 de abril de 1962 mediante la cual se crearon los órganos de administración de justicia laboral se reguló entre otras cuestiones lo referente a la concertación de los contratos colectivos de trabajo y los pasos a seguir contradicciones entre lo establecido en el convenio y lo previsto en la Legislación.

La Ley No 1166 de justicia laboral, de fecha 23 de septiembre de 1964 al derogar de manera tácita la mencionada Ley 1022, derogó también la aplicación de los convenios colectivos de trabajo. Sin embargo gracias, a la Ley 1323 de organización de la administración central del estado, de fecha 30 de noviembre de 1976, se volvieron a implantar los convenios colectivos de trabajo al establecerse en el artículo 52 inciso q como una función de cada organismo de la administración pública cubana, la de acordar con los sindicatos nacionales los lineamientos generales que sirvan de base metodológica para los convenios colectivos de trabajo en el nivel de empresa. Esta norma tuvo inapreciable valor, pues desde 1974 los sindicatos trabajaron con los organismos estatales para que tanto en ellos como en la empresa y unidades presupuestadas se concertaran anualmente los convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, al no existir un cuerpo jurídico que regulara todo lo concerniente a dichos convenios, se presentaron dificultades en su concertación como fueron la negativa de algunas administraciones a concertarlos, y en los casos en los que existían no se chequeaban ni se exigía su cumplimiento.

El Decreto Ley No 67 de fecha 19 de abril de 1983 que derogó la referida Ley No 1323 también previó la concertación de los convenios colectivos de trabajo, pero era necesario llevar la laguna legislativa de los procedimientos para su elaboración, concertación y control de su cumplimiento, que permitiera ejecutar eficazmente el mandato del Decreto Ley 67.

Se promulgó, por tanto, el Decreto Ley No 74 de fecha 6 de agosto de 1983 que reguló lo relativo a los convenios colectivos de trabajo en nuestro país hasta la actualidad y cuyos principios esenciales sirvieron de base para conformar los postulados generales del convenio de trabajo.

La vida demostró que el texto Decreto Ley 74 necesitaba también cambios que se atemperaran mejor los nuevos tiempos, por ello el 1ro de abril del 2002 se dictó el Decreto Ley 229 que es aquel mediante el cual la administración de una entidad laboral, de una parte, y la representación sindical correspondiente, de la otra acuerdan las condiciones de las relaciones laborales de dicha entidad, a fin de impulsar la ejecución de los planes técnicos económicos mediante la gestión administrativa y el amplio desarrollo de la actividad e iniciativa de todos los trabajadores.

Por lo que me propongo el siguiente:

**Problema Científico:**

¿Cuáles son las causas que propician la elaboración defectuosa de los Convenios Colectivos de Trabajo en el Municipio de Jobabo?

Partiendo del siguiente problema me propongo los siguientes objetivos.

**Objetivo general:**

Demostrar las causas que propician la elaboración defectuosa de los Convenios Colectivos de Trabajo en el Municipio de Jobabo?

**Objetivos específicos:**

Caracterizar el procedimiento para la implementación de los convenios colectivos de trabajo en el sistema empresarial del municipio de Jobabo.

Analizar las principales deficiencias en la elaboración de los convenios colectivos de trabajo en el sistema empresarial en el municipio Jobabo.

**DESARROLLO**

El Convenio Colectivo de Trabajo es un documento para uso cotidiano del centro de trabajo donde se elabora todos los trabajadores deben de verse reflejado de alguna manera en el mismo para lograr este objetivo el dirigente sindical debe volcar en la realización del convenio colectivo de trabajo todo su conocimiento, habilidades y destrezas: desarrollar la creatividad e iniciativa desplegando siempre un trabajo consciente y sistemático.

El decreto ley 229 del 2002 norma la realización de los convenios colectivos de trabajo en nuestro país.

Existen aspectos fundamentales que se deben de tener presente en todo el proceso de elaboración revisión y control del convenio colectivo de trabajo de cualquier entidad, recordar que al concluir este documento el mismo adquiere fuerza de ley en el centro laboral, todos los trabajadores tendrán la obligación de cumplir lo establecido

en sus cláusula, por tanto, mientras mas integrantes del colectivo participen en sus diferentes casos, mas efectivo será el resultado. Los trabajadores se verán representados; comprenderán que realmente los principales problemas que afectan las relaciones laborales, individuales y colectivas en su centro están reflejados en el cuerpo de dicho documento y harán suyo el convenio.

