
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**RESOLUCION No. 9/2008**

POR CUANTO: Mediante el Acuerdo adoptado por el Consejo de Estado, el 22 de octubre de 1999, quien resuelve fue designado Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: El Acuerdo No. 2817, del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, de 25 de noviembre de 1994, establece entre las atribuciones comunes de los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, dictar resoluciones en el límite de sus facultades y competencia.

POR CUANTO: Conforme al Acuerdo No. 4085, de 2 de julio de 2001, del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el Organismo encargado de proponer, dirigir, controlar y evaluar sistemáticamente la política del Estado y el Gobierno en materia laboral, salarial, de seguridad y protección en el trabajo y de prevención, atención y seguridad social.

POR CUANTO: La correcta determinación y adecuada aplicación de las formas y sistemas de pago, en relación directa con la naturaleza del trabajo, las características técnico-organizativas y de control de las diversas actividades de la economía, son consustanciales al principio socialista de distribución, donde cada cual reciba en correspondencia con su aporte, es decir, el pago por la cantidad y calidad.

POR CUANTO: Resulta necesario definir y regular las formas y sistemas de pago aplicables a los trabajadores de todos los sectores y ramas de la economía.

POR CUANTO: Se requiere de una política única en la aplicación de los sistemas de pago por resultados, donde la diferencia con las empresas que implantan el perfeccionamiento empresarial esté dada por la aplicación del pago adicional que reconoce esa condición, por alcanzar niveles de eficiencia superiores, su penalización y la facultad del Director General de aprobar los sistemas de pago.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas, resuelvo dictar el siguiente,

REGLAMENTO GENERAL SOBRE LAS FORMAS Y SISTEMAS DE PAGO

CAPITULO I FORMAS Y SISTEMAS DE PAGO GENERALIDADES

ARTICULO 1.-Las formas de pago constituyen uno de los elementos del sistema salarial para remunerar el trabajo en función de su naturaleza.

Los sistemas de pago son las modalidades de las formas de pago que se adoptan en correspondencia con las características técnico-organizativas del proceso laboral, de la organización del trabajo y de las posibilidades de control de sus resultados.

ARTICULO 2.-Los trabajadores, en su entidad laboral, no pueden estar abarcados simultáneamente en más de un sistema de pago.

Los trabajadores que en la misma entidad laboral, realizan actividades diferentes en distintos periodos de tiempo, deben estar abarcados en el sistema de pago específico para cada periodo o actividad, incluyendo los contratados por tiempo determinado en la misma entidad donde laboran.

ARTICULO 3.-Las formas y sistemas de pago resultan del análisis de la organización de la producción de bienes y servicios, de las medidas tomadas de los estudios de organi-

zación del trabajo, teniendo en cuenta las exigencias técnicas, productivas y los objetivos a alcanzar, para lograr la motivación de los trabajadores por la labor que realizan y una mayor eficiencia. Las formas de pago son:

- a) por los resultados;
- b) a tiempo.

CAPITULO II FORMA DE PAGO POR LOS RESULTADOS

SECCION PRIMERA Objetivos y aplicación

ARTICULO 4.-El pago por los resultados está dirigido a incrementar la productividad, reducir los gastos y costos, disminuir los índices de consumo energético, elevar el índice de utilización de los equipos y los niveles de producción o servicios con la calidad requerida; obtener las utilidades previstas en el plan, sustituir importaciones e incrementar renglones exportables, reducir el gasto total por peso de ingresos total, cumplir el plan de producción o servicios seleccionados; cumplir las ventas, los ingresos, las normas de trabajo, los aportes planificados en pesos cubanos convertibles, en aquellas entidades laborales que por sus características corresponden y aumentar el aprovechamiento de la jornada laboral, entre otros.

ARTICULO 5.-La forma de pago por los resultados se aplica prioritariamente en el sistema empresarial, garantizando las condiciones requeridas para su implantación.

Esta forma de pago constituye la manera única de retribución del trabajo en las empresas u organización superior de dirección que aplican el Sistema de Dirección y Gestión Empresarial. Sólo en situaciones excepcionales de sequía, ciclones, desastres naturales y otros acontecimientos, se puede utilizar en estas entidades la forma de pago a tiempo, la que es siempre aprobada por el Grupo Gubernamental para el Perfeccionamiento Empresarial.

SECCION SEGUNDA Sistemas de pago

ARTICULO 6.-Los sistemas de pago por los resultados son variados y dependen, en lo fundamental, de las características de la actividad laboral que realiza el trabajador. Teniendo en cuenta lo anterior, existen cuantos sistemas de pago son necesarios en una empresa o entidad laboral, en los que sus indicadores tienen que estar referidos al trabajo que se realiza y que el trabajador con su labor, pueda influir en los resultados que se obtienen.

ARTICULO 7.-En la forma de pago por los resultados se utilizan los sistemas de pago siguientes:

- a) a destajo;
- b) por indicadores directos a la producción y los servicios;
- c) por indicadores específicos de la producción o la prestación de los servicios y;
- d) por indicadores generales y de eficiencia.

