

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS**  
**“CAPITÁN SILVERIO BLANCO NÚÑEZ”**  
**SANCTI- SPÍRITUS**

**TESIS EN OPCIÓN AL TÍTULO ACADÉMICO DE**  
**MÁSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.**

**MENCIÓN EDUCACIÓN DE ADULTOS**

**TÍTULO: NEGOCIACIÓN Y CONCERTACIÓN DE**  
**LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO: SU**  
**APRENDIZAJE EN LA ESCUELA DE CUADROS**  
**ESPIRITUANA DE LA CENTRAL DE**  
**TRABAJADORES DE CUBA.**

**AUTORA: Lic NORMA LIDIA MARTÍN ALONSO**

**2008- 2009**

**“AÑO DEL 50 ANIVERSARIO DEL TRIUNFO DE LA**  
**REVOLUCIÓN”**

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS**

**“CAPITÁN SILVERIO BLANCO NÚÑEZ”**

**SANCTI- SPÍRITUS**

**MENCIÓN EDUCACIÓN DE ADULTOS**

**TÍTULO: NEGOCIACIÓN Y CONCERTACIÓN DE  
LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO: SU  
APRENDIZAJE EN LA ESCUELA DE CUADROS  
ESPIRITUANA DE LA CENTRAL DE  
TRABAJADORES DE CUBA.**

**AUTORA: Lic NORMA LIDIA MARTÍN ALONSO**

**TUTORA: MSc ÁNGELA E. VALDÉS QUESADA**

**2008- 2009**

**“AÑO DEL 50 ANIVERSARIO DEL TRIUNFO DE LA  
REVOLUCIÓN”**

## **DEDICATORIA**

**A MI HIJA YANIELA,  
POR SER LA ESTRELLA DE MI VIDA.**

**A MI ESPOSO,  
POR LO QUE SIGNIFICA PARA MÍ.**

**A MIS HERMANOS,  
COMO FUENTE DE APOYO.**

**Y A FIDEL,  
POR DARMER LA POSIBILIDAD DE CUMPLIR MIS  
SUEÑOS.**

## **RESUMEN**

La tesis titulada **Negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo: su aprendizaje en la Escuela de Cuadros espirituana de la Central de Trabajadores de Cuba**, tiene como objetivo: Aplicar actividades docentes desarrolladoras para el mejoramiento del aprendizaje de los dirigentes sindicales acerca de la negociación y la concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Los estudios preliminares sobre el tema, realizados por la autora, así como su experiencia como docente colaboradora en la institución, le permiten proponer formas y tipos de actividades para el mejoramiento del aprendizaje de la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo por parte de los dirigentes sindicales que se capacitan en la Escuela Provincial de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba en Sancti Spiritus.

Utiliza entre los métodos e instrumentos, la encuesta, la entrevista, la prueba pedagógica, la observación científica, los que permitieron determinar las carencias existentes en la práctica educativa del aprendizaje desarrollador en la enseñanza de la elaboración de los Convenios Colectivos de Trabajo.

La novedad científica radica en el carácter desarrollador y de sistema que tienen las actividades docentes propuestas y en el protagonismo que el cursista asume en ellas, lo que posibilita el aprendizaje para la negociación y la concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo por los dirigentes sindicales que se preparan en la Escuela Provincial de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba en Sancti Spíritus.

# INDICE

	<b>CONTENIDOS</b>	<b>PÁGINAS</b>
	<b>Introducción</b>	<b>1- 12</b>
	<b>Capítulo I</b> , Consideraciones acerca de la preparación de los cuadros sindicales.	
	<b>1.1</b> Caracterización de la preparación de los cuadros sindicales en las Escuelas Provinciales de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba.	
	<b>1.2</b> Reflexiones teóricas acerca del proceso de enseñanza- aprendizaje para la concertación y negociación de los Convenios Colectivos de Trabajo.	<b>13- 33</b>
	<b>1.2.1</b> Devenir histórico del Convenio Colectivo de Trabajo como expresión de la negociación colectiva.	
	<b>1.2.2</b> El arte de negociar.	
	<b>1.2.3</b> Características y exigencias del módulo Legislación Laboral.	
	<b>Capítulo II</b> Diagnóstico inicial, fundamentación de la propuesta y la validación.	<b>34- 54</b>
	<b>Conclusiones</b>	<b>55</b>
	<b>Recomendaciones</b>	<b>56</b>
	<b>Bibliografía</b>	<b>57- 59</b>
	<b>Anexos</b>	

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi tutora MSc, Ángela E. Valdés Quesada por su paciencia y entrega extraordinaria puesta al servicio de esta investigación.

A mis familiares y amistades que me apoyaron para desarrollar esta tesis.

## INTRODUCCIÓN

Las confrontaciones en el campo pedagógico sobre la escuela sindical se dirigen al análisis crítico y de transformación acerca del papel relevante que la misma ocupa en la preparación del dirigente sindical. De acuerdo al desarrollo del hombre y en función de ello se derivan diferentes formas de interpretar cómo debe ser el proceso de enseñanza- aprendizaje para la concertación y negociación de los Convenios Colectivos de Trabajo y dentro de esta arista, la concepción y declaración de sus cláusulas.

Se le debe dar un papel esencial a la actividad de aprendizaje ya que, por sus características especiales en cuanto a organización y exigencia, reúne potencialidades importantes para el logro del desarrollo de la personalidad del cuadro, siempre que se proyecte como actividad que permita el papel activo y reflexivo en el dirigente sindical, teniendo en cuenta la posibilidad de interacción entre los miembros del grupo que recibe la preparación como el momento inicial en que se concretan los procesos psicológicos y los desempeños cognoscitivos.

La escuela sindical cubana es ejemplo sobre cómo conducir el desarrollo del aprendizaje en las aulas elementales, cómo impartir los temas seleccionados y cómo cumplir los objetivos estratégicos del movimiento sindical, ayuda a la formación integral de los cuadros en diferentes disciplina, perfeccionar su labor y ponerlos en mejores condiciones para la defensa de sus derechos y la práctica de sus deberes, permitiéndole la toma de conciencia de la realidad en que viven, las complejidades del entorno en que se desempeña, adoptar las decisiones oportunas, sin embargo aún se presentan dificultades que se concentran en:

1. los cuadros carecen de conocimientos básicos que le permitan elaborar el Convenio Colectivo de Trabajo;
2. la no utilización del diagnóstico como punto de partida para su elaboración;
3. la selección del grupo negociador;
4. el conocimiento de técnicas de negociación;

5. la elaboración de cláusulas medibles y concretas y el no cumplimiento de los requisitos para la formulación;
6. la limitación de responsabilidades;
7. el poco acceso a la legislación sobre los Convenios Colectivos de Trabajo.

Todas estas dificultades conforman la problemática a resolver porque de ellas emana un conjunto de problemas que demandan la acción y el interés de muchos hombres y mujeres que dirigen el movimiento sindical y la capacitación de sus cuadros.

Aunque estas dificultades se encuentran como generalidad en todo el país, la preparación de los cuadros sindicales enfocada desde una concepción humanista, al reconocer sus potencialidades para el desarrollo de las oportunidades que brinda el entorno de la Escuela de Cuadros Sindicales, posibilita una búsqueda incesante para la solución de las complejidades del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Como se conoce actualmente, la ciencia y la técnica se desarrollan de modo tan vertiginoso que a nadie le asombran los extraordinarios descubrimientos que en el mundo de hoy se han producido sobre cuestiones que, hasta hace poco tiempo, parecían indescifrables.

El conocimiento cada vez más profundo por los científicos y los múltiples hallazgos derivados de estos estudios, hacen del siglo XXI, un siglo en el que la aceleración científica es muy grande, entiéndase ésta por el conocimiento teórico enriquecido en las diferentes ramas del saber y su aplicación práctica en los adelantos técnicos que se poseen.

Estos elementos del desarrollo científico se implantan en los colectivos laborales, dan lugar al incremento sostenido de la eficiencia económica, con una participación más consciente de los trabajadores y con la puesta en práctica del caudal de iniciativas del colectivo laboral, más la participación de estos en los

procesos de discusión, aprobación y control de los planes de producción y de servicios, lo que constituye un elemento de trascendental importancia, que debe ser del conocimiento de todos en la empresa.

Con esta investigación se contribuye a la preparación de los dirigentes sindicales para la solución de problemas de negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo, particularmente en la concepción y declaración de sus cláusulas, que en los colectivos laborales requieren solucionarse o regularse a través de acciones independientes de las partes.

La negociación colectiva permite generar acuerdos y formalizar compromisos que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para las responsabilidades, beneficios mutuos y también para los deberes y derechos.

La negociación colectiva es un proceso permanente, por lo que constituye un sistema, que trae como resultado la realización, de forma concreta y eficiente, del Convenio Colectivo de Trabajo. En tal sentido debe cumplir con el objetivo de regular adecuadamente las relaciones laborales y para ello el dirigente sindical debe autoprepararse con una constante percepción sobre las necesidades y demandas de los trabajadores de su área, interpretar de forma realista los asuntos que los trabajadores consideran más importantes, hacer un diagnóstico del entorno laboral, y finalmente plasmar todos los intereses en el convenio.

La Resolución del XIX Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba sobre los Convenios Colectivos de Trabajo lo define como instrumento jurídico capaz de normar las relaciones entre el Sindicato y la Administración en términos de participación colectiva en la gestión de dirección, la definición de obligaciones de las partes sobre deberes y derechos para lograr un mejor ambiente laboral y mayor eficiencia.

No se recogen experiencias en el país ni en la provincia que se adentren en las formas de aprendizaje del dirigente sindical acerca de la negociación y la concertación de Convenios Colectivos de Trabajo.

Estos aspectos se derivan de estudios preliminares realizados por la autora como colaboradora docente en la Escuela de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba en Sancti Spíritus y corroborados mediante intercambios directos con los dirigentes sindicales, la observación científica, la evaluación sistemática, el intercambio personal con los dirigentes sindicales en las secciones sindicales de los colectivos, y con otros docentes, lo que permitió determinar las carencias existentes en la práctica educativa en cuanto al aprendizaje para la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Los problemas descritos respecto a la falta de conocimiento de los dirigentes sindicales tienden a acumularse, limitando su desarrollo para la confección, con calidad, del Convenio Colectivo de Trabajo. Sobre la base de esta realidad, se determina entonces el siguiente **problema científico**: ¿Cómo contribuir a la preparación de los dirigentes sindicales para la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo?

Se traza como **objetivo**, el siguiente:

- Aplicar actividades docentes desarrolladoras para el mejoramiento del aprendizaje de los dirigentes sindicales acerca de la negociación y la concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Se determina como **objeto de estudio**, el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Escuela Provincial de Capacitación de Cuadros Sindicales en Sancti Spiritus. Como **campo de acción**, el proceso de enseñanza- aprendizaje de la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo en la Escuela de Cuadros espirituana de la Central de Trabajadores de Cuba.

## **Preguntas Científicas**

1. ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan el aprendizaje de los dirigentes sindicales para la negociación y concertación del Convenio Colectivo de Trabajo en la Escuela Provincial de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba en Sancti Spiritus?.
2. ¿Cuál es el estado actual del aprendizaje de los dirigentes sindicales en la Escuela Provincial de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba en Sancti Spíritus para la negociación y concertación del Convenio Colectivo de Trabajo?.
3. ¿Qué actividades diseñar y organizar para mejorar el aprendizaje de los dirigentes sindicales acerca de la negociación y concertación del Convenio Colectivo de Trabajo en la Escuela Provincial de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba en Sancti Spíritus.?
4. ¿Cuál es la efectividad de las actividades docentes desarrolladoras propuestas?

## **Las Tareas de la Investigación son:**

1. Determinación de los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan el proceso de enseñanza- aprendizaje de la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo.
2. Diagnóstico de la situación actual del aprendizaje de los dirigentes sindicales en la Escuela Provincial de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba en Sancti Spíritus para la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo.
3. Diseño de actividades docentes desarrolladoras que preparen a los dirigentes sindicales para la negociación y concertación del Convenio Colectivo de Trabajo.
4. Validación de la propuesta de actividades docentes desarrolladoras para el aprendizaje de la negociación y concertación de los Convenios Colectivos

de Trabajo en la Escuela Provincial de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba en Sancti Spíritus.

Para el desarrollo coherente de esta investigación, se determinaron las siguientes variables:

### **Variable Independiente**

Actividades docentes desarrolladoras para el aprendizaje de la negociación y concertación del Convenio Colectivo de Trabajo.

