

RESOLUCIÓN No. 17/2014

POR CUANTO: Conforme al Acuerdo No. 7335 de 19 de diciembre de 2012, del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene la función específica de proponer, dirigir y controlar la política salarial.

POR CUANTO: La experiencia en la aplicación de la Resolución No. 9 de 2 de febrero del 2008, “Reglamento general sobre las formas y sistemas de pago” y de la Resolución No. 56 de 22 de octubre de 2013, aconseja eliminar restricciones administrativas para estimular el incremento de la productividad del trabajo en el sistema empresarial y modificar las facultades para la aprobación de la forma de pago por rendimiento.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas en el Artículo 100, inciso a), de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO:

PRIMERO: En dependencia de las condiciones técnicas organizativas del proceso de producción o servicios; de las posibilidades de control y medición de los gastos y de los resultados del trabajo se aplican las formas de pago siguientes:

- a) por rendimiento;
- b) a tiempo.

SEGUNDO: La forma de pago por rendimiento se aplica en el sistema empresarial con el objetivo de incrementar la productividad del trabajo, reducir los gastos y los costos, elevar los niveles de producción o servicios con la calidad requerida, el aprovechamiento de la jornada laboral y otros que incrementen la eficiencia de la empresa, mediante los sistemas de pago siguientes:

- a) a destajo;
- b) por resultados.

TERCERO: La forma de pago por rendimiento se aprueba anualmente en el proceso de elaboración del plan por los presidentes o directores de las organizaciones superiores de dirección empresarial, los directores de las empresas que se subordinan directamente a un órgano, organismo o entidad nacional y los directores de las empresas que aplican el perfeccionamiento empresarial, previo acuerdo con el sindicato al nivel que corresponda.

Se modifica cuando cambien las condiciones técnicas, organizativas y económicas para las que fue aprobada.

CUARTO: Los trabajadores pueden estar comprendidos de manera simultánea en más de una forma de pago por rendimiento, en correspondencia con su aporte e incidencia en los resultados alcanzados, incluyendo los que se encuentran cumpliendo el servicio social.

QUINTO: Para la aplicación de las formas de pago por rendimiento deben cumplirse los requerimientos siguientes:

- a) organización del trabajo que garantice la utilización racional de la fuerza de trabajo;
- b) existencia de los registros del cumplimiento de los indicadores y los resultados del trabajo; y
- c) control de la calidad del trabajo realizado.

SEXTO: En el diseño y aprobación de las formas de pago por rendimiento se establecen los aspectos siguientes:

- a) objetivos a alcanzar;
- b) trabajadores que comprende;
- c) indicadores a cumplir;
- d) período de evaluación de los indicadores;
- e) salario base de cálculo;
- f) formación y distribución del salario;
- g) autoridades facultadas para certificar el cumplimiento de los indicadores;
- h) autoridades facultadas para aprobar la distribución del salario; y
- i) período de evaluación y control del sistema en los consejos de dirección.

SÉPTIMO: La forma de pago por rendimiento es financiada por las empresas, en correspondencia con el cumplimiento de los indicadores directivos aprobados en el plan de la economía y las posibilidades económicas y financieras de estas y el salario a recibir no tiene límites, siempre que no se deteriore el gasto de salario por peso de valor agregado bruto planificado para el período.

Cuando se deteriore el gasto de salario por valor agregado bruto planificado, el salario base de cálculo aprobado por la autoridad facultada según el apartado Tercero, se afecta hasta el límite del salario mínimo del país, con excepción de los trabajadores comprendidos en un sistema de pago a destajo.

La distribución del salario formado, previa certificación del cumplimiento de los indicadores directivos y otros establecidos en el sistema de pago, se realiza a partir del salario base de cálculo aprobado y en correspondencia con el aporte individual y colectivo.

OCTAVO: Los sistemas de pago a destajo comprenden:

- a) Destajo individual: se basa en la medición de los resultados de cada trabajador, y se expresa a través de una tasa salarial que se establece, dividiendo el salario básico entre la norma de rendimiento; o multiplicada por la norma de tiempo, según corresponda.
- b) Destajo colectivo: relaciona el salario de un grupo de trabajadores con el volumen de trabajo a cumplir por ellos, referido a cantidad de producción o servicios y se expresa en una tasa salarial a destajo colectiva, que es calculada sobre la base de la suma de los salarios básicos entre las normas de rendimiento o de tiempo colectivas.
- c) Pago por acuerdo: se emplea para retribuir el cumplimiento de trabajos que constituyen la tarea acordada y cuyo monto de salario se determina sobre la base de normas de rendimiento o de tiempo y el salario correspondiente a cada tipo de trabajo, comprendido en la tarea, de acuerdo con su complejidad.
- d) Destajo indirecto: el salario del trabajador está en dependencia de los resultados del trabajo

de otros trabajadores directamente vinculados a la producción o los servicios. El salario formado se expresa sobre la base de una tasa salarial resultante de dividir la tarifa salarial del cargo, entre las normas de rendimiento o de servicio establecida, para los trabajadores que él atiende.