ARTICULO 8.-En las entidades laborales donde están creadas las condiciones para ello, prioritariamente se aplican sistemas de pago a destajo, por indicadores directos a la producción y los servicios o por indicadores específicos de la producción o la prestación de los servicios que ejecutan.

ARTICULO 9.-El sistema de pago a destajo relaciona el salario de los trabajadores con normas que expresan los gastos de trabajo para su realización y se aplica cuando se requiere obtener como resultado una tarea u operación o un conjunto de tareas u operaciones.

ARTICULO 10.-El sistema de pago a destajo comprende las modalidades siguientes:

- a) destajo individual;
- b) destajo colectivo;
- c) pago por acuerdo;
- d) destajo indirecto;
- e) sistema 1 x 1;
- f) destajo progresivo.

ARTICULO 11.-La aplicación del sistema de pago a destajo requiere de la organización y normación del trabajo y del control de la calidad de la producción o de los servicios prestados, del tiempo de trabajo y de las normas de consumo material.

ARTICULO 12.-El 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 la tarifa salarial de la complejidad del trabajo a realizar, más los incrementos que proceden, entre la norma de rendimiento; o multiplicando la tarifa salarial horaria correspondiente a la complejidad del trabajo que se realiza, más los incrementos que proceden, por la norma de tiempo, en ambos casos, expresados en la misma unidad de tiempo.

ARTICULO 13.-El destajo colectivo relaciona el salario de un grupo de trabajadores con el volumen de trabajo a cumplir por ellos, referidos a cantidad de producción o servicios y se expresa en una tasa a destajo colectiva, que es calculada en base a la suma de las tarifas de la escala correspondiente a la complejidad del trabajo a realizar, incrementadas en los casos que procede y las normas de rendimiento o de tiempo colectiva.

ARTICULO 14.-La modalidad de 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 a su complejidad y responsabilidad.

ARTICULO 15.-En la modalidad de pago a destajo indirecto, el salario del trabajador está en dependencia de los resultados del trabajo de otros trabajadores vinculados directamente a la producción o servicios que él atiende. El salario formado se expresa sobre la base de una tasa salarial resultante de dividir la tarifa salarial del cargo del trabajador o de los trabajadores que atienden a otros directamente vinculados a la producción o los servicios, entre las normas de rendimiento o de servicio establecidas para estos últimos.

También puede aplicarse considerando el por ciento de cumplimiento de la tarea de los trabajadores que atiende, sobre la base del salario proyectado para esa tarea en un periodo de tiempo dado y el realmente devengado por la producción realizada o los servicios prestados.

ARTICULO 16.-En la modalidad de pago 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 la tarifa salarial de la escala de complejidad, incrementada en los casos que procede.

ARTICULO 17.-La modalidad de pago a destajo progresivo se utiliza en los casos que se aplican normas de rendimiento o de tiempo muy tensas y resulta 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.

ARTICULO 18.-Los sistemas de pago por indicadores directos a la producción y los servicios, al estar directamente vinculados al trabajo que desarrolla una planta, unidad empresarial de base, brigada, colectivo de trabajadores o un trabajador de manera individual, se expresan mediante el cumplimiento o sobre cumplimiento del plan de unidades de producción realizadas, de valores, de equipos reparados, de clientes atendidos u otra forma de medir el resultado, siempre con la calidad requerida y en correspondencia con las características de la actividad de que se trata. Como norma este sistema se aplica cuando no existen condiciones para la aplicación del destajo. No tienen límites en el salario a recibir, siempre que no se deterioran otros indicadores de eficiencia que se seleccionan. En estos sistemas de pago, por lo general se penaliza el salario cuando existe incumplimiento del indicador formador.

ARTICULO 19.-En los sistemas de pago por indicadores específicos de la producción o la prestación de los servicios pueden estar abarcados trabajadores que desarrollan una labor a nivel de una brigada, colectivo de trabajadores, un taller, unidad empresarial de base, empresa o un trabajador de manera individual.

Estos sistemas de pago se expresan mediante el cumplimiento o sobre cumplimiento del coeficiente de disponibilidad técnica de un parque de equipos, del ciclo de la operación comercial en la actividad de importación, del índice de satisfacción de los clientes, para la actividad de comedores u otros indicadores específicos que procedan.

Como norma se aplican cuando no existen condiciones para la aplicación del destajo, ni por indicadores directos a la producción y los servicios. Tienen un límite de hasta el 30 % del salario base de cálculo por resultados. Cuando se incumplen los indicadores formadores se penaliza el pago adicional por implantar el perfeccionamiento empresarial, en las empresas que aplican el sistema de dirección y gestión empresarial. Pueden definirse como indicadores formadores más de 2 y hasta 6 como máximo.

ARTICULO 20.-Los sistemas de pago por indicadores generales y de eficiencia se utilizan fundamentalmente para el personal de las áreas de regulación y control de las entidades laborales y otras subdivisiones estructurales pertenecientes a éstas y expresan cuantitativamente los resultados globales que deben alcanzarse a esos niveles.