### **Variable Dependiente**

Nivel de preparación de los dirigentes sindicales para la negociación y concertación del Convenio Colectivo de Trabajo.

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
Cognitiva	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Conocimiento del Decreto Ley que regula los Convenios Colectivos de Trabajo.</li><li>2. Conocimiento sobre las resoluciones que rigen el Convenio Colectivo de Trabajo.</li></ol>
Procedimental	<ol style="list-style-type: none"><li>3. Identificación de las necesidades de los trabajadores</li><li>4. Confección de cláusulas y artículos para el Convenio Colectivo de Trabajo.</li></ol>
Afectivo motivacional	<ol style="list-style-type: none"><li>5. Motivación para aprender las técnicas de negociación.</li><li>6. Modos de actuación y expresión.</li></ol>

Para evaluar el comportamiento inicial de la Variable Dependiente por indicador se concibe el proceso en tres categorías: Bajo (B), Medio (M), Alto (A), contemplando los siguientes criterios:

<b>I</b>	<b>1.1</b>	<b>Alto</b>	Poseen conocimiento del Decreto Ley que regulan los Convenios Colectivos de Trabajo.
		<b>Medio</b>	Poseen algunos conocimientos del Decreto Ley que regulan los Convenios Colectivos de Trabajo.
		<b>Bajo</b>	Desconocimiento del Decreto Ley que regulan los Convenios Colectivos de Trabajo.
	<b>1.2</b>	<b>Alto</b>	Poseen conocimiento de las Resoluciones que rigen el Convenio Colectivo de Trabajo
		<b>Medio</b>	Poseen algunos conocimientos de las Resoluciones que rigen el Convenio Colectivo de Trabajo.
		<b>Bajo</b>	Desconocimiento de las Resoluciones que rigen el Convenios Colectivos de Trabajo.
<b>II</b>	<b>2.1</b>	<b>Alto</b>	Identificación de las necesidades de los trabajadores.
		<b>Medio</b>	Identificación de algunas necesidades de los trabajadores
		<b>Bajo</b>	La no identificación de las necesidades de los trabajadores.
	<b>2.2</b>	<b>Alto</b>	Confección de cláusulas y artículos del Convenio Colectivo de Trabajo
		<b>Medio</b>	La no confección de cláusulas y artículos del Convenio Colectivo de Trabajo.
		<b>Bajo</b>	Confección de algunas cláusulas y artículos del Convenio Colectivo de Trabajo.
<b>III</b>	<b>3.1</b>	<b>Alto</b>	Demuestran interés por aprender las técnicas de negociación y concertación del Convenios Colectivos de Trabajo.
		<b>Medio</b>	Demuestran poco interés por aprender las técnicas para la negociación de los Convenios Colectivos de Trabajo.
		<b>Bajo</b>	No demuestran interés
	<b>3.2</b>	<b>Alto</b>	Actuación y expresión correctamente.

	<b>Medio</b>	Actuación y expresión con dificultad.
	<b>Bajo</b>	Actuación y expresión incorrecta.

Para realizar una evaluación sistemática de los indicadores se midió atendiendo los siguientes criterios:

A cada nivel se le otorgó una escala de uno a tres, se corresponden con la distribución siguiente:

**Bajo: 1      Medio: 2      Alto: 3**

**La población** está integrada por 30 dirigentes sindicales provinciales que constituyen el 100 % de la matrícula del curso; la **muestra** la integran 10 alumnos del curso (dirigentes sindicales a nivel provincial) que representan el 33,3 % de la población y fueron seleccionados por ser los estudiantes con mayores dificultades en el tema. Sus edades oscilan entre 35 y 40 años, su nivel de escolaridad es el universitario y tienen más de 2 años de experiencia como dirigentes sindicales.

El estudio bibliográfico de la temática objeto de atención fue antecedido de un análisis de la literatura sobre la historia del movimiento sindical y la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo, lo que permitió enriquecer la elaboración del marco teórico de referencia y profundizar en la temática objeto de investigación. Para ello y para la realización del mismo en su conjunto resultó imprescindible la utilización de los métodos generales de la investigación pedagógica. También se tuvieron en cuenta las consideraciones filosóficas, pedagógicas y psicológicas para la fundamentación de la propuesta.

La dialéctica materialista sustenta los métodos de la investigación educativa de estos tiempos, y sobre esa base se emplean los siguientes:

### **Del Nivel Teórico:**

**Histórico-lógico:** fue predominante el trabajo con este método para conocer la historia de la preparación de los dirigentes sindicales en cuanto a Convenio Colectivo de Trabajo.

**Analítico-sintético:** se empleó para analizar los textos, documentos y discursos que conformaron los referentes teóricos para extraer la esencia de las ideas, organizarlas y obtener un todo orgánico que permitiría arribar a conclusiones y generalizaciones.

**Inductivo-deductivo:** desde el diagnóstico de las principales insuficiencias de la muestra objeto de estudio, se pudo proyectar la propuesta así como un material de apoyo para el aprendizaje de la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo por los dirigentes sindicales, y mediante su aplicación se pudo arribar a conclusiones generales.

### **Del Nivel Empírico:**

**La Observación Científica:** permitió obtener información primaria directa del objeto investigado en su forma natural, posibilitando constatar las transformaciones y el modo de actuación de los dirigentes sindicales ante las tareas a realizar.

**Entrevista:** permitió obtener información directa sobre el objeto investigado, los cambios en el aprendizaje para la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo en los dirigentes sindicales.

**El Pre- Experimento:** permitió describir evolutivamente el proceso de cambio en el aprendizaje para la negociación y concertación de los

Convenios Colectivos de Trabajo en los dirigentes sindicales provinciales en sus fases fundamentales: diagnóstico, formativa y control.

**Del nivel Estadístico- Matemático:** se empleó el cálculo porcentual para representar en tablas y gráficos los resultados obtenidos en el diagnóstico y durante la experimentación, permitiendo controlar en el pre-test y post-test, el comportamiento de la transformación en la preparación para la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo de los dirigentes sindicales.

En las reflexiones anteriores aparece el principal fundamento que impulsa al desarrollo del tema investigativo. Los argumentos ofrecidos muestran un campo inexplorado, un vacío científico desde la práctica pedagógica; pero sobre todo aporta elementos válidos de reflexión para aquellos profesionales que buscan nuevas respuestas en pos de elevar la calidad del aprendizaje en la Escuela Provincial de Cuadros Sindicales en Sancti Spíritus.

### **Definiciones de Términos**

1. **Acción conciliadora:** Procedimiento primario que se realiza por la parte que en el control del Convenio Colectivo de Trabajo detecta el incumplimiento por parte de la otra en el contenido de una cláusula consistente en solicitar y exigir de este, que cumpla en breve plazo con lo que no se cumplió. ( Cuba, ECCT; 2006: 113 )
2. **Cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo:** Párrafos, acuerdos y disposiciones que contienen el convenio colectivo de trabajo y que expresan el resultado de la concertación. ( Cuba, ECCT; 2006: 113 )
3. **Convenio:** Pacto. ( Cuba, ECCT; 2006: 113 )
4. **Concertación:** Ponerse de acuerdo. ( Cuba, ECCT; 2006: 113 )
5. **Convenio Colectivo:** Institución que conserva, aumenta su plena vigencia en esta etapa de desarrollo de la sociedad cubana, y un instrumento idóneo

que enriquece el derecho laboral cubano en forma creadora. ( Cuba, ECCT; 2006: 113 )

6. **Negociación**: Trato. Discutir asuntos que interesan a dos partes. (Cuba, ECCT; 2006: 115 )
7. **Negociación colectiva**: Conjunto de pasos que ejercitan la administración y el sindicato en representación del colectivo. ( Cuba, ECCT; 2006: 115 )
8. **Proceso de aprendizaje**: Proceso de apropiación por parte de los dirigentes sindicales, permanente, sistemático y planificado, basado en las necesidades reales de un grupo o individuo y orientado hacia un cambio de los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, posibilitando su desarrollo integral. ( Cuba, ECCT; 2006: 117 )

**La novedad científica** radica en el carácter desarrollador y de sistema que tienen las actividades docentes propuestas y en el protagonismo que el cursista asume en ellas, lo que posibilita el aprendizaje para la negociación y la concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo por los dirigentes sindicales que se preparan en la Escuela Provincial de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba en Sancti Spíritus.

**El Aporte Práctico** está dado por las recomendaciones metodológicas que propician el aprendizaje de la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo por los dirigentes sindicales ya que son pertinentes y factibles.

La tesis está estructurada de la siguiente forma:

**Introducción:** contiene la situación problemática, el problema científico, el objeto de estudio, el campo de acción, el objetivo, la argumentación de la novedad y la significación práctica.

**Consta de dos capítulos.** En el primero aparecen los fundamentos teóricos acerca del proceso de enseñanza- aprendizaje en las Escuelas de Cuadros

Sindicales y las especificidades del proceso de enseñanza- aprendizaje para la concertación y negociación de los Convenios Colectivos de Trabajo, su devenir histórico y el arte de negociar.

En el segundo se encuentra el diagnóstico, la propuesta de solución, su fundamentación y la validación de la misma. Se incluyen conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

# **CAPÍTULO 1**

## **Consideraciones acerca de la preparación de los cuadros sindicales.**

### **1.1. Caracterización de la preparación de los cuadros sindicales en las Escuelas Provinciales de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba.**

A partir del XIX Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba se decide incorporar al trabajo metodológico de las Escuelas del Sistema de Capacitación Sindical y por ende semipresencial a todos los docentes implicados en esta labor, el modelo pedagógico presencial y semipresencial aplicado en la Educación Superior, el cual ha sido objeto de perfeccionamiento continuo en todo este año.

No obstante, todavía no se logra su aplicación con la profundidad, alcance y calidad que este modelo demanda, fundamentalmente debido a las propias limitaciones relacionadas con una visión del proceso de preparación de los dirigentes sindicales muy centrado en las concepciones y los métodos que se han empleado en los Cursos Regulares de este Sistema de Escuelas, lo cual impide que las requeridas transformaciones se produzcan al ritmo que se demanda. La propia formación de los docentes en modelos más presenciales, incluso la de los cursistas, demanda una preparación de ese tipo y contribuye a reforzar esa dificultad antes explicada.

Por otra parte, la aplicación de ese modelo ha venido revelando que algunas de sus cualidades esenciales son similares a las de otros tipos de cursos vigentes en el sistema de capacitación sindical, tales como los Cursos a Distancia asistida en carreras universitarias que viene aplicándose en las Escuelas Provinciales en coordinación con las Universidades de los territorios (MES) y en los Cursos por Encuentros del Técnico Medio en Derecho Laboral, convenido con la Enseñanza Técnica (MINED).

Esa realidad conduce a trabajar para abordar el problema desde un enfoque más esencial que permita establecer, en la capacitación sindical, solo dos modalidades de estudios: la presencial y la simipresencial, diferentes por el modo de asumir la relación cursista- profesor.

La Circular No. 4 del 2008 de la Escuela Nacional de Cuadros “Lázaro Peña” define la modalidad presencial “como aquella donde el proceso de preparación tiene lugar a partir de la presencia de los cuadros y sus profesores, en el mismo lugar, en el mismo tiempo y con altos niveles de carga lectiva semanal, con lo cual se asegura una relación estable y permanente para lograr los objetivos propuestos” (CTC; 2008: 1)

Al hacer un estudio profundo del programa de estudios de las Escuelas Provinciales, y teniendo en cuenta los resultados valorativos emanados de la Reunión Nacional de Subdirectores (2008) y las características de este modelo tales como **la flexibilidad** (consistente en la posibilidad de adaptación a diversas situaciones laborales, a las particularidades territoriales y al ritmo individual de aprovechamiento académico del dirigente sindical, de acuerdo al tipo de curso de que se trate) y **la estructuración** (que favorece la organización y desarrollo del aprendizaje). Ello supone la existencia de una organización de los temas por períodos lectivos. Ese ordenamiento, por año y período, está concebido en un plazo de tiempo en el cual podrían culminar sus cursos, lo que debe favorecer la organización de los calendarios docentes de los cursos. (CTC; 2008: 2)

**Todo esto, por supuesto, sin dejar de tener en cuenta los objetivos y las propias características de la Capacitación Sindical basadas en:**

1. El tratamiento diferenciado que conlleva a perfeccionar, actualizar y adiestrar.
2. La determinación de las necesidades de aprendizaje (diagnóstico).
3. El enfoque reflexivo.

