

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

Preguntas y Respuestas sobre sistemas y formas de Pago en Cuba

Periódico Trabajadores

1- Esther Pérez: Una persona que por el resultado de una auditoría la evaluó de deficiente el pasado año y le fue suspendida la estimulación y la misma pidió la baja de la entidad y en su lugar se contrató a un trabajador para desempeñar esas funciones y el resultado del mismo desde hace seis meses, es positivo ya que ha obtenido la máxima calificación en las evaluaciones mensuales que se le han realizado. Si el que entra a ocupar el cargo con posterioridad a las deficiencias detectadas no tiene responsabilidad, por tanto no tiene por qué pagar, teniendo en cuenta el tiempo que tiene en el cargo la nueva persona que lo ocupa, ya que por supuesto se sanciona a la persona no al cargo, por lo que el que entra nuevo no tiene responsabilidad de lo ocurrido. ¿Este nuevo trabajador tiene derecho a que se le pague la estimulación a partir de la aplicación en la entidad de la Resolución 17/14 Sistema de Pagos por Resultado?

Respuesta (CTC): Estimada Esther, sobre su inquietud me remito al Artículo 9 de la Resolución 17 que plantea:

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 a 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.

Por lo tanto, la nueva Resolución a diferencia de la anterior diferencia...Miembros del consejo de dirección y trabajadores implicados..., por lo que al no ser responsable el nuevo económico de la entidad, es facultad del jefe de la entidad solicitar que le restablezca; o en este caso; se proceda al pago del beneficio del sistema de pago, según plantea el segundo párrafo del artículo.

MTSS: De acuerdo a lo que establece la Res 17/2014, a partir de su puesta en vigor, ante calificación de deficiente o malo de una auditoría realizada se afectan los miembros del consejo de dirección responsables. La afectación no es al cargo sino a la persona que tiene la responsabilidad. A los casos que tienen afectación desde antes de promulgarse la norma, no se les aplica hasta tanto no se realice una nueva auditoría.

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

2- Rigoberto Paneque Núñez (asesor Legal): Recabo del esfuerzo de sus conocimientos y posibilidades reales para atender esta queja y solucionar o al menos aclarar la situación que estamos presentando con la interpretación de la Resolución No. 17/2014 del MTSS sobre el "Reglamento General sobre las formas y Sistemas de Pago", resulta que, por la interpretación que se nos ha explicado en diferentes escenarios, como conferencias, la Prensa Escrita, TV, Mesa Redonda, esta última, que además fuera retransmitida por su importancia, y que resulta que la entidad que nos representa, la Empresa de Producciones de Aluminio, perteneciente al Grupo Empresarial de la Industria Sideromecánica, atendido por el MINJUS, y esta UEB-ORIENTE (antigua ALUMEC en Manzanillo, Granma) creada a raíz del fusión de varias entidades de este organismo, se ha dictado un Reglamento para ello, que se adjunta en este correo y que le pido sea analizado y valorado y si se corresponde, pues en la parte que le señalamos y que nos está afectando, el mismo contradice con lo que se expresa en la mencionada Resolución No. 17-2014 del MTSS, pues aún y cuando reconoce que no existen Límites para ello, sea cual fuera el trabajador, y así lo expresa en sus inicios en el artículo 4 elaborado por la entidad, luego se aporta en uno de sus demás acápites, donde difiere y contradice ello y entonces vuelve a distinguir a los llamados "DIRECTOS e INDIRECTOS", diferenciando y Reglamentando en la parte de la Distribución del Monto Formado por los Resultados y establece contradictoriamente que los acogidos al Sistema de Pago a DESTAJO (DIRECTOS) recibirán hasta un 60 % del Monto del Salario que se forma por los Resultados y los de las Áreas de Regulación y Control (INDIRECTOS), más los de Servicios Generales (INDIRECTOS) un 40 % del Monto formado; Ya se realizó un primer Pago así como, según los compañeros de RRHH fue indicado por el OSDE y la Empresa, donde digo que de resultar favorable o acertada esta solicitud de mi Reclamación en representación de los trabajadores, no procedería jamás la indemnización, pues el Monto Formado corresponde dentro de cada mes y ya se repartió o distribuyó, ahora corresponde el otro mes, Julio, que aun estando hoy a 15 de Agosto no se ha pagado y estipula que debe realizarse cada día 7 del mes con el resultado del Balance correspondiente al propio mes también formado y lo que se pretende hacer es seguir haciéndolo de igual forma, afectando considerablemente a los trabajadores de esta organización, a pesar de haberse hecho pública y de cómo sería la interpretación de la aplicación de esta norma legal, tan sensible como se ha explicado.

Espero ser atendido por Usted y se aclare esta situación lo más urgente posible, ya que los propios trabajadores me piden, incluyendo administrativos de que como es posible que esto esté pasando y no tengo, a pesar de tener la fuerza legal lo cual considero en mis manos, ya que los responsables solo alegan que eso es problema de la empresa nueva creada y del OSDE.

Respuesta (CTC): Estimado Rigoberto, generalmente se consideran trabajadores indirectos aquellos que no transforman la materia prima en los procesos productivos o no se vinculan directamente a la prestación de los servicios, generalmente el personal de regulación y control. Sin embargo tiene razón al decir que a los efectos de la

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

aplicación de la Resolución 17, todos son considerados directos y por ende abarcado a una forma de sistema de pago a rendimiento, ya sea a destajo o por resultados, lo que sucede es que para el personal de regulación y control no pueden aplicarse de forma general los destajos.

También tiene razón al plantear que dicha resolución no establece límite alguno para ninguno de los casos, incluso para los destajos no es válido el salario base de cálculo, se parte de cero y se forma el salario por el cumplimiento de la norma establecida sin límite alguno. Tampoco para los abarcados por resultado existe límite para el pago. El límite del monto de salario formado y en consecuencia del salario a distribuir lo establece el indicador gasto de salario por peso de valor agregado bruto, en correspondencia con el resultado de la empresa y se establece en el diseño el principio para su distribución que nada tiene que ver con establecer límites.

Artículo 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.

El artículo anterior ilustra la respuesta, por tanto debe revisarse lo que se aplica en su empresa, ya que al parecer es incorrecto y violatorio de la norma jurídica establecida.

3- Alys Sánchez: ¿Las unidades presupuestadas con tratamiento especial pueden aplicar la Resolución 17?

Respuesta: (Guillermo Sarmiento, Director de Organización del Trabajo del MTSS): No aplican la Resolución 17 en cuanto a la aplicación de la forma de pago por rendimiento. En las unidades presupuestadas se aplica la forma de pago a tiempo y se mantienen los pagos por rendimiento en las que lo aplicaban anteriormente a la entrada en vigor de la R-17 y en las mismas condiciones hasta que se produzcan incrementos salariales.

4- María del Carmen López Zuazo: Deseo transmitirle a Uds. una serie de consideraciones sobre la tan llevada y traída Ley 17 sobre los sistemas de pagos, quizás les hablaré de la otra cara de la luna, la que es la parte de los trabajadores en cuanto al pago de las obligaciones particulares de todo ciudadano.

Ahora que todas las empresas han corrido sus días de pago a los trabajadores, hay que esperar por los resultados de los balances económicos para saber qué es lo que se va a pagar al trabajador, ya sea directo o indirecto a la producción. Todo está aparentemente bien, pero en mi casa, el cobrador de la luz pasa los primeros días del mes, pero como no hay nadie (todos trabajamos) nos deja el aviso. Ese día nos enteramos del importe a pagar; normalmente ese aviso se vence aproximadamente a los 10 días de recibir el aviso.

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

Hasta junio mi hijo cobraba los primeros días del mes y a través de su tarjeta de telebanca yo pagaba a más tardar el día 10 todas las cuentas de la casa sin problema ni atraso ninguno, pero ahora no puedo hacerlo así porque por cobra más allá del día que se vence el pago de la electricidad.

