



# GACETA OFICIAL

**DE LA REPÚBLICA DE CUBA  
MINISTERIO DE JUSTICIA**

**Información en este número**

Gaceta Oficial No. 7 Extraordinaria de 23 de marzo de 2016

MINISTERIO

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Resolución No. 6/2016

# GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EXTRAORDINARIA LA HABANA, MIÉRCOLES 23 DE MARZO DE 2016 AÑO CXIV

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

Teléfonos: 7878-3849, 7878-4435 y 7873-7962

Número 7

Página 65

MINISTERIO

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GOC-2016-326-EX7

## RESOLUCIÓN No. 6/2016

POR CUANTO: La Ley No. 116 “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, establece en su artículo 109 que el salario se paga al trabajador atendiendo a la calidad y cantidad del trabajo realizado y al tiempo real laborado, según corresponda y comprende lo devengado de acuerdo con los sistemas de pago.

POR CUANTO: El Decreto No. 326 “Reglamento del Código de Trabajo”, de 12 de junio de 2014, establece en su artículo 131, que los procedimientos de aplicación para la forma de pago por rendimiento se regulan en la legislación específica.

POR CUANTO: La experiencia en la aplicación de la Resolución No. 17, de 23 de abril de 2014, sobre las formas y sistemas de pago, aconseja adecuar sus disposiciones para una mejor aplicación y en consecuencia derogar la referida norma.

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

SEGUNDO: Las formas de pago a aplicar se aprueban anualmente en el proceso de elaboración del plan, de común acuerdo con la organización sindical y previo análisis en el Consejo de Dirección, por las autoridades siguientes:

- a) presidentes o directores generales de las organizaciones superiores de dirección empresarial para sus oficinas centrales y las empresas que la integran, que no aplican el perfeccionamiento empresarial;
- b) directores generales de las empresas que aplican el perfeccionamiento empresarial y de las que se subordinan directamente a un órgano, organismo de la Administración Central del Estado o entidad nacional y otras autorizadas legalmente.

Excepcionalmente, cuando cambien las condiciones que se tienen en cuenta para su aprobación, por razones ajenas a la empresa u organización superior de dirección empresarial, que no permitan la recuperación en el transcurso del año, la forma de pago que se aplica puede ser modificada por una sola vez en el año, por la misma autoridad que la aprobó.

TERCERO: 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 de trabajo y otros que incrementen la eficiencia de la empresa, mediante los sistemas de pago siguientes:

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

CUARTO: Los requisitos para aplicar la forma de pago por rendimiento son los 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;
- c) control de la calidad del trabajo realizado.

QUINTO: La forma de pago por rendimiento se aprueba por el jefe facultado, de común acuerdo con la organización sindical, previo análisis en su Consejo de Dirección, mediante un reglamento a nivel de empresa, que contiene para cada sistema de pago que se aplique, los elementos siguientes:

- a) objetivos a alcanzar;
- b) trabajadores que comprenden;
- c) formación y distribución del salario según el aporte individual y colectivo: definir por cada unidad organizativa los indicadores a cumplir, así como las deducciones a realizar de producirse incumplimientos;
- d) período de evaluación de los indicadores;
- e) salario base de cálculo para efectuar la distribución, que incluye el salario escala y los pagos adicionales que se determinen por la autoridad facultada;
- f) autoridades facultadas para certificar el cumplimiento de los indicadores;
- g) autoridades facultadas para aprobar la distribución del salario; y
- h) período de evaluación y control del sistema en el Consejo de Dirección u otro órgano colegiado según el nivel estructural de que se trate.

SEXTO: Los sistemas de pago a destajo se basan en la medición de los gastos de trabajo a través de la cantidad de producción elaborada o servicios prestados. El salario se calcula mediante una tasa que resulta de dividir el salario escala más los pagos adicionales que correspondan, entre las normas de rendimiento o multiplicada por las normas de tiempo y comprende las modalidades siguientes:

- 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 calcula dividiendo el salario escala más los incrementos que correspondan 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, calculada sobre la base de la suma de los salarios escala más los incrementos que correspondan y las normas de rendimiento o de tiempo colectivas.
- c) 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 establecidas, para los trabajadores que él atiende.
- d) 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.
- e) 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.