4. La utilización de la pedagogía participativa como elemento fundamental “Aprenden todos de todos”.

Un acercamiento al ambiente laboral de los cursistas el cual se materializa a través de la tríada. “Práctica- teoría- práctica” enriquecida. (CTC; 2008: 2)

En dicha resolución se precisan otros aspectos de gran interés para el tema objeto de estudio como los **Elementos a tener en cuenta en la propuesta de aplicación del modelo pedagógico presencial:**

- 1.- Conocer la Estrategia de Capacitación de cada Sindicato, Municipio y Provincia.
- 2.- Horas clases de los temas, características de los cursistas: nivel de dirección de los dirigentes sindicales, tiempo de duración del curso por período escolar y territorios. (CTC; 2008: 2)

En relación con el **Curso Regular para Cuadros Sindicales**, se establece lo siguiente:

**Título.** El dirigente sindical cubano, los problemas globales y su accionar en la batalla de ideas que libra nuestro pueblo.

El curso regular tiene una duración de 4 semanas, de 21 días lectivos con un total de 170 horas clases presenciales de 8 horas diarias de lunes a viernes y los sábados alternos de 5 horas cada uno.

**EI PROGRAMA DE ESTUDIO es el siguiente:**

<b>NO</b>	<b>TEMAS</b>	<b>HORAS DIARIAS</b>
1	Introducción al curso.	8
<b>MÓDULO # 1. Movimiento Sindical Cubano.</b>		
2	La labor política e ideológica del Movimiento Sindical Cubano.	10
3	El papel del Movimiento Sindical Cubano en el proceso de cambio.	10
4	Herramienta para el trabajo sindical.	10
5	El liderazgo en el Movimiento Sindical Cubano.	10
6	La comunicación participativa: un reto para la dirección sindical actual.	8
7	La alternativa Socialista en el contexto internacional actual.	8
8	El sistema político cubano.	10
9	La política de la Central de Trabajadores de Cuba.	6
10	El Movimiento Sindical cubano. Su protagonismo en la construcción del Socialismo en Cuba.	8
<b>MODULO # 2. Legislación Laboral.</b>		
11	Las relaciones laborales en Cuba.	10
12	Relaciones Estados Unidos – Cuba.	8
13	El Convenio Colectivo de Trabajo como herramienta insustituible del trabajo del Movimiento Sindical.	15
14	Realidades y retos de la Seguridad Social en Cuba.	10
15	La Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente Laboral.	8
16	Evaluación	8
<b>Total</b>		<b>157</b>

Además, se imparten 9 horas de conferencia de apoyo por Miembros del Secretariado de la Central de Trabajadores de Cuba en la provincia y se dejan 4 horas de reserva.

El Curso de Secretarios de Buroes y miembros de los Comité Municipales (para cuadros no profesionales) tiene una duración de 3 semanas, 15 días lectivos, con un total de 120 h/clases (8 horas clases diarias de lunes a viernes).

**El PLAN DE ESTUDIOS es el siguiente:**

<b>No.</b>	<b>Temas</b>	<b>Horas</b>
1	Introducción al curso	1
2	Tema 1. El XIX Congreso: evento revolucionario y programático.	2
3	Tema 2. Necesidad de una cultura económica en nuestros dirigentes sindicales y trabajadores.	21
4	Tema 3. La Legislación Laboral vigente.	21
5	Tema 4. Funcionamiento de las organizaciones sindicales de base.	42
6	Taller final o conclusivo. El Trabajo Político Ideológico en mi sección sindical.	13
7	Reserva	20
<b>Total</b>		<b>120</b>

No obstante, en estos tipos de cursos clasificados como presenciales por el tipo de relación que se establece entre profesores y cursistas, hay también espacios para desarrollar una parte de ellos con enfoques diferentes, en los cuales no sean necesarios esos niveles de presencialidad.

Para resolver la disminución de la presencialidad en el Sistema de Capacitación Sindical, esta puede hacerse por temas, teniendo en cuenta las horas clases que serán destinadas a la no presencialidad y los medios de enseñanza con que se

cuenta. Para lograrlo se requiere de la utilización de diferentes medios de enseñanza que, en calidad de ayudas pedagógicas no presenciales, posibilitan el logro de los objetivos propuestos con el nivel de asimilación requerido, debido a que los medios de enseñanza constituyen el sistema de materiales docentes y de recursos tecnológicos destinados a posibilitar la autopreparación de los cursistas; vistos no como un fin en sí mismos, sino como herramientas pedagógicas que facilitan el proceso de enseñanza- aprendizaje. Entre ellos pueden emplearse:

1. **Medios impresos:** materiales de apoyo a la docencia, guías de estudio que orienten eficazmente al estudiante; guía del profesor; textos complementarios y los documentos emanados del Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba.
2. **Medios audiovisuales e informáticos:** vídeos, teleclases, videoclases, softwares educativos, materiales en formato digital y multimedias.

Un aspecto importante que se ha tenido en cuenta en este estudio es el análisis en el que se declaran las **ventajas del modelo pedagógico presencial** porque consolidan elementos claves para la preparación de los dirigentes y cuadros sindicales, a saber:

1. Aseguramiento de la asistencia y matrícula de los cursistas.
2. Máximo cumplimiento de los objetivos propuestos.
3. Dominio, por parte de los profesores, de las características de los cursistas.
4. Mejor tratamiento a las diferencias individuales.
5. Mayor carga de horas lectivas semanales.
6. Mejor distribución de las horas clases en función de los objetivos fundamentales.

No quiere esto decir que **el Modelo Pedagógico Presencial** no tenga **desventajas**, entre ellas se señalan:

1. Se rebasan los límites fisiológicos de los cursistas al someterlos a cargas lectivas semanales excesivas.
2. Se reducen a la mínima expresión las reales posibilidades de lograr una adecuada autopreparación para tales volúmenes de carga, repitiéndose la contradicción semana tras semana.
3. Limitación apreciable del desarrollo de la independencia y la creatividad, cualidades esenciales de todo cuadro profesional.
4. Poca vinculación de la teoría con la práctica sindical.

La concepción de la **semipresencialidad** que se presenta supone la articulación de ayudas pedagógicas de ambos tipos, tanto presenciales como medidas por los recursos tecnológicos (no presenciales).

En la Capacitación Sindical, **la semipresencialidad es la modalidad pedagógica que posibilita una preparación integral, enfatizando en los aspectos que los cursistas deben asumir por sí mismos; es flexible y estructurada**, en la que se combina el empleo intensivo de los medios de enseñanza con las ayudas pedagógicas que brindan los profesores y **adaptable** en intensidad a los requerimientos de estos y a los recursos tecnológicos disponibles para llevarla a cabo. (CTC; 2008: 6)

Por sus características, permite llevar la preparación allí donde los dirigentes sindicales laboran y viven.

1. **Formación integral**, con mayor énfasis en la actividad independiente del dirigente sindical, para que éste sea capaz de asumir de modo activo su propio proceso de preparación integral.
2. **Flexibilidad.**
3. **Estructuración.**

**Con ayudas pedagógicas presenciales** que posibiliten, en función del tiempo y los recursos disponibles, que los profesores guíen, apoyen y acompañen al cursista en su aprendizaje. Se concibe en esta modalidad un sistema de actividades presenciales de diferentes tipos que aseguren el adecuado

acompañamiento y apoyo, de modo que no tengan cabida ni el fracaso ni el desaliento. Es importante comprender aquí que las actividades presenciales en esta modalidad no se diferencian sólo en cantidad de las que se imparten en los cursos regulares. Cualitativamente existen diferencias importantes en su concepción y desarrollo, toda vez que el proceso de preparación sindical se centra en el aprendizaje del cursista y por otra parte el profesor que desarrolla los encuentros. (CTC; 2008: 6)

En la Circular 4/2008 se declaran como ayudas pedagógicas fundamentales la **Clase Encuentro, la Consulta, la Tutoría y el amplio y progresivo empleo de los medios de enseñanza y las tecnologías educativas**. En este sentido, resulta importante considerar que las dos primeras constituyen tipos de clase en la Educación Superior, y la tercera, una de las formas de organizar el proceso docente-educativo en dicho nivel; aspectos importantísimos si se tiene en cuenta que para la formación de cuadros y dirigentes sindicales se emplean otras modalidades de la Educación Superior como los Cursos a Distancia asistida.

Resulta contradictorio que se tengan en cuenta formas y tipos del trabajo docente normados por la RM 210/2007 del Ministerio de Educación Superior y que no se precise cómo utilizarlas en el desarrollo de la docencia, sino solamente como una de las formas de ayudas pedagógicas. Esta dificultad se concreta a la hora de desarrollar la docencia del tema Convenios Colectivos de Trabajo, como parte del Módulo II: Legislación Laboral, que cuenta con 15 h/c. Tampoco se ofrecen orientaciones metodológicas que ayuden al docente de la institución o a los especialistas colaboradores de la docencia de estos cursos, para la impartición de los contenidos.

## **1.2. Reflexiones teóricas acerca del proceso de enseñanza-aprendizaje para la concertación y negociación de los Convenios Colectivos de Trabajo.**

La educación en la Escuela Sindical está dirigida al perfeccionamiento de la preparación de los dirigentes sindicales en diferentes materias y a despertar en ellos la necesidad de conocer y explorar en su entorno laboral, lo cual contribuirá al protagonismo y enriquecimiento cultural a partir de sus vivencias en los diferentes momentos de la vida cotidiana. Los contenidos reflejados en el programa de estudio pueden elevar su actualización sobre el tema, pueden ampliarse o adecuarse, pero los métodos de enseñanza no propician al máximo la actividad intelectual de los cuadros para el aprendizaje y por ende su interés por aprender la elaboración de cláusulas por sí solos, no produce resultados cualitativamente superiores.

La finalidad del estudio de la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo es aprovechar las potencialidades que permiten estos contenidos para producir transformaciones en el dirigente sindical mediante el conocimiento directo de los hechos, tareas, eventos y procesos que suceden a su alrededor; lo cual permite transformar la forma de actuar del cuadro, mejorar su aprendizaje, desarrollar habilidades y capacidades para elaborar cláusulas concretas que respondan a las necesidades de los trabajadores y que se expresan en el Convenio Colectivo de Trabajo.

La revisión del programa de estudio sobre el tema y de cómo se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje sobre la elaboración de los Convenios Colectivos de Trabajo en la Escuela Sindical espiritana, permitió constatar que carece de precisiones metodológicas que guíen la salida eficiente de los contenidos a impartir.

Los modelos que más predominan actualmente en la educación de los dirigentes sindicales en esta materia son modelos generales y no concretan la acción de elaboración de cláusulas y artículos estrechamente relacionados con los intereses y necesidades de los trabajadores; sin embargo, sería ventajoso aplicar algunas formas de docencia de la Educación Superior e la impartición de los contenidos en virtud de poner en práctica lo más avanzado de la teoría del aprendizaje en Cuba.

El trabajo realizado ha permitido revisar una amplia y actualizada bibliografía referida a la temática que se aborda, dejando asentada una información que en estudios antecedentes no se concretan.

La educación de la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo ha transitado por diferentes modelos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual ha provocado diferentes interpretaciones. A la luz de estos tiempos resulta necesario considerar la historia legal que ha conducido a la negociación y la concertación de los Convenios Colectivos de trabajo por la importancia que reviste en un mundo en que el despido masivo de obreros es hoy una realidad tangible y en un país en el que la legalidad laboral se vuelve, cada vez más, una necesidad de conocimiento porque los trabajadores son el arma fundamental del desarrollo de la sociedad socialista cubana.

### **1.2.1 Devenir histórico del Convenio Colectivo de Trabajo como expresión de la negociación colectiva.**

Los dirigentes sindicales deben conocer que en el mundo el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, a la que Cuba se suscribe, refleja en sus artículos el derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Por lo que es imprescindible tener en cuenta que:

## **Artículo 1**

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

## **Artículo 2**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto a las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

## **Artículo 4**

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

## **Artículo 8**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General (Cuba tiene firmado este Tratado).

## **Artículo 9**

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

## **Artículo 11**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

## **Artículo 13**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el **artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas**, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## **Artículo 14**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

En Cuba cada entidad laboral tiene suscrito su Convenio Colectivo de Trabajo, su ley interna. Puede ser un documento perfecto o proclive a críticas por no recoger todo lo que debe y cómo debe. Pero de su existencia, nadie duda, bien esté encuadernado con esmero o cogido con una presilla en una esquina. Y su cumplimiento, es obligatorio para las partes firmantes.

