

# GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EXTRAORDINARIA LA HABANA, VIERNES 26 DE ABRIL DE 2024 AÑO CXXII

Sitio Web: <http://www.gacetaoficial.gob.cu/>—Calle Zanja No. 352 esquina a Escobar, Centro Habana

Teléfonos: 7878-4435 y 7870-0576

Número 30

Página 181

## SUMARIO

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.....	181
Resolución 146/2024 (GOC-2024-268-EX30).....	181

### CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA GOC-2024-268-EX30 RESOLUCIÓN 146/2024

POR CUANTO: La Ley 158, “De la Contraloría General de la República de Cuba y del Sistema de Control Superior de los Fondos Públicos y de la Gestión Administrativa”, de 13 de diciembre de 2022, en el Artículo 15, inciso e), establece la función de la Contraloría General de dictar las disposiciones normativas en materia de Sistema de Control Interno; contribuir al cumplimiento de la legalidad socialista, la participación ciudadana y la rendición de cuenta, y en el inciso w), la de elaborar y comunicar herramientas metodológicas que contribuyan a implementar y generalizar buenas prácticas en el uso eficiente y el control de los fondos públicos y la gestión administrativa, y evaluar su utilización e impacto.

POR CUANTO: La citada Ley 158 de 2022, en su Artículo 34, inciso m), establece la atribución y obligación del Contralor General de la República de dictar las disposiciones normativas que procedan, en correspondencia con la misión y funciones asignadas a la Contraloría General de la República.

POR CUANTO: En el Reglamento de la Ley 158, “De la Contraloría General de la República de Cuba y del Sistema de Control Superior de los Fondos Públicos y de la Gestión Administrativa”, de 13 de diciembre de 2022, dispuesto por el Decreto Presidencial 674, de 6 de septiembre de 2023, se regulan en el Artículo 154, los deberes y obligaciones de la máxima autoridad de cada organización y entidad, respecto al Sistema de Control Interno, y en el inciso g), implementar procedimientos para la rendición de cuenta de los cuadros y funcionarios ante sus niveles de dirección superior y los trabajadores, en el interés de

evaluar su gestión administrativa, la observancia de valores éticos y morales y el marco legal establecido, compromiso personal y sentido de pertenencia a su entidad.

POR CUANTO: La Resolución 60 por la que se aprueban las normas del Sistema de Control Interno, de primero de marzo de 2011, dictada por quien resuelve, establece como una de las normas del componente Información y Comunicación, la rendición de cuenta.

POR CUANTO: A los efectos de realizar investigación sobre la rendición de cuenta administrativa y de su implementación en el ámbito de cada organización y entidad, se creó un Grupo Temporal de Trabajo integrado por la Contraloría General de la República, las facultades de Derecho y Psicología de la Universidad de La Habana y la Central de Trabajadores de Cuba, determinándose la necesidad de concebir una metodología para la rendición de cuenta administrativa a los trabajadores, contentiva de buenas prácticas en esa materia, en el interés de que sea incorporada a los procedimientos de cada organización y entidad.

POR TANTO: En el ejercicio de la atribución que me ha sido conferida, por el Artículo 34, inciso m), de la citada Ley 158,

### RESUELVO

PRIMERO: Aprobar la “Metodología para la rendición de cuenta administrativa a los trabajadores”, que como Anexo forma parte integrante de esta resolución, con el contenido siguiente:

1. Objeto y ámbito de aplicación de la Metodología.
  - 1.1. Ámbito de aplicación.
  - 1.2. Objeto de la rendición de cuenta.
2. Principios rectores de la rendición de cuenta.
3. Aspectos metodológicos sobre quién rinde cuenta.
4. Aspectos metodológicos sobre ante quién se rinde cuenta.
5. Aspectos metodológicos sobre de qué se rinde cuenta.
  - 5.1. Gestión económico-financiera de la organización y entidad.
  - 5.2. Gestión integral del capital humano de la organización y entidad.
  - 5.3. Análisis de la efectividad del Sistema de Control Interno implementado.
  - 5.4. Otros aspectos que deben ser contenidos de la rendición de cuenta.
6. Aspectos metodológicos sobre cuándo, dónde y cómo se debe rendir cuenta.
  - 6.1. La frecuencia.
  - 6.2. El espacio físico.
  - 6.3. La organización y realización.
    - 6.3.1. Fase previa u organizativa.
    - 6.3.2. Fase de información.
    - 6.3.3. Fase de debate o deliberación.
    - 6.3.4. Fase de conclusión o prospectiva.
7. Registro y trazabilidad.
8. Control de la rendición de cuenta a los trabajadores.

