

Economía

Separata de Trabajadores / Año 63 de la Revolución
No. 5 / economia@trabajadores.cu

Al mejor, la mayor parte



La distribución de utilidades no puede asumirse por los trabajadores con superficialidad, como algo que les toca, sino entenderlo en toda su significación, señala José Antonio Pérez Pérez, miembro del Secretariado Nacional de la Central de Trabajadores de Cuba.

Para ello, precisa, es fundamental que conozcan el reglamento que la rige, elaborado en conjunto por la dirección de la entidad y el sindicato, emitir sus criterios cuando se les someta a consideración en asamblea, y aprobarlo para ser incorporado al Convenio Colectivo de Trabajo. De ese modo se conseguirá una verdadera participación y negociación de las partes en busca de la eficiencia.

La clave del éxito, subraya, está en que se logre una buena preparación de los consejos de dirección, en los que están representa-

das las organizaciones sindicales; así como de los trabajadores en torno a los indicadores previstos en el plan y su vínculo con las nuevas normas jurídicas aprobadas sobre esta materia.

Los trabajadores se van a sentir dueños reales cuando les retribuyan en dependencia de su contribución, porque si no ocurre así, se crea un caldo de cultivo para el disgusto, la inconformidad y el desaliento, alerta José Antonio.

La distribución de utilidades debe constituir por tanto un proceso transparente, que no solo se concrete en el momento de repartirlas, recalca, sino que esté precedida por la rendición de cuenta de manera sistemática a los trabajadores de cómo marcha la empresa, para atajar a tiempo las dificultades y estas no sorprendan al concluir el trimestre. Si no se realiza

un análisis periódico de la eficiencia, no se triunfará en el empeño de una distribución a quienes más la merecen.

Insiste sobre algunas premisas que deben quedar claras: si la empresa tiene cuentas por cobrar o pagar vencidas y no logra liquidez, no puede pagar utilidades, de ahí que la contabilidad debe estar bajo la lupa de los directivos, la organización sindical y los trabajadores. Tampoco se pueden distribuir utilidades si hay problemas con el control interno, si ha habido auditoría calificada de deficiente o mal, por poner dos ejemplos.

En este asunto, como en todos los referidos al ámbito laboral, hay que tener presente el Artículo 20 de la Constitución de la República, donde se establece la participación de los trabajadores en la planificación, regulación, gestión y control

de la economía, por tanto no pueden ser actores pasivos en el principio de distribución de nuestra sociedad socialista: de que reciba mayor remuneración el que contribuya con un aporte superior. A tales fines el sindicato en su participación en el consejo de dirección de la empresa, promoverá y exigirá se defina en el reglamento cómo diferenciar los cargos y trabajadores que más aportan a los resultados de la entidad, y en consecuencia serán los mejores beneficiados.

De ahí que el papel del sindicato es más importante que nunca, apunta, principalmente en la base, porque es en las empresas donde se toman las principales decisiones y es preciso garantizar que sea un celoso vigilante del cumplimiento de lo establecido como fiel representante de sus trabajadores. | Alina Martínez Triay



Sin cabida a los facilismos

Guillermo A. Sarmiento Cabanas*

El diseño de la reforma integral de salarios para el sistema empresarial concibe que el ingreso de los trabajadores se compone de una parte fija, que se corresponde con el salario escala según la complejidad del trabajo y los pagos adicionales aprobados y una parte móvil asociada a los resultados. Esta última comprende los sistemas de pago a destajo, distribución de utilidades, y el pago por rendimiento que se aplica en las inversiones constructivas de los programas de desarrollo turístico y de la Zona Especial de Desarrollo Mariel, conforme se regula en la Resolución 56 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 23 de abril de este año.

Un aspecto novedoso es que se eliminan los sistemas de pago por resultados, asociados a indicadores generales y se incorpora la distribución de utilidades a partir de los resultados trimestrales de la empresa. Aun cuando no constituye salario, es base de cálculo para las prestaciones de la seguridad social a largo plazo.

El principio general para su distribución es por el aporte individual. Debe garantizarse que el que más gane sea el que más aporte.