¿Cómo coordinaré para poder cumplir con esas obligaciones que anteriormente expliqué? Considero que deben analizarse bien que sean más flexibles estas fechas o que sean corridas las mismas tal como sucedió con los cobros de los trabajadores.

Respuesta (CTC): Estimada María del Carmen, aunque su inquietud rebasa el marco de la Resolución 17, le respondemos:

La nueva norma no establece de manera obligatoria el pago mensual, pero sí obliga a pagar una vez certificados los resultados, porque el hacerlo antes puede representar un pago indebido o sin respaldo productivo, por lo que habría que proceder a descontar posteriormente a los trabajadores. Con la anterior resolución no ocurría así porque no establecía penalidad alguna sobre el salario base de cálculo y por tanto, independientemente de que el resultado de la entidad fuera malo, se pagaba, aun sin respaldo productivo, algo que sí regula la 17. No obstante como principio, debe pagarse en fecha lo más próxima posible a la obtención y certificación del resultado, que en nada tiene que ver con el día 20 establecido en su empresa, al parecer con deficiencias o lentitud en su gestión económico contable que le impiden cerrar en el tiempo establecido y por ende retrasa el pago, algo que en nada tiene que ver con la norma. Finalmente sugerirle que estos cambios también conllevan al cambio en la planificación en el orden personal.

5 - Liabys Alfonso (trabajadora de la Refinería Níco López): Desde hace meses se viene preparando a los trabajadores para cambios en los sistemas de pago. En específico, hablamos de la Resolución 17.

En nuestra empresa se debatió el tema, surgieron dudas y los especialistas nos aclararon sobre las diferencias en los pagos con respecto a la Resolución 9.

Nuestra empresa se disponía a pagar y pagó el mes de junio por la nueva resolución, lo cual no fue aprobado por la Unión CUPET, ya que, según el Director Adjunto de la misma, no habíamos cumplido las utilidades al 100,0 % (en otro documento enviado por el mismo, planteaba que, para poder ejecutar dicho pago, debían estar sobre cumplidas las utilidades, o sea, por encima del 100,0 %). El MTSS y otras entidades consultadas al respecto, le explicaron a la Directora de Recursos Humanos y al Especialista del Grupo de Organización y Desarrollo de nuestra Empresa que estábamos en lo correcto, ya que la Resolución 17 establece que se pague, y cito: "... en correspondencia con el cumplimiento de los indicadores directivos aprobados en el plan de la economía y las posibilidades económicas y financieras de estas (Empresas)...". Fin de la cita.

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

Sin embargo, a pesar de haber formado en el mes de Julio un fondo máximo posible a distribuir de más de 978 000.00 de acuerdo a los resultados alcanzados en el indicador formador y tener las utilidades que hemos sido capaces de crear al 97.99 %, nuestro organismo superior no lo consideró así. Los trabajadores se han visto afectados en su remuneración salarial en el mes en curso, además de que Unión CUPET planteó que el pago realizado en el mes de Junio fue indebido porque las utilidades estaban al 89.7%. A ello le sumamos que la aprobación de la estimulación del llamado mes 13 tampoco fue autorizada por el incumplimiento de las Ventas Netas, a pesar de que TODAS LAS EMPRESAS QUE NOS PRESTAN "MALOS SERVICIOS" OBTUVIERON DICHO ESTIMULO. Ellos mismos plantean, ahora que el gobierno cobrará impuestos por las ventas, que la que vende es la comercializadora y no la refinería. Esto no se entiende ni se entenderá por parte de los trabajadores, sobre todo teniendo en cuenta los magníficos resultados obtenidos por nuestra Empresa en el año 2013. ¿Hasta cuándo vamos a seguir permitiendo que se legisle en contra de lo legalmente establecido? Están detenidos todos los pagos por resultados, ya que la Unión no autoriza los mismos.

Nosotros, los trabajadores de nuestro centro, nos hemos mantenido firmes ante las diferentes situaciones por las que atravesamos, pero queremos que las instancias superiores a la Unión CUPET que legislan y obligan a aplicar lo legislado, tomen partido ante esta situación, porque no es posible que se nos obligue a cumplir y se legisle en contra de una Resolución del MTSS, que se nos diga por esta y por otras instancias que estamos haciendo lo correcto, y que la nuestra nos nieguen nuestros derechos. Necesitamos que los responsables de esclarecer esto lo hagan ya y hagan cumplir lo que está establecido.

Respuesta (CTC): Queridos trabajadores de la refinería, tienen toda la razón en su inquietud y en lo que plantea al respecto la Resolución 17, bien citada en su correo.

El pago de resultados no es directamente proporcional al cumplimiento de los indicadores directivos establecidos sino en correspondencia con el resultado que se alcanza en cada uno de ellos, por lo que ese argumento es un error de interpretación y aplicación de la norma. Para el incumplimiento de cada indicador se establece la penalidad que corresponde y se procede a formar una vez deducida estas y otros montos establecidos como el 9.09 y se distribuye lo que queda del monto de salario formado, o sea, el salario a distribuir. Eso es precisamente pagar en correspondencia.

MTSS: Según establece el artículo SEPTIMO de la Resolución No.17 en las empresas que aplican el perfeccionamiento empresarial los sistemas de pago por rendimiento se aprueban por el Director de la Empresa y para la distribución del salario formado es necesario tener en cuenta el cumplimiento de los indicadores directivos, entre los que se encuentran las utilidades, lo que no significa que estas se cumplan al 100 por ciento.

6- Juan Pérez Díaz (trabajador del MICONS, Cienfuegos): Según establece el artículo 7 de dicha Resolución en el primer párrafo se establece que el pago de salario no tiene límite

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

siempre que no deteriore el gasto de salario por peso del valor agregado bruto. Mi duda es que en nuestro organismo se ha orientado que este indicador de salario valor agregado es solo para los sistema de pago a destajo.

A propósito voy a poner dos ejemplos sobre esto:

- En un trabajo de albañilería los albañiles usan más cemento de lo establecido y sobre cumplen en salario en un 50% por encima, pero el salario valor agrega bruto está deteriorado ya que el gasto de materiales fue superior a lo planificado por tal motivo yo entiendo que no debe de pagarse sobrecumplimiento estando a destajo ya que indicador salario valor agregado está deteriorado.
- En el montaje de cierta estructura se necesita para montarla una grúa pero por cierta situación se usan varias. Los trabajadores cumplen el trabajo en un X % por encima pero el gasto de los equipos no planificados deterioran el salario valor agregado bruto planificado.

Mi pregunta: ¿se le debe pagar sobrecumplimiento o se le afecta el sobrecumplimiento hasta llegar al 100% salario y por estar en un sistema a destajo no se lleva al salario mínimo del país?

Respuesta (CTC): Compañero Juan, el indicador gasto de salario por peso de valor agregado bruto se establece para la empresa y entiéndase para el fondo de salario que se forma y que se distribuye, en dependencia del valor agregado que crea la empresa y no para el sistema de pago. Incluso resulta contradictorio porque los únicos que no se incluyen en ninguna limitante son precisamente los destajistas, que pase lo que pase reciben el salario que sean capaces de formar por el cumplimiento de su norma de trabajo.

Se calcula el valor agregado y se multiplica por el indicador límite planificado, lo que da como resultado el monto de salario formado. De este monto se deducen las posibles penalidades por incumplimiento de alguno de los indicadores directivos, el 9.09 y el monto correspondiente al pago por destajo. El resto es el salario a distribuir y es el que se disminuye hasta que no deteriore el indicador de gasto de salario por peso de valor agregado bruto, antes de distribuir. Este último es el que puede implicar penalizar el salario hasta el límite del salario mínimo, pero para los abarcados por resultados. Aquí recomiendo revisar porque se viola lo establecido y quizás no con el ánimo de topar a los destajistas sino con el de no penalizar al resto, lo que también es una violación de la norma.

