



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

LA VISIÓN DEL ISDi es:

- Un baluarte de la Revolución que participa de forma relevante en el desarrollo de nuestra sociedad socialista, con profesores y graduados, integrales y de excelencia, dentro de una universidad comprometida.
- Un centro que fortalece su papel rector en las ciencias técnicas, con excelencia en el desarrollo integrado de los procesos de gestión de la Universidad y una destacada contribución al desarrollo económico, sociocultural y ambiental del país.

De una parte: MCs. Sergio Luis Peña Martínez, Rector del Instituto Superior de Diseño (ISDi), acreditado mediante Resolución No. 22 de fecha 16 de febrero de 2012, dictada por el Ministro de Educación Superior, con todos los deberes y derechos inherentes al mismo, que en lo adelante se denominará **La Administración**.

De la otra parte, Licenciada Ariadna Doeste Albuerne, en su condición de Secretaria General del Buró Sindical del Instituto Superior de Diseño (ISDi), que en lo adelante se denominará **El Sindicato**.

Ambas partes, reconociéndose recíprocamente la personalidad y representación con que concurren a este acto de común acuerdo, a todos los efectos legales y al amparo del Decreto Ley No. 116, coincidiendo en que las partes actuantes no podrán suscribir otros convenios individuales en los que se establezcan condiciones distintas a las aquí pactadas, a todos los efectos legales que proceden, DECLARAN Y ACUERDAN: Poner en vigor mediante el presente documento el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO en los términos y condiciones siguientes:

CAPÍTULO I

DE LOS OBJETIVOS, ALCANCE, VIGENCIA Y DEFINICIONES.

CLÁUSULA1: El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene como objetivo precisar los deberes y derechos recíprocos que regirán las relaciones laborales entre la Administración y el Sindicato en representación de todos los Trabajadores a fin de impulsar la formación de las nuevas generaciones, mediante la gestión administrativa y el desarrollo de las funciones y actividades en general que corresponden a los trabajadores.

Regirán en la práctica el presente CONVENIO la realización por las partes con efectividad y eficiencia, los principales indicadores económicos, y objetivos políticos y sociales siguientes:

- a) El logro de la satisfacción de los Estudiantes a los cuales se les prestan nuestros servicios.
- b) La constante mejora y satisfacción de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores.
- c) Incremento constante de la superación cultural y técnica, el fortalecimiento Político e Ideológico de los trabajadores.
- d) Empleo de formas, métodos y estilos de trabajo mas efectivos encaminados a la elevación de la calidad del trabajo, el ahorro y control de los recursos, como parte de la lucha contra las ilegalidades, el fraude, la corrupción, el desvío de recursos y la formación de valores éticos y morales.
- e) Cumplimiento de las resoluciones del VI Congreso del Partido.
- f) Otros deberes y derechos.

CLÁUSULA 2: Las disposiciones contenidas en el presente Convenio serán aplicables a todos los trabajadores del Instituto Superior de Diseño y aquellos que se incorporen a laborar en la misma con posterioridad a su aprobación.

CLÁUSULA 3: Lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo tiene fuerza legal y será de obligatorio cumplimiento para Ambas Partes, las que estarán obligadas a su divulgación y custodia.

CLÁUSULA 4: **la Administración** reconoce al Buró Sindical como la única Organización representante, tanto individual como colectiva, de los trabajadores que laboran en el ISDi.

Por tanto, únicamente con **El Sindicato** se tratarán todos los asuntos que tuvieran relación con la aplicación e interpretación de las disposiciones de este documento legal y cuantas guarden relación con los trabajadores, sean o no afiliados al Buró Sindical.

CLÁUSULA 5: El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá un período de vigencia de 3 años contados a partir de la fecha de su concertación. Durante su vigencia podrá ser objeto de las modificaciones, adiciones o supresiones que convengan a ambas partes, o aquellas que se deriven de nuevas disposiciones legales que se emitan. Las modificaciones de que sea objeto se incorporarán al Convenio como anexos del mismo debidamente numerados y firmados por ambas partes; asimismo se procederá con el resto de los documentos que se estime necesario incorporar al Convenio.

CLÁUSULA 6: Una vez vencido el período de vigencia acordado, continuarán vigentes las estipulaciones que garanticen los derechos de los trabajadores, salvo pacto en contrario de Ambas partes, hasta que se suscriba el nuevo Convenio.

CLÁUSULA 7: Ambas Partes comprobarán el cumplimiento del Convenio con una periodicidad anual, dejando constancia documental de dicha revisión, y de los resultados informarán a los trabajadores en las asambleas de Afiliados que corresponda.

CLÁUSULA 8: Cuando se detecte por alguna de las partes el incumplimiento de cualquiera de las CLÁUSULA acordadas o surjan discrepancias durante la vigencia del Convenio, se procederá según lo establecido en el artículo 187 del Código de Trabajo y previsto en su Reglamento Capítulo XIV Procedimiento de arbitraje.

CLÁUSULA 9: El Convenio Colectivo de Trabajo terminará por las causales siguientes:

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

CLÁUSULA 10: Las CLÁUSULA de los contratos de trabajo o cualquier otro documento de formalización de la relación laboral que contravengan los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se consideran nulas a todos los efectos legales.

CAPITULO II

DE LOS DERECHOS Y FUNCIONES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

CLÁUSULA 11: **La Administración**, brindará el apoyo y las facilidades necesarias y de conformidad con la legislación laboral vigente, a los dirigentes y activistas sindicales así como a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral y de las Brigadas de Protección e Incendio, para incorporarse a cursos, seminarios y otras actividades a fines al desempeño de sus funciones.

Responsable: Directivo y Ejecutivos.

CLÁUSULA 12: **EL Sindicato**, ofrecerá con tiempo suficiente a la Administración, para su conocimiento, la planificación de capacitación sindical, a los efectos de las afectaciones de los dirigentes y activistas sindicales.

Responsable: Secretario General del Buró.

CLÁUSULA 13: la Administración garantizará que la organización sindical del centro tenga las garantías necesarias para el ejercicio de su gestión y en consecuencia, la Administración no puede trasladar a sus dirigentes, imponerles medidas disciplinarias, afectarlos en sus condiciones laborales, ni terminar su relación de trabajo por motivos del desarrollo de su gestión sindical, cuando esta se realice conforme con la ley y con el Convenio Colectivo.

Responsable: Directivos y Ejecutivos.

CLÁUSULA 14: la Administración favorecerá la labor sindical y reconoce sus derechos.

1. Representar a los trabajadores ante la Administración en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus afiliados, la protección de sus intereses individuales y colectivos y ante los órganos que dirigen los conflictos laborales a solicitud de aquellos.
2. Recibir información por parte de la Administración sobre el cumplimiento del Presupuesto y su gestión así como los resultados alcanzados por la Administración en el desempeño de sus funciones.
3. Propiciar la participación de los trabajadores en la dirección de la entidad, participar en la elaboración, ejecución y control del Presupuesto así como proponer medidas para el perfeccionamiento de su gestión, tanto de manera individual a través de las asambleas de afiliados o colectiva la que se canaliza a través de la organización sindical.
4. Educar a los trabajadores en la realización de su trabajo con eficiencia, calidad y productividad así como el cumplimiento de las normas de conducta y disciplina, el cumplimiento de las leyes y el cuidado de los recursos puestos a su disposición.
5. Exigir, controlar y participar en la introducción y el perfeccionamiento de medidas en el campo de la organización del trabajo, la seguridad social y el cumplimiento de la legislación laboral. Desarrollar programas preventivos que favorezcan la salud de los trabajadores.
6. Participar en el desarrollo del sistema de protección e higiene del trabajo
7. Participar con la dirección de la entidad en la elaboración y suscripción del Convenio colectivo de trabajo y controlar su cumplimiento.
8. Promover, atender y desarrollar la superación cultural e ideológica de los trabajadores.
9. Apoyar y cooperar en las actividades dirigidas a la superación técnica y formación profesional de los trabajadores.
10. Promover el desarrollo de la recreación y descanso de los trabajadores, así como su participación en actividades deportivas y culturales.
11. Organizar, promover e impulsar las tareas concernientes al trabajo sindical.
12. Participar en la investigación y análisis de las causas que originen accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e informar de los resultados a los trabajadores.
13. Contribuir a la elaboración de los planes promovidos por el movimiento de innovadores y racionalizadores y por las brigadas técnicas juveniles, para la introducción en la producción y los servicios de nuevas técnicas y soluciones.
14. Organizar la emulación socialista con el concurso de la dirección de la entidad, efectuar el análisis de sus resultados y decidir con el parecer de aquella, la entrega de estímulos individuales y colectivos.
15. Organizar el trabajo voluntario que resulte necesario.
16. Participar en el establecimiento o modificación de los horarios de trabajo.
17. Participar en la evaluación técnica de los trabajadores.
18. Asumir el proceso de elección de los trabajadores que integran los órganos de justicia laboral y librar las convocatorias a estos fines de acuerdo a lo estipulado.

19. Exigir el cumplimiento del disfrute por los trabajadores del derecho al descanso diario, semanal y vacaciones anuales pagadas.

20. Realizar inspecciones sobre el cumplimiento de la política de contratación laboral.

21. Realizar las asambleas sindicales.

22. Permitirle el acceso gratuito, previa coordinación, a los edificios, locales, construcciones, jardines, y otras instalaciones que integran el patrimonio de las partes para el desempeño de su trabajo y para las actividades de los trabajadores, dentro de las normas que al efecto están establecidas.