Estos indicadores dependen de la estrategia empresarial; pueden ser generales, relacionados fundamentalmente con las ventas, los ingresos, las utilidades, el aporte en pesos convertibles, los gastos, la producción seleccionada y los de eficiencia, tales como productividad del trabajo, costo unitario, gasto total por peso de ingreso total, índices de consumo de materias primas o energéticos, entre otros. Tienen un límite de hasta el 30 % del salario base de cálculo.

Cuando se incumplen los indicadores formadores, en las empresas que aplican el sistema de dirección y gestión empresarial, se penaliza el pago adicional por implantar el perfeccionamiento empresarial.

ARTICULO 21.-En aquellas entidades laborales u otras subdivisiones estructurales, donde el incremento de las utilidades, de las ventas o la reducción del gasto no constituye su objetivo principal, se diseñan sistemas de pago en correspondencia con sus características, en los que se pueden evaluar diferentes indicadores técnicos, laborales, de calidad y sociales, entre otros. En estos casos el pago por los resultados no debe sobrepasar nunca el 30 % del salario base de cálculo.

Entre las entidades laborales con estas características están consideradas las dedicadas a la actividad de prestación de servicios, donde el incremento de las ventas no es su objetivo principal; actividades de importación, mantenimiento, seguridad y protección y otras similares.

ARTICULO 22.-El personal de dirección de las entidades dedicadas a las actividades antes enunciadas, tienen en cuenta en dicho sistema de pago, al menos uno de los indicadores de eficiencia siguientes:

- a) no exceder el presupuesto de gastos de la entidad;
- b) no exceder la relación de gasto total/peso de ingreso total;
- c) otros de similares características.

ARTICULO 23.-Para las entidades que aplican el sistema de pago por indicadores generales y de eficiencia a nivel de la oficina central y las entidades abarcadas por los sistemas de pago contenidas en el artículo anterior, no procede el pago por los resultados por el cumplimiento y sobre cumplimiento de los indicadores, en caso de empresas que incurren en pérdidas.

De tratarse de empresas que aplican el sistema de dirección y gestión empresarial y tienen autorizado el pago adicional del perfeccionamiento empresarial, corresponde además, la penalización de dicho pago adicional, según lo definido en el Decreto No. 281, de 16 de agosto de 2007.

CAPITULO III

PRINCIPIOS PARA LA APLICACION Y NIVELES DE APROBACION DE LOS SISTEMAS DE PAGO POR RESULTADOS

SECCION PRIMERA

Principios para la aplicación

ARTICULO 24.-Para la aprobación y aplicación de los sistemas de pago por los resultados, se tiene en cuenta los principios siguientes:

- a) se aplica como resultado de la implantación de estudios de organización del trabajo, la producción y los servicios;
- b) el salario formado por cualquiera de los sistemas de pago por los resultados debe devengarse por el trabajador contra período vencido y lo más próximo a la fecha de cumplimiento de los indicadores que se evalúan, de manera que identifique lo percibido en salario con los resultados obtenidos en el período que se analiza;
- c) no se puede aprobar en ningún caso pagos con carácter retroactivo por la recuperación de los niveles planificados correspondientes a períodos vencidos que se hayan incumplido;
- d) garantizar la aplicación y cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo;
- e) los sistemas de pago deben ser modificados cuando como resultado de una evaluación se concluye que cambiaron las condiciones técnicas, organizativas y económicas, para las que fueron aprobados;
- f) se financian de los ingresos de la empresa. En el caso de las unidades presupuestadas se financian por el presupuesto de salario aprobado;
- g) el pago por los resultados se materializa por el comportamiento real de los indicadores establecidos en cada sistema de pago;
- h) debe garantizarse la exactitud de la medición de los resultados obtenidos, así como que la contabilidad refleje fielmente los hechos económicos de la entidad;
- i) garantizar el pago del salario en la fecha de pago definida;
- j) deben lograr beneficios justos para los trabajadores, para la entidad laboral y para el Estado, con una relación positiva costo-beneficio, por lo que no puede deteriorar el gasto de salario por peso de valor agregado, el gasto total por peso de ingresos total, el gasto total por peso de ventas, relación salario medio productividad u otros indicadores de eficiencia que caracterizan específicamente la actividad y que se precisan como parte del sistema de pago, ejecutándose la retribución hasta el límite en que no se produzca el deterioro del indicador seleccionado;
- k) los sistemas de pago deben concebirse a partir de que se cumplan los indicadores formadores y condicionantes, por lo general, al 100 % de cumplimiento, como mínimo.

SECCION SEGUNDA

Aplicación y niveles de aprobación

ARTICULO 25.-Los trabajadores de unidades empresariales de base, establecimientos u otra subdivisión estructural, que aplican sistemas de pago a destajo o por indicadores directos a la producción y los servicios a su nivel y cumplen sus indicadores formadores, formando un salario por resultados superior al salario por tiempo real trabajado, aun cuando la empresa incurre en pérdidas acumuladas, no son afectados y reciben el salario formado.