MTSS: No es correcto. El indicador gasto de salario por peso de valor agregado bruto planificado constituye un indicador límite que regula el ejercicio de la facultad de vincular el salario a los resultados en el sistema empresarial. Lo que sí establece la norma, es que en el caso en que sea necesario afectar el salario base de cálculo para

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

ajustarse al indicador límite, los trabajadores abarcados en un sistema a destajo no se afectan.

7- Ing. Jorge Cordovés Marrero (Holguín): Compañeros me dirijo a ustedes con el propósito de resolver un enigma que no ha podido darle solución ni la empresa provincial ni la nacional de Tranzmec.

En diciembre de 2013 fue discutido con los trabajadores (Jefes de brigada) de la unidad base Nicaragua TRANZMEC Holguín, el sistema de pago por resultado a destajo colectivo, en el mismo se hace referencia a que debemos esperar quince días para saber el por ciento de cumplimiento de la misma. En ese momento hicimos constar en acta nuestra inconformidad ya que los lineamientos del VI Congreso del PCC abogan sobre los planes de producción y que cada obrero al final de la jornada de trabajo domine el cumplimiento de la misma. En otros centros de la empresa AZCUBA trabajan con ese mismo sistema de pago pero los cálculos se realizan diario al término de la jornada de trabajo, lo que trae como resultado que si existe una penalización sea única de ese día y no de una quincena como ocurre en nuestro caso.

Respuesta (CTC): Ingeniero, aunque es breve su inquietud, trataremos de responder la totalidad de los aspectos que recoge.

Primero, el destajo es el sistema de pago donde se condiciona la formación del salario al cumplimiento de una norma que no requiere de tanto cálculo. El resto de los resultados sí requiere de algo más de tiempo, porque depende del grado de cumplimiento de los indicadores directivos, el valor agregado creado, etc., pero el destajo no, excepto cuando por las bondades de la 17 puedan estar además abarcados por resultados y requiera entonces de los requisitos anteriores, para saber si se le adiciona salario a devengar por este otro concepto.

Aunque no todas las empresas realizan el balance de su gestión económica de igual forma o similar eficacia, sería bueno verificar por qué la definición de 15 días. ¿Son los que realmente se requieren o están incapacitados de hacerlo en menos tiempo? Me pareció interpretar que son UEB y no empresa, lo cual trae mayor demora, porque una vez cerrado el balance se eleva, se realizan los cálculos a nivel de empresa y se espera entonces por el retorno de estos. En fin, es incorrecto fijar un tiempo donde los mismos trabajadores abarcados pueden saber el salario formado por el cumplimiento de las normas de trabajo, en tanto la distribución corresponde a su instancia y no a la empresa.

Válido aclarar además si ese tiempo es algo decidido en la empresa a partir de sus propias limitaciones, terminando por pagar los que verdaderamente crean los bienes productivos o de servicios.

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

8- Luis Alberto Gutiérrez Cejas (operador de tractor pala, Empresa de Comunes, Municipio de Placetas): Hace alrededor de un año se creó un sistema de pago en la recogida de desechos sólidos, en ese sistema me incorporaron a recoger mecánicamente para llenar las carretas de dichos desechos sólidos, todos mis compañeros de trabajo incorporados a dicho sistema cobran por el mismo menos yo.

Me he dirigido a la Directora Municipal de Comunes de Placetas, ella refiere que yo tengo razón, pero la tasa por la que yo debo cobrar no aparece. También fui a la CTC municipal en el mes de enero a plantear mi problema, estamos terminando mayo y nadie ha venido a darme respuesta de mi situación.

Me dirigí a ver al subdirector director de Recursos Humanos de la provincia, el refiere lo mismo que la directora municipal, que no aparece la tasa por donde deben pagarme. Llevo un año sin cobrar lo que me pertenece, cobrando mi salario básico.

Respuesta (CTC): Estimado Luis Alberto, las tasas para abarcar a trabajadores a destajo se calculan o se elaboran normas para medir su rendimiento, por tanto no entendemos por qué es tan difícil en su caso, mucho más cuando comenta que ha visitado a especialistas. Además existen diferentes modalidades de destajo como el colectivo y el indirecto que pudieran analizarse si se ajustan a su caso y entonces estaría sujeto al resultado de una norma colectiva.

Finalmente no sabemos por qué aun cuando el argumento ha sido no poder abarcarlo a destajo, no lo han abarcado al resultado de la empresa donde pueden incluirse a todos aquellos que no son destajistas, incluyendo el personal de las áreas de regulación y control, donde en ningún caso cobraría el salario base de cálculo, a menos que el resultado de la empresa lo imponga, pero no sería solo para usted sino para todos los abarcados bajo esta forma de pago.

9- Alicia: A raíz de la puesta en vigor de la Resolución No. 17, busqué información en el MTSS dónde me proporcionaron este conjunto de preguntas y respuestas al respecto.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿A partir de qué fecha se firman los reglamentos?	Según la Resolución, a partir del 1/5/14. No obstante, se emitirán indicaciones al respecto por la Dirección del Ministerio, ya que debemos tener un tiempo mínimo para diseñar los sistemas. No obstante el MTSS sugiere inmediatez para su aplicación. En el caso de las empresas integradas al Grupo de la Informática y las Comunicaciones, que aún no

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

	están en operaciones, emitiremos las indicaciones que correspondan para la aprobación de los reglamentos.
¿Empresas Mixtas?	No son sujeto de la Resolución 17/14. Se rigen por la Resolución No. 16/20/14
¿Se incluyen todos los trabajadores?	Sí, todos los trabajadores, incluyendo los que cumplen el Servicios Social
¿Se paga hasta que no se deteriore el GS/VAB? ¿Mes o acumulado?	Acumulado. Se debe tener en cuenta, en el proceso de elaboración del plan de la economía, el comportamiento de los indicadores de empleo, que posteriormente tributarán a la aprobación del indicador directivo, el GS/VAB.
¿Qué se considera como salario mínimo del país?	\$225.00 pesos mensuales establecido en la escala salarial del País
¿Qué se considera en el salario base de cálculo aprobado?	El que se defina por la entidad, se puede mantener igual o adicional el resto de los pagos adicionales.
¿Se pueden modificar los sistemas de pagos?	Cuando cambien las condiciones técnicas organizativas y económicas.
En la Resolución no se detallan los SPR	En la Resolución no se tipifican los sistemas de pagos por resultado, no se considera necesario.
¿Unidades Presupuestadas?	En las U. P. No se aplica el pago por rendimiento; por tanto se mantienen los sistemas aprobados del año 2013 en el proceso de aprobación de los sistemas para el año 2014.