## **PASOS LÓGICOS EN LA CONCERTACIÓN Y SUSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO (CCT).**

- 1- Reunión de las partes
- 2- Diagnóstico
- 3- Reunión de las partes por separado propuestas de cláusulas de CCT
- 4- Elaboración del Proyecto CCT por el ejecutivo sindical y dirigentes administrativos.
- 5- Circulación del proyecto.
- 6- Asamblea general de trabajadores para su discusión y aprobación.
- 7- Firma del CCT por las partes.
- 8- Revisión chequeo y control del CCT.

### **CAPITULO I**

**Artículo 1:** El Convenio Colectivo de Trabajo es el acuerdo concertado y suscripto por el representante de la administración de una parte, y la organización sindical correspondiente representación de los trabajadores, de la otra, a fin de establecer las condiciones de trabajo que regirán las relaciones laborales y colectivas, los derechos y obligaciones de las partes, así como impulsar la ejecución de los planes técnicos económicos mediante la gestión administrativa y el amplio desarrollo de la actividad e iniciativa creadora de todos los trabajadores.

**Artículo 2:** Las cláusulas DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO de cualquier otro documento de formalización de la relación laboral que contravengan los acuerdos adoptados en el CCT concertado en marco y con observancia de la Ley se consideran a todos los efectos legales.

**Artículo 3:** Las cláusulas del convenio contrarios a la Ley se consideran nulas a todos los efectos y carecen de valor legal.

**Artículo 6:** El convenio colectivo de trabajo se concerta por escrito.

### **CAPITULO II**

**Artículo 9:** El CCT contendrá entre otras las especificaciones sobre el, ingreso promoción y permanencia de los trabajadores en la entidad, el régimen de tiempo de trabajo y descanso, el programa de medidas de prevención de riesgo laborales, las condiciones de salario y la estimulación, la capacitación; las facilidades otorgadas a la organización sindical establecida en el Código de Trabajo, la relacionada con la incorporación a cursos seminarios y e otras actividades que se convoquen a fines a la superación en el desempeño de sus funciones y otros asuntos que se considere de utilidad para las partes, a fin de lograr mejor desempeño de las relaciones laborales.

**Artículo 10:** La elaboración de los CCT, se inicia con la presentación, por las partes, de los asuntos necesarios a convenir. El proyecto de CCT se elabora conjuntamente entre la administración de entidad laboral y la organización sindical correspondientes.

Una vez elaborado el proyecto se pone en conocimiento de los trabajadores a fin de que estos le analicen y emitan su criterio en la asamblea que se convoque para su discusión y aprobación en un período nunca inferior de 7 días ni superior a los 30 días posteriores a la circulación del proyecto, y según las características de la actividad que se realiza en la entidad.

**Artículo 11:** La discusión del proyecto del CCT en la Asamblea General de Trabajadores se efectuara conforme a la metodología establecida a tal fin por CTC.

**Artículo 12:** El CCT es suscrito por las partes luego de aprobado en asamblea de trabajadores, determinándose la fecha de entrada en vigor y el periodo de vigencia.

Para las modificaciones que las partes acuerden realizar al CCT se seguirá el procedimiento que, para su concertación, se establece en el presente DL no obstante, si las partes consideran que las modificaciones propuestas benefician a los trabajadores o no son sustanciales, se suscriben e informan al colectivo.

### **CAPITULO III**

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. Las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo contrarias a la ley, se consideran nulas a todos los efectos y carecen de valor legal.

Las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo son de obligatorio cumplimiento, aun para aquellos trabajadores que no sean integrantes de la organización sindical firmante o que hayan ingresado a la entidad con posterioridad a su concertación. El Convenio Colectivo de Trabajo para su validez, tiene que ser discutido y aprobado en asamblea de trabajadores. Las partes están obligadas a divulgar su contenido a los trabajadores y a la custodia del documento.