Para ello es preciso eliminar mecanismos facilistas aplicados por las empresas. Por ejemplo, si se formó una utilidad para distribuir a los trabajadores de 200 mil pesos y el colectivo está integrado por 50 trabajadores, hay quienes dividen una cifra entre la otra y las reparten. Así no funciona como un mecanismo de estimulación a la eficiencia empresarial y desmotiva a los de mayor contribución.

Otro método facilista es establecer un coeficiente de distribución de utilidades lineal único y aplicárselo al salario básico devengado por el trabajador en el período, lo que no distingue su aporte individual.

Corresponde al director de la entidad, previo análisis en el consejo de dirección y de común acuerdo con la organización sindical a ese nivel, aprobar el procedimiento y los indicadores para la distribución individual, teniendo en cuenta las características específicas de la entidad, así como el procedimiento para la determinación

a debate

Distribuir con justeza



Enrique Cisneros Morris*

del monto de las utilidades a distribuir a sus unidades empresariales de base, de acuerdo con la participación real de cada una de ellas en los resultados de la empresa. Ello se oficializa en un reglamento que debe ser de conocimiento de los trabajadores y se recoge en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Hay que diferenciar los cargos clave dentro de la empresa, determinar los indicadores para medir el aporte individual según los procesos que se desarrollan en cada puesto de trabajo. No puede establecerse el mismo indicador para un contador o especialista comercial que para un liniero eléctrico. Lo mismo ocurre con el operario de la industria que produce bienes para la exportación o contribuye a la sustitución de importaciones.

Es oportuno señalar que en las empresas que planifiquen u obtengan pérdidas los trabajadores reciben el salario básico, con excepción de los abarcados en sistemas de pago a destajo.

Tienen derecho a la distribución de utilidades trabajadores que no están físicamente en la empresa por haber sido seleccionados para cursos de capacitación, actuar como jueces legos, como autoridad electoral, participar como auditor en la comprobación nacional al control interno; disfrutar, en el caso de la madre trabajadora, de licencia pre o posnatal o estar de vacaciones, entre otros motivos a analizar por la dirección de la empresa y la organización sindical.

Otra novedad es que se faculta al jefe de la entidad, previo análisis en el consejo de dirección y de común acuerdo con la organización sindical, para aprobar el pago por la distribución de utilidades a los trabajadores que han sido sancionados por indisciplina durante el año, excepto cuando la violación es considerada grave en los reglamentos disciplinarios.

Si se aplica lo establecido la distribución de utilidades cumplirá su papel de reconocimiento a los mayores creadores de la riqueza y de motivación a ser más eficientes.

*Director de Organización del Trabajo del MTSS

Uno de los temas que más ha despertado polémica entre los trabajadores, el sindicato y los empleadores ha sido la distribución de las utilidades creadas por las empresas, las que siempre dependen de una u otra forma de la situación económica financiera que atraviesa nuestro país y la eficiencia que alcancen las empresas.

En este asunto es imprescindible cumplir dos principios fundamentales: no es posible hablar de distribución de riqueza si esta antes no se ha creado, y no debe hablarse de una distribución de los ingresos generados por ella que no sean compatibles con la participación individual de los trabajadores.

Es oportuno recordar que las utilidades generadas en la empresa, después de pagarse los impuestos y los aportes por el rendimiento, pueden emplearse para el desarrollo de la propia entidad.

Ellas tienen varios destinos definidos por la norma, entre los que se encuentran, por ejemplo, la investigación, el desarrollo, la capacitación, la creación de reservas de los niveles de ingreso para contingencias, la adquisición, reparación y construcción de viviendas para los trabajadores y por supuesto su estimulación.

El elemento o premisa fundamental para obtener los resultados es la planificación, ya que no se puede esperar crear riquezas si no se ejecuta con calidad el proceso de elaboración del plan, su desagregación y su ejecución.

De ahí que la correcta planificación de los recursos materiales y humanos, de los niveles de actividad y de servicios debe derivar en una correcta consecución de los objetivos económicos, a partir de los incrementos de la producción, de la productividad del trabajo y de los niveles de eficiencia de las empresas.

Para la distribución de las utilidades a los empresarios les corresponde poner en primer lugar a los que contribuyan más al aporte de esas riquezas, que den mayor valor agregado al produc-

to o al servicio final, teniendo en cuenta además que deben ser los más motivados para incrementar la eficiencia de la empresa estatal socialista.