23. Otros derechos que le otorgue la ley.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA15: La Administración, propiciará la participación del Sindicato en los Consejos de Dirección o Administración en todos los niveles, informando su fecha con antelación.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA16: El Sindicato, garantizará la presencia de su representante en los Consejos de Dirección de forma activa.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA17: El Sindicato movilizará a los trabajadores en el cumplimiento de las actividades políticas e ideológicas que se programen en el Centro y por la Dirección de la Revolución, tales como:

- a) Pago del Día de Haber como aporte a la Patria.
- b) Ser Afiliado Sindical.
- c) Cumplir con el pago de la Cuota Sindical.
- d) Participar en los Trabajos Voluntarios convocados.
- e) Cumplir con la Guardia Obrera cuando se programen.
- f) Participar en Actividades Socio- Políticas Culturales.
- g) Participar en el Fórum de Ciencia y Técnica.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 18: El Sindicato organizará y convocará a los trabajadores para las movilizaciones en torno a las tareas que se asignen al Centro como parte de necesidades que se detecten por la dirección política de la sociedad, que requieran de esfuerzos urgentes, extraordinarios y para las cuales se necesiten personal con elevada capacidad de trabajo, alto nivel de conciencia política, humanista y fidelidad a la clase obrera y a la Revolución. La Administración garantizará los aspectos logísticos de la movilización.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 19: La Administración, de conjunto con el Sindicato, garantizará que el contenido de los trabajos voluntarios que produzca resultados tangibles y de apreciable importancia para el entorno laboral, resultados que no sean alcanzables como parte del contenido de trabajo habitual de trabajadores contratados por la entidad o que no hayan sido contratados por una falta de gestión, apreciable al criterio de la gran mayoría de los trabajadores. Cuando se convoque un trabajo voluntario masivo, la Administración, de conjunto con el sindicato, determinará lo requerido para su aseguramiento.

Responsable: Rector y Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 20: El Sindicato organizará las principales actividades por el Día del Educador, el Día de la Mujer y otras fechas señaladas y seleccionará, de acuerdo a las capacidades, a los trabajadores que disfrutarán de las actividades organizadas. La Administración apoyará estas actividades.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 21: El **Sindicato** y la Administración, en el marco de las actividades por el Día del Educador, organizarán la actividad central que se efectuará en fecha próxima al día 22 de diciembre.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 22: la **Administración** garantizará los recursos necesarios para materializar la actividad conmemorativa, garantizando, según las posibilidades, los estímulos morales y materiales para homenajear a los trabajadores destacados que se seleccionen en cada período.

Responsable: Rector.

Emulación.

CLÁUSULA 23: El **Sindicato**, en consulta con la Administración y en correspondencia con las prioridades del Centro, establecerá las categorías emulativas, su revisión sistemática y garantizará el cumplimiento del proceso docente educativo.

Con relación a la emulación la administración debe ser partícipe de los análisis previos para que emita su opinión sobre la propuesta de aquellos trabajadores que resulten cumplidores, destacados y mejor trabajador en cada trimestre, según la categoría ocupacional, y además debe avalar al trabajador que por los resultados obtenidos se relacione como mejor trabajador del año. De igual forma está en la obligación de participar en los chequeos de emulación.

AMBAS PARTES se comprometen a organizar la emulación en aras de alcanzar una economía eficiente y comparativa, responsabilizándose con su diseño en correspondencia con las características propias del centro laboral.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 24: El **Sindicato** llevará a cabo el proceso emulativo, teniendo en cuenta los indicadores y parámetros establecidos para el mismo, tomando en consideración los criterios de la Administración.

AMBAS PARTES se comprometen a concretar en el mes de enero de cada año, los compromisos individuales y colectivos de los trabajadores, los que deberán ser concretos, claros y medibles en correspondencia con la particularidad de cada puesto de trabajo y colectivo de base.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 25: El **Sindicato** garantizará que dicho proceso se realice en la fecha establecida y promoverá cualquier modificación que se requiera en cuanto al análisis de los parámetros evaluativos, así como las categorías o resultados que de estos se deriven.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical

CLÁUSULA 26: la **Administración** facilitará la información y evaluaciones necesarias para llevar a cabo los chequeos de emulación, de acuerdo con el cronograma que se establezca.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 27: El **Sindicato** garantizará la selección periódica de los trabajadores y colectivos cumplidores, destacados y vanguardias, teniendo en cuenta los requisitos planteados.

AMBAS PARTES se comprometen a desarrollar y enriquecer las vías para la estimulación moral y material de los trabajadores y del colectivo laboral, de igual forma se garantizarán el reconocimiento mensual en las asambleas de afiliados de los trabajadores cumplidores y destacados en la emulación.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 28: El **Sindicato** considerará válidos los resultados de la emulación a nivel de áreas.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 29: la **Administración** y el Sindicato realizarán la estimulación moral de todos sus trabajadores destacados en las diferentes instancias y divulgarán los resultados que estos han obtenido.

Responsable: Rector y Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 30: El **Sindicato** y la Administración realizarán las coordinaciones y ajustes pertinentes para garantizar la mayor participación posible de trabajadores en las actividades por el día del educador que se desarrollen en el Centro.

Responsable: Rector y Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 31: la **Administración** y el Sindicato reconocerán moralmente los resultados del trabajo de los profesores y trabajadores vinculados a tareas priorizadas de la Revolución.

Responsable: Rector y Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 32: El **Sindicato** y la Administración realizarán acciones conjuntas para divulgar los resultados obtenidos por el Instituto así como sus autores, a partir de los medios de comunicación con que cuenta el Centro.

Responsable: Rector y Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 33: El **Sindicato** y la Administración promoverán, en cada instancia, la realización de actos solemnes para reconocer ante el colectivo laboral, los resultados del trabajo individual y colectivo.

Responsable: Rector y Secretario General del Buró Sindical.

CAPITULO III CONTRATO DE TRABAJO

Admisión al empleo, promoción y permanencia de los trabajadores en el puesto de trabajo.

CLÁUSULA 34: la **Administración** efectuará la relación de trabajo mediante un contrato con copia para el trabajador, la persona contratada se compromete a ejecutar con eficiencia su labor, a observar las normas de disciplina y las demás que se acuerden, asimismo la administración se obliga a pagarle una remuneración y a garantizarle las condiciones y derechos de trabajo y seguridad social que establece la legislación.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 35: la **Administración** garantizará que el contrato de trabajo cuente al menos con los elementos señalados en el Artículo No 24 del Código de trabajo.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 36: Sobre la admisión al empleo se tendrán en cuenta los procedimientos establecidos en cuanto al papel que juega el funcionamiento del Comité de Expertos creado a tal efecto.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 37: la **Administración** garantizará que en la entidad esté creado el Comité de Expertos, en cumplimiento de lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 38: la **Administración** cuando resulte necesario cubrir una plaza vacante temporal o definitivamente, tiene la obligación de valorar prioritariamente la posibilidad de ocuparla con el personal de la entidad; efectuará la

convocatoria, consignando la información necesaria para el conocimiento de todos los trabajadores que muestren interés, colocándola en lugar visible durante 7 días naturales como máximo y circulándola simultáneamente en todos los centros de trabajo adscriptos a la Dirección de la entidad.

Las mismas se harán llegar al Buró Sindical para que ponga en conocimiento a aquellos trabajadores que pudieran aspirar a las mismas y que estén ausentes justificados al centro.

No saldrán a convocatorias las plazas que son por designación. Los trabajadores de nuevo ingreso deben pasar el periodo de prueba para la etapa inicial laboral, excepto los recién graduados en adiestramiento laboral, en esta etapa se comprueba si el trabajador posee la idoneidad demostrada que exige el cargo u ocupación.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 39: De no existir aspirantes de la entidad o sus centros adscriptos, o existiendo no resultan idóneos para cubrir la plaza vacante, **la Administración** podrá utilizar el servicio de empleo que brindan las Direcciones Municipales de Trabajo.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 40: **la Administración** garantizará que el Comité de experto ante la solicitud de varios aspirantes, confeccione una hoja de trabajo donde se relacionen los nombres y apellidos de cada uno de estos, seguidos de la valoración que individualmente haya realizado la misma por cada uno de los indicadores, según establece la legislación vigente, y contentiva de su resultado final por cada trabajador, atendiendo al análisis integral de todos los indicadores reflejados, así como de la argumentación de su decisión en el otorgamiento, lo que de no ser realizado se considerara una infracción del procedimiento. Dicho procedimiento de trabajo será adoptado también en todos los demás casos que el Comité deba realizar análisis de trabajadores, de acuerdo con los supuestos previstos en el texto de la precitada disposición jurídica.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 41: **la Administración** se compromete a que el Comité cumpla con la ética y la idoneidad en el Instituto Superior de Diseño tratando de que los trabajadores reúnan los siguientes requisitos.

1. Tener una correcta apariencia personal y educación formal.
2. Tener una adecuada dicción.
3. No tener antecedentes penales.
4. Poseer el nivel escolar requerido para el cargo que ocupará.
5. Tener facilidad de expresión para informar adecuadamente al usuario.
6. Haber pasado el curso de habilitación de acuerdo al cargo que desempeña.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 42: El principio por el cual se rige **la Administración** para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo será la Idoneidad Demostrada, que comprende el análisis integral de los requisitos generales siguientes;

- a) Realización del Trabajo con responsabilidad, eficiencia, calidad, disciplina, laboriosidad en el desempeño de sus funciones y con la ética profesional que requiera el cargo.
- b) Cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específico. Prestar un correcto aspecto personal acorde con la ocupación que desempeña.
- c) Características personales que se exigen en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.
- d) Calificación formal, expresada en los certificados de estudios o títulos.
- e) Adaptación e identificación del trabajador con los objetivos y valores del colectivo laboral.
- f) Conocer la procedencia de los desvinculados y la historia laboral de los aspirantes de las diferentes categorías ocupacionales interesados en ingresar en un plazo de 90 días.

- g) Poseer y mantener condiciones políticas y morales acordes con los principios de la Revolución.
- h) No poseer limitaciones físicas que lo limiten para su actividad laboral.
- i) Cumplir las Reglas de PHT establecidas para la ocupación laboral.
- j) Disposición para realizar labores que resulten necesarias al colectivo de trabajo.

Responsable: Recursos Humanos y Comité de Expertos.

CLÁUSULA 43: la Administración tiene la obligación de conocer la procedencia de los desvinculados y la historia laboral de los aspirantes.

Responsable: Jefe inmediato del trabajador.

CLÁUSULA 44: la Administración no podrá establecer directamente relaciones laborales con jóvenes menores de 17 años; cuando excepcionalmente ello sea necesario, cumplirá estrictamente con lo establecido en el CAPITULO V del Código de Trabajo y su Reglamento.

Responsable: Recursos Humanos y Comité de Expertos.