El XIX Congreso de la CTC celebrado en el 2006 (Resolución del Congreso sobre los Convenios Colectivos de Trabajo) ratificó que los convenios constituyen el instrumento esencial de trabajo sindical ya que contribuyen por sí mismos a consolidar las plenas conquistas de nuestros trabajadores, teniendo en cuenta además, que su papel es insustituible para fortalecer la disciplina laboral, técnica, productiva y de protección del medio ambiente, así como para plasmar la justa política de nuestro Estado Socialista, enfilada al mejoramiento de las condiciones de vida y labor de los trabajadores.

Asimismo, los convenios constituyen el documento legal que registra la concertación de deberes y derechos de las partes, manteniéndose por el sindicato especial atención a que se integren asuntos que favorezcan la elevación continua de la eficiencia, el mejoramiento de la atención a los trabajadores en todos los centros, incluyendo el sector presupuestado y las entidades asociadas a capital extranjero.

Lograr la motivación por el trabajo de cada hombre y mujer en el proceso de producción, favorecer el sentido de pertenencia a su centro, asegurar una

elevada organización del trabajo y una adecuada atención al colectivo, constituyen elementos esenciales a tener en cuenta en el accionar sindical cotidiano.

El control y cumplimiento de los convenios debe ser priorizado por las direcciones administrativas y sindicales a los niveles correspondientes manteniendo debidamente informados a los trabajadores. El chequeo de su contenido y práctica es una prioridad de todos los dirigentes sindicales en sus visitas de trabajo a todos los colectivos.

Estas precisiones que hoy son conocimiento (total o parcial) de los trabajadores, tiene distintos momentos y expresiones entre los siglos XX y XXI en Cuba.

En el año 1934 con el Decreto Ley 446 se registraron los Convenios Colectivos de Trabajo, ratificados en el Decreto No. 798 del año 1938 que reguló varias instituciones, entre ellas, el contrato colectivo de trabajo, que se definía como el celebrado por un sindicato obrero o una federación de sindicatos obreros, o un grupo de trabajadores, de una parte, con un patrono o un sindicato o un grupo de patronos, de otra parte, para regular total o parcialmente las condiciones de trabajo del personal de una empresa determinada o de un sector de trabajadores.

La constitución de la Confederación de Trabajadores de Cuba (CTC), el 28 de enero de 1939, tuvo una gran contribución al logro y planteamiento de varias conquistas obreras que cobraron validez jurídica mediante la Constitución de 1940 que ofrece rasgos constitucionales al Convenio Colectivo de Trabajo.

El alegato de autodefensa presentado por el Comandante en Jefe Fidel Castro demuestra que el derecho a la concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo antes del triunfo de la Revolución era letra muerta, por lo que las disposiciones en materia laboral se incumplían cotidianamente y los sindicatos y trabajadores tenían que hacer prevalecer sus derechos fundamentales mediante la lucha y movimientos huelguísticos.

Al triunfo de la Revolución se producen importantes cambios económicos, políticos y sociales, y se desarrolla una economía planificada. Este último aspecto trae consigo una disminución en la concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo (no eran necesarios). En 1964 se publica la Ley No. 1166 y se deroga la aplicación de los Convenios Colectivos de Trabajo, los que aparecen nuevamente en las Tesis y Resoluciones del XIII Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba en la década del 70; por tanto, los convenios no son materia nueva en Cuba.

En 1983, con la Resolución del XIV Congreso de la CTC, se exigió la promulgación de una normativa sobre el Convenio Colectivo de Trabajo y se aprueba el Decreto-Ley No. 74 que reguló todo lo relacionado con el mismo, en medio de una economía asegurada con vínculos estables con el campo socialista, a pesar del bloqueo yanqui. Los convenios se concebían como herramienta para impulsar la ejecución de los planes técnicos- económicos mediante la gestión administrativa y la actividad creadora de todos los trabajadores. Además, se aprueba la Ley No.49 de 1984 que contiene los principios fundamentales sobre los Convenios Colectivos de Trabajo.

Las transformaciones políticas de la década del 90, con la desaparición del campo socialista, incidieron en la economía cubana, transformando las relaciones laborales, lo cual condujo a la adecuación legislativa correspondiente, y a la promulgación de una nueva norma: el Decreto Ley 229 del año 2002 que fijó nuevas bases para la concertación y chequeo de los Convenios Colectivos de Trabajo.

**El Decreto Ley No. 229, del 2002, define con precisión que el Convenio Colectivo de Trabajo es el acuerdo concertado y suscrito por el representante de la administración, de una parte, y la organización sindical correspondiente en representación de los trabajadores, de la otra, a fin de establecer las condiciones de trabajo que regirán las relaciones laborales individuales y colectivas, los derechos y obligaciones de las partes, así como impulsar la ejecución de los planes técnico- económicos mediante la**

**gestión administrativa y el amplio desarrollo de la actividad e iniciativa creadora de todos los trabajadores.**

También está prevista la concertación del convenio en las inversiones extranjeras, en las que intervienen la entidad empleadora, en su caso, la asociación económica internacional o la empresa de capital totalmente extranjero y la organización sindical pertinente.

La elaboración del convenio se inicia con la presentación, por las partes, de los asuntos necesarios a pactar, que conlleva una negociación. Después se elabora un proyecto entre la administración y la organización sindical y se somete a la discusión definitiva.

Sus cláusulas no pueden ser contrarias a la legislación laboral vigente. De igual forma el contenido de contratos de trabajo o cualquier otro documento de formalización de la relación laboral que contravenga los acuerdos adoptados en los convenios colectivos en el marco y con observancia de la ley, se consideran nulos a todos los efectos legales.

Las discrepancias que surjan en la fase de elaboración del proyecto o en su ejecución se pasan a los niveles superiores administrativos y sindicales para su solución.

Después de agotado el procedimiento conciliatorio, las discrepancias serán sometidas a la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo que realiza la labor de arbitraje.

En estos momentos, los objetivos sindicales y estatales convergen en luchar para que cada centro llegue a la concreción de un convenio que facilite el desarrollo armónico de las relaciones laborales en su entorno, propiciando una elevación de la eficiencia y una mayor satisfacción de los trabajadores ante la solución de sus

problemas. Esa es la razón que guía, tanto a la inspección estatal de Trabajo como a los controles sindicales, a chequear de cerca cómo está elaborada, controlada y en práctica, la obligatoria ley interna de cada centro laboral cubano. Por tanto el **Decreto Ley 229 sobre Convenio Colectivo de Trabajo** resulta una expresión de plena democracia. El proceso de concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo concretan en la entidad los compromisos de los trabajadores, las condiciones de trabajo y descanso, las facilidades para la superación cultural y técnica y otros beneficios que debe facilitar la entidad laboral.

No se debe confundir la negociación colectiva con el Convenio Colectivo de Trabajo porque la primera es el procedimiento o el vehículo idóneo, y el segundo, su resultado o concreción.

### **1.2.2 El arte de negociar.**

Negociar es llegar a un acuerdo satisfactorio entre las partes por lo que el resultado de la negociación debe beneficiar a todos.

Para alcanzar este acuerdo, el negociador debe prepararse conscientemente, por tanto:

- tiene que conocer a fondo el tema que se discutirá;
  - debe poseer un estado de ánimo sereno; ser adaptativo a nuevos escenarios, ideas y situaciones;
  - debe poseer el don de la empatía;
  - debe estar seguro de sí mismo para llegar a los resultados previstos;
  - debe conocer todo lo que pueda acerca de su interlocutor y de la trayectoria, política y estrategias de su empresa;
  - debe establecer niveles de exigencia que, una vez negociados, sean siempre muy ventajosos;
  - no interpretará las contradicciones como falta de confianza;

- cuando reciba una propuesta, deberá reconocer y atender cada uno de los puntos y evitará un clima de ataque;
- cuando se sienta a negociar, dejará de lado sus emociones y cualquier preconcepción que se haya formado con anterioridad;
- estudiará el estilo, ritmo y forma de dirigirse de su interlocutor;
- debe escuchar más que hablar;
- debe conocer las necesidades y expectativas de su interlocutor y dejar que las exponga sin interrumpirle; demostrará genuino interés por su enfoque sobre la cuestión y tendrá en cuenta que **comprender no es ceder, ni es debilidad**; sencillamente, es tratar de entender al otro mirando el asunto desde su perspectiva. Esto es muy ventajoso a la hora de exponer los argumentos.
- preguntará de forma abierta para permitir que el interlocutor se exprese más ampliamente y esté atento a posibles contradicciones, reparos u omisiones;
- vigilará el lenguaje corporal del interlocutor y hará preguntas en forma cerrada que impliquen respuestas cortas, del tipo "sí o no";
- resumirá pensamientos y buscará su confirmación.

La negociación implica, en cambio, una comunicación de ida y vuelta tendiente a lograr un acuerdo en lo que los involucrados tienen algunos intereses comunes y otros opuestos.

La lección básica para cualquier negociador es que no puede aceptar un no como respuesta; siempre deberá sondear intereses presentes o futuros. Si la otra parte todavía se resiste y sigue pensando que puede ganar sin negociar, no hay otra opción que convencerla de lo contrario.

Estos recursos resultan de extrema importancia para la labor del dirigente sindical a la hora de negociar con la administración el Convenio Colectivo de Trabajo que regirá la vida colectiva de la empresa o centro de trabajo.

Los dirigentes sindicales necesitan disponer de conocimientos relacionados con los “estilos para negociar”, como mínimo:

1. Intercambiar.
2. Encontrar áreas comunes.
3. Eludir.
4. Demandar.
5. Persuadir.
6. Evaluar.
7. Explorar.
8. Escuchar.
9. Involucrar.

Se debe lograr una relación de igual a igual y la administración tiene que conocer que se encuentra frente a dirigentes sindicales que tienen claro su papel, que conocen su rol y que están preparados para el establecimiento de todo lo que norme y regule la disciplina laboral, el cumplimiento de los planes de producción y servicios, así como las condiciones de trabajo y beneficios colectivos.

### **1.2.3 Características y exigencias del Módulo II: Legislación Laboral.**

El Plan de Estudios cuenta con dos módulos. En el segundo se incluyen aquellos temas que se relacionan con contenidos sobre la legislación laboral, entre los que se encuentra **El Convenio Colectivo de Trabajo como herramienta insustituible del trabajo del Movimiento Sindical, con un total de 15 horas/clase.**

<b>MODULO II: LEGISLACIÓN LABORAL.</b>	<b>HORAS/CLASE</b>
Las relaciones laborales en Cuba	<b>10</b>
Relaciones Estados Unidos-Cuba	<b>8</b>
<b>El Convenio Colectivo de Trabajo como herramienta insustituible del trabajo del Movimiento Sindical</b>	<b>15</b>
Realidades y retos de la Seguridad Social en Cuba.	<b>10</b>
La gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y medioambiente laboral.	<b>8</b>
<b>Total de horas del módulo</b>	<b>59</b>

La revisión de los documentos rectores para el desarrollo de estos contenidos permitió constatar la carencia de precisiones en torno a qué formas de docencia deben emplearse para la impartición de los mismos, ni orientaciones metodológicas para desarrollarlos a la altura de las exigencias de estos tiempos. Esta realidad, conjuntamente con la experiencia personal como docente colaboradora de la institución, el intercambio permanente con cuadros graduados de dicha escuela, las visitas a los centros laborales y el contacto profesional con los docentes, corroboran la necesidad de poner en práctica aquellas consideraciones que hoy sustentan en Cuba el aprendizaje desarrollador y que se llevan a la práctica en todos los niveles educacionales.

La educación propicia la educabilidad del hombre y para que sea posible, se exige que se perfeccionen los métodos para hacer que los dirigentes sindicales aprendan a razonar, a operar con conceptos de mayor grado de complejidad por lo que han de ponerse en práctica los criterios destacados de Varona (1849-1933) quien insistía en la necesidad de instrumentar métodos científicos en la enseñanza con el fin de desarrollar a los individuos, prepararlos para la vida y despertar en ellos estímulos necesarios.

En tal sentido, resulta necesario aplicar otras alternativas docentes en la Escuela Provincial para Cuadros Sindicales de Sancti Spiritus que permitan a los cursistas

alcanzar los conocimientos y habilidades necesarias para la elaboración de las cláusulas y artículos en el proceso de negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

## Capítulo II

En este capítulo se presenta el diagnóstico, la fundamentación de la propuesta para el aprendizaje de los elementos fundamentales para la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo por parte de los dirigentes sindicales provinciales que cursan estudios en la Escuela Provincial de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba, así como la validación de la propuesta y sus componentes.