ARTICULO 26.-Al personal dirigente y trabajadores técnicos y administrativos a nivel de las unidades empresariales de base productivas, abarcados por sistemas de pago por indicadores generales y de eficiencia o sistemas de pago por indicadores específicos de la producción o la prestación de

los servicios, de incurrir la empresa en pérdidas, se les aplica una afectación de hasta un 20 % de la diferencia entre el salario por resultados y el salario según tiempo real trabajado, si cumplen sus indicadores formadores.

ARTICULO 27.-Al personal dirigente y los trabajadores de las unidades empresariales de base, de aseguramiento, servicios y otras de características similares, abarcados por sistemas de pago por indicadores específicos de la producción o la prestación de los servicios, de incurrir la empresa en pérdidas, no se les penaliza el pago adicional del perfeccionamiento empresarial, para las empresas que aplican el sistema de dirección y gestión, pero no reciben el salario por resultados por el cumplimiento y sobre cumplimiento de sus indicadores formadores. Para el resto de las empresas del país, tampoco los trabajadores reciben el salario por resultados, por el cumplimiento y sobre cumplimiento de sus indicadores formadores.

ARTICULO 28.-Los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, presidentes de los consejos de la Administración provinciales y del municipio especial Isla de la Juventud y de otras entidades nacionales, previo acuerdo con el sindicato nacional correspondiente, aprueban antes de concluir cada año, en correspondencia con el calendario del proceso de aprobación del plan anual de producción o servicios, los sistemas de pago por los resultados de sus entidades laborales subordinadas, incluyendo las unidades presupuestadas donde sea factible y conveniente medir sus resultados.

En el caso de los consejos de la Administración provinciales y del municipio especial Isla de la Juventud, tienen en cuenta, para la aprobación, las indicaciones metodológicas de los organismos de la Administración Central del Estado y otras entidades nacionales.

ARTICULO 29.-En los sistemas a destajo, los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, presidentes de los consejos de la Administración provinciales y del municipio especial Isla de la Juventud, así como los jefes de entidades nacionales, pueden delegar la aprobación al Grupo Empresarial o Unión y a las empresas que se subordinan directamente al organismo, previo acuerdo con el sindicato nacional correspondiente. En todos los casos debe consultarse a los trabajadores con las formalidades establecidas en la ley para su ejecución.

En el caso de las organizaciones superiores de dirección y de las empresas que aplican el Sistema de Dirección y Gestión Empresarial, los sistemas de pago son diseñados y aplicados por éstas, en consulta con los trabajadores y la organización sindical correspondiente y comienzan a aplicarse mediante Resolución del Director General.

ARTICULO 30.-Los sistemas de pago por los resultados tienen vigencia por el periodo de un año calendario y pueden ser modificados cuando varían las condiciones técnicas organizativas o el plan de producción o servicios. En las actividades de carácter cíclico, la aprobación del sistema de pago se ajustará a las características y requerimientos de cada etapa. En todos los casos se consulta a los trabajadores con las formalidades señaladas en el artículo anterior y debe contarse con el acuerdo de la organización sindical.

ARTICULO 31.-Una vez aprobado el sistema de pago por el nivel facultado para ello, el director de la entidad laboral y el representante de la organización sindical correspondiente, designado por ésta, con el acuerdo de los trabajadores, elaboran el reglamento sobre los sistemas de pago, en el cual se tienen en cuenta las particularidades y detalles de la aplicación de todos los sistemas de pago que utiliza la entidad.

CAPITULO IV

LIMITES PARA LA CUANTIA DEL ESTIMULO

SECCION UNICA

Límites para la cuantía

ARTICULO 32.-Los trabajadores que están abarcados por sistemas de pago vinculados a los resultados directos de la producción de bienes y servicios, no tienen límite en el salario que pueden devengar por sobre cumplimiento de los indicadores formadores previstos en el sistema de pago, evaluándose siempre que no se deterioren otros indicadores de eficiencia planificados, incorporados en el sistema de pago.

Cuando, excepcionalmente, los dirigentes y otro personal pertenecientes a las oficinas centrales de las entidades laborales se vinculen a sistemas de pago por el resultado de indicadores específicos directos de la producción o la prestación de los servicios, se les condiciona el salario formado al cumplimiento del plan de utilidades del período, al gasto total por peso de ingreso total planificado, u otro indicador de eficiencia que exprese los resultados generales de la empresa y se acota hasta el 30 % del salario base de cálculo, según el tiempo real trabajado.

ARTICULO 33.-A los trabajadores vinculados a los sistemas de pago referidos en el artículo anterior se les abona una cuantía máxima de hasta un 5 % del salario base de cálculo por cumplir los indicadores formadores del sistema de pago, con independencia de la cantidad de indicadores formadores que se determinen en el sistema, en correspondencia con lo aprobado por el jefe del organismo, presidente del Consejo de la Administración Provincial y del municipio especial Isla de la Juventud o Jefe de entidades nacionales, en el mero de la aprobación del plan anual de producción o servicios.