CLÁUSULA 45: El procedimiento previsto en las CLÁUSULAS del presente capítulo no es aplicable para las categorías de dirigentes y funcionarios, así como tampoco se aplicará para el resto de los cargos que se cubren por designación.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 46: Los trabajadores comprendidos en la categoría de Cuadro, Funcionario y Designados a los que se les exige requisitos de confiabilidad se establecen mediante una Resolución firmada por el Rector el que puede decidir su nombramiento provisional antes de su designación definitiva. Se le notifica al interesado y su firma expresa la aceptación del cargo, sus obligaciones y atribuciones.

Responsable: Rector y Recursos Humanos.

CLÁUSULA 47: la Administración atendiendo a la Instrucción 04 de 2012 del MES considerara los siguientes cargos como funcionarios y designados. El Buró Sindical velará que se cumpla lo establecido.

- Trabajadores que requieren ser designados para el desempeño del cargo
 1. Técnicos y Secretarías que trabajan en la Rectoría.
 2. Chofer del Rector.
 3. Encargados de Almacén y otros trabajadores que laboran en los almacenes.
 4. Personal que tiene bajo su custodia recursos materiales, financieros y económicos.
 5. Trabajadores que laboran en Departamento de Relaciones Internacionales.
 6. Personal que labora con las nóminas.
 7. Trabajadores que laboran en las oficinas de Información Clasificada.
 8. Serenos.
 9. Trabajadores que laboran en los dispositivos de las Secretarías Docentes de Facultades y los relacionados con el Ingreso y la Ubicación Laboral.
- Trabajadores considerados Funcionarios
 1. Metodólogos.
 2. Asesor Técnico Docente.
 3. Asesores Jurídicos.
 4. Especialistas y Técnicos en Seguridad y Protección.
 5. Especialistas Principales.
 6. Jefe de Brigada.
 7. Jefe de Taller.

8. Jefes de Turno.
9. Jefes de Grupo.
10. Trabajadores que laboran en los dispositivos de Cuadros.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 48: El Sindicato velará porque no se de trato discriminatorio, de ningún tipo y en ninguna de las esferas, tales como: reconocimiento de los resultados laborales a través de la emulación o de la estimulación material, a trabajadores que se encuentren practicando el pluriempleo y contribuirá a dar a conocer, entre los trabajadores e incluso estudiantes, las fuentes de empleo complementarias que pueden encontrar en los marcos de nuestra institución docente.

Responsable: Secretario general del sindicato.

CLÁUSULA 49: la Administración está obligada a realizar a todos los trabajadores que se incorporen a laborar en la entidad, con independencia de la forma en que se establezca su relación laboral, un recibimiento en coordinación con el Buró Sindical y demás organizaciones del centro. En el recibimiento se les dan a conocer al nuevo trabajador las informaciones necesarias sobre el centro laboral en correspondencia con el Programa de Acogida establecido en el centro.

Responsable: Jefe inmediato del trabajador.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

CLÁUSULA 50: la Administración utilizara los siguientes contratos:

-Contrato por tiempo Indeterminado: no expresa la fecha de terminación.

-Contrato por tiempo Determinado o para la ejecución de un trabajo u obra: se concierta para labores eventuales, cumplimiento del servicio social, periodo a prueba y para sustituir temporalmente a trabajadores ausentes por causas justificadas.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 51: la Administración garantizará que el trabajo que realice cada trabajador este acorde con lo suscrito por ambas partes en el contrato de trabajo.

Responsable: Jefe inmediato.

CLÁUSULA 52: la Administración en los casos que así lo determine contratara a trabajadores con una jornada inferior al horario establecido y la remuneración será proporcional al tiempo trabajado, excepto a trabajadores Docentes que se rigen por la Resolución 31 de 2013 del MES.

Responsable: Jefe inmediato.

CLÁUSULA 53: la Administración de ser necesario realizará contrato a aquellos trabajadores que una vez cumplidos los deberes del cargo que desempeñan puedan realizar otras labores, siempre y cuando cumplan los requisitos para el desempeño del nuevo cargo y serán remunerados según el tiempo trabajado y el cargo que corresponda. Se exceptúan en esta cláusula a los cuadros, funcionarios, técnicos, profesores, controladores y auditores con excepción de los cargos docentes

Responsable: Jefe inmediato y Recursos Humanos.

CLÁUSULA 54: Los estudiantes de cursos diurnos, con más de diecisiete años de edad podrán ser contratados por tiempo determinado con una jornada a tiempo parcial y percibirán los ingresos por la labor realizada, reconociéndoseles sus derechos y deberes como trabajador así como la seguridad social establecida para estos contratos.

CLÁUSULA 55: Los trabajadores que se encuentren de certificado médico, licencia de maternidad y prestación económica no podrán concertar otro contrato de trabajo.

Responsable: Recursos Humanos.

PERÍODO A PRUEBA

CLÁUSULA 56: la Administración exigirá el cumplimiento del período de prueba para todos aquellos cargos de las diferentes categorías ocupacionales exceptuando los siguientes casos:

- a) designados para ocupar cargos de dirección, de funcionarios, y otros que se cubren por designación;
- b) contratados por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra;
- c) recién graduados que son objeto de adiestramiento laboral;
- d) trabajadores que debido a su experiencia y reconocida trayectoria laboral pueden ser exonerados por el jefe de la entidad y
- e) trabajadores Docentes.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 57: la Administración está obligada a formalizar el contrato determinado por el período a prueba que se determina en la **CLÁUSULA** siguiente. Previo a la fecha de vencimiento del período inicialmente pactado con el trabajador las partes no manifiestan su voluntad en contrario se mantiene la relación laboral acordada, y se formalizara la relación de trabajo por contrato indeterminado o por tiempo determinado mayor de 6 meses.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 58: los términos de dicho período son los siguientes:

- a) Para las ocupaciones de servicios será de 30 días naturales, pudiendo prorrogarse por una sola vez hasta 60 días naturales, excepto para los cargos de Sereno el período de prueba puede ser prorrogada hasta 90 días.
- b) Para las ocupaciones de operarios y administrativos será de 60 días naturales, pudiendo prorrogarse por una sola vez hasta 90 días naturales.
- c) Para las categorías de técnicos será de 90 días naturales, pudiendo prorrogarse por una sola vez hasta 180 días.

Como caso excepcional podrá prorrogarse un contrato el doble del tiempo por razones técnicas organizativas internas que no permitan valorar la idoneidad del trabajador en el tiempo pactado en el primer contrato.

Responsable: Recursos Humanos y jefe inmediato.

CLÁUSULA 59: El Sindicato, en coordinación con la administración controlara que se respeten los períodos a prueba del trabajador, conforme con lo regulado en el artículo precedente del presente convenio.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

DEL EXPEDIENTE LABORAL

CLÁUSULA 60: la Administración está obligada a confeccionar, actualizar y conservar en perfecto estado el expediente laboral, registrando en este la historia laboral del trabajador, tiempo de servicio y salario devengado.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 61: la Administración al término de la relación laboral hará entrega mediante acta del expediente laboral al trabajador, garantizando este su custodia y que no se altere su contenido.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 62: El Buró Sindical orienta a los trabajadores sobre el derecho que tienen los mismos a examinar sus documentos personales y realizará inspecciones comprobando el estado y actualización del mismo.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

IDONEIDAD DEMOSTRADA

CLÁUSULA 63: la Administración observará estrictamente lo establecido en materia de reconocimiento o pérdida de la Idoneidad Demostrada por parte de los trabajadores.

Responsable: Jefe inmediato y Recursos Humanos.

CLÁUSULA 64: la Administración, para decidir lo que según por ley proceda, tendrá en cuenta el criterio del Sindicato, en el tratamiento laboral y salarial de un trabajador en caso de pérdida de Idoneidad Demostrada o de declaración de disponibilidad.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 65: la Administración y el Sindicato, establecen de común acuerdo las condiciones de idoneidad y las conductas específicas que deben observar y mantener los trabajadores contratados y de nuevo ingreso.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 66: el Sindicato velará por que se aplique correctamente, y de acuerdo con lo establecido, la confirmación o retiro de la Idoneidad Demostrada.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 67: cada trabajador debe tener los requisitos de conocimiento para el ingreso al empleo, su permanencia y promoción. Realzar su trabajo con eficiencia, calidad y productividad, además de expresar su calificación formal mediante los certificados de estudios terminados. El compañero que está facultado para otorgar, ratificar o retirarle la idoneidad demostrada a los trabajadores es el Rector, oído el parecer del Comité de Experto. En la determinación de la idoneidad demostrada se tomará como referencia lo dispuesto en las regulaciones vigentes y en lo especificado en el presente convenio. La evaluación de esta idoneidad será con cortes parciales (con periodicidad trimestral dentro de cada área), que permitirán a la administración conocer los avances y emprender acciones con respecto a las deficiencias del trabajador, y anualmente (enero y marzo) se realizara la evaluación final la cual se incorporará al expediente como parte de su evaluación del desempeño.

Responsable: Rector y Recursos Humanos.

CLÁUSULA 68: La permanencia en el cargo u ocupación está condicionada a que se mantenga poseyendo los requisitos de Idoneidad Demostrada por el trabajador. Cuando un trabajador pierde la Idoneidad para la ocupación o cargo que desempeña puede:

- a. Ser incorporado al curso de capacitación y desarrollo que requiere;
- b. ser reubicado en otra plaza para la cual posee los requisitos exigidos; o
- c. darle por terminada la relación laboral.

CLÁUSULA 69: El Buró Sindical garantizara que en caso de que algún trabajador pierda la Idoneidad Demostrada el tratamiento laboral y salarial a otorgarle por la Administración se corresponda por lo establecido en la legislación laboral vigente en dicha especialidad.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CLÁUSULA 70: El Decano, el Jefe del departamento o Director y Subdirector según corresponda, es el responsable de la organización, planificación y control del trabajo de los profesores universitarios y del resto de los trabajadores del departamento o dirección que dirige, así como de la evaluación de los trabajadores.

La administración evaluara anualmente el desempeño de los trabajadores de todas las categorías, instruirá a los trabajadores sobre la Evaluación del Desempeño así como los parámetros que se establecen.

