

GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 2 Extraordinaria de 8 de enero de 2020

MINISTERIOS

Ministerio de Justicia

Resolución No. 234/19 (GOC-2020-12-EX2)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Resolución No. 114/19 (GOC-2020-13-EX2)

GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EXTRAORDINARIA LA HABANA, MIÉRCOLES 8 DE ENERO DE 2020 AÑO CXVIII

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

Teléfonos: 7878-4435 y 7870-0576

Número 2

Página 25

MINISTERIOS

JUSTICIA

GOC-2020-12-EX2

RESOLUCIÓN 234

POR CUANTO: El Acuerdo 8663 del Consejo de Ministros, de 13 de agosto de 2019, establece las funciones específicas del Ministerio de Justicia, y en el Apartado Primero numeral 3, lo faculta para ejercer la dirección técnica, normativa, metodológica y de control al sistema de registros públicos.

POR CUANTO: La Resolución 114, “Normas y Procedimientos para la Organización y Funcionamiento del Registro de la Propiedad”, de 29 de junio de 2007 de la Ministra de Justicia, establece en su Artículo 15.1 que el Registrador, para realizar la inscripción, dispone de un plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de radicación de la solicitud de inscripción en el Registro, si el título cumple con los requisitos exigidos.

POR CUANTO: Resulta necesario dada la experiencia y los resultados favorables alcanzados en la mayoría de los Registros de la Propiedad en la aplicación de la Resolución referida en el POR CUANTO anterior, proceder a la modificación de los plazos de inscripción establecidos para brindar un servicio más ágil y efectivo a la población, y hasta tanto se concluyan los estudios para categorizar los Registros de la Propiedad de acuerdo con la radicación y la inscripción de los títulos, establecer un plazo único para su realización.

POR TANTO: En el ejercicio de la atribución que me ha sido conferida en el inciso d) del Artículo 145 de la Constitución de la República de Cuba;

RESUELVO

PRIMERO: Modificar el Artículo 15.1 de la Resolución 114, “Normas y Procedimientos para la Organización y Funcionamiento del Registro de la Propiedad”, de 29 de junio de 2007 de la Ministra de Justicia, que queda redactado de la siguiente manera:

Artículo 15.1. El Registrador, para realizar la inscripción, dispone de un plazo de diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha de radicación de la solicitud de inscripción en el

Registro, si el título cuya inscripción se solicita cumple con todos los requisitos exigidos en el Artículo 7, Apartado 1.

2. Cuando se trate de Trasmisión de Bienes y Herencias y no se acredite el pago del impuesto, al presentar la solicitud de inscripción el plazo de diez (10) días hábiles a que se refiere el párrafo anterior, se cuenta a partir de la acreditación de este particular.

SEGUNDO: La presente entra en vigor a partir del trece de enero de 2020.

COMUNÍQUESE a las viceministras, a la Directora de los Registros de la Propiedad, Mercantil y Patrimonio, a los directores de las Direcciones Provinciales de Justicia y del municipio especial Isla de la Juventud y a cuantas otras personas corresponda.

PUBLÍQUESE: en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHÍVESE el original del presente documento en la Dirección de Asesoramiento Jurídico y Legislación de este Ministerio.

DADA en La Habana, a los treinta días del mes de diciembre de 2019.

Oscar Manuel Silvera Martínez

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GOC-2020-13-EX2

RESOLUCIÓN 114

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 el Artículo 131, del Decreto No. 326, “Reglamento del Código de Trabajo,” de 12 de junio de 2014, prevé 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 número 6, de 21 de marzo de 2016 y la Resolución número 1, de 13 de enero de 2017, ambas dictadas por la que suscribe, sobre las formas y sistemas de pago, aconseja adecuar sus disposiciones para una mejor aplicación y en consecuencia derogar las referidas normas.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me han sido conferidas en el Artículo 145, inciso d), 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 los directores generales de las empresas y los presidentes o directores generales de las organizaciones superiores de Dirección Empresarial para sus oficinas centrales.

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.

Los sistemas de pago a destajo deben priorizarse siempre que sea posible.

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; y
- c) control de la calidad del trabajo realizado.

QUINTO: 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 establecida, 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.

SEXTO: Los sistemas de pago por resultados se financian a partir de las posibilidades económicas y financieras de la empresa y en su diseño y aplicación se tienen en cuenta los principios siguientes:

- a) El fondo de salario tiene como límite máximo no deteriorar el indicador gasto de salario por peso de ingreso total, comparado con igual período del año anterior, medido a nivel de la empresa;
- b) en la oficina central de la empresa, la distribución del salario por resultados se condiciona al crecimiento de la utilidad antes de impuestos, comparado con igual período del año anterior;

- c) los indicadores para la formación del salario, de las unidades empresariales de base, talleres, establecimientos, brigadas u otras unidades organizativas, según la estructura de la empresa, responden a las características de los procesos y funciones de estas;
- d) para la desagregación de los indicadores se tiene en cuenta que exista control económico y de los resultados del trabajo a ese nivel;
- e) los indicadores que miden el aporte individual responden a la calidad y cantidad del trabajo, así como a las atribuciones y obligaciones de cada cargo;
- f) cuando se incumplen los indicadores asociados a la formación y distribución del salario, a los diferentes niveles, se paga el salario básico.

SÉPTIMO: En los sistemas de pago a destajo, el salario a formar y distribuir no se condiciona al cumplimiento de los indicadores regulados 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.