### Diagnóstico inicial.

En el diagnóstico inicial se comprobó que los dirigentes sindicales presentan dificultades que se concentran en:

1. la pobreza de conocimientos básicos que le permitan elaborar el Convenio Colectivo de Trabajo;
2. la no utilización del diagnóstico como punto de partida para su elaboración;
3. la selección adecuada del grupo negociador;
4. el conocimiento de técnicas de negociación;
5. la elaboración de cláusulas medibles y concretas que no cumplen los requisitos para la formulación;
6. la limitación de responsabilidades;
7. el poco acceso a la legislación sobre los Convenios Colectivos de Trabajo.

Estos aspectos se derivan de estudios preliminares realizados por la autora como colaboradora docente en la Escuela de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba en Sancti Spíritus y corroborados mediante intercambios directos con los dirigentes sindicales, la observación científica, la evaluación sistemática, el intercambio personal con los dirigentes sindicales en las secciones sindicales de los colectivos y con otros docentes, lo que permitió determinar las carencias existentes en la práctica educativa en cuanto al aprendizaje para la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Se selecciona el preexperimento para realizar un estudio comparativo entre las transformaciones operadas durante la planeación e instrumentación de las acciones en un mismo grupo de dirigentes sindicales.

El análisis del estado real del conocimiento sobre el tema se realizó a partir de un conjunto de técnicas como: análisis de documentos (anexo 1), guía de observación (anexo 2), el pre- test (anexo 3), análisis del comportamiento inicial (anexo 4), post- test (anexo 5), comportamiento final (anexo 6), registro de sistematización (anexo 7) y una tabla comparativa del registro de sistematización de forma colectiva (anexo 8) con el objetivo de obtener información que enriqueciera los análisis anteriores

### **Revisión de Documentos.**

Se revisaron y se analizaron varios documentos que aportan información valiosa para constatar el proceso de enseñanza- aprendizaje para la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Se revisaron el programa de estudio y las orientaciones metodológicas, se hizo el análisis de documentos que regulan la concertación de los Convenios Colectivos existentes en la biblioteca de la escuela y en el Departamento de Asuntos Laborales y Sociales de la Central de Trabajadores de Cuba Provincial y Nacional, así como las evaluaciones sistemáticas aplicadas. En sentido general se pudo apreciar que los aspectos a tratar son muy abarcadores y que se encuentran en varias legislaciones y documentos que no siempre están al alcance de los maestros y dirigentes sindicales.

El 100 % de las cláusulas revisadas posee un carácter formal, que se manifiesta en una reproducción de otras o de las anteriores. Se evidencia que el estado real no es el más favorable a partir de prácticas realizadas a través del curso. De todo

ello se infiere que realmente el aprendizaje de este tema aún no satisface las expectativas actuales para la utilización de sus contenidos en la práctica o en el desempeño del dirigente sindical, lo que se evidencia en que estos aún no aprenden a elaborar cláusulas y artículos. Esta realidad redonda en aspectos de la vida laboral que implican la consideración del Convenio Colectivo de trabajo como un documento más y no como la “ley suprema” del centro laboral.

#### **Análisis del comportamiento inicial (ver anexo 4)**

Este análisis se concibió desde el pre- test y las evaluaciones sistemáticas por cada uno de los indicadores, el que se comportó de la siguiente forma:

#### **Individualmente (cada miembro de la muestra) y por indicadores.**

Los dirigentes sindicales que presentaron las evaluaciones más bajas fueron el 1, 6, 8, 9 y 10.

**En el primer indicador** los resultados demostraron que dos dirigentes sindicales no conocen qué es un Convenio Colectivo de Trabajo (nivel bajo)

**En el segundo indicador**, ocho dirigentes sindicales no conocen los pasos a seguir para la elaboración de los Convenios Colectivos de Trabajo.

**En el tercer indicador**, cinco dirigentes sindicales no explican cómo se prepara un equipo negociador; dos conocen algunas técnicas de preparación del equipo negociador y solo tres conocen las técnicas para la preparación del equipo negociador.

**Cuarto indicador**, tres dirigentes sindicales no conocen las características del equipo negociador, cinco conocen algunas técnicas y solo dos las conocen.

**Quinto indicador**, tres dirigentes sindicales desconocen los procedimientos de discusión y aprobación de los Convenios Colectivos de Trabajo, uno conoce a media y seis la conocen.

En sentido general, se está en presencia de dirigentes sindicales a los que les resulta poco probable concertar y negociar con la administración un Convenio Colectivo de Trabajo que se ajuste a las necesidades del colectivo laboral que

representa y esto conduce al detrimento de su funcionalidad y a la falta de credibilidad acerca del mismo.

De forma colectiva los indicadores más afectados fueron el 2, 3 y 4 correspondiéndose con dificultades en conocer los pasos a seguir para la elaboración del Convenio Colectivo de Trabajo y en cómo se prepara el equipo negociador, ambos evaluados de **Bajo**.

Se puede resumir que las principales dificultades encontradas son:

1. la confección del Convenio Colectivo de Trabajo.
2. el desconocimiento de los pasos a seguir para la confección del Convenio Colectivo de Trabajo.
3. el desconocimiento sobre cómo deben plasmarse las cláusulas de lo que se va a negociar.
4. el desconocimiento del Decreto Ley que rige los Convenios Colectivos de Trabajo.
5. el desconocimiento del arte de negociar.
6. la identificación de los aspectos esenciales a tener en cuenta cuando se confecciona un Convenio Colectivo de Trabajo.

Por todo lo antes expuesto, se consideró necesaria la instrumentación de actividades docentes desarrolladoras que posibilitaran un mejor aprendizaje para la concertación y negociación de los Convenios Colectivos de Trabajo, sobre lo cual no existen estudios antecedentes en la provincia.

Las actividades docentes que conforman la propuesta tienen como rasgo distintivo que asumen una estructura que sustenta la intención de otorgarle un papel protagónico al cursista durante el aprendizaje del tema objeto de estudio, aspecto que difiere de la forma en que tradicionalmente se imparte la docencia en este tema.

Otro aspecto es el carácter desarrollador que las mismas tienen por la forma en que se organizan y por su basamento en consideraciones pedagógicas y psicológicas que sustentan la pedagogía cubana de estos tiempos.

La autora asume las concepciones del colectivo de autores de la Universidad Central de Ciencias Pedagógicas, el que define que el aprendizaje es un proceso de apropiación del conocimiento bajo condiciones de orientación, en las que el individuo aprende de forma gradual cómo debe actuar y pensar en el contexto histórico en que se desarrolla, y de cuyo proceso dependerá su propio desarrollo.

Por su parte, considera que el aprendizaje (en el contexto de las Escuelas de Capacitación de Cuadros Sindicales) es un proceso de modificación relativamente permanente del modo de actuación del estudiante, que modela y remodela su experiencia en función de su adaptación a los contextos en los que se concreta el ambiente con el que se relaciona, ya sea en la escuela o en el colectivo laboral, modificación que es producida como resultado de su actividad y su comunicación, y que no se puede atribuir solamente al proceso de crecimiento y maduración del individuo. En este sentido se defiende la idea de que el aprendizaje debe ser desarrollador.

La filosofía de la educación propicia el tratamiento de la educabilidad del hombre y ofrece respuestas concretas porque determina: qué educar, cómo y para qué se educa. La educación integral exige que se incrementen los métodos para hacer que los estudiantes (dirigentes sindicales) aprendan a razonar, a operar con conceptos de mayor grado de complejidad y que a su vez empleen más conscientemente el método científico en sus razonamientos.

La actividad creadora y transformadora de los hombres es el instrumento de modificación y transformación de las circunstancias y el medio para cambiarse a sí mismo, por lo tanto el principal fundamento filosófico del aprendizaje es la contradicción como fuente y motor del desarrollo. En tal sentido, la propuesta de actividades docentes desarrolladoras, precisamente porque asumen nuevas

formas de trabajo con los estudiantes, tiene como esencia el carácter transformador en el aprendizaje de un contenido determinado.

La solución del problema relacionado con que los cursistas no logran apropiarse de los conocimientos y habilidades para la concepción y declaración de las cláusulas en el Convenio Colectivo de Trabajo, es solucionar la contradicción que manifiesta no solo en la dificultad que se debe superar (dinámica de lo conocido y lo desconocido) sino que refleja y proyecta el camino de solución y con ello la propia superación dialéctica del problema.

Para lograr efectividad en el aprendizaje en los dirigentes sindicales en la escuela de cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba, es preciso conocer, desde el punto de vista psicológico a quién va dirigida la labor del docente, es decir, distinguir las particularidades psicológicas que caracterizan la personalidad del sujeto a quien se enseña: el dirigente sindical.

Los docentes, tanto profesores como los directivos deben conocer los fundamentos psicológicos que les permitan comprender y atender a los estudiantes a partir del conocimiento de la dialéctica entre lo interno y lo externo del aprendizaje, entre lo individual y lo social. El estudiante posee intereses y motivaciones por lo que incrementa el nivel de conocimiento con sus compañeros de estudio.

Desde una proyección psicológica el aprendizaje problémico se basa en el paradigma Histórico Cultural desarrollado por Vigotsky (1981) cuyas tesis incluyen revelaciones que, de una u otra forma, plantean exigencias al proceso de enseñanza- aprendizaje.

En la educación cubana actual, la concepción del de la Teoría Histórico-Cultural de la psiquis humana elaborada por Vigotsky y desarrollada por la psicología soviética, constituye la teoría psicológica que fundamenta la pedagogía cubana, la que a partir de la misma ha tenido un amplio desarrollo y ha hecho importantes aportes que atemperados al contexto nacional.

En esta teoría psicológica está muy clara la unidad entre instrucción y educación, la cual presupone que el proceso de apropiación se vincula tanto al plano cognitivo como al afectivo.

La pedagogía cubana actual valora la necesaria integración de la didáctica como una sola rama de la pedagogía, abarcadora de los procesos instructivos, considerando que la instrucción está incluida en el proceso educativo y por lo tanto, no puede darse aisladamente del resto de las influencias que integran este último.

La comprensión del aprendizaje en el contexto pedagógico puede expresarse como un proceso en el cual el estudiante (dirigente sindical), bajo la dirección directa e indirecta del docente, en una situación especialmente estructurada para formarlo individual y socialmente, desarrolla capacidades, hábitos y habilidades que le permiten apropiarse de la cultura general y de los medios para conocerla y enriquecerla.

La autora considera que entre los rasgos que deben caracterizar el proceso de enseñanza- aprendizaje para este tipo de cursos destinados a la capacitación de los dirigentes sindicales, están su carácter social, individual, activo, comunicativo, motivante, significativo, cooperativo y consciente en determinadas etapas evaluativas.

El contenido de aprendizaje reflejado en los programas de estudio puede elevar su actualización en relación con las ciencias, puede ampliarse o adecuarse, pero si los métodos de enseñanza no propician al máximo la actividad intelectual de los estudiantes para el aprendizaje y, por ende, su interés por aprender los contenidos por sí solos, no producen resultados cualitativamente superiores. En esta dirección se conciben las actividades docentes que posibilitarán un aprendizaje superior por parte de los cursistas (dirigentes sindicales).

La vinculación del contenido con la realidad de la sociedad constituye un rasgo distintivo de los programas de estudio, que exige la activación del aprendizaje de

los estudiantes y a su vez ofrece una respuesta a la necesidad de que estos aprendan en relación directa con la realidad social, que es dinámica, profunda y cambiante.

### **Propuesta de la actividades docentes desarrolladoras.**

Para la organización de la propuesta se parte del análisis del contenido del tema y se propone para ello una dosificación que facilita el aprendizaje y el desarrollo de habilidades profesionales para el desempeño de los cursistas en sus funciones como dirigentes sindicales y representantes de los intereses y necesidades del colectivo laboral que representan.

**Tema XIII:** “El Convenio Colectivo de Trabajo como herramienta insustituible de trabajo del Movimiento Sindical”.

**Total de horas: 15 h/c**

#### **Objetivo general:**

Desarrollar habilidades para la confección, concertación y negociación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

#### **Contenido del tema.**

El Convenio Colectivo de Trabajo. Su importancia. Legislación laboral que rige su elaboración y aplicación.

Cómo confeccionar el Convenio Colectivo de Trabajo. La concepción y declaración de las cláusulas y/o artículos.

La concertación y la negociación. La negociación como proceso insoslayable para la aplicación y cumplimiento del CCT.