La evaluación del desempeño se efectuará por la Administración, en el período comprendido entre enero y marzo, para lo cual considerará, entre otros, los aspectos siguientes:

El plan de resultados planificado para el período a evaluar, la autoevaluación del trabajador, el control sistemático realizado al desarrollo de las actividades durante el curso, las opiniones recogidas de los trabajadores en los análisis periódicos realizados en su área, la opinión de los estudiantes en el caso de los docentes, así como el criterio de otros dirigentes que han intervenido en el desarrollo del trabajo realizado por el trabajador durante el curso.

También se tendrá en cuenta el diseño del puesto de trabajo de la plaza que ocupa y el cumplimiento de las recomendaciones derivadas de la evaluación del desempeño anterior. Deben quedar claras las recomendaciones para el próximo período y el resultado final de la evaluación.

Responsable: Jefe inmediato.

CLÁUSULA 71: La evaluación del desempeño de los profesores universitarios, Resolución No 66/14 MES, tiene como objetivo valorar los resultados y calidad del trabajo realizado en el año, de acuerdo a las actividades del plan individual de trabajo; así como la efectividad de la labor política e ideológica desarrollada, el ejemplo personal, prestigio y compromiso con la Revolución. **Anexo No. Procedimiento para la evaluación de los trabajadores.**

Responsable: Decano y jefe de departamento.

CLÁUSULA 72: La evaluación de los adiestrados asignados para la docencia se regirá por la Resolución 65 de 2001 Reglamento selección y formación docente, no obstante los objetivos a medir y el procedimiento son los reflejados en el párrafo anterior.

Responsable: Decano y jefe de departamento y tutor.

CLÁUSULA 73: En la evaluación del desempeño del personal no docente incluyendo aquellos Adiestrados no directos a la docencia, se tomarán como referencia **Anexo No. Procedimiento para la evaluación de los trabajadores.**

Responsable: Jefe inmediato.

CLÁUSULA 74: El trabajador tiene derecho a discutir la evaluación con su Jefe y en caso de inconformidad puede reclamar ante el Jefe inmediato superior. El trabajador puede reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral si aprecia violaciones de las normas y procedimientos establecidos para la evaluación del desempeño.

Responsable: Recursos Humanos.

CAPACITACIÓN Y SUPERACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

CLÁUSULA 75: la Administración tiene la obligación de determinar la necesidad de Capacitación de cada trabajador, donde cada Jefe de área es responsable de hacer cumplir las mismas; de confeccionar el Plan de Capacitación y Desarrollo de los trabajadores y conjuntamente con EL SINDICATO selecciona quiénes deberán incorporarse a los cursos, para los trabajadores docentes y no docentes en función de la misión y los objetivos del Instituto, propiciando su participación en cursos, entrenamientos, maestrías, especializaciones y doctorados. El plan de capacitación del centro se aprueba al inicio de cada curso académico.

Responsable: Vicerrectoría Ciencia y Tecnología y Jefe inmediato.

CLÁUSULA 76: Todo trabajador de nuestra entidad tiene el derecho de ser capacitado, según las necesidades del puesto que ocupa, así como la Capacitación a partir de las necesidades propias de la entidad.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 77: la Administración garantizará la preparación de sus Cuadros en su concepción integral, logrando dirigentes capaces en sus áreas de responsabilidad.

El Buró Sindical deberá promover la participación de los Cuadros en las distintas modalidades de Capacitación que se imparten, analizando con la Administración las propuestas que se realicen.

Responsable: Cuadro.

CLÁUSULA 78: la Administración impartirá preparación inicial al trabajador de nuevo ingreso con la calidad y profundidad que requiere la actividad a desempeñar, además de instruirlo en todo lo relacionado con el centro, haciendo especial énfasis en el Reglamento Disciplinario, el Convenio Colectivo de Trabajo y las Normas de Seguridad y Salud.

Responsable: Jefe Inmediato.

CLÁUSULA 79: la preparación del recién graduado se desarrollara bajo la supervisión de un tutor designado por el jefe de departamento en que trabajara. La duración de la preparación será de hasta dos (2) años y el jefe del departamento es el responsable de comprobar si el adiestrado ha cumplido los objetivos propuestos.

Si al cumplirse los dos (2) años la evaluación no resulta satisfactoria se adoptara con el recién graduado lo siguiente:

- a) Extender hasta un año más la preparación;
- b) ubicar en un cargo acorde con el nivel de preparación alcanzado, asesorado por el Comité de Experto; o
- c) dar por terminada la relación de trabajo.

Responsable: Jefe Inmediato.

CLÁUSULA 80: el Buró Sindical exigirá el cumplimiento de la preparación adecuada al personal de nuevo ingreso y en especial a los egresados.

Responsable: Secretario General el Buró Sindical.

CLÁUSULA 81: la Administración prestará atención a la preparación de los profesores a tiempo parcial para garantizar la calidad de la docencia.

Responsable: Rector

CLÁUSULA 82: la Administración propiciará la formación de doctores, garantizando condiciones favorables en cuanto a la carga de trabajo de los trabajadores que deben defender el doctorado para cumplir el plan de defensa, así como a los matriculados en cursos.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 83: el Sindicato velará porque todos los trabajadores tengan y cumplan su plan de superación y capacitación de acuerdo con la estrategia aprobada en el Centro, garantizará la participación de los trabajadores docentes y no docentes, apoyando en las actividades de superación política y el cumplimiento de las defensas de maestría y doctorado planificadas y a aquellos que estén optando por iniciarlas.

Responsable: Secretario General el Buró Sindical.

CLÁUSULA 84: la Administración dará las facilidades necesarias a los cuadros de las organizaciones políticas y de masas que se seleccionen para cursar estudios de preparación en actividades relacionadas con sus cargos y responsabilidades.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 85: la Administración aprovechará la experiencia teórico-práctica de los jubilados en la formación de los nuevos trabajadores y en la solución de los problemas del Centro.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 86: el Sindicato promoverá el aprovechamiento de la experiencia teórico-práctica de los jubilados en la formación de los nuevos trabajadores y la solución de los problemas del Centro.

Responsable: Secretario General el Buró Sindical.

CLÁUSULA 87: los trabajadores tienen derecho a estudiar utilizando su tiempo libre y a partir de su esfuerzo personal excepto los casos de especial interés para el Instituto. Los trabajadores que estudian en la educación superior tienen derecho a que se le conceda en el momento que lo necesiten, hasta quince días de sus vacaciones anuales acumuladas para sus actividades docentes.

Responsable: Jefe Inmediato.

MODIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO ARTÍCULO

88: la Administración modificara las cláusulas del contrato de trabajo, por cambio de plaza o de la naturaleza de la actividad o por disposiciones legal. Para que las modificaciones produzcan efectos legales se suscribe un anexo al contrato de trabajo.

Cuando se modifiquen las condiciones establecidas en el contrato de trabajo la Administración se encuentra obligada a mostrar los fundamentos de su decisión, si el trabajador no está de acuerdo, puede no suscribir el suplemento y presentar reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral que corresponda, dentro del término para las reclamaciones de derecho de trabajo establecido.

Hasta tanto se presente y resuelva la reclamación, es facultad de la entidad mantener al trabajador bajo las condiciones que venían rigiendo o en las nuevas consignadas en el anexo no formalizado debido a su inconformidad.

Responsable: Recursos Humanos y Jefe Inmediato.

ARTÍCULO 89: la Administración puede cambiar de cargo o de lugar de trabajo de forma provisional o definitiva al trabajador. El traslado provisional del trabajador para otro cargo, de igual o diferente calificación, puede efectuarse únicamente ante situaciones de desastres, de emergencia para evitar la paralización de las labores o eliminar sus efectos o si se encuentra en peligro inminente para la vida. Dicho traslado no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador, de hasta ciento ochenta días al año ininterrumpidamente, período durante el cual cobra el salario del cargo que pasa a desempeñar, y si este es inferior se garantizara el salario escala del cargo de procedencia.

Para efectuar el traslado con carácter definitivo se precisara del consentimiento expreso del trabajador, el que recibe el salario del cargo que pasa a desempeñar, lo cual implica la correspondiente modificación de su contrato de trabajo.

Responsable: Recursos Humanos.

ARTÍCULO 90: El trabajador que decida por interés propio cambiar de cargo, cobrara el salario del cargo que pasa a desempeñar.

Responsable: Recursos Humanos.

ARTÍCULO 91: la Administración en todos los casos consulta a la organización sindical y el trabajador recibe las instrucciones acerca de las condiciones de seguridad y salud en el nuevo cargo que pasa a ocupar.

Responsable: Recursos Humanos y Jefe Inmediato.

ARTÍCULO 92: la Administración suspenderá la relación de trabajo por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por autoridad competente o fuerza mayor o el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual ha sido contratado. Durante la suspensión de la relación de trabajo se interrumpen temporalmente alguno de los efectos del contrato de trabajo, sin que por ello desaparezca el vínculo laboral entre las partes. La relación de trabajo se reanuda cuando el trabajador se incorpora a su labor, por cesar la causa que dio origen a su suspensión, manteniendo las condiciones de trabajo anteriores a la misma.

Las situaciones de suspensión de la relación de trabajo son las siguientes:

- a) Decisión del Consejo de Defensa Nacional ante situaciones de desastres;
- b) licencias no retribuidas por: viajes al exterior por asuntos particulares, a trabajadores con responsabilidades familiares para su atención y cuidado, y para construir o reparar su vivienda por esfuerzo propio;
- c) cumplimiento del Servicio Militar Activo, en el caso de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado;
- d) estar detenido, sometido a prisión provisional o en el caso de los contratados por tiempo indeterminado estar sancionado a privación de libertad por un período inferior a seis (6) meses;
- e) elegido o designado para desempeñar cargos en las organizaciones políticas y de masas o en los órganos del Poder Popular;
- f) contratado para prestar servicios de asistencia técnica en el exterior, convenios de colaboración y cualquier otra modalidad de colaboración;
- g) contratado para prestar servicios en organismos internacionales en el exterior y sus cónyuges o familiares acompañantes;
- h) cónyuges o familiares acompañantes de los trabajadores designados para cumplir misión en el extranjero, en las misiones diplomáticas y oficinas consulares de Cuba o en las estructuras y representaciones comerciales y empresariales y en otras oficinas cubanas en el extranjero de cualquier índole;
- i) participar en cursos de rehabilitación social y prelaboral impartidos en el Centro Nacional de Rehabilitación para ciegos y débiles visuales por un término de hasta seis (6) meses; y
- j) otras legalmente establecidas.