Las partes pueden acordar extender la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo a centros o áreas de trabajo fuera del lugar donde fue concertado, en cuyo caso pueden incluirse anexos donde queden incluidas las especificidades de cada lugar.

Las partes acuerdan el período de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, cuya duración no puede ser menor de un año ni mayor de tres años, sin perjuicio de que puedan prever cláusulas revisables en períodos menores.

Las partes pueden acordar la prórroga de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, por un límite que no exceda de la mitad del período para el cual fue pactado. Vencido el período previsto, las cláusulas que

garanticen los derechos esenciales de los trabajadores continúan vigentes hasta tanto se suscriba el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.

Las partes acuerdan la periodicidad con que comprueban el cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo, de cuyos resultados informan a los trabajadores en asamblea convocada al efecto.

Para resolver las discrepancias que surjan en el proceso de elaboración, modificación y revisión del Convenio Colectivo de Trabajo, así como en relación a la interpretación o cumplimiento de las cláusulas, las partes pueden acordar, luego de agotado el proceso conciliatorio, someterlo al procedimiento de arbitraje, conforme a lo previsto en el Reglamento de este Código.

En correspondencia con lo establecido en el artículo 187 del Código de Trabajo, las discrepancias de las partes pueden ser sometidas al procedimiento de arbitraje ante la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo. El jefe de la Oficina Nacional de Inspección del

Trabajo, una vez recibido el escrito de solicitud de arbitraje, presentado por las partes discrepantes, solicita a la organización sindical y al órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección correspondiente la designación de sus representantes para la integración del órgano de arbitraje.

El órgano de arbitraje recopila la información que resulte necesaria, en correspondencia con el asunto que origina la discrepancia. El órgano de arbitraje cita a las partes discrepantes para la comparecencia que debe efectuarse en un término de hasta diez (10) días hábiles a partir de recibida la solicitud. Si una de las partes no asiste, el proceso de arbitraje continúa.

En la comparecencia, el órgano de arbitraje escucha los argumentos de las partes, formula las preguntas necesarias y deja constancia mediante acta, anexando los documentos presentados, la que se firma por las partes y el órgano de arbitraje.

De ser necesario el esclarecimiento de algún asunto, el órgano de arbitraje dispone su investigación en el término de cinco (5) días hábiles siguientes a la celebración de la comparecencia.

La decisión del órgano de arbitraje es colectiva, se adopta por mayoría simple y se dicta en el término de cinco (5) días hábiles posteriores a la comparecencia, mediante escrito fundamentado, que se notifica a las partes, para su inmediato cumplimiento.

**Artículo 15:** Las partes comprobaron el cumplimiento del CCT, con la prioridad que acuerden, de cuyos resultados informaran a los trabajadores en asamblea convocada al efecto.

**Artículo 19:** El incumplimiento por las partes de las obligaciones ocurridas en el CCT, es sancionable de acuerdo con la legislación laboral y administrativa vigente, según la naturaleza del incumplimiento.

**Artículo 20:** El CCT termina por:

- a) Cumplimiento del término acordado por las partes.
- b) Por extinción o fusión de la entidad donde se aplica.

Después de haber realizado 8 visitas a las empresas, entrevistas con asesores jurídicos se detectó que las empresas que a continuación se mencionan tiene problemas en la confección de los CCT, así como falta de cláusulas entre otros como:

- 1- Empresa Agropecuaria
- 2- Unidad de Servicio
- 3- Empresa de Comunales
- 4- Dependencia Interna
- 5- Educación
- 6- Salud
- 7- Comercio
- 8- La pesca

Además de las regulaciones como:

- Incumplimiento de riesgo
- Plan de capacitación
- Plan de prevención
- La utilidad e importancia de la investigación.

Una participación más consciente de los trabajadores y la puesta en práctica del caudal de iniciativas del colectivo laboral, más la participación de estos en el proceso de discusión, aprobación y control del cumplimiento de los CCT.

Lograr la motivación por el trabajo de cada hombre y mujer en el proceso de la toma de decisiones y por favorecer el sentido de pertenencia a su centro de trabajo, así como asegurar una elevada organización del trabajo, y una adecuada atención al colectivo laboral.