OCTAVO: La forma de pago por rendimiento se aprueba de común acuerdo con la organización sindical, previo análisis en el Consejo de Dirección de la empresa u organización superior de dirección empresarial para su oficina central, mediante reglamento que contiene para cada sistema de pago, los elementos siguientes:

- a) Objetivos a alcanzar;
- b) trabajadores que comprenden;
- c) indicadores que determinan la formación del salario y su distribución según el aporte individual;
- d) salario base de cálculo para efectuar la distribución, que incluye el salario escala y los pagos adicionales que se determinen por la autoridad facultada;
- e) autoridades facultadas para certificar el cumplimiento de los indicadores;
- f) autoridades facultadas para aprobar la distribución del salario; y
- g) período de evaluación y control del sistema en el Consejo de Dirección u otro órgano colegiado según el nivel estructural de que se trate.

NOVENO: 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.

DÉCIMO: Las unidades organizativas que cumplan con los indicadores desagregados pueden distribuir el salario formado con independencia de los resultados a nivel de empresa o unidad empresarial de base.

DECIMOPRIMERO: 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; la distribución para el resto de los cargos se aprueba teniendo en cuenta la complejidad, las atribuciones y obligaciones de los cargos, el aporte individual y el límite máximo del director.

DECIMOSEGUNDO: En el sistema empresarial, cuando se aplican sistemas de pago por resultados, a los cargos del Sistema Nacional de Auditoría, les corresponde el índice máximo en la distribución del salario formado dentro de la categoría ocupacional de estos.

DECIMOTERCERO: Las empresas que obtienen pérdidas en sus operaciones, autorizadas o no, aplican la forma de pago a tiempo, en el período que corresponda, excepto los trabajadores abarcados en un sistema de pago a destajo y los de las unidades organizativas, que cumplen los indicadores definidos en su sistema de pago por resultados.

DECIMOCUARTO: En el sector del turismo aplican la forma de pago a tiempo los hoteles que operan bajo la modalidad de todo incluido; los nuevos hoteles que inician su explotación y los que cambian de administración lo hacen por el período de hasta un año.

DECIMOQUINTO: Las sociedades mercantiles de capital ciento por ciento cubano que tienen como única función la de accionistas de la inversión extranjera, para aplicar la forma de pago por rendimiento planifican en su presupuesto de gastos lo correspondiente al salario, observando una proporción de hasta 1,5 veces en relación con el salario medio de las empresas asociadas y determinan los indicadores que condicionan el resultado; no se consideran las empresas asociadas que radican en la Zona Especial de Desarrollo Mariel.

DECIMOSEXTO Para aplicar la forma de pago por rendimiento, la oficina central de las organizaciones superiores de dirección empresarial, planifica en su presupuesto de gastos lo correspondiente al salario, observando una proporción de hasta 1,5 veces en relación con el salario medio consolidado de las empresas que la integran; no se consideran las empresas que radican en la Zona Especial de Desarrollo Mariel.

El pago por resultados se condiciona al no deterioro del gasto de salario por peso de ingreso total y al crecimiento de la utilidad antes de impuestos de la organización comparados con igual período del año anterior.

DECIMOSÉPTIMO: La entidad que recibe por una auditoría la calificación de deficiente o malo en su Sistema de Control Interno, el jefe 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.

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.

DECIMOCTAVO: Establecer las adecuaciones a la escala salarial para el régimen de trabajo de 40 horas semanales, según lo previsto en el Anexo Único que forma parte integrante de la presente Resolución.

DECIMONOVENO: 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.

VIGÉSIMO: 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; cuando el promedio resulte inferior al que le corresponde por el cargo durante el período de la comprobación, se aplica este.

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

DISPOSICIÓN ESPECIAL

ÚNICA: Para la planificación del fondo de salarios del plan 2020 de las oficinas centrales de las organizaciones superiores de dirección empresarial, se tiene en cuenta lo siguiente:

- 1) Ajustarse a lo establecido en el Apartado Decimosexto, sin deteriorar el gasto de salario por peso de ingreso total de la organización superior de dirección empresarial estimado del año 2019.
- 2) Ajustar la plantilla a 45 plazas, más 1.5 por encima, por cada empresa que la integra, observando lo siguiente:

- a) Al límite establecido, se adicionan las plazas que corresponden a los cargos de auditoría, centros de capacitación, cuando proceda y las del despacho de carga de la Unión Eléctrica.
- b) La aplicación del límite no podrá generar en ningún caso, incremento de la plantilla aprobada actualmente.
- c) El ajuste de las plantillas puede conllevar procesos de disponibilidad, que deben realizarse, durante el I trimestre de 2020.
- 3) Las organizaciones superiores de dirección empresarial que, excepcionalmente, proyectan una plantilla superior a lo expresado en el numeral 2), lo fundamentan al momento de la presentación del plan.
- 4) Las organizaciones superiores de dirección empresarial cuya plantilla actual, sea similar a la ajustada, mantienen igual fondo de salario que el planificado para el 2019.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: 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, la Comisión Permanente para la Implementación y Desarrollo, y el Sindicato Nacional correspondiente, previo a su aprobación.

SEGUNDA: Las organizaciones superiores de dirección empresarial y empresas, adecuan los sistemas de pago por resultados a partir de lo dispuesto en la presente, en un término de hasta treinta (30) días posteriores a su entrada en vigor.

TERCERA: 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.

CUARTA: Dejar sin efecto el Apartado Segundo de la Resolución No. 3, de 9 de febrero de 2018, que establece los cargos técnicos del Sistema Nacional de Auditoría.

QUINTA: Derogar las resoluciones números 6, de 21 de marzo de 2016 y 1, de 13 de enero de 2017, dictadas por la que suscribe.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

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

DADA en La Habana, a los 30 días del mes de diciembre de 2019.

Marta Elena Feitó Cabrera

ANEXO ÚNICO

Adecuaciones a la escala salarial para el régimen de trabajo de 40 horas semanales

Grupo Escala	Coficiente	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

Grupo Escala	Coficiente	Salario Escala (en pesos)
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