Las plazas que queden temporalmente vacantes por aplicación de lo dispuesto en este artículo, pueden ser cubiertas mediante contrato por tiempo determinado. Si al término de la suspensión el trabajador no se reincorpora, se da por terminada la relación de trabajo.

Responsable: Recursos Humanos y Jefe Inmediato.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CLÁUSULA 93: la Administración da por terminada la relación de trabajo en el caso del contrato de trabajo por tiempo indeterminado por las causas siguientes:

- a) pérdida de la idoneidad demostrada;
- b) reubicación definitiva fuera de la entidad por quedar el trabajador disponible, o cuando no sea aceptada por este, injustificadamente, la propuesta de empleo realizada, o al vencimiento del periodo de la garantía salarial sin haber logrado emplearse;
- c) reubicación definitiva fuera de la entidad del trabajador a quien se declara su invalidez parcial; no aceptación del inválido parcial de una oferta de empleo acorde a su capacidad dentro o fuera de la entidad o no apruebe la recalificación, en ambos casos por causas injustificadas;

- a) aplicación de las medidas de separación definitiva de la entidad o del sector o actividad, cuando proceda, por la inobservancia de las normas de disciplinarias establecidas en la legislación y en el reglamento disciplinario;
- b) cumplimiento del plazo de la licencia de maternidad o, en su caso, de la prestación social o licencia no retribuida por maternidad, en los términos y condiciones establecidos en la legislación, sin que la trabajadora o trabajador que la disfruta se haya reintegrado al trabajo;
- c) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad;
- d) no reincorporación al vencimiento de la licencia no retribuida concedida por el empleador;
- e) jubilación del trabajador;
- f) fallecimiento del trabajador;
- g) extinción de la entidad; y
- h) otras causas previstas en la legislación.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 94: la Administración en el caso del contrato de trabajo por tiempo indeterminado no podrá notificar al trabajador la decisión de terminar el contrato de trabajo por las causas señaladas en los incisos a), b) y c) de la cláusula precedente en los casos siguientes:

- a) durante el disfrute de la trabajadora o en su caso el trabajador, de los periodos de licencia de maternidad, retribuida o no, y la prestación social;
- b) durante el período de incapacidad temporal del trabajador por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;
- c) durante el cumplimiento de movilizaciones militares;
- d) durante el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;
- e) durante los períodos de suspensión de la relación de trabajo dispuestos legalmente; y
- f) otras situaciones que expresamente autoriza la legislación.

CLÁUSULA 95: la Administración da por terminada la relación laboral del trabajador contratado por tiempo determinado por las causas siguientes:

- a) iniciativa de algunas de las partes;
- b) fallecimiento del trabajador;
- c) extinción de la entidad; y
- d) vencimiento del término fijado o la conclusión de la labor pactada.

Responsable: Recursos Humanos y Jefe Inmediato.

CLÁUSULA 96: El trabajador que por su voluntad decide dar por terminado el contrato de trabajo está en la obligación de comunicarlo por escrito en los términos siguientes:

Categorías ocupacionales de técnico, operario, administrativo y de servicios.

- a) hasta treinta días hábiles para los contratos por tiempo indeterminado;
- b) hasta quince días hábiles para los contratos de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

Para el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, en el caso de los cargos técnicos, que requieran como requisito para su desempeño poseer nivel superior, el término de aviso previo es de hasta cuatro meses.

El personal docente podrá solicitar la baja del centro en el período comprendido entre la conclusión del curso escolar e inicio del próximo, con excepción de aquellos casos en que la causa sea acogerse a la pensión por edad o por invalidez total, la que se ejecutara en el momento en que se conceda el derecho.
Para aprobar otras excepciones solo está facultado el Rector del Instituto.

Los términos señalados anteriormente comienzan a contarse a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador comunicó por escrito su solicitud de dar por terminada su relación de trabajo.

La Administración comunicará al trabajador con quince días hábiles la decisión de terminación de la relación de trabajo en los casos de contrato determinado.

Responsable: Recursos Humanos y Jefe Inmediato.

CLÁUSULA 97: El Sindicato velará por que se cumpla lo pactado en cuanto a la terminación del contrato de trabajo

Responsable: Secretario General el Buró Sindical.

TRABAJADORES DISPONIBLES E INTERRUPTOS

CLÁUSULA 98: la Administración cumplirá lo estipulado en el Código de trabajo en cuanto a los trabajadores disponibles e interruptos.

Responsable: Rector y Recursos Humanos.

CLÁUSULA 99: el Sindicato orientará a los trabajadores y exigirá a la Administración que se cumpla lo establecido en cuanto a trabajadores disponibles e interruptos.

Las causas para la interrupción laboral en el centro son las siguientes:

1. Falta de fluido eléctrico. Los trabajadores se ausentaron del centro después de las 2 horas.
2. Inclemencias del tiempo e irregularidades de otro tipo. Se ausentaron los trabajadores según la información oficial de la Defensa Civil.
3. Falta de almuerzo por razones administrativas. Los trabajadores se ausentarán del centro a las 2:00 pm.

PROTECCIÓN A LA TRABAJADORA

CLÁUSULA 100: la Administración creará y mantendrá condiciones de trabajo higiénico sanitarias adecuadas para la participación de la mujer en el proceso laboral, garantizando que las condiciones creadas estén en armonía con sus particularidades físicas y fisiológicas.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 101: la Administración se compromete a no emplear a mujeres embarazadas o en disposición de tener descendencia en actividades u oficios que afecten su aparato ginecológico, la función reproductora o el normal desarrollo del embarazo.

Responsable: Recursos Humanos y Jefe Inmediato.

CLÁUSULA 102: La Administración se atenderá al resultado del certificado médico para emplear a mujeres no comprendidas en el CLÁUSULA anterior en las ocupaciones incluidas en los listados de puestos y actividades no recomendables para la mujer aprobadas centralizadamente.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 103: La Administración garantizará que la trabajadora embarazada que por ese estado se vea impedida de desempeñar su cargo sea trasladada provisionalmente, previo dictamen médico, a otro que pueda desempeñar, recibiendo el tratamiento salarial establecido por la ley para estos casos.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 104: La Administración garantizará y EL SINDICATO fiscalizará su cumplimiento en cuanto a lo siguiente.

1. Que toda trabajadora disfrute del derecho a la licencia retribuida durante el embarazo para su atención médica y estomatológica.
2. Que disfruten en la fecha prevista su derecho a la licencia retribuida anterior y posterior al parto y a otras licencias retribuidas complementarias para facilitar la atención médica a su hijo, así como a la extensión de su licencia anterior al parto, cuando su embarazo sea múltiple, según lo previsto por la ley.
3. Que se concedan las licencias no retribuidas por la ley, para la atención de sus hijos menores y el derecho a retornar a su plaza siempre que se cumpla con los requisitos establecidos.

Responsable: Recursos Humanos.

PROTECCIÓN ESPECIAL EN EL TRABAJO A LOS JOVENES DE QUINCE A DIECIOCHO AÑOS CLÁUSULA

105: La Administración no puede ocupar a menores de 18 años en trabajos en que estén expuestos a riesgos físicos y psicológicos, labores con nocturnidad, bajo tierra o agua, alturas peligrosas o espacios cerrados, cargas pesadas, sustancias peligrosas, altas o bajas temperaturas, o niveles de ruidos o vibraciones perjudiciales para su salud y desarrollo integral.

CLÁUSULA 106: En correspondencia con la cláusula anterior las partes acuerdan que los puestos de trabajo que no deben ser desempeñados por jóvenes menores de 18 años son las siguientes:

- Chofer.
- Cocinero Integral.
- Gestor de servicio (Cocina)
- Gestor de servicio (Parqueo)
- Trabajadores de la Dirección de protección física.
- Operador General de Mantenimiento y reparación
- Mecánico Automotor.
- Serenos.
- Encargado de Almacén.
- Manipulador de Mercancías en Frigoríficos.
- Albañil.
- Electricista de mantenimiento.

SERVICIO SOCIAL

CLÁUSULA 107: La Administración garantizará, al comienzo de cada etapa, un recibimiento con los recién graduados y otros trabajadores de nuevo ingreso, donde se les expliquen: la misión del instituto, sus objetivos de trabajo así como sus deberes, derechos, el reglamento disciplinario y el Convenio colectivo de trabajo.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 108: La Administración garantizará la elaboración de un plan de adiestramiento que incluya la superación y la designación de un tutor.

Responsable: Jefe inmediato.

CLÁUSULA 109: La evaluación de los resultados obtenidos por el graduado en el servicio social, durante las etapas y al final del mismo, es realizada por el jefe inmediato, de conjunto con el tutor designado, debiendo ser firmada por el recién graduado y el evaluador.

En caso de inconformidad con el resultado de la evaluación final, el recién graduado puede acudir al Órgano de Justicia Laboral, en correspondencia con lo establecido en la legislación vigente.

Si durante el período del servicio social se le conceden al graduado licencias retribuidas o no, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, se considera interrumpido dicho adiestramiento, el cual debe completarse cuando se incorpora nuevamente al trabajo.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 110: El Sindicato tendrá en cuenta a los recién graduados con los mismos deberes y derechos que el resto de los trabajadores.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 111: El servicio social en combinación con el servicio militar activo tiene una duración de tres años.

Responsable: Recién graduado.

CLÁUSULA 112: La Administración en caso de incumplimiento injustificado del servicio social por parte del recién graduado solicitará la inhabilitación del ejercicio profesional.

Responsable: Recursos Humanos.

JORNADA, HORARIO Y PAUSAS EN EL TRABAJO

CLÁUSULA 113: La Administración controla la entrada, salida y permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo, de acuerdo con los horarios establecidos. Controla la disciplina y aprovechamiento de la jornada laboral velando porque los mismos se encuentren por encima del 85% del fondo de tiempo utilizado, tomando las medidas necesarias en los casos que se requiera según Reglamento Disciplinario Interno.