SÉPTIMO: Los sistemas de pago por resultados se financian a partir de las posibilidades económicas y financieras de la empresa u organización superior de dirección empresarial y el salario a formar y distribuir responde al nivel de cumplimiento de los indicadores directivos y límite planificados siguientes:

Indicadores directivos:

- a) Encargo Estatal;
- b) Ventas Netas Totales;
- c) Ventas para la exportación;
- d) Utilidad del período antes de impuestos.

Indicador límite:

a) Gasto de salario por peso de Valor Agregado Bruto.

OCTAVO: En los sistemas de pago a destajo, el salario a formar y distribuir no se condiciona al cumplimiento de los indicadores citados en el Apartado anterior; solo tiene como límite el que resulte de la aplicación de la tasa que se utiliza en el sistema de pago.

NOVENO: En casos excepcionales y por causas no imputables a la empresa se pueden proponer modificaciones o ajustes a los indicadores directivos y límite planificados a la autoridad que emite su aprobación.

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

UNDÉCIMO: El director de la empresa desagrega, al nivel de las unidades empresariales de base en dependencia de sus características, los indicadores directivos y límite que correspondan y otros definidos para la formación del salario, según lo establecido en la metodología para la elaboración del plan.

DUÓDECIMO: En el proceso de ejecución del plan, en las unidades empresariales de base y en la oficina central de la empresa, según la desagregación realizada y lo aprobado en el reglamento del sistema de pago se determina lo siguiente:

- a) el salario formado, previa certificación de los indicadores directivos y límite;
- b) las deducciones a realizar en el fondo de salario ante el incumplimiento de los indicadores directivos y límite;
- c) la distribución del salario;
- d) las medidas a adoptar ante el incumplimiento de los indicadores directivos y límite, previa evaluación en el Consejo de Dirección.

Las unidades empresariales de base que cumplan con los indicadores desagregados pueden distribuir el salario formado con independencia de los resultados a nivel de empresa.

DECIMOTERCERO: Establecer una protección al salario de los trabajadores comprendidos en los sistemas de pago por resultados, hasta el límite del salario escala, según la complejidad y responsabilidad de los cargos que ocupan, cuando no se cumplen los indicadores directivos y límite.

DECIMOCUARTO: Establecer para el salario del director de la empresa, un límite de hasta 2,5 veces, en relación con el salario medio de esta en el período de pago, y hasta 2 veces para el resto de los cargos, en la oficina central de la empresa, cuando se aplica la forma de pago por rendimiento, siempre que la eficiencia y los indicadores directivos y límite lo permitan.

DECIMOQUINTO: La oficina central de la organización superior de dirección empresarial para aplicar la forma de pago por rendimiento, planifica en su presupuesto de gastos lo correspondiente al salario, a partir del valor agregado bruto de las empresas que lo integran y el de la oficina central, observando una proporción de hasta 1,5 veces en relación con el salario medio de la empresa que más salario medio planifica.

En la ejecución real, el fondo de salario planificado se distribuye según el cumplimiento de los indicadores directivos y límite de la organización y se realizan las deducciones que correspondan.

DECIMOSEXTO: En el sector del turismo, para aplicar la forma de pago por rendimiento, en los hoteles convencionales, agencias de viajes, marinas y las estructuras empresariales de dirección territorial y nacional, se mide el crecimiento de los indicadores directivos contra igual período del año anterior y el salario se distribuye hasta el límite que el gasto de salario por peso de valor agregado bruto sea igual o inferior. Excepcionalmente, para el año 2016 se considera año anterior el 2014 y se realizan y certifican las modelaciones que correspondan, en cada entidad, a los efectos de hacer comparables los períodos.

Los nuevos hoteles que se ponen en explotación, y los que cambian de administración aplican la forma de pago a tiempo por un período de hasta un año.