SEGUNDO: Cada organización y entidad, según lo establecido en el Artículo 154, inciso g), del citado Reglamento de la Ley 158, procede a su implementación, en correspondencia con su estructura y actividad.

TERCERO: La presente “Metodología para la rendición de cuenta administrativa a los trabajadores” tiene un carácter experimental por el período de un año, a partir de la entrada en vigor de esta resolución; en mayo de 2025, el Grupo Temporal de Trabajo evalúa los

resultados de su aplicación y procede a su actualización, en correspondencia con la valoración realizada sobre su efectividad y las recomendaciones realizadas.

CUARTO: La presente resolución entra en vigor a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHÍVESE el original en la Dirección Jurídica de este órgano.

DADA en La Habana, a los 24 días del mes de abril de 2024.

**Gladys María Bejerano Portela**  
Contralora General de la República

## ANEXO

### **METODOLOGÍA PARA LA RENDICIÓN DE CUENTA ADMINISTRATIVA A LOS TRABAJADORES**

#### **1. Objeto y ámbito de aplicación de la Metodología.**

##### **1.1. Ámbito de aplicación.**

La presente metodología debe ser implementada por las organizaciones superiores de dirección empresarial, empresas, empresas filiales, unidades empresariales de base, unidades presupuestadas, bancos, hasta el nivel de base, en correspondencia con su estructura y complejidad; en lo adelante, organizaciones y entidades.

##### **1.2. Objeto de la rendición de cuenta.**

La rendición de cuenta a los trabajadores recae sobre los diferentes procesos y actividades de la gestión administrativa de la organización y entidad, en la planificación, la organización, la regulación y la ejecución de la actividad económica, laboral y de capital humano, entre otras, sobre la base del cumplimiento del plan y del presupuesto, así como de los objetivos y la misión.

Se manifiesta en el conjunto de acciones y actividades coordinadas, legalmente establecidas, que integran la administración, manejo y rendimiento de fondos, bienes o recursos públicos asignados, entre otros, así como los resultados en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido a la administración o a cada una de las diferentes estructuras de dirección, según se corresponda con el tipo de organización y entidad.

Incluye, además, otros aspectos de interés que resulten necesarios para que las organizaciones y entidades alcancen sus objetivos con economía, eficiencia, eficacia, productividad y calidad en el desempeño.

Determinada información y contenido no quedan comprendidos dentro de la rendición de cuenta por razones legales, entre los que están:

- a) Los relativos a la seguridad y protección de la información clasificada y limitada, en correspondencia con lo establecido legalmente;
- b) información que revele el secreto empresarial, que incluye tanto el secreto industrial como el secreto comercial, siempre que se hayan adoptado medidas de confidencialidad, cuando exista transferencia tecnológica o cuando se proteja a través de cláusulas específicas en los contratos laborales, en contratos de licencias o de otro instrumento jurídico destinado al efecto.

#### **2. Principios rectores de la rendición de cuenta.**

Los principios de la rendición de cuenta tienen carácter transversal, sin perjuicio de que algunos puedan tener mayor incidencia en determinados momentos. Los principios deben ser verificables, o sea, constatables y contrastables, en la medida que se desarrollen las acciones de la rendición de cuenta. La necesidad de sopesar la reafirmación de un principio en perjuicio de otro, no puede significar la anulación del principio más débil

para la situación en concreto.

**Participación:** es un componente esencial de la democracia socialista y a la vez un derecho de los trabajadores reconocido en la Constitución, en el Código de Trabajo y en otras normativas rectoras del sistema empresarial. Exige una toma de postura activa de los trabajadores frente a la actividad que realizan, no solo en su deber de contribuir con su labor a los objetivos planteados, sino también desde el derecho que tienen de transformar los procesos internos e influir en la toma de decisiones que adopte la organización y entidad respecto a la propia actividad, para el logro de los objetivos, el alcance de los retos y la solución de los problemas y deficiencias.