Responsable: Recursos Humanos y Jefe inmediato.-*

CLÁUSULA 114: La Administración de conjunto con el Sindicato velará por disminuir las incidencias negativas que deterioran la disciplina y el aprovechamiento de la jornada laboral, tales como:

- Ausencias injustificadas
- Las solicitudes de Licencias sin sueldos sin causas justificadas.
- Las llegadas tardes
- Salidas antes de horas.
- Desaprovechamiento de la Jornada Laboral.

Responsable: Recursos Humanos

CLÁUSULA 115: Régimen de trabajo:

Régimen de dos días de trabajo por dos de descanso (trabajan un día de 07:00 am a 07:00 pm, al otro día de 07:00 pm a 07:00 am del siguiente día, descansando el resto del día y el siguiente)

- Departamento de laboratorio (Técnicos en Ciencias Informáticas)
- Dirección de Protección física (Técnico para la Defensa y Defensa Civil)
- Residencia Estudiantil (Gestor de Servicios de la Educación Superior y Sereno)

- Subdirección de Servicios (Gestor de Servicios de la Educación Superior, se refiere a los cuatro trabajadores que se alternan en la custodia del parqueo)

Régimen de dos días de trabajo por dos de descanso (trabajan dos días de 07:00 am a 07:00 pm y descansan dos días seguidos)

- Subdirección de Alimentos (Gestor de Servicios de la Educación Superior y Cocinero Integral)

Régimen de 44 horas semanales.

- El resto de los cargos con horario de lunes a sábado.

En el caso de los trabajadores con categoría de investigadores que se encuentren impartiendo docencia, los vinculados a trabajos con otros Centros o los que deban realizar tareas de investigación dentro del instituto y que impliquen corridas experimentales de más de 8 horas, se analizarán los ajustes de horario necesarios y se darán las facilidades para lograr dicha continuidad. La propuesta se realizará en conjunto por la administración y el sindicato para el análisis y aprobación/rechazo del Rector.

Los docentes tienen horario irregular, pero tienen que cumplir con las actividades programadas para colectivos de trabajadores en los que estén incluidos y que requieran de su presencia física en un lugar y hora determinados y que también forman parte de su contenido de trabajo.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 116: La Administración y el Sindicato de conjunto acuerdan que quedan exonerados de firmar la tarjeta de entrada y salida al centro los siguientes trabajadores:

- Dirigentes de la entidad.
- Docentes.
- Adiestrados ubicados en los departamentos docentes.
- Jurídica.
- Técnico Integral en Audiovisual.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 117: La Administración está obligado a conceder a los trabajadores su derecho a disponer de media hora dedicada al almuerzo y 15 minutos para la merienda dentro de cada jornada de 8 horas para su descanso y necesidades personales.

Responsable: Jefes de áreas.

CLÁUSULA 118: La Administración declara que en el Instituto Superior de Diseño se encuentra suspendida la labor los sábados y de ser necesaria la ejecución de algún trabajo ese día, el Jefe de cada trabajador lo comunicara por escrito al Director de Protección Física, para la debida autorización de acceso al centro.

En este caso deberá dejar reflejado en la tarjeta de entrada y salida el horario para proceder al pago de la jornada laborada.

Responsable: Protección Física.

CLÁUSULA 119: Se exceptúan de lo especificado en el párrafo anterior a los trabajadores que laboran en el Instituto en días alternos.

VACACIONES ANUALES PAGADAS

CLÁUSULA 120: La **Administración** está obligada a conceder las vacaciones pagadas una vez transcurrido el periodo acumulativo programado que da derecho a su disfrute y garantizará que estas comiencen a disfrutarse en día laborable.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 121: El tiempo de disfrute de las vacaciones pagadas se organiza y programa por **La Administración**, oído el parecer de la organización sindical, conforme con los requerimientos de las labores que ejecuta la entidad y puede otorgarse por periodos de 7, 10,15 días o un mes en el caso de los trabajadores perteneciente a las Direcciones de Protección Física y Residencia Estudiantil, el resto de los trabajadores disfrutaran las vacaciones durante un mes en el periodo de julio y agosto, siendo de aplicación todas las estipulaciones sobre el tema, previstas por la legislación laboral vigente.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 122: El pago de las vacaciones se efectuara el día siete del mes que corresponda.

Responsable: Recursos Humanos.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS A TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

CLÁUSULA 123: La **Administración** otorgará licencia no retribuida una vez solicitada por escrito por el trabajador.

SALARIO

CLÁUSULA 124: La **Administración** empleará el sistema de pago a tiempo, que se basará en una tarifa horaria para el personal contratado por tiempo determinado (por hora) y un sueldo mensual para el resto de los trabajadores docentes y no docentes.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 125: Se establece como fecha de cierre de nóminas el último día laborable del mes y de pago los días 7 de cada mes.

El pago de los trabajadores se realizará a través de tarjeta magnética, a partir de la aprobación de este medio de pago vigente, por lo tanto para el trabajador de nuevo ingreso que no disponga de tarjeta, la Administración realizará los trámites pertinentes. La Administración garantizará el pago mensual a los trabajadores según el cronograma aprobado, informando al banco, en la fecha establecida, la cantidad a incorporar en la cuenta correspondiente a su tarjeta magnética.

Responsable: Recursos Humanos y Economía.

CLÁUSULA 126: La **Administración** está obligado a recesar las actividades laborales en los días de conmemoración nacional y en los feriados, así como en otras fechas que se autoricen por el Organismo competente o por la Ley, con excepción de las labores relacionadas con los servicios y su aseguramiento técnico indispensable. El tratamiento salarial para aquellos trabajadores que por las características de la labor que realizan no puedan recesar, será el establecido por la legislación específica vigente y la relación de ocupaciones que no recesarán durante las fechas referidas aparecen en documentos **anexos N°** al Convenio.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 127: La relación de ocupaciones cuyas características no permiten interrumpir la labor por ausencia del trabajador que la desempeña, se adjunta mediante **anexo No** al presente Convenio formando parte del mismo.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 128: La Administración se ajustará a las disposiciones del país, que se deriven de las situaciones de emergencia sanitaria, meteorológica o de catástrofes naturales, para el tratamiento laboral y salarial.

Responsable: Recursos Humanos.

TRABAJO EXTRAORDINARIO Y SU COMPENSACIÓN

CLÁUSULA 129: Con relación al trabajo extraordinario las partes acuerdan observar el cumplimiento de lo establecido en la legislación, se exceptúa del pago del trabajo extraordinario en cualquiera de sus formas a los trabajadores de la categoría de dirigente, trabajadores que debido a las características de su labor resulten excluidos del control del cumplimiento del horario de trabajo y los que laboran sin supervisión y control directo.

Responsable: Rector y Sindicato.

CLÁUSULA 130: La Administración según la cláusula precedente, garantizará el pago de horas extras a los trabajadores de las categorías de obrero, servicio, administrativos y técnicos que desempeñan funciones fuera de su jornada laboral.

Responsable: Recursos Humanos.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CLÁUSULA 131: La Administración garantizará condiciones de trabajo higiénicas, las mejorará sistemáticamente, adoptará medidas adecuadas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de conjunto con el Sindicato garantizará la aplicación de la Legislación vigente en todo lo referido a la Seguridad y Salud del Trabajo.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 132: El Sindicato velará porque la Administración garantice a los trabajadores, condiciones de trabajo seguras e higiénicas y a recibir los demás beneficios que se deriven de la legislación de protección e higiene del trabajo. EL SINDICATO promoverá el mejoramiento de las condiciones de trabajo, participará en la elaboración de los planes de medidas al respecto y exigirá el cumplimiento de las disposiciones vigentes en cuanto a seguridad y salud del trabajo, ejerciendo las atribuciones que le confiere la ley en tal sentido.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 133: La Administración está obligada a instruir y adiestrar a todos sus técnicos, dirigentes, funcionarios y demás trabajadores en las regulaciones de seguridad y salud del trabajo que tienen que cumplir para el desempeño de su ocupación en condiciones seguras. EL SINDICATO garantizará que los trabajadores participen en la instrucción que se le brinda y cumplan las orientaciones impartidas en las mismas.

Responsable: Recursos Humanos y Jefes de áreas.

CLÁUSULA 134: La Administración garantizará en tiempo y forma el trámite de las Pensiones y Subsidios de los trabajadores y los derechos que le asistan a los familiares, en caso de fallecimiento del trabajador.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 135: La Administración de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de pago de la Contribución Especial a la seguridad Social, procederá al descuento del aporte que corresponda, por la nómina según la escala salarial del trabajador, Resolución No. 105/08 del MFP.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 136: La Administración se obliga a entregar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección individual que obran en los listados oficiales y a instalar los medios de protección colectivos que procedan así como, a garantizar el mantenimiento y reparación de ambos y los trabajadores están obligados a utilizarlos y cuidarlos.

Responsable: Jefes de áreas.

CLÁUSULA 137: La Administración está obligada a exigir el reconocimiento médico pre-empleo a los trabajadores de nuevo ingreso a la entidad, así como a efectuar exámenes médicos periódicos a los trabajadores con el objetivo

de determinar sus actitudes y estado de salud, en el caso de las ocupaciones que así lo requieran. Los trabajadores tienen el derecho y el deber de someterse a ambos tipos de reconocimientos cuando se les indique.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 138: La Administración está obligada a investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se susciten de inmediato, tomando medidas adecuadas para la eliminación de las mismas y brindará la información necesaria a los organismos competentes y al SINDICATO. Asimismo, colaborará en la investigación que por la ocurrencia de accidentes graves o fatales realicen los organismos facultados.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 139: La Administración está obligada a cumplir las disposiciones legales vigentes sobre seguridad y salud del trabajo en toda nueva construcción, modificación y ampliación de locales, en la fabricación de instalación de medios de trabajo, en la organización de los procesos laborales y EL SINDICATO tiene derecho a exigir su cumplimiento.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 140: La Administración respetará el derecho del trabajador que consideren que su vida se encuentra en peligro por no haberse aplicado las medidas de protección pertinentes de no laborar en su puesto de trabajo o no realizar determinadas actividades propias del mismo, hasta tanto se eliminen los riesgos existentes, siempre que existan razones que lo justifiquen. Los trabajadores que se encuentren en el supuesto anterior quedan obligados a trabajar provisionalmente en otro puesto de trabajo que se les asigne por LA ADMINISTRACIÓN, recibiendo el tratamiento salarial establecido por la legislación laboral para estos casos.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 141: La Administración realizara la evaluación de los riesgos de cada área teniéndose en cuenta los riesgos existentes en nuestra Entidad, así como cumplimentar las medidas dictadas en las fechas previstas de acuerdo al Programa de Prevención.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 142: La Administración garantizará los recursos necesarios para dar cumplimiento al Plan de Medidas en cada área.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 143: La Administración garantizará que las Brigadas contra Incendios estén capacitadas y funcionando, que de conjunto con el Sindicato organizará simulacros de incendios de acuerdo a las actividades programadas en las Jornadas de Protección contra Incendios y la de Protección e Higiene del Trabajo, con la participación de los trabajadores.