Los hoteles que operan bajo la modalidad de todo incluido aplican la forma de pago a tiempo.

DECIMOSÉPTIMO: En las empresas que excepcionalmente se autorizan en el plan a operar con pérdidas, se aplica la forma de pago a tiempo, excepto para los trabajadores abarcados en un sistema de pago a destajo.

Las empresas que planifican utilidades y obtienen pérdidas en sus operaciones, aplican la protección del salario escala en sus oficinas centrales y las unidades empresariales de base que corresponda. En las restantes unidades empresariales de base que las integran, se aplican las deducciones salariales que procedan, según el cumplimiento de los indicadores directivos y límite desagregados.

DECIMOCTAVO: La entidad que recibe por una auditoría la calificación de deficiente o malo en su Sistema de Control Interno, 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 ejecutada por las Unidades Centrales de Auditoría Interna (UCAI), Unidades de Auditoría

Interna (UAI) del propio organismo al que pertenece la entidad o por las del Sistema Nacional de Auditoría autorizadas a practicar la Auditoría Externa, en un término superior a los seis (6) meses, que se ha restablecido el control interno, contable y administrativo.

Cuando se apliquen deducciones al salario por incumplimiento de los indicadores directivos estos trabajadores están incluidos.

Al restablecer el derecho a los trabajadores a recibir los beneficios 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.

DECIMONOVENO: Establecer las adecuaciones a la escala salarial para el régimen de trabajo de 40 horas semanales, según Anexo Único.

VIGÉSIMO: Los trabajadores acogidos a la forma de pago por rendimiento, que por necesidades de la producción y los servicios se envían a cursos de capacitación, reciben el salario promedio, calculado según lo establecido en la legislación vigente.

VIGESIMOPRIMERO: Establecer el pago del salario promedio a los auditores que se movilizan por la Contraloría General de la República, para ejecutar la Comprobación Nacional al Control Interno.

VIGESIMOSEGUNDO: Las organizaciones superiores de dirección empresarial o empresas que por las características de su gestión no se ajusten a lo establecido en la presente, fundamentan en un término de hasta sesenta (60) días al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las adecuaciones que requieran, las que se evalúan de conjunto con los ministerios de Economía y Planificación, Finanzas y Precios y la Comisión Permanente para la Implementación y Desarrollo, previo a su aprobación.

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

VIGESIMOCUARTO: En las unidades presupuestadas, se mantienen vigentes las formas de pago por rendimiento en las mismas condiciones en las que fueron aprobados, hasta que se produzcan incrementos salariales.

VIGESIMOQUINTO: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, teniendo en cuenta la política y las características de dichas instituciones, aprueban las normas y las disposiciones que en materia salarial correspondan aplicar a sus trabajadores.

VIGESIMOSEXTO: Derogar la Resolución No. 17 de 23 de abril de 2014.

VIGESIMOSÉPTIMO: La presente entra en vigor a partir de 1ro. de abril de 2016.

ARCHÍVESE el original en el protocolo de resoluciones generales 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 21 días del mes de marzo de 2016.

**Margarita M. González Fernández**  
Ministra de Trabajo y Seguridad Social

ANEXO ÚNICO  
**ADECUACIONES A LA ESCALA SALARIAL PARA EL RÉGIMEN  
 DE TRABAJO DE 40 HORAS SEMANALES**

Grupo Escala	Coefficiente	Salario Escala (en pesos)
I	1.00	205
II	1.04	214
III	1.06	218
IV	1.11	227
V	1.13	232
VI	1.15	236
VII	1.22	250
VIII	1.26	259
IX	1.40	286
X	1.44	295
XI	1.62	332
XII	1.71	350
XIII	1.77	364
XIV	1.88	386
XV	1.95	400
XVI	2.02	414
XVII	2.11	432
XVIII	2.22	455
XIX	2.33	477
XX	2.44	500
XXI	2.66	546
XXII	2.88	591

Grupo Escala	Tarifa Horaria
I	1.18
II	1.23
III	1.26
IV	1.31
V	1.34
VI	1.36
VII	1.44
VIII	1.49