

La Central de Trabajadores de Cuba llega a sus 80 años; una cifra que aúna compromisos, dificultades, logros y victorias de la clase obrera cubana, en cumplimiento de la promesa hecha en el II Congreso Obrero Latinoamericano y con el impulso del líder Lázaro Peña.

Hoy la CTC no difiere en gran medida de aquella que denunció las maniobras de los gobiernos de turno en contra de los trabajadores y fomentó la conciencia de clases para continuar la lucha por las reivindicaciones laborales y sociales. **Desde el 28 de enero de 1959, defiende y apoya el proyecto social cubano;** y constituye un eslabón imprescindible para mantener las conquistas alcanzadas.

Ulises Guilarte de Nacimiento, actual secretario general de esta organización comenta sobre los desafíos que hoy atraviesa la CTC en el marco del proceso orgánico del 21 Congreso y en un escenario cambiante y decisivo para la [economía cubana](#), en donde los trabajadores llevan la batuta de estas aspiraciones.

“Arribamos con el compromiso de una clase obrera en el poder, protagonista de la batalla estratégica que hoy vive el país, una batalla por la eficiencia en el terreno económico- productivo, en la que nuestro aporte tiene que ser superior”, asegura Guilarte a *Cubadebate*.



Ulises Guilarte de Nacimiento, Secretario General de la Central de Trabajadores de Cuba

El directivo considera importante analizar el escenario laboral, 80 años después de creada esta organización. “Hoy existe una dinámica en su composición que ha impactado la estructura del empleo a partir del crecimiento y diversificación de las formas de gestión no estatal, con más de 589 mil trabajadores no estatales que representan el 13 por ciento de los ocupados en el país; un cambiante marco regulatorio y nuevas relaciones en el presupuesto del Estado”.

Esta celebración coincide con el proceso orgánico de cara al XXI Congreso, ejercicio que se caracterizó por un participativo debate sobre las problemáticas del mundo laboral y sindical. **Los planteamientos más generalizados emanados se vincularon con el [déficit en la capacidad de compra del salario](#) y las pensiones de los jubilados.**

Ulises reconoce que los problemas salariales que hoy existen en Cuba hacen que aumente la fluctuación de la fuerza de trabajo, la apatía, la desmotivación, la pérdida de la fuerza de trabajo calificada, y que estas incidencias cada día más crecientes impactan en términos ideológicos con las concepciones del proyecto social cubano.

Fortalezas y debilidades del movimiento sindical

Pese a todas las conquistas alcanzadas, **Ulises Guilarte considera que aún quedan espacios y tareas que afianzar para que la labor de la CTC en defensa de los trabajadores sea más abarcadora**, y resolver así muchas de las insatisfacciones que hoy existen en los colectivos laborales sobre la representatividad del sindicato.

“Desaprovechamos los espacios orgánicos y de debate que tenemos ganado por derecho, que es en donde podemos posicionar, legitimar y representar los derechos de los trabajadores. Además, los dirigentes sindicales en la base no explotan las posibilidades que tienen como actor protagónico en la gestión económica en su colectivo laboral; ejemplo: consejos de dirección, asambleas de afiliados, órgano de justicia laboral de base y el convenio colectivo de trabajo”.

Según se establece en la carta magna de Cuba y en el Código del Trabajo, toda persona, en la edad correspondida, tiene derecho a un trabajo; a vacaciones; a una jornada laboral de ocho horas; y a exigir que se realicen las reuniones de rendición de cuentas de la administración.

Como dirigentes sindicales, pueden negociar los derechos de los trabajadores que representa con la administración, sobre la base de la legislación; y en el marco de su jurisdicción, incluso, si se produce una medida disciplinaria pueden representar dignamente a ese trabajador en un órgano de justicia, que lo integran mayoritariamente dirigentes sindicales y trabajadores electos.

Para Guilarte, aún quedan espacios por explotar, espacios como estos, ya

ganados en una ley orgánica del trabajo.

Asimismo, considera como segunda debilidad la presencia de cuadros nuevos, en el sentido de que en muchas ocasiones carecen de preparación y de conocimientos sobre el marco regulatorio.

“Tenemos aproximadamente un 20 por ciento de cuadros nuevos, con un desempeño inferior a los dos años, sin la suficiente preparación y dominio del marco regulatorio existente en el ámbito laboral, lo que limita formularse un criterio propio para defender al trabajador ante la administración”, asegura.

El dirigente sindical opina, que a diferencia de otras organizaciones en donde su ejercicio tiene un mayor basamento político, en la CTC se discute con los empleadores sobre la base de lo que está legislado en la Constitución de la República y en el Código de Trabajo; de ahí la importancia de que cada dirigente sindical domine lo que está establecido para una mejor defensa de los derechos de sus trabajadores.

Por otra parte; **como fortalezas señala la importancia de disponer de una estructura en todos los niveles de dirección, con organizaciones de base y organismos de dirección, tanto a nivel territorial como ramal; cuestión que favorece un mayor alcance y presencia de los sindicatos en los colectivos laborales.**

Segundo, enfatiza en la importancia de que la organización cuente con una ley orgánica del trabajo que refrenda deberes y derechos de los trabajadores y el sindicato, y define a su vez las obligaciones para los empleadores. **“Un director, aunque quiera, no puede tomar ninguna decisión en el marco de su ámbito laboral sino tiene el consenso y la aprobación del sindicato”.**

Por último, resalta como mayor fortaleza de la organización el reconocimiento mayoritario de los trabajadores, que quieren y necesitan del sindicato. Este punto fue reafirmado en los resultados de la discusión del documento base del Congreso, donde la mayoría de las más de 174 mil planteamientos afirman que quieren al sindicato ante una pregunta que se cuestiona en el documento.