**Legalidad:** las organizaciones y entidades deben configurar la rendición de cuenta a los trabajadores en correspondencia con lo establecido en la legislación vigente, para el diseño, armonización e implementación de los sistemas de control interno, para el desarrollo de los procesos, actividades y operaciones.

**Contradicción:** presupone la confrontación de criterios e ideas. Los trabajadores deben expresar sus puntos de vista o plantear sus contra argumentos, solicitar el esclarecimiento o la profundización de algún aspecto o cualquier otra acción encaminada a que la rendición de cuenta sea un proceso material y no formal, un proceso de evaluación de resultados y no de valoración de intenciones o esfuerzos.

**Bilateralidad:** en el marco de la rendición de cuenta a los trabajadores, este principio permite a estos el diálogo para que, como sujetos receptores de información al inicio, puedan formarse juicios de valor más completos respecto a lo que se les informa. Se trata de un intercambio de información procesada en forma de argumentos por ambas partes, donde prima la inmediatez de los sujetos que en ella intervienen.

**Principio argumentativo o justificativo:** conlleva a que quien rinda cuenta justifique su accionar, sobre la base de su responsabilidad en la organización y entidad; se trata de que explique lo informado y el por qué de una u otra decisión o acción. No se trata solo de la emisión de información sobre la actividad, sino que se cualifica con la explicación y la justificación de la decisión adoptada o de la acción emprendida.

**Periodicidad:** implica la repetición de una acción o suceso en el tiempo. La rendición de cuenta a los trabajadores es una acción emprendida por los empleadores, a través de las estructuras de administración o de la dirección de la organización y entidad, que debe planificarse en diversos momentos del año natural y preverse en los diferentes espacios que la dinámica de la organización y entidad lo permita.

**Publicidad:** la rendición de cuenta es un acto público en el marco de la organización y entidad laboral que se realice, por lo que su celebración tiene que ser conocida con antelación, para así asegurar la participación consciente y la preparación de los trabajadores. Su realización no solo debe ser informada oportunamente, sino también por los medios idóneos, de manera tal que la información sea un contenido susceptible de ser conocido con facilidad.

**Información:** es la piedra angular de la rendición de cuenta, toda vez que constituye su esencia. Presupone que se informe a los trabajadores con la debida antelación, en dos sentidos: en lo organizativo, cuándo, dónde y cómo se realiza, así como quién o quiénes rinden cuenta; y en lo material o de contenido, sobre qué se va a rendir cuenta y de qué información previa se dispone al respecto. El trabajador puede solicitar información al empleador, sin que tenga que esperar a que este se la informe.

**Transparencia:** compele a directivos y funcionarios permitir que sus actos de gestión

puedan ser informados y evidenciados con claridad a los trabajadores, a fin de que estos puedan conocer y evaluar cómo se ha desarrollado la gestión con relación a los objetivos y metas institucionales, así cómo se invierten los recursos públicos.

**Continuidad:** la rendición de cuenta debe verse como un proceso que no se agota cuando se finaliza el acto previsto para la misma; las acciones de rendición de cuenta a los trabajadores no pueden verse como actos comunicados, sino que cada acción de rendir cuenta debe guardar relación con la anterior y debe servir para evaluar cuestiones pendientes, así como acordar metas, objetivos o estrategias que deben ser examinadas en el próximo.

**Corresponsabilidad:** la rendición de cuenta a los trabajadores es un mecanismo que estos tienen, a partir de un determinado deber de actuación de las administraciones, en el marco de la actividad económica de la organización y entidad y en la cual se implican ambos, por ello puede traer consigo consecuencias jurídicas, sobre la base de lo que se pacte en el Convenio Colectivo de Trabajo. También implica una responsabilidad de los trabajadores, que deben ser consecuentes con la trascendencia de este mecanismo participativo.

**Vinculación:** la rendición de cuenta tiene como presupuesto los principios de participación y empoderamiento de los trabajadores, de conjunto con la responsabilidad de la administración, a través de las estructuras administrativas o de dirección, de ahí que una u otra no solo debe informar acerca de su actuar y los resultados obtenidos por la organización y entidad, realizar los descargos necesarios en caso de que los trabajadores le interpeleen, sino también acarrea acuerdos respecto a acciones o tareas concretas, nuevos objetivos o metas.