ARTICULO 34.-A los trabajadores de todas las categorías ocupacionales de las áreas de regulación y control, tales como las que realizan los procesos contables financieros, aseguramientos técnicos, de gestión de personal, entre otros, o pertenecientes a las direcciones u otras subdivisiones estructurales de las entidades, así como los de a una unidad empresarial de base, establecimientos, que no generan ingresos y vinculan su salario mediante sistemas de pago por los resultados de eficiencia de la unidad, expresados en indicadores tales como cumplimiento del plan de utilidades del período, los aportes en pesos convertibles, cumplimiento o la reducción de los gastos totales por pesos de ingresos totales, la cuantía de salario por el cumplimiento y sobre cumplimiento de los indicadores formadores no podrá exceder el 30 % del salario base de cálculo, según tiempo real trabajado.

De ello, por el cumplimiento al 100 % del indicador formador, se puede pagar un máximo de hasta un 5 % del sala-

rio base de cálculo, siempre que ello resulte económicamente factible y con independencia de la cantidad de indicadores formadores que se utilicen en correspondencia con lo que se apruebe por el jefe del organismo, presidente del Consejo de la Administración Provincial y del municipio especial Isla de la Juventud o jefes de entidades nacionales, en el marco de la aprobación del plan anual.

ARTICULO 35.-La cuantía por cumplimiento de los indicadores formadores expresada en los artículos precedentes se aplica en dependencia del incremento del nivel de actividad planificado con respecto al real ejecutado en el año anterior. De ser inferior el nivel planificado con respecto a lo alcanzado el año anterior no debe autorizarse pago alguno por el cumplimiento del indicador formador. A partir de lo anterior, esta cuantía puede tomar valores entre 0 y 5 en dependencia de la relación existente entre el plan aprobado y el real del año anterior.

ARTICULO 36.-En las actividades que por su naturaleza, el período de evaluación de los indicadores del sistema de pago, exceden de los plazos acordados de pago (mes, quincena, etc.), a los trabajadores se les puede efectuar un pago anticipado, el que puede ser hasta el 100 % de salario base de cálculo, según tiempo real trabajado el que no excederá de las 8 horas por día. Dicha cuantía se deducirá posteriormente del salario por resultados que se obtenga.

CAPITULO V

CONTENIDO DEL REGLAMENTO DE LOS SISTEMAS DE PAGO POR LOS RESULTADOS

SECCION UNICA

Aspectos esenciales

ARTICULO 37.-El reglamento de los sistemas de pago debe contener para cada uno, los aspectos siguientes:

- a) **Objetivos:** definen los resultados a alcanzar en cada sistema de pago, tales como incrementar la productividad del trabajo, la calidad de la producción y los servicios, sobre cumplir el plan de producción, disminuir los costos y gastos, cumplir y sobre cumplir el plan de utilidades y los aportes, en los casos que corresponda, entre otros.
- b) **Indicadores:** los sistemas de pago se diseñan sobre la base de los indicadores formadores e indicadores condicionantes siguientes:
 - I- son indicadores formadores aquéllos que caracterizan el trabajo y los principales resultados que pueden obtenerse. A partir del cumplimiento, sobrecumplimiento o incumplimiento de los indicadores formadores, se determina el monto de salario que se forma. Los indicadores formadores deben concentrarse en los objetivos principales que pueden alcanzarse. La cantidad que se establece no debe resultar excesiva para facilitar su ejecución y la comprensión por parte de los trabajadores, por lo cual, como norma, no deben exceder de tres, con excepción de los sistemas de pago por indicadores específicos de la producción o la prestación de los servicios.

II- los indicadores condicionantes, son los que establecen determinadas premisas cuyo incumplimiento limita parcial o totalmente el cobro del monto formado por encima del salario base de cálculo según el tiempo real trabajado. Son indi-

cadores que complementan los indicadores formadores para lograr una mayor eficiencia y no deben dejarse de tener en cuenta. Los indicadores condicionantes se subdividen de la forma siguiente:

1. Generales: limitan total o parcialmente el cobro del monto formado a todos los trabajadores abarcados. Su cantidad no debe exceder de tres.
2. Específicos por áreas o individuales: limitan total o parcialmente el cobro del salario por encima del salario base de cálculo a los trabajadores de las áreas o individuales que incumplen obligaciones vinculadas a sus planes de trabajo, de producción o servicios, se exceden en los presupuestos de gastos o de los insumos de productos fundamentales como materias primas o portadores energéticos entre otros.

- c) **Formación del salario:** define el procedimiento de su cálculo, a partir del comportamiento de los indicadores formadores y condicionantes.

En correspondencia con los resultados alcanzados en los indicadores formadores y condicionantes, se obtiene un salario que puede ser igual, superior o inferior al salario de la escala más los incrementos debidamente aprobados y que procedan, según el tiempo real trabajado, teniendo en cuenta la naturaleza del sistema de pago.

- d) **Trabajadores abarcados:** son los incluidos en el sistema de pago, por cargos, categoría ocupacional y áreas de trabajo.

- e) **Período de evaluación de los indicadores:** es el período de tiempo que se define para evaluar el cumplimiento de los indicadores formadores y condicionantes del sistema de pago y el aporte de cada trabajador. Su periodicidad es mensual y, excepcionalmente se definirá otro período, en correspondencia con los ciclos productivos de cada actividad específica.