Lo que se intenta demostrar con esta investigación

- Superar las actuales deficiencias en este vital instrumento y lograr que las visitas de trabajo tanto por la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social, como los Inspectores de la ONIT, prioricen el control de su existencia y desarrollo.
- Priorizar la revisión y actualización de los lineamientos generales, ya que este es el documento donde se establecen los procedimientos y principios que estarán presente para cada trabajador en el CCT convenio colectivo de trabajo.
- Continuar considerando al CCT como el documento legal de regular en forma armónica las relaciones laborales que se desarrollan en nuestras entidades y sus establecimientos, manteniendo el principio que deberes y derechos han de andar juntos en la aplicación de la política alcanzada con triunfo de la Revolución, la cual prioriza el mejoramiento constante de las condiciones de vida y de labor de los trabajadores.

- Lograr elevar la disciplina laboral, productiva, técnica, y seguridad y salud, junto con la protección del medio ambiente.
- Garantizar que cada sindicato diseñe, aplique y controle la estrategia de capacitación necesaria que le permita disponer de convenios colectivos de trabajo útiles e el propósito de cumplir con el objeto social de cada entidad.

### **Deficiencias**

- 1- No existe publicidad de los CCT.
- 2- Falta de obligatoriedad a permanecer en el puesto de trabajo hasta que llegue el relevo, en los casos de trabajadores que laboran por turno.
- 3- No se cumple con la guardia obrera.
- 4- Desconocimiento por parte de los trabajadores de deberes y obligaciones de los mismos.
- 5- No consta la atención de las trabajadoras en estado de gestación.
- 6- Incumplimiento de las cláusulas, no se notifica las partes responsables.
- 7- Los CCT no se encuentran en un área que sea factible revisar por los trabajadores.

### **Aporte teórico:**

Con este trabajo investigativo perseguimos ofrecer una herramienta que permita elaborar con eficacia el Convenio Colectivo de Trabajo en las entidades del municipio y solucionar las deficiencias detectadas durante la investigación, dándoles cumplimiento a lo regulado en el DL 229/2002, el cual norma la realización de los Convenios Colectivos de Trabajo de nuestro país.

### **CONCLUSIONES**

A pesar de las inspecciones realizadas por los inspectores de la ONIT, técnicos y especialistas de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social y de los dictámenes legales emitidos por los asesores jurídicos, las empresas estatales del municipio de Jobabo, incumplen con lo regulado en el DL 229/2002.

Lo que se propone demostrar con esta investigación:

- Superar las actuales deficiencias en este vital instrumento y lograr que las visitas de trabajo tanto por la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social, como los Inspectores de la ONIT, prioricen el control de su existencia y desarrollo.
- Priorizar la revisión y actualización de los lineamientos generales, ya que este es el documento donde se establecen los procedimientos y principios que estarán presente para cada trabajador en el CCT convenio colectivo de trabajo.
- Continuar considerando al CCT como el documento legal de regular en forma armónica las relaciones laborales que se desarrollan en nuestras entidades y sus establecimientos, manteniendo el principio que deberes y derechos han de andar juntos en la aplicación de la política alcanzada con triunfo de la Revolución, la cual prioriza el mejoramiento constante de las condiciones de vida y de labor de los trabajadores.

- Lograr elevar la disciplina laboral, productiva, técnica, y seguridad y salud, junto con la protección del medio ambiente.
- Garantizar que cada sindicato diseñe, aplique y controle la estrategia de capacitación necesaria que le permita disponer de convenios colectivos de trabajo útiles e el propósito de cumplir con el objeto social de cada entidad.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Derecho Laboral Cubano.....Teoría y Legislación.....TOMO I....Eulalia de la Caridad Viamontes G
- Ley 49.....Código de Trabajo.
- Decreto – Ley 229 de 2002.....Norma de realización de los Convenios Colectivos de Trabajo en nuestro país.
- Resolución 27 de 2002.....Reglamento del D/L, establece las regulaciones complementarias que deben observar los organismos de la Administración Central del Estado (OACE), los Órganos Estatales, Entidades Nacionales y restantes entidades, así como las atribuciones de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo (ONIT)
- Instrucción 5 de 2002..... Para el trabajo de la ONIT.