**Oportunidad:** guarda relación con la periodicidad y debe tributar a la calidad del proceso, el mismo conlleva a concebir la rendición de cuenta como un proceso continuo, pero armonizado con la planificación de la actividad económica y la racional disponibilidad de los trabajadores, en el sentido de que pueden existir diversos momentos y espacios en los cuales la administración o la estructura de dirección pudiese rendir cuenta.

**Calidad y parametración:** entraña los componentes de eficiencia y eficacia que tributan a la optimización. La primera debe ser entendida como el cumplimiento de los objetivos y la obtención de los resultados con el menor gasto de recursos materiales y una objetiva implicación de recursos humanos, mientras que la segunda implica que el proceso llevado a cabo tenga el impacto deseado, tratándose que este sea medible o verificable. Este principio debe traer consigo el establecimiento de indicadores y criterios de medidas que permitan medir los efectos económicos, sociales y jurídicos de la rendición de cuenta.

**Flexibilidad:** tiene como punto de partida el hecho de que todas las organizaciones y entidades laborales no tienen la misma naturaleza, o sea, no son del mismo tipo, y por lo tanto, no se encuentran organizadas de la misma manera en lo que respecta a sus estructuras de dirección y sus colectivos laborales, de ahí que el proceso de rendición de cuenta, sin sacrificar el resto de los principios, deba adecuarse a las condiciones organizativas y a la actividad económica de cada organización y entidad.

**Indisponibilidad:** la rendición de cuenta a los trabajadores, al ser una forma de participación y tener fundamento constitucional y legal, no es renunciable por parte de los colectivos laborales, como tampoco puede ser negociable por parte de la administración, al efecto de sacrificar sus elementos esenciales, dentro de los que se encuentran los principios aquí relacionados.

**Heteronomía:** el proceso de rendición de cuenta del empleador al colectivo laboral,

a través de sus estructuras de administración o dirección, debe quedar regulado en sus elementos fundamentales, en el sentido de la concreción de los principios aquí relacionados y en la previsión de los elementos esenciales, respecto a cómo se llevará a cabo este proceso en cada organización y entidad, teniendo en cuenta las características de estas últimas.

**Probidad administrativa:** se relaciona con el acto de promover con honradez la correcta y transparente administración de los fondos públicos y en consecuencia exigir, cuando corresponda, las responsabilidades ante cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidades o acto ilícito. En el marco de la rendición de cuenta, implica que la información que se ofrezca a los trabajadores debe ser cierta, objetiva, completa; y en otro sentido, deben quedar determinadas las responsabilidades ante las faltas y los incumplimientos.

### 3. Aspectos metodológicos sobre quién rinde cuenta.

En el marco de la rendición de cuenta a los trabajadores, rinden cuentas sus empleadores a través de las estructuras administrativas o de dirección, según la naturaleza o el tipo de organización y entidad que se trate:

- a) El Consejo de Dirección;
- b) máximos responsables de las áreas de trabajo o estructuras organizativas, según la forma organizativa que adopte;
- c) otros órganos consultivos y de asesoramiento, como pueden ser el comité de gestión de la calidad, el comité de inteligencia comercial, el comité o grupo para el perfeccionamiento empresarial, la comisión del sistema de pago y distribución de utilidades, el comité de prevención y control, el comité de contratación y pagos, la comisión o el grupo de trabajo responsable de la implementación del sistema de gestión de la calidad, según la forma organizativa que adopte;
- d) cualquier otra forma de organización y funcionamiento que implique toma de decisiones, que sea pactada y dispuesta en el Convenio Colectivo de Trabajo por las partes, a partir de lo cual queda establecida su obligatoriedad.

En todos los casos el acto de rendición de cuenta lo lleva a cabo el máximo representante de esas estructuras, quien no debe delegar el acto y es responsable de garantizar su calidad.

Cuando la rendición de cuenta deba hacerla el Consejo de Dirección a los trabajadores, debe garantizarse la participación de los representantes de las diferentes estructuras administrativas y de dirección de la organización y entidad, así como el sindicato y los trabajadores que participan con voz y voto en las mismas.

### 4. Aspectos metodológicos sobre ante quién se rinde cuenta.

Los trabajadores son el sujeto ante quien las estructuras administrativas o de dirección rinden cuenta. En diversos escenarios, los trabajadores se hacen valer de estructuras o instancias representativas, como pueden ser la sección sindical o representantes previamente seleccionados que cuentan con el respaldo del colectivo laboral, quienes participan en determinados procesos, en los cuales está previsto que se rinda cuenta.