Responsable: Recursos Humanos y Protección Física.

CLÁUSULA 144: La Administración y El Sindicato mantendrán una atención adecuada a los trabajadores que se accidenten en el Centro, cumpliendo las regulaciones establecidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Responsable: Rector y Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 145: La Administración informará a los trabajadores, sobre las disposiciones y procedimientos que rigen los procesos de jubilación y garantizará que estos se realicen en el tiempo previsto.

Responsable: Recursos Humanos.

DISCIPLINA DE TRABAJO

CLÁUSULA 146: La Administración adoptará las medidas tendentes a garantizar el reforzamiento de la disciplina laboral en el centro, teniendo en cuenta las legislaciones vigentes que correspondan a la categoría ocupacional, entendiéndose el Decreto Ley 116 del 2013, El capítulo XII 145 y siguientes y los decretos Leyes 196 y 197 del 1999; código de ética y Reglamento Disciplinario Interno, garantizando que todos los trabajadores

cumplan las obligaciones generales y específicas que les vienen impuestas en razón de la ocupación o cargo que desempeñan. **La Administración** está en la obligación de exigir el cumplimiento del Reglamento Disciplinario Interno de la entidad por parte de todos los trabajadores.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 147: El cumplimiento de las normas que establecen la disciplina laboral es responsabilidad y obligación de todos los trabajadores. **La Administración** está facultada tanto para estimular moral o materialmente a los trabajadores que arriben a metas parciales o finales en las áreas de resultados claves, como para aplicar medidas disciplinarias a quienes violen la disciplina laboral, haciendo cumplir las disposiciones legales emitidas a tal efecto (Reglamento Disciplinario Interno).

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 148: **La Administración** informara al Buró Sindical las violaciones en que incurran los trabajadores en cuanto a la disciplina laboral y al cumplimiento de su contenido de trabajo así como estar presente y tener participación en cualquier medida aplicada al trabajador.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 149: **La Administración** desempeña un papel determinante en el desarrollo de las relaciones de trabajo. En tal sentido, la Administración debe: asegurar que el trabajador conozca cabalmente el contenido de su ocupación o cargo con el objetivo de que cumpla con la actividad que desempeña con la eficiencia y eficacia adecuadas satisfaciendo los requisitos de calidad e idoneidad, facilitar las condiciones de trabajo necesarias y los medios de trabajo y de protección indispensables, mantenerlo informado y actualizado respecto a todo lo necesario para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, proporcionarle su salario y los beneficios de la seguridad social, la posibilidad de disfrutar sus vacaciones y recibir el dinero acumulado para este período así como los demás derechos que la ley reconoce para los trabajadores.

Responsable: Jefe Inmediato.

CLÁUSULA 150: **El Sindicato** apoyará a la Administración en la exigencia, a cada trabajador, del cumplimiento de las obligaciones generales y específicas que les vienen impuestas en razón de la ocupación o cargo que desempeñan. Por tanto los trabajadores deben:

- Asistir puntualmente a su trabajo.
- Aprovechar al máximo la jornada laboral.
- Conocer y cumplir el contenido de su ocupación o cargo, teniendo a su alcance en su puesto de trabajo una copia del mismo, debidamente firmado.
- Cumplir lo dispuesto en este Convenio Colectivo de Trabajo y en el Reglamento Disciplinario de la entidad.
- Cumplir las regulaciones de protección e higiene del trabajo, emitidas en relación a su puesto de labor.
- Cuidar de la propiedad socialista y los recursos materiales y financieros que le confien para el desempeño de sus labores.
- Cumplir con lo establecido por la ley para todos los ciudadanos cubanos.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 151: La Unidad Interna con el apoyo del Sindicato garantizará que la Contabilidad esté debidamente certificada y aceptada.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 152: **El Sindicato** velará porque los trabajadores observen las normas y regulaciones de disciplina de la entidad. La Administración aplicará el Reglamento Disciplinario Interno u otras que se apliquen en los casos de incurrir en alguna falta.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 153: La Administración exigirá responsabilidad material, Decreto Ley No. 249-07a los trabajadores de todas las categorías ocupacionales, cuando por su conducta, mediante una acción u omisión, ocasionen daños a los recursos materiales, económicos y financieros del área donde labora o de otra, en el desempeño de sus funciones, siempre que el hecho al carecer de peligrosidad social por la escasa entidad de sus consecuencias y las condiciones personales de su autor, no sea constitutivo de delito. En todas las plazas del Centro existen recursos asignados para la realización de las actividades por lo que ningún trabajador está excepto de la aplicación de las regulaciones vigentes si incurre en alguna contravención.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 154: La Administración estará obligada a rendir informe, en Asamblea de Representantes, del estado de la gestión y de las acciones tomadas para garantizar el cumplimiento de lo que en CLÁUSULA anterior se expresa. Estas asambleas se efectuarán en un número de dos, una en cada semestre y su objetivo y acción se complementará con la de las asambleas de afiliados, que a nivel de cada sección pueden ayudar a recoger muchas inquietudes y plantear soluciones a problemas asociados a áreas en particular.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 155: La Administración y El Sindicato exigirán a sus trabajadores y afiliados respectivamente, el cuidado de los medios puestos a su disposición para llevar a cabo su actividad laboral.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 156: Cuando no exista almuerzo para los trabajadores, La Administración garantizará, la alimentación para los trabajadores docentes y no docentes que la Administración determine deban permanecer en el Centro.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 157: Cuando, por causas ajenas a La Administración y a los trabajadores, no se garanticen las condiciones de trabajo necesarias para la realización de las actividades previstas en el contenido de trabajo, la Administración reajustará el mismo para ese día.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 158: La Administración determinará las causas específicas de la interrupción laboral atendiendo a las característica de los servicios, dichas causas quedaran incluidas en el presente Convenio en el **Anexo No.** y formara parte integrante de este, no obstante ante la ocurrencia de una interrupción laboral, la Administración debe proceder como queda establecido para estos casos en el Código de trabajo Capítulo III.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 159: La Administración se ajustará a las disposiciones del país, que se deriven de las situaciones de emergencia sanitaria, meteorológica o de catástrofes naturales, para el tratamiento laboral y salarial.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 1160: La Administración garantizará que los miembros del Buró Sindical del Instituto tengan las facilidades necesarias para el correcto desempeño de su labor, atendiendo a la responsabilidad que ocupa cada uno.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 161: La Administración evitará la designación de los miembros del Buró Sindical del Instituto para desempeñar responsabilidades de carácter institucional que afecten el cumplimiento de la primera. Cualquier acción en ese sentido debe ser analizada y aprobada previamente con el Secretario General del Buró Sindical del Instituto.

Responsable: Rector.

DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

CLÁUSULA 162: La **Administración** velará por que en la institución quede legalmente constituido el Órgano de Justicia laboral, el cual deberá estar actualizado en las normas laborales vigentes, y actuar imparcialmente, acorde a derecho.

En el caso de los dirigentes, funcionarios y cuadros se regirán por lo establecido en los respectivos Decretos Leyes que los norman.

La administración y el Sindicato tienen la responsabilidad de la organización, atención, orientación, capacitación y funcionamiento de los órganos de justicia laboral.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 163: El **Sindicato** velará porque se cumpla la capacitación de los integrantes del Órgano de Justicia Laboral, controlará su asistencia en el periodo de capacitación que establezca el MTSS y será Responsable de su constitución, velar además por que el Órgano de Justicia Laboral actúe dentro del marco de las facultades que le otorga la Ley y observen las formalidades establecidas en las normas correspondientes, para ello llevara un control estricto de la labor de los OJL en coordinación con la administración

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

OTROS ASPECTOS

Diseño y estructura de la plantilla

CLÁUSULA 164: La **Administración** garantizará que el diseño y estructura de la plantilla de ocupaciones o cargos aprobadas, debe estar en función de los objetivos y planes a ejecutar y en su elaboración tendrá en cuenta que exista una utilización racional de la fuerza de trabajo, garantizando el perfil amplio de los puestos de trabajo de tal manera que la carga de trabajo se corresponda con la jornada laboral establecida.

Responsable: Directivos y Ejecutivos.

CLÁUSULA 165: La **Administración** garantizará la participación del Sindicato en el análisis de la estructura y plantilla de la entidad así como en las modificaciones que sean necesarias establecer.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 166: El **Sindicato** exigirá y garantizará su participación en el análisis, discusión y aprobación de la plantilla y estructura del Instituto, así como su modificación.

Responsable: Secretario del Buró Sindical.

CLÁUSULA 167: El **Sindicato** verificará que la plantilla y su estructura estén acorde con el objeto social del Instituto y sus necesidades reales.

Responsable: Secretario del Buró Sindical.

Atención al hombre.