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

¿Cómo se les paga a las Oficinas Centrales de las OSDE?	Por los resultados finales a nivel de OSDE, teniendo en cuenta el cumplimiento de los indicadores directivos a nivel de OSDE aprobados en las indicaciones metodológicas del plan 2014(Encargo Estatal, Ventas Netas Totales, Ventas por Exportación, Utilidad del Periodo, Aporte en CUC y niveles de actividad definidos por Rama).
¿Cómo se contabilizan los sistemas de pago por resultado?	El pago del \$ por resultado (y el resto de las formas de pago), tiene que quedar contabilizado dentro del mes de análisis, ya que al cierre del año no se puede transferir el gasto para el próximo año. Debe realizarse un pre-cierre del balance contable, calcularse el sistema de pago, y se podrá contabilizar hasta que no se deterioren los indicadores, incluyéndose en GS/VAB. Posteriormente, se realiza el cierre contable.
¿Si el miembro del Consejo de Dirección es nuevo, se le suspende la aplicación del sistema de pago?	No., ya que se le suspende el sistema de pago, solo a los miembros de CD <u>responsables</u> y otros trabajadores implicados en las deficiencias detectadas.
¿La entidad debe aplicar sistemas de pagos?	Si, como vía para el incremento de la eficiencia.
¿Cambia la conceptualización de las formas de pagos?	Si, en la resolución No. 9 por los resultados y a tiempo. En la resolución No. 17 por rendimiento y a tiempo. Los sistemas de pago a Destajo mantienen su conceptualización.
¿Indicadores Directivos a utilizar?	En el diseño del SPR se tienen en cuenta, el cumplimiento de todos los Ind. Directivos aprobados en el plan de la economía, que tributan al resultado final obtenido por la organización a saber (Encargo Estatal, Ventas

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

	Netas Totales, Ventas para la Exportación, Utilidad del Periodo, Aporte por el Rendimiento de la Inversión Estatal, Aporte en CUC y Rotación de Trabajo). A los efectos de la penalización por el incumplimiento de los ID, se debe asignar un peso específico a cada uno de ellos y se elimina el concepto de indicador Formador y Condicionante.
¿Los trabajadores pueden estar comprendidos de manera simultáneas en más de una forma de pago por rendimiento?	Solo en destajo y por rendimiento. A los trabajadores abarcados a destajo, teniendo en cuenta los resultados finales de la empresa, se pueden beneficiar con una parte del pago por resultados.
¿Quién otorga el CPL de los Directores de Empresas?	El CPL de los Directores de empresa integrados a un OSDE lo aprueba el Presidente del PSDE. El CPL del Presidente del OSDE lo debe aprobar el Ministro o quien éste designe.
¿Se puede diseñar un sistema de pago que abarque a todos los trabajadores vinculados al resultado final?	Si, ya que no existe diferenciación entre trabajadores directos e indirectos, y el monto a distribuir se financia con el ahorro del gasto de salario por VAB (Nuevo Valor Creado)
¿Resolución no. 56/13 del MTSS?	Derogada por la Resolución No. 17/14. Autorizaba que las entidades del MINAG aplicaran las directivas del Plan 2014 relacionadas con los sistemas de pagos.

No son tan aclaratorias, pero creo que deberían orientar más a las Empresas para divulgarlas, porque todos no interpretamos de igual forma la legislación. Pienso que la Dirección de Salario del MTSS debe tomar cartas en el asunto; diariamente surgen situaciones relacionadas con esto en las Empresas porque es dinero que se está pagando, ya que la Resolución N.17 no es todo lo explícita que debiera. No se tiene el concepto de la aplicación del salario mínimo, hay empresas que a todos los trabajadores se les paga el salario mínimo y no es posible que esto ocurra y tienen que ser los trabajadores los que se quejen.

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

Respuesta (CTC): Estimada Alicia, coincidimos totalmente cuando plantea que se necesita de una mayor preparación para todos los organismos implicados, por cuanto, además de ser una norma jurídica de nueva entrada en vigor, de la que todos tenemos que aprender, la preparación impartida por los diferentes organismos no llega a todos, sin contar que es una resolución muy abierta y deja muchas cosas a la interpretación.

Con el objetivo de esclarecer muchos temas no definidos en la norma se desarrolló un recorrido por todas las provincias del país, en el que participaron especialistas de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Finanzas y Precios y la CTC. Estos explicaron muchos de los asuntos relacionados con el cómo hacer las cosas en la práctica con la aplicación de la Resolución 17, el cálculo del valor agregado, el salario formado, el salario a distribuir etc. No lo considero suficiente pero sí muy positivo para un primer momento.

El penalizar con salario mínimo a todo un colectivo puede ser posible solo si ese colectivo trabaja con pérdidas o con muy bajos niveles de eficiencia, al punto de que no sea capaz de generar valor agregado suficiente ni para formar el salario base de cálculo de sus trabajadores a partir del indicador límite establecido.

Sucede que en muchos casos hemos apreciado desconocimiento, facilismo y hasta imposiciones, contrario a lo establecido de hasta 225.00 y no 225.00. No se penaliza ni de forma automática, ni masivamente, sino en correspondencia con el resultado.

Con relación al conjunto de preguntas y respuestas que recibió en la Dirección Provincial de Trabajo le comentamos: Se aprobaron esta vez en Mayo por la entrada en vigor de la norma en Abril, pero son aprobados cada año, simultáneamente con la aprobación del plan de la economía.

Son correctas las respuestas con relación al tratamiento salarial en las Empresas Mixtas, en que engloba a todos los trabajadores incluidos los adiestrados, en la necesidad de utilizar el valor agregado acumulado para el cálculo del salario creado y a distribuir, cuál es el salario mínimo del país, la determinación del salario base de cálculo a decisión de cada entidad y las causas que condicionan la modificación de los sistemas de pago una vez aprobados.

Es cierto que no norma ni tipifica los sistemas de pago, pero sí establece los parámetros que no pueden faltar en el diseño de estos, lo que consideren adicionalmente necesario se llevan al Convenio Colectivo.

Las Unidades presupuestadas no están incluidas en la aplicación de sistemas de pago a rendimiento.

La resolución en el artículo DECIMOTERCERO recoge:

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

En las unidades presupuestadas, en las que al poner en vigor la presente resolución se aplican 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, son únicamente aquellas con tratamiento especial.

Son igualmente correctas las respuestas con relación al CPL para los OSDE, la contabilización y los nuevos miembros de los Consejos de Dirección u otros no responsabilizados con el resultado

No sabemos exactamente cuándo pregunta si la entidad tiene que aplicar sistemas de pago se refiere a empresarial o presupuestada.

La resolución establece en el artículo 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, lo cual no prohíbe la posibilidad de que por determinada situación se pueda pagar a tiempo, solo que esto puede equivaler a pago sin respaldo productivo, o sea, tiene que ser temporal y limitado.

Las formas de pago siguen siendo dos: anteriormente, a tiempo y por resultados, y hoy a tiempo y por rendimiento. Una de las formas a rendimiento es a tiempo además de los destajos que se conceptualizan de igual forma. Lo más importante es que por resultados anteriormente se podía pagar sin respaldo productivo y hoy por rendimiento no debe ocurrir.

Son correctas también las respuestas sobre los indicadores directivos del plan de la economía, los que deben estar incorporados en el diseño de los sistemas a aplicar y si se puede estar abarcado a dos formas lo que no a destajo y rendimiento, sino a destajo y por resultados, ambas formas son a rendimiento. El resto de las respuestas vinculadas al CPL para un director, la posibilidad de que todos estén abarcados por resultados y la derogación de la Resolución 56, son correctas.

MTSS: Se han realizado por el MTSS diversas acciones de capacitación sobre la Resolución No. 17 tales como seminarios, videoconferencias, y recorridos por todo el país, además de las aclaraciones puntuales a organizaciones que se han dirigido a nosotros, pero no se ha emitido ningún documento aclaratorio.

Por la correcta aplicación de lo que establece la Resolución No.17 debemos velar todos, cada uno cumpliendo con lo que le corresponde.

Respecto a lo que plantea sobre el salario mínimo, es un error que se ha cometido por algunas empresas sobre lo cual le aclaro que no se trata de ir automáticamente a pagar el salario mínimo (225.00 pesos) en caso de que corresponda la afectación del salario

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

base de cálculo sino que se trata de corregir el posible deterioro del gasto de salario por peso de VAB planificado, lo que tiene como protección hasta ese límite aun cuando la empresa no haya creado ese salario.

(Las preguntas relacionadas con la inversión extranjera han sido abordadas en los diferentes medios, a raíz de la promulgación de la Resolución No.42 del 2014 del MTSS, que fijó el coeficiente a tener en cuenta para el pago de los salarios de los trabajadores de estas entidades.)