Una y otros están en el deber de informar a los trabajadores los resultados de la rendición de cuenta, así como previamente deben recepcionar las inquietudes de los primeros, respecto a los temas que se van a plantear en el espacio donde pueda darse el intercambio.

- a) Los trabajadores constituidos en pleno, en la asamblea de afiliados y representantes;
- b) los trabajadores de reconocido prestigio que se encuentran insertados en los órganos colegiados y de dirección colectiva de las organizaciones y entidades, por ejemplo, como miembros efectivos del Consejo de Dirección, con voz y voto y el secretario

de la organización sindical en calidad de invitado, según sea el caso;

- c) la sección sindical de base;
- d) los trabajadores en sus respectivas áreas de trabajo o estructuras organizativas que integran el organigrama funcional de la organización y entidad;
- e) los trabajadores integrantes de cualquier otra estructura de funcionamiento de la organización y entidad que implique la toma de decisiones y acuerdos, y dicha forma estuviese pactada y dispuesta en el Convenio Colectivo de Trabajo por las partes;
- f) en las asambleas de representantes en los niveles municipales, provinciales y nacional, en correspondencia con los estatutos de la Central de Trabajadores de Cuba.

### **5. Aspectos metodológicos sobre de qué se rinde cuenta.**

La concepción de la rendición de cuenta presupone la posibilidad de realizar determinadas operaciones básicas sobre cada uno de los procesos claves de la organización y entidad, las cuales pueden quedar resumidas en las siguientes interrogantes fundamentales:

- a) ¿Están previstos y organizados los sistemas de trabajo, procesos y las actividades que lo integran, que son contenido potencial de la rendición de cuenta?;
- b) ¿se conocen los procesos claves y las actividades que lo integran con un nivel de profundidad racional, tanto por las estructuras administrativas o de dirección como por los trabajadores, directamente o a través de su sección sindical?;
- c) ¿están definidos la Misión, Visión y objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazos de la organización y entidad, y de cada uno de sus sistemas, procesos y actividades?, ¿están definidos los indicadores para evaluar y controlar su gestión?, ¿se conocen y dominan por los trabajadores?;
- d) ¿en qué consistió la última información que se ofreció de los procesos claves y de las actividades que lo integran, para que los trabajadores puedan establecer una valoración objetiva durante la rendición de cuenta?

El primer contenido de toda rendición de cuenta a los trabajadores son los acuerdos adoptados en la anterior, al efecto de evaluar el estado de cumplimiento de los mismos.

A continuación, se relacionan una serie de contenidos vinculados a la gestión administrativa sobre procesos claves, sin perjuicio de otros que puedan adicionarse, en dependencia de la naturaleza o tipo de la organización y entidad. Se reconoce que no todos estos contenidos pueden desarrollarse en todo momento y en iguales escenarios.

Los análisis se vinculan en lo que corresponda, con las directivas generales del gobierno para la prevención y enfrentamiento al delito, la corrupción, las ilegalidades y las indisciplinas, y las medidas de gobierno para corregir distorsiones y reimpulsar la economía. Rinde cuenta también la administración, periódicamente, a los trabajadores sobre el estado de implementación y cumplimiento en la organización y entidad.

#### **5.1. Gestión económico-financiera de la organización y entidad.**

De cuál es la situación de la gestión económico-financiera de la organización y entidad.

5.1.1. Nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos para la organización y entidad, así como para cada estructura organizativa, y valoración de cómo impactan en la Misión y Visión de la organización y entidad, a través del análisis de los principales indicadores que responden a la eficiencia de una y otra, incluye los indicadores económicos-financieros y de trabajo, asimismo otros previamente establecidos que coadyuvan a medir la mejora continua.

5.1.2. Evaluación sobre las acciones emprendidas y medidas adoptadas dirigidas a garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos o a disminuir los riesgos e impactos negativos que obstaculizan su cumplimiento.

5.1.3. Estado de cumplimiento de la ejecución del plan económico de la organización

y entidad, de su presupuesto anual y de su plan de inversiones.

5.1.4. Estado de los procesos de ciencia, tecnología e innovación que se llevan a cabo en la organización y entidad, lo cual incluye el desarrollo de la actividad de la Asociación Nacional de Innovadores y Racionalizadores, así como su impacto en el cumplimiento de las metas previstas.