Para la evaluación de los indicadores formadores y condicionantes es necesario, el cierre de la contabilidad del mes, es por ello, que se podrá ejecutar el pago contra mes vencido, y que por lo tanto se contabilice este gasto correctamente en el mes que se devenga el salario de los trabajadores.

- f) **Distribución del salario formado:** es el procedimiento de cálculo para la distribución del salario formado a los trabajadores participantes, en dependencia del aporte específico de cada uno en el resultado global, pudiendo utilizarse el coeficiente de participación laboral (CPL), la evaluación individual y el coeficiente de distribución salarial (CDS), entre otros.

- g) **Certificación del cumplimiento de los indicadores:** Se definirá cuáles son los funcionarios responsabilizados con la certificación de los indicadores formadores y condicionantes, utilizando la nomenclatura de los cargos que aparecen aprobados en la plantilla, garantizando que un funcionario no debe certificar solamente los indicadores establecidos en el sistema de pago en el cual él está abarcado. Las certificaciones deben hacerse por escrito (aun cuando la entidad tenga automatizada la información) no deben presentar tachaduras y se archivarán adecuadamente. Deben estar firmadas por el funcionario responsa-

bilizado, definido en el reglamento. Los valores de los indicadores incluidos en las certificaciones deben corresponderse con el plan oficial de la entidad, así como los registros contables de la misma, o los modelos establecidos oficialmente por la entidad, a estos efectos.

ARTICULO 38.-Salario base de cálculo, es la suma de lo que devenga el trabajador, según tiempo real trabajado y teniendo en cuenta la jornada laboral oficialmente aprobada, por los conceptos de pago por la complejidad del trabajo, más los pagos adicionales aprobados legalmente que caractericen las condiciones de trabajo, la responsabilidad del puesto de trabajo, la importancia de la actividad, rama o empresa de que se trate, así como el pago adicional por aplicar el perfeccionamiento empresarial. Esta magnitud es utilizada para determinar el salario por los resultados, en los sistemas de pago, según procede.

Específicamente se toman como base de cálculo los elementos siguientes:

- a) salario de la escala;
- b) pago adicional de 30 pesos a los técnicos (en entidades laborales que no aplican el perfeccionamiento empresarial);
- c) pago adicional por la aplicación del perfeccionamiento empresarial;
- d) pago por condiciones laborales anormales, incluyendo el pago por trabajos en alturas y la nocturnidad;
- e) pago por simultaneidad de oficios;
- f) pagos adicionales aprobados a determinadas ramas, sectores, actividades o cargos por concepto de interés económico social;
- g) pago adicional por laborar en el sector presupuestado en aquellas entidades en que excepcionalmente está aprobado;
- h) pagos por ocupar cargos de dirección, en determinados sectores;
- i) pago por horario irregular de los chóferes, en caso de que se aplique. En los casos de chóferes que estén abarcados en sistemas de pago a destajo no se les aplica el pago por horario irregular;
- j) otros pagos adicionales aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que expresamente se autoriza su inclusión en la base de cálculo;
- k) pago adicional al personal técnico de las organizaciones superiores de dirección que aplican perfeccionamiento empresarial.

No se incluye como base de cálculo el pago por años de servicios o antigüedad, el que reciben los doctores y máster, maestros de oficios, instructores, homologación y certificación internacional excepcionalmente aprobadas para determinados cargos; los pagos por laborar en turnos rotativos, pagos por albergamiento, pagos por altos desempeño, pago adicional a los trabajadores vinculados al control de flotas, las dispensas salariales u otro tipo de garantía o plus salarial y prestaciones económicas de la seguridad social, ni lo devengado por vacaciones anuales pagadas.

En cuanto a los días de conmemoración nacional o feriados, se aplica lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VII EVALUACION Y CONTROL DE LOS SISTEMAS DE PAGO POR LOS RESULTADOS

SECCION UNICA Evaluación y control

ARTICULO 39.-El Director o Director General de la entidad laboral es el máximo responsable de la aplicación, control y evaluación de cada sistema de pago por los resultados, los que deben analizarse al menos trimestralmente en los consejos de dirección de las entidades, por el comportamiento real de sus indicadores contra el plan y el real del año anterior y sobre esta base, la Administración de la entidad determina el impacto de su aplicación en la eficiencia, expresada en el comportamiento de la productividad del trabajo, en el salario medio, gasto total por peso de ingreso, gasto de salario por peso de valor agregado bruto y cumplimiento de los aportes, cumplimiento de la utilidad entre otros, según las entidades laborales y trabajadores que corresponda y debe rendir cuenta al menos una vez en el trimestre ante los organismos superiores y el colectivo de trabajadores.

ARTICULO 40.-El análisis de los sistemas de pago debe comprender además los aspectos siguientes:

- a) cumplimiento de los indicadores formadores y condicionantes, generales y por áreas, tanto en unidades físicas como en valores, con vistas a no desvirtuar el resultado real de la entidad por la influencia de factores como modificaciones de precios;
- b) correspondencia entre el salario devengado y los resultados alcanzados por la entidad, para evitar los pagos sin respaldo productivo o de servicio.