10- Andrés: Hace un mes que se ha vencido el plazo para determinar y publicar el coeficiente de pago salarial a los empleados de las empresas vigentes en el país a la fecha y hasta este momento, no se ha definido ni publicado en Gaceta Oficial el famoso “coeficiente” de pago salarial.

11- Xiomara Hidalgo: Quisiera saber, por qué hasta el día de hoy, el MTSS, no ha aprobado el coeficiente para el pago de salario a los trabajadores que laboran en las Empresas Mixta, según lo establece la Ley de Inversión Extranjera.

12- Alejandro: Quiero comentar la gran preocupación, desánimo, indignación, falta de confianza, entre otras cosas, que existe entre los trabajadores de las empresas mixtas. Hoy (3 de noviembre) no se sabe nada acerca del salario que será devengado por estos, no se ha publicado el coeficiente o tasa de cambio por el cual se conformará este salario. La nueva ley 118 de la inversión extranjera se puso en vigor el 29 de Julio del presente año, lo ratifica nuestro ministro en la inauguración de la feria, y resulta que ya han pasado cuatro meses y la parte más sensible de esta ley, para los trabajadores, que es precisamente el salario, no se ha puesto en vigor, pero resulta más dañino a nuestro sistema de empresas mixtas, el hecho de la incertidumbre o falta de información que hay al respecto, no es sabido si depende del comité ejecutivo, del MTSS o de quien.

Al salir la ley y ponerse en vigor, las personas esperan que sea cumplida, que confianza es inspirada al pueblo el hecho de que no sea cumplida esta ley, específicamente el salario. Lo logrado hasta ahora es solamente el desánimo entre los trabajadores, falta de motivación, y no vale la pena enumerar cuantas cosas más. Pido a los responsables de esto, ya sea el comité ejecutivo de ministros o el MTSS, que publiquen el coeficiente, que se comience a pagar a los trabajadores como es debido.

Otro agente detonante de esta situación crítica es precisamente el coeficiente, para el Mariel, Zona especial de desarrollo, pusieron 10. Una diferencia extremadamente grande con respecto a las demás empresas mixtas, sería un atentado muy grande contra la productividad, motivación y forma de trabajar en estas empresas. Todo el mundo se fija en que si el salario que será devengado es mucho o lo que sea, nadie se fija en la otra parte de la historia, me refiero al trabajo, sacrificio y compromiso que

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

existe en estas empresas para echar para adelante este país, no lo saben y tampoco lo sabrán que el compromiso y la disponibilidad es 24x24 los 365 días del año.

PD: Una violación vigente y flagrante es el hecho de que estos cuatro meses de que no se está aplicando el Nuevo salario a los trabajadores de las empresas mixtas, se está aplicando una ley derogada para el pago de los mismos. Recuerden que nuestro pueblo sabe leer y sabe de leyes.

Respuesta CTC: Alejandro, es cierto que hubo cierta demora con la aprobación del coeficiente de compensación salarial para las Empresas Mixtas, tema hoy resuelto. La Zona Especial de Desarrollo del Mariel, como se explicó, tiene un tratamiento especial por diversas razones y es por ello que tiene un coeficiente de compensación diferente, que es cierto que a esos trabajadores los beneficia más, pero no porque deja de otorgar al resto lo establecido, algo que hasta ahora, no se pagaba.

13- Acosta: Saludos a todos, coincido plenamente con lo planteado por mi compañero Alfredo y los otros compañeros, lo que hace mucha falta es que se dé una respuesta contundente y oportuna para que se sepa en qué parte se encuentra el proceso de aprobación del "coeficiente" y de que se apruebe lo antes posible, para que se ponga en marcha sin mucha tardanza. Recuerden que los más perjudicados son los trabajadores que día a día dan su aporte con su sudor y sacrificio. Recuerden se debe cumplir con los deberes pero también con los derechos de los trabajadores a devengar su salario en tiempo y forma. Una quinta pregunta: ¿Sé devengará lo que se ha dejado de pagar hasta ahora?

Respuesta (CTC): Acosta, igualmente le respondo, confianza en que la demora estuvo fundamentada en causas muy específicas que en nada afectan hoy, que ya es un tema resuelto.

14- Andrés Ocampo: No se es consecuente con lo que se define en la ley y toda la legislación complementaria. Hoy ya está en plena vigencia la ley de inversión extranjera (Ley 118) pero en materia laboral y salarial seguimos operando por las ya derogadas Ley 77 y Resolución 23 del MTSS.

La ley fue aprobada hace 7 meses(29-04-2014), entro en vigor el 28/06/2014, con ella entró en vigor toda la Legislación Complementaria, incluida la Resolución 16/2014 del MTSS, Reglamento sobre el Régimen Laboral en la Inversión Extranjera, la cual establece todos los elementos en materia laboral. Específicamente el Capítulo IV: Remuneración por el Trabajo, artículo 13 plantea: Para el pago del salario a los trabajadores por la entidad empleadora se tiene en cuenta: a) La complejidad, condiciones de trabajo y requisitos adicionales de los cargos que desempeñan; b) Las formas de pago por rendimiento que se apliquen en dependencia del trabajo aportado, la eficiencia y al

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

valor agregado bruto que la empresa genere, y c) El coeficiente que se fije y las cuantías que se cobran por el suministro de la fuerza de trabajo.

Y en sus Disposiciones Transitorias se plantea:

PRIMERA: Este reglamento es de aplicación en las inversiones extranjeras existentes y en operaciones a la fecha de su entrada en vigor, en lo que a cada una corresponda, las que tienen 90 días a partir de la misma para que se adecuen a estas disposiciones.

Con un análisis sencillo es fácil darse cuenta que el plazo para definir estos temas salariales en las empresas mixtas vigentes en el país a la entrada en vigor de la ley, venció el 28 de septiembre y hoy, ha pasado un mes sin que hasta el momento se conozca nada al respecto.

En el Concepto de Revolución nuestro Comandante en Jefe planteó: “Revolución es.... cambiar todo lo que deba ser cambiado.....” La ley 118 Ley de Inversión Extranjera es precisamente eso, un cambio, en aras de hacer avanzar nuestra revolución utilizando la Inversión Extranjera como un apoyo en sectores clave, pero esto no podrá lograrse con recursos humanos desmotivados”.

Como bien plantea el autor de escrito, los términos han vencido hace 1 mes sin que se dé una respuesta por los organismos responsables de esto (el MTSS y según respuesta recibida de la oficina de la Viceministra del MTSS, este coeficiente lo fija el Comité ejecutivo del Consejo de Ministros, CECM). El que suscribe también participó en la Mesa Redonda y en el Foro Debate y créanme, las respuestas que fueron dadas en ese momento no convencieron pero indicaron la ruta a seguir y esperamos confiados a que en el plazo establecido (90 días posteriores a la entrada en vigor de la ley 118) se publicara el coeficiente y la agencia empleadora nos informara sobre el nuevo salario, lamentablemente no fue así y siguen pasando días, semanas, meses, sin que se dé una respuesta, la incertidumbre aumenta y el descontento en la masa trabajadora aumenta de manera exponencial día a día.

15- Lázaro: ¿Cómo vamos a lograr que los extranjeros inviertan, si nosotros internamente no cumplimos con la ley? ¿Qué está haciendo la CTC para hacer que el gobierno les responda a los trabajadores que están en las empresas mixtas?

Nosotros queremos transmitir confianza a los inversionistas extranjeros para que venga a invertir, pero por otra parte no somos consecuentes con lo que establecemos en los requisitos legales, con esos truenos es difícil lograr los objetivos.

Respuesta (CTC): Considero que Cuba tiene muchas ventajas para estimular la inversión extranjera incluida la nueva ley puesta en vigor y nada que ver con la demora en el coeficiente de compensación ya aprobado.