5.1.5. Estado de las cuentas por cobrar y pagar, y su gestión.

5.1.6. Valoración de la gestión y resultados del Programa para el Fortalecimiento de la Contabilidad implementado en la organización y entidad, verificando si ha impactado en el incremento de la fiabilidad y transparencia de la información contable-financiera y estadística, de manera oportuna y razonable.

## **5.2. Gestión integral del capital humano de la organización y entidad.**

De cómo se ha venido cumpliendo la ejecución de los derechos y deberes del trabajo y el resto de los sistemas y procesos de la gestión integral del capital humano.

5.2.1. Estado del comportamiento de la dinámica del salario en el sistema empresarial estatal, en correspondencia con la mejora continua de la eficiencia, eficacia, productividad y calidad del trabajo de forma individual y colectiva, incluye la descentralización del sistema salarial si se implementase; de lo contrario, la existencia de un plan de acciones dirigido a cumplir los requisitos exigidos para lograr su aprobación e implementación.

5.2.1.1. Evaluación del impacto producido en la efectividad económica de la organización y entidad, así como la satisfacción-motivación de los trabajadores respecto a la aprobación e implementación de los reglamentos del pago por alto desempeño y distribución de utilidades.

5.2.2. Propuesta y creación de reservas voluntarias y su grado de ejecución.

5.2.3. Valoración y evaluación de la capacidad real demostrada o competencia laboral exigida para lograr un desempeño laboral superior o exitoso, lo cual lleva implícito la elaboración y aprobación de los perfiles de competencias de los puestos o cargos, a partir de los resultados de los estudios de organización del trabajo aplicados y la base reglamentaria aprobada.

5.2.4. Niveles alcanzados en el completamiento de la plantilla y la organización y normación del trabajo.

5.2.5. Estado de cumplimiento de las normas y las medidas de seguridad y salud en el trabajo, lo cual comprende una valoración sobre el medio ambiente laboral.

5.2.6. Valoración sobre las condiciones de trabajo existentes.

5.2.7. Evaluación de las acciones de capacitación y desarrollo de los trabajadores que se hayan emprendido, en especial, lo relacionado con su impacto en la efectividad económica y el desarrollo profesional e integral de los trabajadores.

5.2.8. Valoración sobre la implementación y puesta en práctica de las formas y mecanismos para garantizar la participación activa de los trabajadores en la dirección de la organización y entidad.

5.2.9. Análisis de la efectividad del sistema de estimulación moral y material.

## **5.3. Análisis de la efectividad del Sistema de Control Interno implementado.**

La evaluación de la efectividad del Sistema de Control Interno se debe incorporar en la valoración de los contenidos explicados en los numerales del propio aspecto 5, de qué se rinde cuenta. Además, es importante en el marco de la rendición de cuenta, abordar

también la:

- 5.3.1. Participación activa en el proceso de actualización y aplicación de la guía de Autocontrol, la evaluación de sus resultados y la actualización del plan de prevención de riesgos y el Sistema de Control Interno.
- 5.3.2. Valoración sobre los resultados de las acciones de prevención y control, supervisiones e inspecciones de autoridades controladoras y verificaciones fiscales.
- 5.3.3. Estado de cumplimiento de los planes de medidas derivados de acciones de control externas e internas.
- 5.3.4. Resultados de la atención a las quejas y peticiones de los trabajadores, así como a las que han sido recibidas por otras vías asociadas a la gestión administrativa y el control de los recursos.
- 5.3.5. Valoración sobre el uso y control de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- 5.3.6. Valoración sobre las causas y condiciones que generan ilegalidades y manifestaciones de corrupción, y estado de cumplimiento de las medidas que se han adoptado para disminuir unas y otras.
- 5.3.7. Resultados de la exigencia de responsabilidad a los implicados en indisciplinas, ilegalidades o manifestaciones de corrupción ocurridas.
- 5.3.8. Acciones emprendidas y medidas adoptadas dirigidas a evaluar y actualizar el Sistema de Control Interno y disminuir los riesgos e impactos negativos.

#### **5.4. Otros aspectos que deben ser contenidos de la rendición de cuenta.**

De cómo se ha venido ejecutando el resto de los aspectos pactados en el Convenio Colectivo de Trabajo.