Para su impartición se propone la siguiente **DOSIFICACIÓN DEL CONTENIDO.**

Contenido	FD	Tiempo
El Convenio Colectivo de Trabajo. Su importancia. Legislación laboral que rige su elaboración y aplicación.	C	4h/c
Cómo confeccionar el Convenio Colectivo de Trabajo. La concepción y declaración de las cláusulas y/o artículos.	AP	4 h/c
Análisis de Convenios Colectivos pertenecientes a distintos centros laborales o empresas.	AP	4 h/c
La concertación y la negociación. La negociación como proceso insoslayable para la aplicación y cumplimiento del CCT.	AP	3 h/c
Total de horas/clases del tema		15

### **Actividad I.**

**Forma de Docencia:** Conferencia Especializada.

**Asunto:** El Convenio Colectivo de Trabajo. Su importancia. Legislación laboral que rige su elaboración y aplicación.

**Objetivo:**

- Caracterizar el Convenio Colectivo de Trabajo como herramienta insustituible para el trabajo del Movimiento Sindical a partir de la fuente legal que lo sustenta.

**Observaciones:** esta conferencia tiene carácter especializado por lo que la imparte un invitado que funge como abogado o especialista en Derecho Laboral.

### **Orientaciones para el Estudio Independiente.**

I.- Realice la lectura del Decreto Ley 229 de 2002 y:

a) Resuma la idea central del mismo.

b) Anote las precisiones que el mismo establece sobre el Convenio Colectivo de Trabajo.

II.- De la Resolución 78 de 2008, del MTSS, copie los artículos 5, 6 y 8.

a) Explique, de acuerdo a su experiencia como dirigente sindical y fiscalizador de las disposiciones legales sobre el Convenio Colectivo de Trabajo durante las visitas e inspecciones a entidades y empresas, cuál o cuáles de ellos no se cumplen y en qué está dada la generalidad de incumplimiento.

III.- Investigue con juristas o especialistas de la Cátedra de Derecho Laboral, cuáles son los aspectos formales que caracterizan la concepción y declaración de las cláusulas y/o artículos que conforman cada uno de los capítulos del Convenio Colectivo de Trabajo.

## **Actividad II.**

**Forma de Docencia:** Actividad Práctica.

**Asunto:** El Convenio Colectivo de Trabajo y su elaboración. La concepción y declaración de las cláusulas y/o artículos.

**Objetivo:**

- Analizar las especificidades del proceso de elaboración del Convenio Colectivo de Trabajo y su concreción en la concepción y declaración de las cláusulas y/o artículos desde su perspectiva como dirigente sindical.

## **Introducción.**

El profesor comienza la actividad docente con la revisión del ejercicio número uno del Estudio Independiente. Ofrecerá la calificación y el porqué de la nota otorgada al o a los alumnos evaluados.

A partir de las repuestas de los alumnos, realizará la orientación hacia el objetivo de la clase y presentará la temática de la misma.

## **Desarrollo.**

Se le explica a los estudiantes la forma en que será desarrollada la actividad práctica:

a)- organización del grupo en dos subgrupos. Selección de un responsable y de un ponente.

b)- elaboración de un informe sobre los aspectos consultados en la realización del Estudio Independiente de la actividad anterior.

c)- presentación y discusión de los informes confeccionados por cada equipo.

Después de organizados los subgrupos (que pueden seleccionarse al azar, por interés comunes, de manera intencional por el profesor o como se decida en consenso con los estudiantes), se orienta la siguiente **guía de actividades**:

**I.-** Elabore un informe resumen que concrete los aspectos recopilados con la realización del estudio independiente y en el que precise:

1.1.- Regularidades que se manifiestan en el cumplimiento de los artículos 5, 6 y 8 de la Resolución No. 78 de 2008, del MTSS.

1.2.- Principales dificultades detectadas durante las visitas o inspecciones en que han participado en relación con la elaboración del Convenio Colectivo de Trabajo.

**II.-** Explique cuáles son los rasgos que caracterizan la concepción y declaración de las cláusulas y/o artículos en el Convenio Colectivo de Trabajo.

2.1.- Enumere, por orden jerárquico de mayor a menor por su importancia, las consideraciones que ofrecen los especialistas en Derecho Laboral para la elaboración de este documento.

2.2.- Mencione las normas de redacción y estilo que han de predominar en la concepción y declaración de las cláusulas y/o artículos del Convenio Colectivo de Trabajo.

**III.-** La asesoría, capacitación y preparación del dirigente sindical de base constituye una prioridad de su trabajo en virtud de la continuidad de la política de

cuadros y de la eficiencia de la labor sindical en cada empresa o centro laboral. En tal sentido:

3.1.- Diseñe un sistema de preparación para los Secretarios de Secciones Sindicales en función de que puedan confeccionar adecuadamente, el Convenio Colectivo de Trabajo de su centro laboral

3.2.- Proponga alternativas o vías que posibiliten capacitar al dirigente de base para la concepción y declaración de las cláusulas y/o artículos del Convenio Colectivo de Trabajo de su centro laboral.

**Para dar respuesta a la guía, contarán con dos horas de trabajo.**

Durante el tiempo en el que los grupos trabajan, el profesor dará atención diferenciada en correspondencia con las necesidades de cada subgrupo o de los propios alumnos.

Se organiza finalmente el aula para la presentación del informe por el **ponente de cada subgrupo**. El profesor, con el consenso colectivo, seleccionará **un registrador** que será el encargado de llevar al pizarrón o a una pancarta, los aspectos que cada equipo o subgrupo exponga.

Con la participación de todos, el profesor concretará los aspectos más generales que se manifiestan en el proceso de elaboración del Convenio Colectivo de Trabajo y diseñará un modelo de capacitación para los dirigentes de base en torno a este tema a partir de las propuestas de acciones y vías emanadas del análisis colectivo.

El profesor ofrecerá las notas obtenidas por cada estudiante y el porqué de la calificación otorgada.

### **Conclusiones.**

Al ofrecer las conclusiones, el profesor precisará las metodológicas, relacionadas con el desarrollo de la clase y el cumplimiento en ella del protagonismo del cursista. Desde el punto de vista teórico precisará lo siguiente:

1.- El Convenio Colectivo de Trabajo es una herramienta insustituible para el trabajo sindical en los centros laborales y/o empresas.

2.- El Convenio Colectivo de Trabajo está considerado como la “Ley interna” de cada colectivo laboral.

3.- En la concepción y declaración de las cláusulas y/o artículos del Convenio Colectivo de Trabajo deben quedar esclarecidos los intereses y obligaciones de cada una de las partes y la declaración de las mismas en el documento responde a las normas estilístico-formales establecidas para la redacción de las leyes y decretos.

### **Orientación del Estudio Independiente.**

1.- Seleccione dos Convenios Colectivos de Trabajo de los diferentes centros laborales que usted, como dirigente sindical, atiende.

2.- Analice la estructura, estilo y aspectos incluidos en cada uno de ellos. Determine si responden a los lineamientos establecidos para la elaboración de este documento rector de la vida sindical de los colectivos laborales.

3.- Elabore un breve resumen que caracterice el centro laboral al cual pertenece el convenio seleccionado y cuáles son, a su juicio, los logros y deficiencias que cada uno de ellos tiene.

### **Actividad III.**

**Forma de docencia:** Actividad Práctica.

**Asunto:** Análisis de Convenios Colectivos de Trabajo pertenecientes a distintos centros laborales o empresas.

#### **Objetivo:**

- Proponer soluciones objetivas y prácticas a los dirigentes sindicales de base a partir del análisis de los aspectos positivos y negativos detectados en la revisión de los Convenios Colectivos de Trabajo de sus centros laborales.

## **Introducción.**

El profesor presentará la siguiente cláusula de un Convenio Colectivo de Trabajo (hipotético) y le pedirá a los cursistas que determinen:

a).- Grado de precisión de la cláusula (si objetivamente, como está redactada, responde a los intereses del colectivo y puede dársele cumplimiento cabal).

b).- Determine los considerados “marcos abiertos” que afecten la precisión de la cláusula.

**Cláusula.** La administración garantizará el traslado de los trabajadores desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, poniendo en función de este servicio un ómnibus, cuyo itinerario y horario de recogida será el siguiente:

<b>Puntos de recogida</b>	<b>Horario para el traslado al centro de trabajo</b>	<b>Horario para el retorno al domicilio</b>
Parque Central	7:30am	5:25pm
Parque “Antonio Maceo”	7:40am	5:15pm
Rotonda.	7:50am	5:05pm
Garita de entrada	7:55am	5:00pm

Las impuntualidades de los trabajadores por deficiencias en el servicio de transportación, no se consideran infracciones de la disciplina laboral, ni podrán traer consigo afectaciones en el salario de los trabajadores. (Se determinan dos horas para arribar al centro, sin considerarlas llegada tarde)

La imposibilidad inmediata de los estudiantes para dar solución a este problema será utilizada por el profesor para realizar la orientación hacia los objetivos de la clase y la presentación de la temática de la misma.

## **Desarrollo.**

El profesor explicará cómo se procederá en el desarrollo de la clase, en la predominará el trabajo independiente y la aplicación de los conocimientos adquiridos a situaciones nuevas. Inmediatamente entregará la siguiente **guía de actividades**:

I.- Intercambie con su compañero de mesa los dos Convenios Colectivos de Trabajo seleccionados y analizados por usted como parte de la autopreparación para esta actividad.

II.- Después de recibir los dos nuevos convenios (que trajo su compañero de mesa):

2.1.- Lea la caracterización del centro laboral al cual pertenece cada uno y analice del mismo:

- a) Estructura (según parámetros establecidos para los capítulos o partes);
- b) estilo de redacción en la declaración de las cláusulas y/o artículos;
- c) correspondencia de las cláusulas con las necesidades, intereses y objetivos de la producción o los servicios con el informe de caracterización del centro laboral o empresa a la que pertenece.

III. - Compare los resultados de su análisis con los que aparecen en el informe elaborado por su compañero durante la autopreparación.

- a) Señale los puntos de coincidencia o discrepancia que se manifiestan entre ambos informes.
- b) Proponga alternativas de solución para las dificultades detectadas por ambos en la revisión del documento.

Para esta actividad se destinan dos horas.

A partir de este momento y con la ayuda de un **registrador**, se resumirán las regularidades, tanto positivas como negativas, detectadas por cada cursista como analizados de los convenios en la medida que expone sus criterios.

Se hará una propuesta colectiva que incluya las alternativas de solución aplicables o socializables en cualesquiera de las situaciones que fueron objeto de análisis.

El profesor realizará la evaluación del desempeño de cada estudiante, ofreciendo una calificación determinada y el porqué de la misma.

### **Conclusiones.**

Se retoma el ejemplo de cláusula y la actividad con que se inició la clase para que los estudiantes le den respuesta a los dos incisos de la misma.

Si logran detectar los problemas que la misma tiene, han de proponer cómo debe quedar redactada. En caso de que esto no sea posible, el profesor conducirá el análisis y los llevará de la inducción a la deducción a través de preguntas con las que arriben a la solución correcta de la situación problemática planteada.

### **Orientación del Estudio Independiente.**

1.- Busque el significado del vocablo negociación en distintos tipos de diccionarios:

- a) Pequeño Larousse Ilustrado.
- b) Aristos.
- c) Cervantes.
- d) Enciclopedia ENCARTA.
- e) Enciclopedia OCÉANO.
- d) Otros.

2.- Consulte el material de apoyo a la docencia titulado **“Aprender a declarar cláusulas y a negociar el Convenio Colectivo de Trabajo”**, de la Licenciada Norma L. Martín Alonso (Sancti Spíritus, 2009) y resuma:

- a) Qué es la negociación en el contexto laboral-sindical.
- b) Cualidades del buen negociador.

- c) Aspectos a tener en cuenta por éste para lograr la negociación adecuada a la hora de negociar y concertar el Convenio Colectivo de Trabajo con la administración.

2.- Investigue, en otra bibliografía a su alcance, aspectos relevantes acerca de la negociación como proceso.

#### **Actividad IV.**

**Asunto:** La concertación y la negociación. La negociación como proceso insoslayable para la aplicación y cumplimiento del CCT.

**Objetivo:**

- Caracterizar la negociación como proceso insoslayable en la concertación y aprobación del Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **Introducción.**

La clase se inicia partiendo de las definiciones que sobre el vocablo negociación hayan encontrado en diferentes fuentes bibliográficas.

A partir de las repuestas de los estudiantes, el profesor realizará la orientación hacia el objetivo de la clase y presentará la temática de la misma.

#### **Desarrollo.**

El profesor explicará cómo ha de procederse para la realización de la clase:

1.- Selección de las **figuras** que han de intervenir, con niveles protagónicos específicos, en el desarrollo de la actividad práctica.