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

16- Onel Peña: Hoy hay empresas donde los trabajadores comienzan a sentirse decepcionados, ya que no ven retribuido su esfuerzo en empresas que generan utilidades históricamente, ahora, a partir de este atraso en la publicación del famoso coeficiente me puedo hacer una pregunta. ¿Existirá el pago retroactivo de salario?

Respuesta (CTC): Como al resto de los compañeros le digo que ya es un tema solucionado, pero sí, efectivamente será con carácter retroactivo desde Octubre de 2014.

17- Roberto Pun: Consideraciones de la aplicación de la Ley 17 en una empresa de Ingeniería y proyectos:

- 1- La aplicación de esta ley en empresas como (Ingeniería y proyecto) la nuestra que no tienen garantizado una estabilidad de mercado trae como consecuencia la desestimulación de la mano de obra productiva que ve afectado su salario al incumplir los planes de producción por no tener mercado.
- 2- La penalización sobre el salario por incumplimientos de los planes productivos es algo contradictorio. Se hace un contrato con el trabajador por trabajar el mes entero. Por esa razón se le debe pagar un monto fijo.
- 3- En el trabajo de proyectos donde existe un grupo multidisciplinario de personas, los últimos en entrar a trabajar (según cronograma) pueden ver afectado su plan por cualquier incidencia en la cadena productiva no imputables a ellos, sin embargo, al no cumplir su plan, no se estimula y se penaliza el salario del trabajador.
- 4- Un trabajador puede incumplir su plan de producción, pero está aportando a la empresa en alguna cuantía, está aportando para formar valores para el salario y la estimulación del resto de los trabajadores incluyendo los no productivos y sin embargo es penalizado (¿estamos trabajando para los no productivos?).
- 5- La empresa no tiene la estructura adecuada para implantar la ley 17. Con la estructura actual y la implantación de la Ley se corrompe el trabajo en equipo que debe existir en un proyecto, se favorece el individualismo y la falta de cooperación, se convierte entonces en una lucha en pro del “produccionismo” que atenta contra la calidad de los trabajos (quiero cumplir el plan de mi departamento y no me interesa el plan de otros). Esto no favorece a los proyectos ni a su calidad. Una mejor estructura sería la implementación de la 17 por proyectos.
- 6- ¿Cómo se entiende que un trabajador (productivo) que no cumple su plan aunque trabaja de forma rigurosa e intensiva en el mes sea penalizado mientras un trabajador no productivo se sobre estimule?

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

- 7- Este mes de Septiembre el pago adicional per cápita de los trabajadores productivos estaba en 96 pesos aproximadamente sin embargo para los no productivos el pago adicional fue de 222 pesos. Evidentemente algo anda mal.

Creo que la Ley 17 sería muy provechosa para mejorar la productividad, impulsar la economía pero requiere un estudio profundo dentro del contexto de cada empresa,...

Respuesta (MTSS): Muchos de estos temas ya se abordaron antes. Solo agregar que el sistema se diseña en cada lugar en correspondencia con las características de la producción y los servicios y las posibilidades de su control. No hay fórmulas únicas solo reglas que determinan los límites para el ejercicio de la facultad.

18- Felipa Báez (Fábrica Manuel Fajardo de Manzanillo, del Zeti): Aquí es un suicidio para los trabajadores la implantación del nuevo sistema de pagos y nadie se da cuenta ¿por qué es un suicidio? Pues el sistema de mantenimiento no es objetivo (no sirve), se trabaja para reparar lo que se rompe, ya no existe el MPP, el sistema de normalización y control de la calidad no funciona es formalidad nada más.... se gana más sin ser un poco más eficientes y los trabajadores parece que no se dan cuenta.

Respuesta (MTSS): Justamente uno de entre los objetivos de la aplicación de los sistemas de pago por rendimiento se encuentra el incremento de la productividad del trabajo. Es válido lo dicho antes respecto al diseño en cada lugar y para cada actividad.

19- Juan Carlos Aguirre Olivares: Por favor quisiera me aclaran si la RESOLUCION No.997/1981, sigue vigente con la entrada en vigor del nuevo código de trabajo, pues tal parece que esa resolución sale con carácter casi provisional, y hasta la fecha se ha mantenido vigente, si se compara los salarios que se establecen en dicha resolución, ya ni tan siquiera son los que están vigente, en la nueva escala aprobada.

Respuesta (MTSS): La Resolución No 997/81, continúa vigente, adecuándola a las condiciones actuales.

20- Odalys: la resolución 17 no actúa por sí sola, actúa con un conjunto de trabas administrativas en los planes previstos ACTUALES , el 2014 se exige estimar un cierre igual periodo cierre 2012 no entiendo el por qué y ahora el Plan que se proyecta 2015 se exige proyección según estimado cierre 2014 que este a su vez es el de exigencia 2012, ...?, eso es lo que exigen , entonces las empresa eficientes , no verán más beneficios?,... la planificación en Cuba aún mantiene, una incongruencia en los análisis que se hacen...

Respuesta (MTSS): Las indicaciones para la planificación parten de que la economía crezca, en tal sentido no es posible aceptar un plan que esté sobre la base de crecer más el salario que la productividad, hay que crear la riqueza que se repartirá.

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

21- Odalis Fernández de los Santos: alguien me puede explicar dónde está escrito que el organismo central, los ministerios imponen a cumplir una relación de gastos de salarios/vab igual al año anterior, teniendo la empresa utilidades, productividad, cumplir con los indicadores directivos del estado, no encuentro en ningún artículo de la Resolución 17 del MTSS que diga que se haga esto.

Respuesta (MTSS): El gasto de salario por peso de valor agregado bruto se planifica dentro de la categoría empleo y salario cumpliendo la Metodología para la elaboración del plan de la economía, en la que se establece que la productividad del trabajo como regla debe crecer más que el salario medio respecto al año anterior.

22- Lesvia Calderón Herrera: Creo que este tema a veces se enreda demasiado con una serie de términos económicos que están bien lejos del trabajador y que el poco puede hacer para transformarlos.

Respuesta (MTSS): Es cierto que el sistema está diseñado sobre términos económicos, pero consideramos que sí se le explica al trabajador, se puede lograr que entienda, en tal sentido se pudiera explicar que los gastos deben ser financiados con los ingresos y que no se puede repartir lo que no existe.

23- Reinier Alonso: ¿Todavía ustedes creen que sea lógico y humano, que un ingeniero en Cuba tenga un salario de 470 CUP?

Respuesta (MTSS): La política salarial está aprobada y en fase de implementación, según las prioridades que el gobierno decida y de acuerdo a las posibilidades económicas del país, y para su elaboración se tuvo en cuenta entre otros factores la canasta mínima de bienes y servicios.

24- Yosvanys: Como ya todos han dicho me parece interesante este tema creo que ya es hora de que el tema salario mejore en todos los sectores ya sea Unidad Presupuestada o Empresa me parece muy bien que se tenga en cuenta la opinión de los trabajadores.

Respuesta (CTC): Yosvanys, coincidimos contigo en que este es un tema vital para los trabajadores y la economía, lo demuestra el hecho de ser el más recurrente en los últimos procesos políticos con los trabajadores. Igual percepción del asunto tiene la dirección del país y aunque no existen las condiciones para una reforma salarial, se han ido buscando alternativas, como recogen los Lineamientos de la Política Económica y Social del país, tanto para el sector empresarial como para el presupuestado, por cuanto el salario tiene que constituirse en el principal estímulo al trabajo. Finalmente como ratificara recientemente el General de Ejército Raúl Castro Ruz, las principales decisiones a adoptar por la dirección de la Revolución, seguirán siendo siempre, consultadas con los trabajadores.