- 5.4.1. Valoración sobre la ejecución del diagnóstico y proceso de negociación colectiva de los aspectos de interés planteados por los trabajadores.
- 5.4.2. Diagnóstico y actualización de los problemas identificados, así como del plan de acción derivado del mismo.
- 5.4.3. Estado de cumplimiento y actualización de la base reglamentaria y metodológica de la organización y entidad para su implementación efectiva, entre los que destacan el reglamento disciplinario interno y el Convenio Colectivo de Trabajo, que son elementos esenciales del componente Ambiente de Control, sin perjuicio de realizar la misma operación sobre otros reglamentos, manuales, procedimientos, programas, de la organización y entidad.

### **6. Aspectos metodológicos sobre cuándo, dónde y cómo se debe rendir cuenta.**

#### **6.1. La frecuencia.**

La rendición de cuenta a los trabajadores responde a las dinámicas de los diferentes procesos de la organización y entidad.

Existe un grupo de actividades que son propicias para realizar la rendición de cuenta como las asambleas de afiliados y trabajadores, los consejos de dirección y demás órganos colegiados y de dirección, o cualquier otro grupo o equipo aprobado, que sea facultado para debatir y tomar determinadas soluciones o sus propuestas.

El empleador, la organización sindical y los trabajadores deben pactar en el Convenio Colectivo de Trabajo la periodicidad en que se van a ejecutar las distintas formas de rendición de cuenta, así como el seguimiento a sus resultados y acuerdos adoptados.

Debe preverse en el plan de actividades anual, reflejarse en el plan de trabajo mensual de la organización y entidad, asimismo debe estar integrada a sus sistemas, procesos y actividades.

Los trabajadores pueden solicitar la realización de reuniones de la sección sindical con

carácter extraordinario, para que se les rinda cuenta sobre un tema de interés que no esté previsto, para lo que deben cumplirse los requisitos establecidos por la Central de Trabajadores de Cuba para estas solicitudes.

Debe preverse en un horario que no atente contra otros intereses de los trabajadores, como el horario de salida, el de inicio de una actividad de recreación o esparcimiento, alimentación, entre otros que puedan reñir con la necesaria atención de los trabajadores.

### **6.2. El espacio físico.**

Los espacios que se utilicen para la rendición de cuenta a los trabajadores deben ser idóneos para realizar la actividad con la calidad debida, o sea, deben tener las condiciones propicias para escuchar y poder ser escuchados durante el tiempo racional que se previó para realizarla.

Cuando la rendición de cuenta a los trabajadores se realice en el marco de la asamblea de afiliados y trabajadores, la administración garantiza un espacio con las condiciones requeridas, dimensiones adecuadas, ventilación, iluminación, asientos para las personas que lo requieran y sin otras fuentes de distracción.

La organización sindical de base debe controlar, con la debida antelación, que el espacio previsto sea el adecuado para la actividad, en función del total de personas que deben participar, exige, de ser necesario, que se cambie por otro que sea idóneo.

### **6.3. La organización y realización.**

Los aspectos que a continuación se desarrollan de ningún modo pueden limitar ninguna iniciativa de las organizaciones y entidades que tributen a la mejor realización de la rendición de cuenta a los trabajadores.

#### **6.3.1. Fase previa u organizativa.**

Es sumamente importante porque de ella depende la calidad de las otras dos, así como el éxito de la rendición de cuenta, en lo que respecta al cumplimiento específico de los objetivos propuestos y a la obtención de los resultados. Dentro de las previsiones que se deben adoptar están:

- a) Determinar el aspecto o los aspectos sobre los cuáles se va a rendir cuenta y en dependencia de ello, asegurar que los máximos responsables se encuentren presentes para poder explicar, contestar dudas, ampliar información;
- b) con suficiente antelación, poner en conocimiento a los participantes del orden del día, así como de las cuestiones que se van a rendir cuenta, en el marco de la actividad prevista por la organización y entidad;
- c) constituir comisiones de contrapartida por la estructura sindical, en caso que se requieran, para la búsqueda de informaciones y elementos asociados al contenido del informe que presenta la administración;
- d) Prever con racionalidad el tiempo de duración.