- e) Sistema 1 x 1: el salario está en dependencia directa del cumplimiento del plan o tarea de producción o servicio fundamentado con los cálculos correspondientes y constituye la medida del trabajo. El monto salarial se establece sobre la base de los por cientos de cumplimiento de la tarea y el salario básico.
- f) Pago a destajo progresivo: se utiliza en los casos que se aplican normas de rendimiento o de tiempo muy tensas y es necesario lograr altos incrementos de la producción o los servicios. El salario a formar se establece sobre la base de tasas salariales, las que se incrementan a partir de un nivel determinado, en cuyo caso el por ciento de incremento de la producción o de los servicios debe ser superior al por ciento de incremento de la tasa salarial incrementada.

NOVENO: Cuando por auditoría realizada por una unidad integrada al Sistema Nacional de Auditoría, según lo establecido por la Contraloría General de la República, la entidad recibe la calificación de deficiente o malo, el jefe de la misma está obligado a suspender la aplicación del sistema de pago a los miembros del Consejo de Dirección responsables y otros trabajadores implicados en las deficiencias detectadas, hasta tanto se compruebe mediante otra auditoría de igual o superior nivel que se ha restablecido el control interno contable y administrativo.

Al restablecer el derecho a los trabajadores por la aplicación del sistema de pago, el jefe de la entidad lo comunica por escrito al jefe de la Unidad Central de Auditoría, dejando constancia en el Expediente de las Acciones de Control.

DÉCIMO: En la forma de pago a tiempo el salario se devenga en función del tiempo trabajado, se aplica, como regla, en las unidades presupuestadas y se emplean los sistemas de pago siguientes:

- a) Por tarifa horaria: la magnitud del salario se determina mediante la multiplicación del tiempo realmente trabajado, en una jornada o período de tiempo determinado, por la tarifa de la escala correspondiente a la calificación del trabajador, más los incrementos legalmente establecidos que correspondan; y
- b) A sueldo: el salario se corresponde con el establecido en la escala salarial para el cargo, incrementado en los casos que proceda.

UNDÉCIMO: En la forma de pago a tiempo para determinar el tiempo laborado, con el objetivo de calcular la remuneración de los trabajadores, se deducen las ausencias, interrupciones e infracciones del horario de trabajo.

A los efectos de uniformar el método de cómputo para la determinación de las deducciones, el tiempo dejado de laborar por motivos de infracciones del horario de trabajo establecido, se acumula durante el período de pago. La suma de las fracciones hasta treinta (30) minutos no se toman en consideración y las que excedan de treinta (30) minutos se computan como una hora.

En el sistema de pago a sueldo, las deducciones se calculan multiplicando las horas dejadas de laborar por ausencias, interrupciones e infracciones del horario, por el coeficiente que resulte de dividir el sueldo mensual entre 190,6 horas o entre el promedio mensual de las horas de trabajo oficialmente establecidas.

DUODÉCIMO: Los ingresos recibidos por la aplicación de estas formas de pago se consideran salarios a todos los efectos legales.

DÉCIMO TERCERO: En las unidades presupuestadas, en las que al poner en vigor la presente resolución se aplica sistemas de pago por rendimiento autorizados legalmente, mantienen su vigencia en las mismas condiciones en las que fueron aprobados, hasta que se produzcan incrementos salariales.

DÉCIMO CUARTO: Las organizaciones superiores de dirección y las empresas que implantan el Sistema de Dirección y Gestión Empresarial, continúan aplicando las disposiciones establecidas de modo específico para ellas en la legislación vigente, en lo que no se oponga a lo que por la presente se dispone.

DÉCIMO QUINTO: El pago de la Contribución Especial a la Seguridad Social se rige por lo regulado por el Ministerio de Finanzas y Precios.

DÉCIMO SEXTO: El Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y el Ministerio del Interior, teniendo en cuenta la política, los lineamientos trazados y las características propias de dichas instituciones, aprueban las normas y las disposiciones que en materia salarial correspondan aplicar a sus trabajadores.

DÉCIMO SÉPTIMO: Se deroga la Resolución No. 9 de 2 de febrero de 2008 y la Resolución No. 56 de 22 de octubre de 2013.

ARCHÍVESE el original en el protocolo de la Dirección Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Dada en La Habana, a los 23 días del mes de abril de 2014

[Redacted]


Margarita M. González Fernández
Ministra de Trabajo y
Seguridad Social