1.1- Representante de la Administración.

1.2.- Representante del Sindicato.

1.3.- Grupo negociador y su responsable.

1.4.- Árbitro.

1.5.- Grupo de observadores y evaluadores de la actividad (el resto de los estudiantes del grupo que no asumen los roles mencionados anteriormente).

2.- Después de ubicados en lugares seleccionados para el papel de cada cual dentro del aula, el profesor retomará las especificidades de los roles que asume cada figura.

3.- Explicación de la organización de la actividad.

3.1.- Se selecciona uno de los Convenios Colectivos de Trabajo analizados en la clase anterior (distribuido de manera impresa para cada figura) con el objetivo de proceder a la negociación y concertación del mismo como si ellos fueran los encargados de dicha tarea en ese centro laboral.

3.2.- Después de desarrollados los pasos pertinentes para la negociación (en la que deben darse situaciones en las que la administración no quiera transar y deba intervenir el árbitro como mediador inmediato) y finalmente concertado entre las partes el convenio propuesto, se le da la palabra al Grupo de observadores y evaluadores para que ofrezcan sus consideraciones a partir de la siguiente guía:

A) Cumplimiento de la metodología para la negociación y concertación del Convenio Colectivo de Trabajo.

B) Valoración de cumplimiento de los roles establecidos para este proceso.

C) Aspectos que deben ser superados para lograr una verdadera negociación (a partir de la situación presentada). Propuesta concreta para ello.

### **Conclusiones.**

Finalmente, el profesor ofrecerá sus consideraciones acerca de los roles o figuras asumidas por todos los estudiantes, otorgará la calificación y el porqué de la misma y solicitará los criterios que ellos tienen acerca de la forma en que ha sido trabajado el tema, qué han aprendido en función de su labor como dirigentes sindicales y si lo aprendido les facilita la atención a los dirigentes de base.

Las actividades docentes desarrolladoras posibilitaron alcanzar no solo los objetivos propuestos del tema, sino cumplir con las siguientes premisas:

- 1 Ejercitar mediante el contenido, el análisis y la elaboración de las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo.
- 2 Crear situaciones comunicativas que favorezcan la socialización del dirigente sindical a través de los diálogos con otros compañeros.
- 3 Estimular el aprendizaje de la confección de los Convenios Colectivos de Trabajo con todas sus cláusulas.

En las orientaciones específicas para su introducción en la práctica pedagógica esta propuesta está concebida para concretarse en la impartición de uno de los temas del Módulo II: Legislación laboral, en la capacitación de los dirigentes sindicales a través de la docencia directa, con formas organizativas totalmente nuevas que estimulan el aprendizaje desarrollador, como exige la pedagogía cubana de estos tiempos, y el papel protagónico del estudiante en dicho proceso de aprendizaje.

Esta propuesta puede llevarse, por los resultados alcanzados con los cursistas, a la actividad metodológica del colectivo profesoral, no solo por la forma en que se organiza el proceso de aprendizaje de la concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo, sino porque se demuestra con su aplicación la significación que tiene el desarrollo de habilidades profesionales desde el protagonismo del estudiante dentro de la clase.

Para la solución del problema objeto de investigación, en su enfoque general, tiene la aspiración de favorecer los criterios básicos y las exigencias didácticas para la enseñanza – aprendizaje de la negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo, activar la apropiación de conocimientos, favorecer la búsqueda del conocimiento reflexivo y elevar el desarrollo del pensamiento lógico, para lograr que el dirigente sindical sea partícipe de su propio aprendizaje.

## 1 Validación de los Resultados.

La aplicación del **post- test (anexo 5)** y el comportamiento final de los resultados se registran en el anexo 6, sin embargo, es válido destacar que todos los indicadores fueron evaluados en el **nivel alto**, lo que permite considerar que los resultados son positivos y que se demuestra la motivación de los dirigentes sindicales por aprender los diferentes pasos y técnicas a seguir en la concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

En el proceso de evaluación se consideró, como elemento importante, el Registro de sistematización (Anexos 7 y 8) de actividades creadas para medir la evaluación del aprendizaje de los dirigentes sindicales en relación con actividades siguientes como:

- Análisis de documentos y situaciones típicas de los colectivos laborales.
- Escenificación del proceso de negociación y concertación del Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato y la Administración.
- Actividades prácticas delimitando responsabilidades.

De forma colectiva los indicadores mejoraron considerablemente, porque todos fueron evaluados en el **nivel alto**. En la suma total de esta categoría colectiva se logró la valoración de los conocimientos sobre el Convenios Colectivos de Trabajo en el mismo nivel.

Se considera que los instrumentos seleccionados permitieron medir con efectividad los diferentes momentos del proceso de aplicación de la propuesta, con los que se ha validado, desde la ciencia, la práctica del aprendizaje de los dirigentes sindicales en los elementos de negociación y concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

A modo general se evidencia un cambio cualitativo y cuantitativo ascendente en el aprendizaje de los dirigentes sindicales muestreados, ya que después de la

aplicación de las actividades docentes desarrolladoras, no quedó ningún dirigente sindical en el nivel bajo.

La gráfica (anexo 8) muestra los cambios ocurridos entre ambas dimensiones al inicio y al final del pre-experimento pedagógico.

Se demostró que es objetivamente necesaria la introducción de las actividades docentes desarrolladoras pues aseguran el mejoramiento del aprendizaje de los contenidos sobre la concertación y la negociación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

## **Conclusiones:**

- 1 La determinación de los fundamentos teóricos en torno al objeto de estudio posibilitó la búsqueda de los antecedentes del problema a investigar, así como una síntesis teórica que fundamenta el trabajo.
- 2 El diagnóstico efectuado evidenció que, en sentido general, los dirigentes sindicales presentaban dificultades en la correcta apropiación de estos conocimientos y su participación activa y socializadora de los elementos del Convenio Colectivo de Trabajo.
- 3 La propuesta se distingue por el carácter práctico y desarrollador de cada actividad que potencia el protagonismo y autodesarrollo del estudiante en su preparación como dirigente sindical que deviene en orientador y capacitador de sus homólogos en la base.
- 4 La validación de la propuesta determinó que es aplicable, pertinente y evaluable, lo cual ha permitido transformar el proceso de aprendizaje de los dirigentes sindicales en la Escuela Provincial de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba en Sancti Spíritus, lo que se aprecia al comparar los resultados del pre-test y el pos-test que son significativamente diferentes.

## **RECOMENDACIONES:**

Que la Dirección de la Escuela Provincial de Cuadros de la Central de Trabajadores de Cuba de Sancti Spíritus potencie la asunción y aplicación de actividades docentes desarrolladoras en el resto de los temas del Módulo II del Plan de estudios para la preparación de los dirigentes sindicales.

## Bibliografía

1. Achiong Caballero G. La interdisciplinariedad en el proceso de transformación de la educación cubana. Sancti Spíritus; 2004. (Soporte Digital)
2. Álvarez, C. Didáctica de la escuela en la vida. La Habana: Editorial Pueblo y educación; 1999.
3. Álvarez de Zayas C. Fundamentos teóricos de la dirección de procesos docentes educativos en la Educación Superior Cubana. La Habana: Editorial ENPES; 1989.
4. Ausubel D y otros. Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo. México: Edición Trillas; 1976.
5. Basso Pérez, Z. La formación humanística del profesional pedagógico, una insoslayable aspiración. Material inédito.
6. Bermúdez R, Rodríguez M. Tema y metodología del aprendizaje. La Habana " Editorial Pueblo y Educación; 1996.
7. Besquerra R. Métodos de investigación educativa. Barcelona: CEAC; 1998.
8. Betancourt Torres J. Selección de temas de Psicología especial. La Habana: editorial Pueblo y educación; 1992.
9. Brito H. Psicología General para los Instituto Superiores. Pedagógico. La Habana : Pueblo y Educación; 2000.
10. Caballero Delgado E. Diagnóstico y diversidad. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 2002.
11. Caballero Simons D. y otros. Aprender y enseñar en la escuela. Una concepción desarrolladora. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 2002.
12. Castro Ruz F. Discurso en el acto de inauguración del curso escolar 1997-1998. Ciudad escolar Libertad. 1ro de septiembre. Periódico Granma, 4 de septiembre, 1997.
13. Castro Ruz F. Discurso 28 de septiembre del 2000.
14. Castro Ruz F. El movimiento sindical y los trabajadores Selección temática. (1959-1999).

15. Chávez JA. Bosquejos históricos de las ideas educativas en Cuba. La Habana: MINED; 2002.
16. Chávez J. Del ideario pedagógico de José de la Luz y Caballero (1800-1862), la Habana: editorial Pueblo y Educación. La Habana; 1980.
17. Colectivo de Autores. Pedagogía. La Habana: editorial Pueblo y educación; 1980.
18. Colectivo de Autores. Glosario de términos de la educación avanzada. La Habana; 2000.
19. Convenio Colectivo de trabajo. Resolución sobre los Convenios Colectivos de Trabajo. XIX Congreso de la CTC; 2006. Disponible en: <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/dl-229-2002.pdf>
20. Cuba. Ministerio de Educación. Seminario Nacional para educadores. La Habana : Editorial Pueblo y Educación; t. II, 2001, t. III 2002, t. IV 2003, t. V 2004, t. VI 2005, t. V II 2006.
21. Decreto Ley No. 229 sobre los Convenios Colectivos de Trabajo, La Habana; 2002.
22. Estatutos de la Central de Trabajadores de Cuba. La Habana : Ediciones David; 2007.
23. García Batista G. Compendio de Pedagogía. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 2002.
24. Hilgard Z. Teóricos del aprendizaje. La Habana: Edición Revolucionaria; 1972.
25. Historia del movimiento Obrero Cubano (1865-1958) t. 1. p. 3
26. Nocedo de León I. Metodología de la Investigación Educacional. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 2002.
27. Pérez Cruz F. de J. La educación Latinoamericana. Retos y confirmaciones; 2004. (Soporte Digital)
28. Resolución Económica del V Congreso del PCC. La Habana; 1975.
29. Resolución No. 8 del MTSS sobre Política Laboral. La Habana; 2005.
30. Resolución No. 39. del MTSS sobre Generalidades de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La Habana; 2007
31. La Resolución No. 31 del MTSS sobre Identificación, Evaluación y Control de Riesgos. La Habana; 2002

32. La Resolución No. 32 del MTSS sobre Clasificación de los Equipos de Protección Personal. La Habana; 2002
33. La Resolución No. 50 del MTSS sobre Metodología para el cálculo de las necesidades de Equipos de Protección Personal. La Habana; 2008
34. La Resolución No. 51 del MTSS sobre Manual de Seguridad en el Trabajo. La Habana; 2008
35. Resolución No. 78. del MTSS sobre Convenio Colectivo de Trabajo. La Habana; 2008.
36. Cuba. Ministerio de economía y planificación. Parte 1. Tres herramientas esenciales para elevar la eficiencia económica.
37. Rico Montero P. y otros. Algunas exigencias para el desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza- aprendizaje en la escuela primaria. La Habana: editorial Pueblo y Educación; 2005.
38. Rico Montero P. y otros. Proceso de enseñanza- aprendizaje desarrollador en la escuela primaria. La Habana: editorial pueblo y educación; 2005.
39. Silvetie M. Enseñanza y aprendizaje desarrollador. México: Ediciones CEIDE; 2000. p.5.
40. Sabré M. La Psicología Soviética tal y como yo la veo. Moscú: Editorial progreso; 1990. P.18-32.
41. Valdesprietto M, Vázquez JR. Tecnología de la investigación. Un método lógico práctico de investigaciones. La Habana: Editorial Academia, 1997.
42. Universidad de Oriente. Metodología de la investigación Científica. Santiago de Cuba; 1995.

# Anexo 1

## **Guía para el análisis de documentos.**

**Objetivos:** Revisar y analizar varios documentos que aporten información valiosa, que permitan diseñar acciones para validar la propuesta.

### **Documentos a revisar:**

- 1 Sistema de clases del maestro.
- 2 Registro de entrenamiento metodológico conjunto del maestro.
- 3 Decreto Ley 229.
- 4 Manual de procedimiento y/o guía metodológica.
- 5 Resolución del XIX Congreso CTC, sobre los Convenios Colectivos de Trabajo.
- 6 Revisión de algunos convenios de diferentes empresas.
- 7 Otros documentos legislativos sobre el tema del proceso de enseñanza – aprendizaje.

## Anexo 2

**Objetivo:** Revisar y analizar como se desarrolla la clase con relación al tema que permita desarrollar acciones para validar la propuesta.