CLÁUSULA 168: Es responsabilidad de la **Administración** trabajar en el mejoramiento constante de las condiciones de vida de los trabajadores, garantizando una adecuada alimentación de acuerdo a los niveles de gestión de compra y del marco financiero del que se disponga, además de garantizar una buena calidad de los alimentos.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 169: La **Administración** garantizará un nivel adecuado en cantidad, calidad y variedad de almuerzo para los trabajadores, en función de la disponibilidad y precios de los productos, según las regulaciones establecidas en el país. Asimismo garantizará agua fría, limpieza, higiene y organización del servicio en las instalaciones del comedor de trabajadores. El precio del almuerzo se fijará oído el criterio del Sindicato, cumpliendo con las regulaciones vigentes al efecto.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 170: La **Administración** garantizará almuerzo, los sábados, para aquellos trabajadores que laboren ese día.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 171: La **Administración** y el Sindicato garantizarán la atención a los trabajadores en el extranjero por períodos largos, así como a sus familiares.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 172: El **Sindicato** velará por mantener los derechos y deberes de los trabajadores que se encuentran en el extranjero.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 173: En el caso de los trabajadores para los que está establecido vestir de uniforme, La **Administración** tramitará sistemáticamente su entrega mediante el pago del precio correspondiente pero estos trabajadores quedan obligados con su uso.

Responsable: Dirección de administración.

Deporte y Cultura.

CLÁUSULA 174: El **Sindicato** convocará y organizará la participación de todos los trabajadores del Centro en Juegos Deportivos y en los Festivales de Aficionados.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 175: El **Sindicato** organizará la participación de trabajadores del Centro en competencias deportivas y festivales de aficionados convocados por la CTC y otros Centros de Educación Superior.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 176: La **Administración** facilitará la participación de los trabajadores en las actividades previstas en la CLÁUSULA anterior, facilitando los medios para desarrollar el festival de aficionados y los juegos deportivos de los trabajadores.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 177: La **Administración** garantizará las condiciones necesarias para la práctica del deporte y la cultura. El Sindicato promoverá la vinculación y la participación sistemática de los trabajadores en esas actividades.

Responsable: Rector.

Protección Física, defensa y lucha contra el delito.

CLÁUSULA 178: Es responsabilidad de la Administración la elaboración del Plan de Protección Física del Centro, el cual debe ser chequeado sistemáticamente, tomando las medidas que tiendan a erradicar el delito en todas sus manifestaciones.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 179: El Sindicato tendrá un papel activo en todos los colectivos laborales, en torno a la lucha contra la droga, la corrupción, el delito y las ilegalidades.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 180: La Administración organizará la Guardia de la Dirección de Protección Física y garantizará las condiciones materiales (desayuno, almuerzo y comida, según los horarios de guardia) para que los trabajadores cumplan con dicha actividad. Se garantizarán los medios de comunicación necesarios para que el personal de guardia informe con inmediatez cualquier situación que se presente.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 181: El Sindicato promoverá entre los trabajadores, el conocimiento del plan de prevención (Indicado en la Resolución 60/2011 de la Contraloría General de la República), así como la participación de los mismos en acciones de prevención y combate del delito.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 182: La Administración Y EL SINDICATO garantizará que se realice un análisis del Plan de Prevención por cada área de trabajo y se adopten las nuevas medidas que sean necesarias de acuerdo con el análisis realizado.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 183: La Administración chequeará el cumplimiento de Plan de Prevención del delito, la corrupción y las ilegalidades en el seno de su Órgano de Dirección Colectivo y realizará a este las adecuaciones que se deriven del análisis realizado e informará al SINDICATO sobre el comportamiento de este tema el conocimiento de los trabajadores.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 184: El Sindicato apoyará a la Administración en la lucha contra el delito, instruyendo a los trabajadores y contribuyendo con la batalla político-ideológica contra robo y desvío de recursos.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 185: La Administración de común acuerdo con el Sindicato, informará al colectivo de trabajadores, de los hechos que constituyen delito y las medidas adoptadas con el o los infractores.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 186: Para tener acceso a la entidad y permanecer en esta, cada trabajador portará en lugar visible la identificación personal e intransferible facilitada por la misma, la cual le acredita su permanencia en el centro. El acceso con la credencial se realizará en horario laboral o de acuerdo al turno de cada trabajador fuera de estos horarios tendrá que ser autorizado por su jefe inmediato.

El diseño confección, expedición, actualización y control de dicha identificación será responsabilidad de la entidad, la que tendrá medidas de seguridad para prevenir su posible falsificación.

Responsable: Protección Física.

CLÁUSULA 187: Cuando el trabajador cause baja de la entidad por cualquier motivo se procederá inmediatamente a anular su identificación personal y a retirársele antes de abandonar definitivamente la misma.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 188: En los casos de pérdida, sustracción o extravío del documento de identificación el portador deberá informarlo en un término no mayor de 24 horas a su jefe inmediato quien lo pondrá en conocimiento del área administrativa responsabilizada con el control de esta actividad.

Responsable: Jefe inmediato.

CLÁUSULA 189: La Administración mantendrá actualizado el Registro Militar de la entidad.

Responsable: Recursos Humanos.

CLÁUSULA 190: La Administración garantizará que los trabajadores conozcan las Normas de Protección física, seguridad informática, secreto estatal, cuidado de la propiedad social y recursos materiales y financieros.

Responsable: Jefe inmediato.

CLÁUSULA 191: La Administración garantizará los medios de seguridad de las áreas de toda la entidad, destinando para ello un presupuesto.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 192: La Administración, de común acuerdo con el Sindicato, y de ser necesario elaborarán el Plan para la realización de la guardia obrera y creará las condiciones para su buen desarrollo.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 193: La Administración garantizará todas las tareas relacionadas con la DEFENSA y el Sindicato apoyará en todas las tareas y fomentará la participación de todos los trabajadores.

Responsable: Rector.

Movimiento de Innovadores y Racionalizadores.

CLÁUSULA 194: El Sindicato organizará el Movimiento de Innovadores y Racionalizadores en los diferentes niveles del Centro, estimulando los resultados del mismo.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 195: La Administración confeccionará el banco de problemas del Centro de conjunto con el Sindicato, el cual será actualizado de forma conjunta con la rendición de cuentas de la administración y de los criterios vertidos por los trabajadores en la asamblea general de afiliados y en las asambleas de representantes. Se aprovecharán también el marco de los claustros y reuniones de departamentos para recoger criterios por parte de los trabajadores que tributen a este banco de problemas.

Responsable: Rector y Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 196: La Administración, el Sindicato y la ANIR del Centro realizarán análisis periódicos de los resultados de las investigaciones y los trabajos que deberán ser valorados como soluciones del Movimiento de Innovadores y Racionalizadores del Centro.

Responsable: Rector.

Trabajo y proceso docente educativo.

CLÁUSULA 197: Los trabajadores, unidos, a través del Sindicato, apoyarán la actividad de los trabajadores docentes afiliados que se encuentren trabajando u ocupando responsabilidades en los colectivos de año, en labores de tutoría, atención a estudiantes externos y becados. Asimismo garantizarán que los trabajadores destacados seleccionados, en aquellos rubros relacionados con la actividad docente, sean reflejo de un alto desempeño.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 198: La Administración garantizará a los trabajadores, los medios de trabajo y condiciones necesarias para llevar adelante su actividad. Garantizará los materiales para dicho proceso, iluminación, ventilación, así como hojas en blanco para la realización de los mismos, servicios sanitarios, limpieza de las áreas u otras que sean necesarias utilizar eventualmente.

Responsable: Rector.

Fecha Cumplimiento: Diciembre

CLÁUSULA 199: El Sindicato velará porque existan las condiciones necesarias para el desarrollo del proceso docente-educativo y desarrollará acciones de apoyo a la Administración cuando, por causas objetivas, estén afectados los aspectos reflejados en el CLÁUSULA anterior.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

La investigación científica.

CLÁUSULA 200: La Administración hará una planificación del trabajo investigativo de los afiliados, de acuerdo a la categoría de estos, orientando el trabajo investigativo hacia las tareas priorizadas por la dirección de nuestro país, manteniendo atención a la preparación, en esta esfera, de los más jóvenes.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 201: La Administración apoyará la divulgación de los resultados del trabajo científico-técnico, facilitando el tiempo para ello y los recursos materiales, para la participación directa de los trabajadores en eventos científicos o para la emisión de publicaciones impresas en función de los objetivos del Centro.

Responsable: Rector.

CLÁUSULA 202: El Sindicato velará por que se facilite la divulgación de los resultados del trabajo científico-técnico, con la participación de los trabajadores en los diferentes eventos y con la presentación de artículos científicos en revistas de primer nivel.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

CLÁUSULA 203: El Sindicato hará un amplio movimiento de masas para la incorporación de los trabajadores al Fórum de Ciencia y Técnica.

Responsable: Secretario General del Buró Sindical.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: El presente convenio tendrá una vigencia de tres años contados a partir de la fecha de su firma y de la aprobación en las asambleas y de ser necesario se prorrogará por un año y medio.

Segunda: El mismo será revisado al menos una vez al año, debiendo dejar constancia escrita de dicho acto e informarán a los trabajadores de los resultados.

Cualquier modificación o adición al presente convenio se conciliará entre ambas partes.

Tercera: Al presente Convenio podrán anexarse acuerdos sobre aspectos particulares de cada área, suscritos por el máximo responsable institucional y sindical correspondiente, los que, a partir de su firma, serán de obligatorio cumplimiento para ambas partes.

Cuarta: Si las partes consideran que las modificaciones propuestas benefician a los trabajadores o no son sustanciales, se suscribirán por las partes y se informarán al colectivo anexándose al convenio.

Quinta: Cuando se detecte, por alguna de las partes, el incumplimiento de cualquiera de los CLÁUSULAS acordadas en el Convenio Colectivo de Trabajo, se procederá de inmediato a su notificación a la parte infractora, a fin de que las discrepancias que se produzcan en el cumplimiento del Convenio sean resueltas de común acuerdo entre las partes, estableciendo plazos para su ejecución.

Sexta: Si no se adoptan las medidas necesarias y se mantiene el incumplimiento, la parte afectada lo comunicará en un término de 7 (siete) días hábiles al nivel superior que corresponda de la Administración y el Sindicato para su solución.

Séptima: El Reglamento Disciplinario Interno de la Entidad formará parte integrante del presente convenio, siendo de obligatorio cumplimiento por todos los trabajadores.

Dado en el Instituto superior de Diseño, a los 22 días del mes de Noviembre del 2018, en dos ejemplares a un mismo tenor y efectos.

Por la Administración
Mrs. Sergio Luis Peña Martínez
Director General

Por el Sindicato
Ariadna Doeste Albuerne.
Sec. Gral. Centro Habana