ARTICULO 41.-El Director de la entidad laboral evalúa al menos trimestralmente, en el Consejo de Dirección, la marcha de la aplicación de los sistemas de pago por resultados y adopta las decisiones que corresponden a ese nivel para erradicar cualquier desviación detectada, entre las cuales puede estar la sustitución del sistema o propuesta de sustitución, al jefe del órgano, organismo o entidad nacional, según corresponde, manteniendo el principio de la vinculación del salario de los trabajadores a los resultados. En todos los casos, este proceso se analiza con el colectivo laboral y de conjunto con la organización sindical a ese nivel.

ARTICULO 42.-Cuando en la aplicación práctica de un sistema de pago por los resultados, el cumplimiento alcance niveles superiores a un 140 por ciento del salario de los trabajadores o por el contrario sea inferior al 70 por ciento, se debe de inmediato realizar un análisis en el Consejo de Dirección, para determinar si el nivel salarial formado se corresponde con los resultados de eficiencia alcanzados, con el objetivo de que si existe alguna deficiencia o violación en este tema, puede tomar oportunamente, las medidas correctivas que proceden.

Este análisis se realiza de forma independiente para cada sistema de pago por los resultados y el salario al que se refiere, es el que como promedio, se obtiene por los trabajadores abarcados en cada sistema de pago. Este proceso se

hace de conjunto con la organización sindical y el conocimiento de los trabajadores.

ARTICULO 43.-Los jefes de organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, los presidentes de los consejos de la Administración provinciales y del municipio especial Isla de la Juventud y las organizaciones superiores de dirección empresarial, son responsables de controlar los resultados de la aplicación de los sistemas de pago, adoptando las decisiones que contribuyen a su mayor eficiencia.

ARTICULO 44.-Cuando por auditoría realizada por una unidad integrada al Sistema Nacional de Auditoría, según lo establecido en el Decreto-Ley No. 219, de 25 de abril de 2001, la entidad recibe la calificación de deficiente o mal, el Jefe máximo de la misma está obligado a suspender el derecho de obtener los beneficios por la aplicación del sistema de pago a los miembros del Consejo de Dirección del nivel superior de la entidad y a los dirigentes de las unidades organizativas y organizaciones empresariales de base implicadas en este resultado, debiéndose mantener, en el caso de las empresas que aplican el perfeccionamiento empresarial, las penalizaciones al pago adicional por implantar el perfeccionamiento empresarial a estos trabajadores, por el incumplimiento de los indicadores formadores, informándolo a su jefe administrativo inmediato superior y al jefe del organismo o entidad nacional al que se subordina.

ARTICULO 45.-El Jefe del organismo de la Administración Central del Estado o de la entidad nacional al que se subordina la organización, evalúa la situación en un término de hasta quince días hábiles y determina a qué otros trabajadores corresponde suspenderles el derecho a recibir los beneficios por la aplicación del sistema de pago, teniendo en cuenta la magnitud del descontrol interno contable y administrativo existente y su repercusión en los resultados de la entidad e informa por escrito la decisión adoptada, al Jefe de la entidad y al Jefe de la Unidad Central de Auditoría, dejando constancia en el Expediente Unico de Auditoría de la Entidad.

ARTICULO 46.-Cuando se comprueba mediante una auditoría recurrente, realizada por una unidad integrada al Sistema Nacional de Auditoría, con excepción de la que realiza el auditor interno, conforme a lo establecido en el mencionado Decreto-Ley No. 219 de 2001, de igual o superior nivel a la que realizó la auditoría en la cual la entidad recibió la calificación de deficiente o mal, que se ha restablecido el control interno contable y administrativo, el Jefe del organismo, o de la entidad nacional, según corresponde, restablece el derecho a los trabajadores, de recibir los beneficios por la aplicación del sistema de pago y lo comunica por escrito al Jefe máximo de la entidad laboral y al Jefe de la Unidad Central de Auditoría, dejando constancia en el Expediente Unico de Auditoría de la Entidad.

ARTICULO 47.-Para el cumplimiento de los procedimientos establecidos para las situaciones descritas en los artículos 44, 45 y 46, debe garantizarse la participación del sindicato nacional correspondiente y la información oportuna al colectivo de trabajadores.

CAPITULO VIII FORMA Y SISTEMAS DE PAGO A TIEMPO

SECCION UNICA Utilización

ARTICULO 48.-La forma de pago a tiempo establece que el salario se devenga en función del tiempo trabajado y se aplica fundamentalmente en las unidades presupuestadas. En las empresas se emplea cuando no resulta posible aplicar un sistema de pago por los resultados o no son medibles los gastos de trabajo o siéndolo, no es aconsejable su utilización dadas las características del proceso productivo o de servicios.

ARTICULO 49.-Al determinar la magnitud del tiempo laborado, con el objetivo de calcular la remuneración de los trabajadores que devengan su salario mediante la forma de pago a tiempo, se toman en cuenta, además de las ausencias al trabajo, las infracciones del horario establecido, entendiéndose por ello, a los efectos de lo que por la presente se regula, las impuntualidades al comienzo de la labor y en la hora de entrada de almuerzo o comida, las salidas antes de concluir el trabajo, así como otras ausencias al puesto de trabajo durante la jornada laboral.