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

25- Octavio: Me parece que el salario de los que se subordinan al Gobierno no se corresponde por ejemplo un auditor B asistente Interno de Educación que se subordina a la UCAI-CAP el salario es de 380.00 CUP con ese salario alcanza ni para lo básico hay que hacer algo al respecto o nos vamos a quedar sin auditores

Respuesta (CTC): Octavio, tienes razón con tu planteamiento referente a la diferencia de salario entre una empresa de subordinación nacional y otra local, de hecho en esta última se reportan los salarios más bajos del país. La diferencia se hizo notable como consecuencia de la categoría, alcance, niveles de aporte, complejidad y otros elementos. Actualmente se desarrolla un proceso que revierte paulatinamente lo anterior, con la constitución de los Grupos Empresariales y OSDE como ocurre en Mayabeque y Artemisa para luego hacerlo extensivo de manera progresiva, al tiempo que la nueva resolución se acerca más al pago con apego al resultado. Usted tiene resultados y tendrá mayor ingreso, lo que provoca que encontremos indistintamente salarios altos y bajos en ambas subordinaciones, si bien es cierto que el salario base de cálculo puede decidir a favor de una u otra.

26- Clarita: El problema no es de los sistemas de pagos, se requiere una reforma integral del sistema salarial, lo cual no implica su aplicación generalizada sino de acuerdo a las posibilidades económicas y a la priorización de los diferentes sectores... Los problemas presentados en las Empresas son, fundamentalmente, porque no tienen toda la orientación o, como el caso de nosotros, que el organismo superior da sus orientaciones y estas deben cumplirse con independencia de la no conformidad por parte de aquellos que tienen otra interpretación sobre la Disposición Séptima de dicha resolución.

Respuesta (CTC): Clarita, no tengas dudas algunas con el artículo séptimo de la Resolución 17, el salario a pagar por resultados no tiene límites para ninguna de las modalidades de sistemas de pago, ya sea a destajo o por resultados, el resto son problemas de interpretación de la norma. El gasto de salario por peso de valor agregado bruto es un indicador de gestión empresarial que define el monto de salario creado y a distribuir en dependencia de los resultados de la empresa, pero mientras más valor agregado se genere, mayor salario se distribuye sin límite alguno en la distribución.

Respuesta (MTSS): La política salarial integral a la que se refiere está aprobada y se irá implementando por decisión del gobierno, de acuerdo a las posibilidades económicas del país, en el orden de prioridad que se defina, como usted bien señala, el incremento del sector salud realizado el pasado año es un ejemplo de ello.

Co relación a la política aprobada para el sistema empresarial se han realizado varias acciones de capacitación, dirigidas a los OSDE, OACE y CAP desde la puesta en vigor de la Resolución No.17 y continúan efectuándose, con el objetivo de esclarecer todas las

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

dudas que se mantienen en su aplicación, por lo que los facultados para aprobar los sistemas de pago deben estar en condiciones de continuar preparando a las empresas.

27- Lázaro González Rodríguez: Felicito a Trabajadores por la iniciativa, pero el problema no es de los sistemas de pagos, se requiere una reforma integral del sistema salarial, lo cual no implica su aplicación generalizada sino de acuerdo a las posibilidades económicas y a la priorización de los diferentes sectores. La Resolución 17 ha inventado el sistema de pago por resultados de donde sería bueno que alguien de los niveles superiores dijera en que otro país del mundo existe este tipo de sistema.

Con una escala supuestamente única que no refleja los grados de complejidad, con tarifas extraordinariamente bajas, con calificadores desactualizados, con pagos a destajos con normas obsoletas (hace años que no se preparan normadores, ni organizadores del trabajo), en fin con el caos que tenemos en los salarios los sistemas de pagos no resuelven, ni resolverán la situación actual. A esto hay que agregarle la obligación del estado de regular los precios, estos no pueden estar sujetos a la especulación y aún mercado que por sus características difieren de los mercados tradicionales capitalistas y aún en estos muchos países regulan los precios. En Cuba antes del triunfo de la Revolución había regulación de precios en un grupo de artículos. La situación es compleja, pero con 225 pesos no se puede vivir, por lo menos los que tenemos que adquirir los productos en los mercados.

Respuesta (CTC): Compañero Lázaro González, tiene toda la razón al decir que el problema no está en los sistemas de pago y que lo ideal sería una reforma salarial general. En el primer caso todo depende de los resultados que se alcancen, ya que la actual 17, si bien no responde a todo lo que queremos, no genera por sí misma pago de salario sin respaldo productivo como si provocaba la anterior Resolución 9, sobre la que también había criterios.

Sucede que la Resolución 17 no es un ente único, ni tiene como objetivos la solución de los problemas generales con que opera la economía, es parte de todo un paquete de normas jurídicas encaminadas a recapitalizar las empresas y dotarlas de mayor autonomía, para de conjunto ir desatando las reservas productivas y con ello elevar el salario. Usted es un gran conocedor en la materia y debe saber lo que significaría una reforma salarial con los niveles productivos que hoy tiene nuestro sistema empresarial, por eso las soluciones o alternativas son parciales y no totales, tanto para el sistema empresarial como para el presupuestado.

Es verdad que nuestras formas de pago no existen en ningún lugar del mundo, la economía cubana también ha tenido que resistir y comenzar a avanzar en condiciones igualmente únicas en el mundo.

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

Hacia un futuro, la escala salarial tiende solamente a quedar como referencia para la distribución del salario y la llamada parte móvil del salario será la que se constituya en el ingreso principal a percibir. Tiene toda la razón al afirmar que 225.00 pesos de salario no resuelve el problema, por la pérdida de poder adquisitivo experimentada por nuestro salario, pero esto ocurrirá solamente en aquellas empresas que operen con muy bajos niveles de eficiencia, lo que ya hoy es minoría, incluyendo algunos casos por mala aplicación de la norma.

Es sabia además su aseveración de avanzar en el cálculo y actualización de las normas vigentes así como en la organización del trabajo, requisitos importantes para la óptima utilización de los recursos laborales, la elevación de la tan necesaria eficiencia empresarial y la remuneración correspondiente a ese resultado.

Respuesta (MTSS): Todas las empresas tienen que generar valor agregado, es un principio de su funcionamiento el autofinanciamiento de sus gastos, y la generación de utilidades. La magnitud del valor agregado que generan por supuesto está relacionada con su objeto social. La Resolución No.17 establece como se implementa la facultad otorgada al sistema empresarial respecto al salario de sus trabajadores, el que tiene que generar con una parte del nuevo valor creado y el gasto de salario por peso de valor agregado bruto fija los límites para ejercer esta facultad garantizando que el salario esté respaldado en la creación de bienes y servicios.

28- Manuel: Desde el punto de vista Numérico de Fría Eficiencia, para sectores estratégicos para el país, que tienen la función de contribuir al Ahorro de Importaciones por búsqueda de mejores precios, la buena gestión va en contra de los planes empresariales, pues toda disminución de precios implica disminución de ingresos, productividad y valor agregado, pues no es OBJETIVO PARA EL PAIS que ENCAREZCAN.

Respuesta (CTC): Manuel: Tu preocupación ha sido planteada por nosotros al MTSS conjuntamente con el caso de la Unión Eléctrica, por ser similar el objetivo de ahorrar en lugar de cumplir con un plan que no beneficia al país. Parece mejor salarialmente cumplir el plan que buscar beneficios a la economía.

Hasta hoy no hemos recibido una solución al tema. Si le puedo informar que en el caso de la UNE se concertó un encuentro con la presencia de ambos Ministros, y en el cual participamos. Allí se buscó y halló la mejor variante de aplicación. Corresponde a ustedes como empresa y a su organismo, ayudar a buscar y proponer una variante que no los perjudique salarialmente y al mismo tiempo no sea desfavorable para el país.