**Guía de observación:**

- 1 Contenido de la clase.
- 2 Métodos que se emplean.
- 3 Nivel de participación de los dirigentes sindicales.
- 4 Estilo participativo en los análisis.
- 5 Valoraciones y autovaloraciones del tema.
- 6 Valoración sobre los conocimientos que demuestran del tema los dirigentes sindicales.
- 7 Conocimiento del Decreto Ley que regula los Convenios Colectivos de Trabajo.
- 8 Conocimiento para la elaboración de las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo.

## Anexo 3

**Objetivo:** Revisar y valorar el conocimiento sobre el tema que posee los dirigentes sindicales seleccionado en la muestra.

### **Pre- Test.**

1. ¿Conoce qué es el Convenio Colectivo de Trabajo?
2. ¿Conoce cuáles son los pasos a seguir para su elaboración?
3. ¿Conoce cómo se prepara el equipo negociador? ¿Sus técnicas?
4. ¿Conoce algunas de las características que debe tener el equipo negociador?
5. ¿Conoce los procedimientos de discusión y aprobación de los Convenios Colectivos de Trabajo?

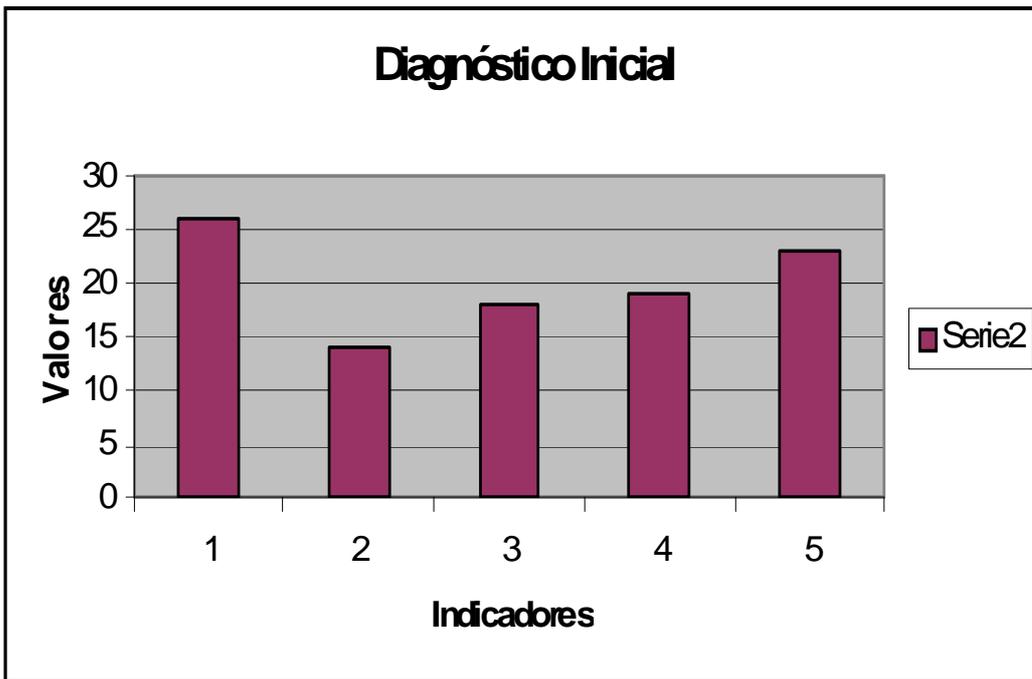
## Anexo 4

**Objetivo:** Investigar el nivel de conocimiento de los dirigentes sindicales relacionado con los conocimientos sobre los Convenios Colectivos de Trabajo.

**Pre- Test.**

**Análisis del comportamiento por indicadores (individual y colectivo) ante la aplicación de la propuesta.**

	Indicadores					
	1	2	3	4	5	
<b>1</b>	3	3	1	1	2	<b>10</b>
<b>2</b>	1	1	3	3	3	<b>11</b>
<b>3</b>	3	1	3	3	3	<b>13</b>
<b>4</b>	3	1	3	2	3	<b>12</b>
<b>5</b>	3	3	2	2	3	<b>13</b>
<b>6</b>	1	1	1	1	1	<b>5</b>
<b>7</b>	3	1	2	2	3	<b>11</b>
<b>8</b>	3	1	1	2	3	<b>10</b>
<b>8</b>	3	1	1	2	1	<b>8</b>
<b>10</b>	3	1	1	1	1	<b>7</b>
<b>Suma categoría Colectiva</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>100</b>



## Anexo 5

**Objetivos:** Valorar los conocimientos de los dirigentes sindicales para la concertación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

### Post- Test.

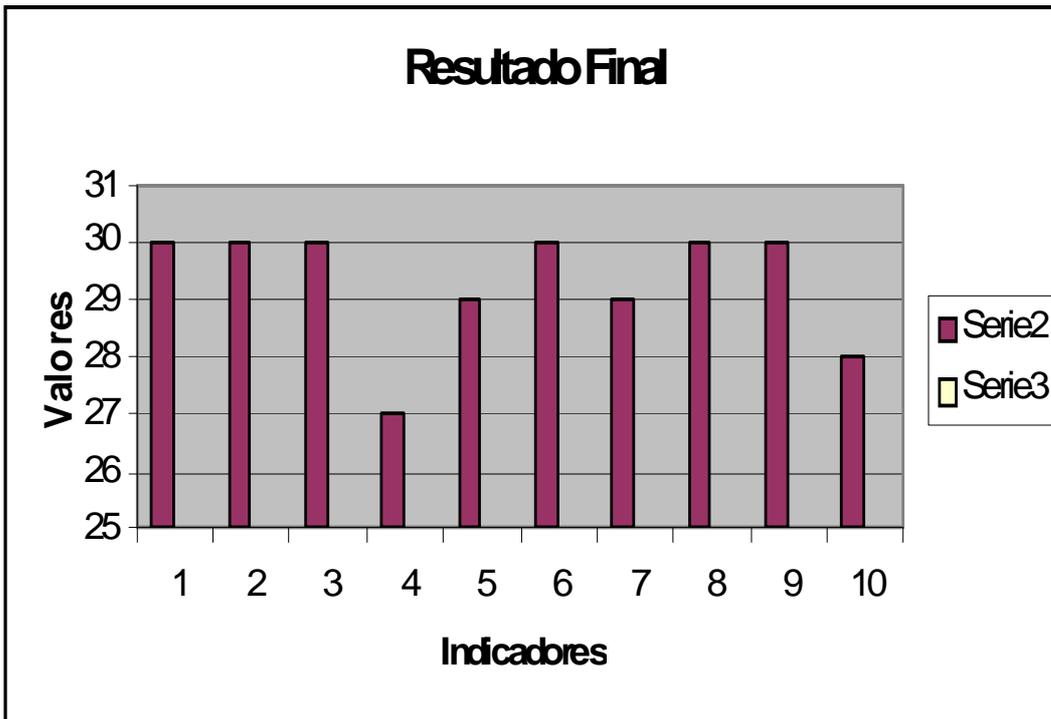
1. ¿Estás preparado para enfrentar la confección de un Convenio Colectivo de Trabajo?  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
2. ¿Conoce el Decreto Ley que regula el Convenio Colectivo de Trabajo?  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
3. ¿Conoces los pasos a seguir para la confección de un Convenio Colectivo de Trabajo?  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
4. ¿Posee algunas nociones sobre el arte de negociar?  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
5. ¿Conoces los aspectos a tener en cuenta a la hora de confeccionar un Convenio Colectivo de Trabajo?  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
6. ¿Conoces las formas de control del Convenio Colectivo de Trabajo?  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
7. ¿Conoce usted si es necesario hacer un diagnóstico del centro de trabajo ante la confección del Convenio Colectivo de Trabajo?  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
8. ¿Conoce los responsables de firmar el Convenio Colectivo de Trabajo?  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
9. ¿Conoce cómo se debe plasmar las cláusulas de lo que se va a negociar?  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
10. ¿Conoce el período de vigencia?  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

## Anexo 6

**Objetivo:** Valorar nivel de conocimiento alcanzado de los dirigentes sindicales sobre los convenios Colectivos de Trabajo.

**Resultado post- test.**

	Indicadores										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>1</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>29</b>
<b>2</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
<b>3</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
<b>4</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
<b>5</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
<b>6</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	<b>29</b>
<b>7</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
<b>8</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	<b>28</b>
<b>9</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	<b>29</b>
<b>10</b>	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	<b>28</b>
<b>Suma categoría Colectiva</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>293</b>



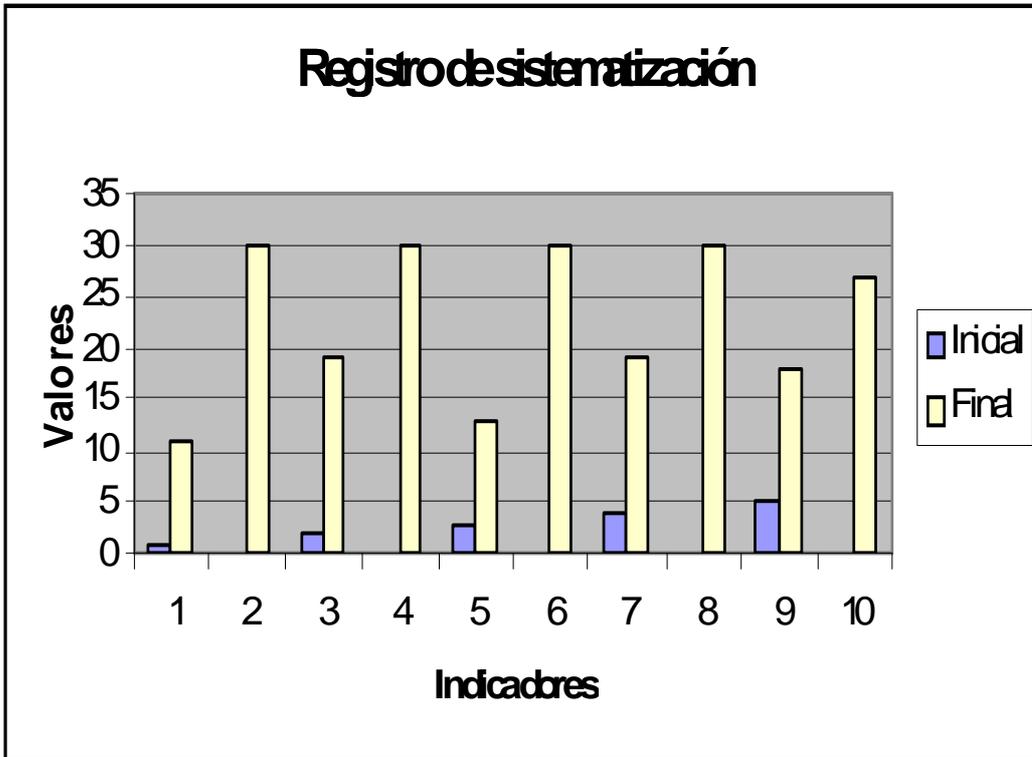
## Anexo 7

**Objetivo:** Diagnosticar nivel de conocimiento de los dirigentes sindicales sobre los Convenios Colectivos de Trabajo ante de aplicar las actividades docentes desarrolladoras y lo logrado después de su aplicación.

### Registro de sistematización

Dirigentes Sindicales	Indicadores											
	1		2		3		4		5		I	F
	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F		
1	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	6	15
2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	6	15
3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	10	15
4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	11	15
5	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	5	15
6	1	3	2	3	2	3	1	3	3	3	9	15
7	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	6	15
8	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	11	14
9	1	3	3	3	1	3	1	3	1	2	7	14
10	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	9	15
<b>Suma categoría Colectivo</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>80</b>	<b>148</b>

Registro de sistematización, inicial y final.



## Anexo 8

**Objetivo:** Diagnosticar nivel de conocimiento individual y colectivo de los dirigentes sindicales sobre los Convenios Colectivos de Trabajo ante de aplicar las actividades docentes desarrolladoras y lo logrado después de su aplicación.

**Tabla comparativa del resultado individual y colectivo del registro de sistematización.**

	Suma categoría Individual	
	Inicial	Final
1	6	15
2	6	15
3	10	15
4	11	15
5	5	15
6	9	15
7	6	15
8	11	13
9	7	13
10	9	15
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>148</b>

	Suma categoría Colectiva	
	Inicial	Final
1	11	30
2	19	30
3	13	30
4	19	30
5	18	28
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>148</b>

Tabla comparativa de los resultados del registro de sistematización colectiva