ARTICULO 50.-Para la aplicación de la forma de pago a tiempo se emplean los sistemas de pago siguientes:

- a) tarifa horaria;
- b) jornal diario;
- c) sueldo mensual.

ARTICULO 51.-En el sistema de pago por tarifa horaria, la magnitud del salario se determina mediante la multiplicación del tiempo realmente trabajado, una vez deducidas las horas perdidas a causa de ausencias, interrupciones e infracciones del horario de trabajo, por la tarifa de la escala correspondiente a la calificación del trabajador, más los incrementos legalmente establecidos que corresponden. La tarifa horaria se aplica generalmente a la categoría ocupacional de operarios.

ARTICULO 52.-En el sistema de pago por jornal diario, la magnitud del salario se determina multiplicando la tarifa salarial horaria correspondiente a la complejidad del cargo, más los incrementos legalmente autorizados que corresponden, por las horas de la jornada laboral oficialmente establecida. Se utiliza generalmente para retribuir a la categoría ocupacional de operarios.

ARTICULO 53.-En el sistema de pago a sueldo mensual, el salario está dado sobre la base de la escala salarial para el cargo, incrementado en los casos que procede. El sistema de pago a sueldo se utiliza fundamentalmente para retribuir a los trabajadores de las categorías ocupacionales de administrativos, de servicios, técnicos y dirigentes.

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

ARTICULO 54.-A los efectos de uniformar el método de cómputo para la determinación de las deducciones por ausencias al trabajo, el tiempo dejado de laborar por motivos de infracciones del horario de trabajo establecido, se acumula durante el mes. La suma de las fracciones hasta 30 minutos, no se toman en consideración y las que excedan de 30 minutos se computan como una hora.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Cada Organismo de la Administración Central del Estado, Consejo de la Administración Provincial, Municipal de la Isla de la Juventud y Entidad Nacional, a partir de la puesta en vigor de la presente Resolución, elabora un cronograma para la adecuación y aplicación de los sistemas de pago por los resultados que actualmente aplican. Los plazos establecidos para este cronograma, tanto a los efectos de la adecuación y aplicación de los sistemas de pago como del ajuste de las cuantías pueden extenderse como máximo hasta el 31 de agosto de 2008.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social controla el proceso de aplicación de dichos cronogramas.

SEGUNDA: Los pagos adicionales que actualmente se efectúan sobre la base de un por ciento del salario, pasan a devengarse en cuantías fijas, para lo cual los organismos de la Administración Central del Estado, consejos de la Administración provinciales y del municipio especial Isla de la Juventud, así como las entidades nacionales presentan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes del 30 de abril de 2008, la propuesta de conversión de los pagos a cuantías fijas, de sus entidades subordinadas, para su aprobación.

En la medida en que se aprueban los pagos adicionales en cuantías fijas para cada entidad subordinada a los organismos de la Administración Central del Estado, consejos de la Administración provinciales y del municipio especial Isla de la Juventud o entidad nacional, se dejan sin efecto, para dichas entidades subordinadas, las disposiciones jurídicas y autorizaciones emitidas por este Ministerio, en que aparecen aprobados los pagos adicionales en forma de un por ciento del salario.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Las organizaciones superiores de dirección y las empresas que implantan el Sistema de Dirección y Gestión Empresarial, continúan aplicando las demás disposiciones establecidas de modo específico para ellas en la legislación vigente.

SEGUNDA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, teniendo en cuenta la política y los lineamientos trazados y las características propias de dichas instituciones, aprueban las normas y las disposiciones que en materia salarial corresponden aplicar a sus trabajadores.

TERCERA: Se derogan las Resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social siguientes:

1. Resolución No. 12, de 3 de diciembre de 1998 "Reglamento para la aplicación de la Política Laboral y Salarial en el Perfeccionamiento Empresarial".
2. Resolución No. 39, de 16 de diciembre de 2004 "Reglamento de las Formas y Sistemas de pago del Salario".

3. Se dejan sin efecto:

Los artículos del 26 al 62, ambos inclusive, de la Resolución No. 27, de 12 de enero de 2006, "Reglamento General sobre la Organización del Salario".

CUARTA: Se dejan sin efecto las cartas aprobatorias de lineamientos de sistemas ramales y otras aprobaciones específicas efectuadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con respecto a cuantías por cumplimiento y sobre cumplimiento de los indicadores formadores superiores a las que por la presente se establecen, lo que surtirá efecto a partir de que se aplique la adecuación de los sistemas de pago en correspondencia con lo establecido en el presente Reglamento.

QUINTA: Se faculta al Viceministro correspondiente de este Ministerio para dictar las instrucciones, metodologías, procedimientos y cuantas disposiciones sean necesarias para la mejor aplicación de lo que por el presente Reglamento se establece.

Publíquese en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en La Habana, a los 2 días del mes de febrero de 2008.

Alfredo Morales Cartaya

Ministro de Trabajo
y Seguridad Social