#### **6.3.2. Fase de información.**

La administración debe poner en conocimiento, de manera clara, concisa, objetiva y con los datos verídicos necesarios, los elementos que den contenido a los aspectos que van a ser objeto de la rendición de cuenta.

La información que por su complejidad o extensión lo requiera, debe ser facilitada con anterioridad, para que los trabajadores y la organización sindical puedan tener acceso a ella y puedan ir preparados a la rendición de cuenta.

Para cumplimentar esta fase, la organización y entidad puede valerse de medios digitales que permitan la transmisión de la información a la mayor cantidad de personas, en el menor tiempo posible.

#### **6.3.3. Fase de debate o deliberación.**

Esta fase está signada por los principios de participación, contradicción, bilateralidad, legalidad, transparencia, continuidad, oportunidad, calidad y parametración, corresponsabilidad, vinculación y flexibilidad.

Implica que los trabajadores o sus representantes que actúen en la rendición de cuenta puedan plantear sus criterios, dudas, sugerencias, aportar iniciativas y soluciones, a partir de la información prevista, que debe ser brindada en un solo acto, no de forma fraccionada; en los casos que corresponda, se adoptan acuerdos.

Las contradicciones que no puedan resolverse entre la administración o las estructuras de dirección de la organización y entidad y los trabajadores deben gestionarse adecuadamente, a los efectos de evitar que se generen puntos de ruptura entre unos y otros, o la anulación de los segundos. De la misma forma, las contradicciones insalvables sin causas justificadas por los primeros deben derivar en la exigencia de responsabilidad a quienes la hayan provocado y su posterior análisis en la próxima rendición de cuenta. En estos casos se debe informar a los niveles administrativos y sindicales superiores, para su atención.

#### **6.3.4. Fase de conclusión o prospectiva.**

En las conclusiones deben resaltarse aquellos aspectos que no quedaron totalmente esclarecidos, por existir diferencias entre la administración o las estructuras de dirección y los trabajadores, y por lo tanto, quedaron pendientes de solución o de un nuevo tratamiento en la próxima rendición de cuenta; respecto a lo anterior se adoptan acuerdos.

#### **7. Registro y trazabilidad.**

Lo informado y debatido en la rendición de cuenta debe quedar registrado en un acta, que recoja los nombres, apellidos y firma de los participantes, los criterios y opiniones tanto de los directivos como de los trabajadores o sus representantes, además, en dicha acta deben quedar consignados los acuerdos adoptados y los responsables de su cumplimiento, así como los asuntos pendientes que resultaron, para su posterior control. De la misma se entrega copia al representante de la sección sindical.

Todos los trabajadores deben dar seguimiento a las informaciones dadas y a las cuestiones planteadas en las diferentes rendiciones de cuenta, así como también deben poder determinar en qué estado se encuentran las mismas, para adoptar de conjunto con la administración soluciones o estrategias para su consecución.

La organización y entidad debe habilitar e implementar medios y formas para garantizar la trazabilidad de la información y de los aspectos derivados de esta en el marco de las rendiciones de cuenta. Similar proceder debe seguir la sección sindical, cuando se desarrolle en uno de sus espacios.

#### **8. El control de la rendición de cuenta a los trabajadores.**

Se ejerce desde el ámbito externo e interno de la organización y entidad, entre otros por:

- a) La Contraloría General de la República y el Sistema Nacional de Auditoría, como parte de la evaluación del Sistema de Control Interno;
- b) la Central de Trabajadores de Cuba, sus sindicatos nacionales y estructuras a todos los niveles, dado que la relación colectiva de trabajo constituye el ámbito laboral más idóneo y efectivo para desarrollar la participación laboral;
- c) la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, ya que la participación laboral es una categoría del Derecho del Trabajo;
- d) el empleador, a través de las actividades de control y supervisión, así como de monitoreo que han sido diseñadas en la organización y entidad;
- e) la organización sindical de base de la organización y entidad, sobre aquellos aspec-

tos que se integran en su esfera de acción y competencia;

- f) los trabajadores reunidos en asamblea de afiliados para el análisis y control de las disposiciones y acuerdos adoptados, tanto en el Convenio Colectivo de Trabajo, como en las propias asambleas;
- g) los trabajadores que integran los órganos colegiados, colectivos de dirección, en el control sobre los acuerdos adoptados;
- h) la organización superior, desde la función de control que le corresponde respecto a las estructuras que la integran.