29- Noelia Chaves Castañeda (Coraza): ¿Por qué si todos los cuerpos de seguridad realizan las mismas funciones, reciben deferencias de salario?

Respuesta (CTC): Noelia, lo que usted plantea ocurre porque el servicio de las empresas de seguridad es el mismo pero los resultados no y el salario a percibir está en

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

dependencia del resultado de cada empresa. Al respecto la Resolución 17 establece en su artículo 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.

Respuesta (MTSS): Las diferencias de salario están dadas por los sectores a los que pertenecen. Los cargos de los cuerpos de seguridad, tienen igual salario escala asociado a la complejidad del trabajo, pero en determinados sectores de la economía, por la importancia estratégica, se han autorizado pagos adicionales que establecen diferencias, igual que los pagos por rendimiento pueden marcar estas diferencias.

30- Roberto Pérez Díaz: El pago por resultado único en el mundo deja en manos de los trabajadores la creación del valor agregado cuando este depende además de su trabajo, de factores que no tienen nada que ver con su actuación. Por otra parte si el plan está bien fundamentado los sobrecumplimientos estarán entre el 10 y el 15%, pero además, el próximo año ¿cómo queda el salario de los trabajadores?

Respuestas (MTSS): La Empresa en su gestión económica posee reservas, debe identificar capacidades productivas y otros servicios que contribuyen al incremento sostenido de su eficiencia, en particular al valor agregado-bruto en cada período; es decir, crecer los niveles de actividad y disminuir gastos, como consecuencia crear un mayor fondo de salario a los trabajadores, garantizando la adecuada correspondencia entre el incremento de la productividad de trabajo y el salario medio.

31- Odalis Fernández de los Santos: Las empresas que se han mantenido con ascenso de la productividad, utilidades, VAB y disminución de sus costos, no han podido pagar salarios con mayor beneficio a los trabajadores. Y todo por consecuencia de poner UN LIMITE administrativo comparar con años anteriores, donde la realidad objetiva del país no es igual en cada año.

¿Quién me puede explicar esto? La empresa a la que pertenezco Prácticos de Cuba en Perfeccionamiento Empresarial desde hace 14 años con indicadores e eficiencia en ascenso se encuentra con esta disyuntiva, y los trabajadores no entendemos.

Respuestas (MTSS): El gasto de salario por peso de valor agregado bruto (GS/VAB) es la parte del valor agregado que se destina a salario y como se explicita en el resuelto 7 de la propia resolución, el salario a recibir no tendrá límites siempre que no se deteriore este indicador. Matemáticamente es el resultado de dividir el fondo de salario de la organización entre el valor agregado bruto (VAB).

¿Cómo se fija? Se fijó que no fuera superior al planificado el año anterior, lo que garantizaba que existiera una adecuada correspondencia entre el crecimiento de la

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

productividad y el salario medio; de no ser así caeríamos en una situación inflacionaria y no habría como respaldar materialmente los incrementos de salario; téngase en cuenta que el plan que estamos ejecutando eleva la productividad un 6,2% y el salario medio un 5,8%.

De este modo se pretende incentivar la participación de todos los trabajadores en la gestión de la empresa, porque todos pueden contribuir a elevar niveles productivos y a reducir gastos innecesarios

32- Guillermo Bosch dice: El nuevo código plantea en el art 122 que el trabajo extraordinario se retribuye con un incremento del 25% en relación con el salario del cargo.

Me intereso en conocer, a que se le llama salario del cargo, que es el que se toma como referencia para hacer el pago del trabajo extraordinario

Respuestas (MTSS): Se le llama salario del cargo a salario básico.

33- Ovel Galindo Pomares: Salí 15 días de vacaciones o los días que sean ese mes mi evaluación no puede ser de 100 puntos pues según ellos no trabaje todo el mes, significa que en el modelo que tienen conformado por el cual se calcula el salario a pagar te rebajan puntos de la evaluación sin motivo alguno además de los días que te rebajan por vacaciones o sea que te rebajan doblemente el salario y lo que me resulta insólito.

Respuestas (MTSS): Los beneficios por el sistema de pago debe recibirse por el tiempo real trabajado en el periodo de pago; ya que lo disfrutado por vacaciones contiene el salario promedio devengado en período anterior. Es importante en su caso tener en cuenta lo diseñado en el sistema de pago sobre la forma de distribución, colegiado anticipadamente con el sindicato. De considerar que hay una violación acudir al OJL.

34- Dolores Hernández: las empresas que su contabilidad está certificada, y eficientes, no se observó en el 2014 ninguna mejoría salarial, todo lo contrario, el salario total devengado por los trabajadores, fue menos y el mejor de los casos igual al siempre ganado, no se explica y no se entiende, y si existe un Limite administrativo por el estado, es que las cifras planificadas límites de la relación Gastos De Salarios /VAB son las mismas con que cerró cada empresa en el 2012.

Respuestas (MTSS): La contabilidad es importante para el registro de los hechos económicos, no obstante la formación del salario a distribuir estará en correspondencia con las medidas organizativas y de eficiencia que garantice un comportamiento satisfactorio del gasto de salario por valor agregado bruto.

El gasto de salario por peso de valor agregado bruto (GS/VAB) es la parte del valor agregado que se destina a salario y como se explicita en el resuelto 7 de la propia

TRABAJADORES

ÓRGANO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA

resolución, el salario a recibir no tendrá límites siempre que no se deteriore este indicador. Matemáticamente es el resultado de dividir el fondo de salario de la organización entre el valor agregado bruto (VAB).

¿Cómo se fija? Se fijó que no fuera superior al planificado el año anterior, lo que garantizaba que existiera una adecuada correspondencia entre el crecimiento de la productividad y el salario medio; de no ser así caeríamos en una situación inflacionaria y no habría como respaldar materialmente los incrementos de salario; téngase en cuenta que el plan que estamos ejecutando eleva la productividad un 6,2% y el salario medio un 5,8%.

De este modo se pretende incentivar la participación de todos los trabajadores en la gestión de la empresa, porque todos pueden contribuir a elevar niveles productivos y a reducir gastos innecesarios

35- Osmar: alguien me puede explicar que significa y como se calcula el valor agregado, siempre que no se deteriore el gasto de salario por peso de valor agregado bruto planificado para el período

Respuestas (MTSS): El VAB no es más que la nueva riqueza que se crea en la empresa, es decir, esta tuvo que adquirir materias primas, portadores energéticos, comprar servicios a terceros y con ellos crear un nuevo valor. Se trata de restarle a la producción o las ventas los insumos empleados y los servicios adquiridos. Una parte de ese valor se destina al salario.,

El gasto de salario por peso de valor agregado bruto (GS/VAB) es la parte del valor agregado que se destina a salario y el resuelvo 7 de la Resolución 17 del 2014, define que el salario a recibir no tendrá límites siempre que no se deteriore este indicador. Matemáticamente es, dividir el fondo de salario de la organización entre el valor agregado bruto (VAB); si como resultado real se obtiene un valor mayor al que se planificó, entonces, el mismo se deteriora

36- Martha Bodon Cuza: Esta Resolución es buena para las fábricas de producción continua, pero para otras entidades el aumento no es representativo, eso sin contar con la comparación del GS/VAB real con el año anterior lo limita bastante, pues quizás algunas empresas en el año anterior no tuvieron buenos indicadores y ahora sí por lo que la relación es un poco injusta. Eso sin contar que la frase el pago es “sin límite” confunde más aun ¿hasta dónde es sin límite?

Respuestas (MTSS): En el diseño del sistema de pago debe jugar su papel la organización sindical y este es el momento en que se acuerda la forma de distribución del salario, para lo que se tiene en cuenta EL APOORTE INDIVIDUAL Y COLECTIVO