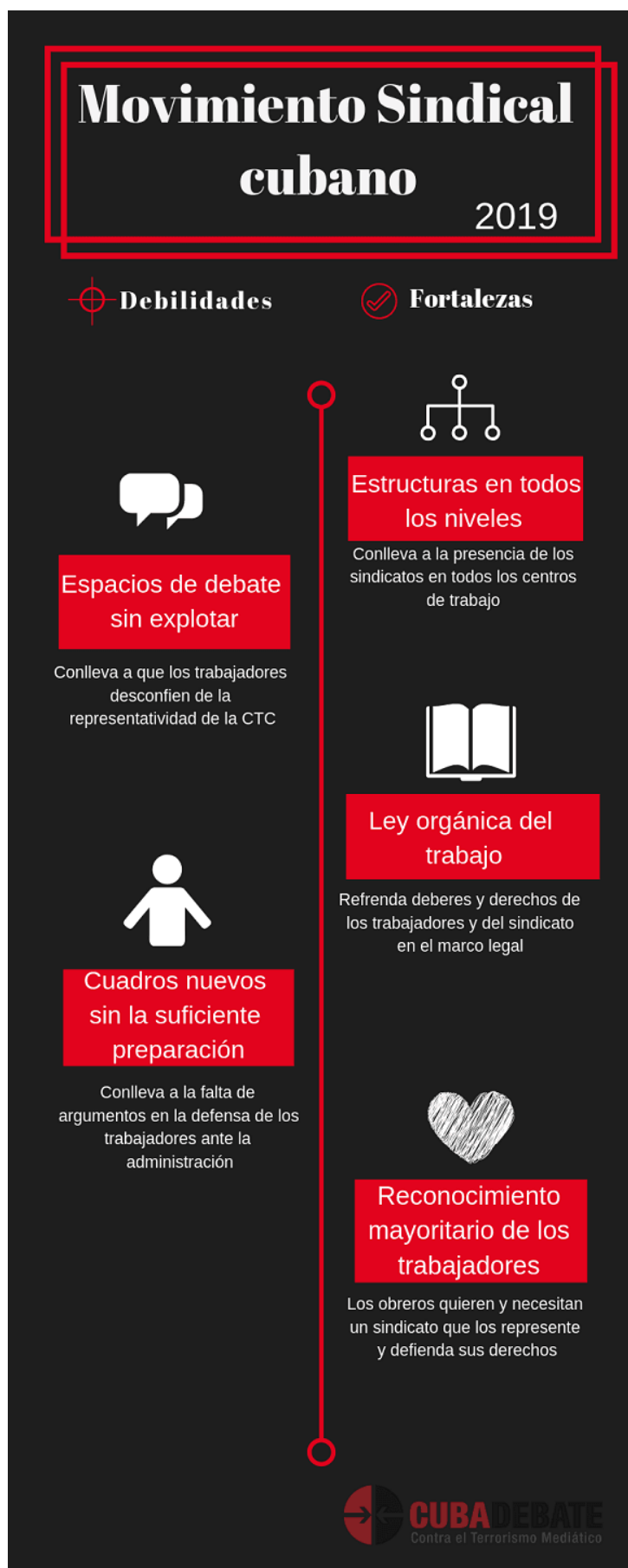
Según afirma: “El 11% de estos planteamientos tuvieron matices críticos a nuestro desempeño; por ejemplo, que el sindicato responde solo a la administración; que no siempre representa los intereses de los trabajadores; que no tiene voz propia y que el sindicato no lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los centros de trabajo”.

Para él, estas consideraciones negativas se derivan de un mal trabajo de algunos dirigentes en los centros laborales que no cumplen con sus tareas en defensa de los trabajadores y genera opiniones que afectan en general el desempeño de la CTC; y aunque no son los mayoritarios, se debe trabajar para solucionar estas dificultades.

“Conceptualmente tenemos todo a favor de asegurar lo contrario. Es decir, nuestra actuación tiene que ser justamente para defender los derechos de los trabajadores, con un punto a favor: como ninguna otra organización de este tipo en el mundo, tenemos un basamento jurídico legal donde ya están ganados esos derechos. Lo que hace el sindicato es refrendarlos, asegurar que se cumplan. Pero realmente eso forma parte de la conducta y la manera en que el que está en el lugar lo lleve a la práctica”, diserta.

Mucho trabajo queda aún por hacer 80 años después. Y como expresa Ulises Guilarte: “cada día la gente busca al sindicato, cada día son más los que llegan a la CTC a buscar asesoría legal, a buscar un ejercicio de representación”.

Las conquistas están logradas, muchos pasos dados; hay que defender lo que se ha concretado y perfeccionar su labor en defensa de los obreros, para que la clase trabajadora cubana siga confiando en el sindicato y continuar así la misión que comenzó en 1939 Lázaro Peña.



Tomado de la página <http://www.cubadebate.cu/especiales/2019/01/28/80-anos-despues-fortalezas-y-debilidades-del-movimiento-sindical-cubano-infografia/>