Este es un asunto en el que el sindicato debe ser más proactivo, en función de la justeza en la distribución.

Lo más fácil siempre será distribuir tomando como base de cálculo el salario de la escala, pero consideramos que no es justo con los que de alguna manera de forma individual han aportado más al resultado final.

Ya los niveles de complejidad y responsabilidad se diferencian a partir del salario definido para cada cargo, por lo que corresponde un análisis más profundo y una separación real de la influencia individual en los resultados.

Todo ello daría respuestas a una inquietud o planteamiento de muchos trabajadores que consideran que se benefician más los de mayor salario y no los de mayor aporte.

Es necesario un verdadero cambio de la forma de pensar y actuar, se requieren fórmulas que contribuyan a la motivación de los trabajadores, que siempre se dice son los verdaderos protagonistas de las mayores proezas productivas, es necesario escucharlos y razonar sus reclamaciones.

La implementación de la Tarea Ordenamiento ha demostrado la importancia de pulsar constantemente el sentir de las masas para conducir con éxito las transformaciones. El camino trazado en el ámbito laboral es novedoso tanto para empresarios como sindicalistas, y el objetivo de incrementar los resultados de las entidades se conseguirá en la medida que exista una adecuada preparación sobre las normas aprobadas y estas se apliquen como están concebidas, para beneficio de la economía y de los trabajadores.

*Jefe del Departamento de Organización del Trabajo, Salarios y Empleo de la CTC

Tira-fondo



Las virtudes (y defectos) de la utilidad

| Francisco Rodríguez Cruz

| fotos: Agustín Borrego

MIENTRAS los 2 mil 400 trabajadores de los Laboratorios Aica recibieron en abril último un pago promedio por concepto de adelanto de las utilidades equivalente a 3,3 veces su salario, en la Empresa para el Cultivo del Camarón (Eccam) ese ingreso osciló en medio salario adicional para sus más de mil 800 empleados, y la entidad mixta Aguas de La Habana no pudo distribuir nada por ese concepto entre sus casi 4 mil integrantes, al reportar pérdidas.

Así de diversas son las experiencias al cierre del primer trimestre del 2021, en cuanto a la aplicación de una de las medidas más novedosas para el perfeccionamiento del sistema empresarial en el contexto de la Tarea Ordenamiento que acontece en el país.

Con el incremento salarial que implicó la unificación monetaria y cambiaria desaparecieron la mayoría de los sistemas de pago mensual por resultados que suplían las viejas incongruencias y parches, y surgió entonces como principal componente móvil de los ingresos esta posibilidad de repartir un adelanto de hasta el 30 % de las utilidades empresariales al cierre de cada trimestre.

Trabajadores visitó varios colectivos de distintos sectores para constatar cómo transcurrió ese proceso, qué papel tuvo el sindicato y cuáles son las percepciones de los trabajadores sobre este beneficio.

Simplicidad y transparencia

“Fue todo bastante claro, y aunque demora más obtenerlo por ser trimestral, es más el dinero que uno recibe”, apreció Susana Gómez González, especialista en radioquímica que labora en el control de la calidad de los Laboratorios Aica, quien mostró su satisfacción a pesar de que, en su caso, el monto que ingresó fue menor al de otros compañeros, porque solo pudo trabajar dos meses.

El tiempo real laborado y la evaluación del desempeño, en correspondencia con la complejidad de cada cargo, son los indicadores fundamentales para esa distribución de utilidades, que jefes intermedios como Vladimir Simancas Castellanos, director de gestión de la calidad, calificó como una forma más sencilla de retribución, en relación con sistemas de pago precedentes.

“Fue una distribución transparente y rápida”, expresó Rineilia Martín Lago, secretaria general del buró sindical en Aica, al evaluar el reglamento y la forma de pagar este primer anticipo a cuenta de las utilidades anuales, que reportó ingresos adicionales por trabajador entre cinco y 24 mil pesos como mínimo y máxi-



mo, en esa importante industria farmacéutica con cinco unidades empresariales de base (UEB) que produce medicamentos inyectables, incluida ahora la producción masiva del candidato vacunal Abdala.

Su director general, Antonio Vallín García, aclaró además algunas de las decisiones que debieron adoptar, legislación en mano y con las potestades que detenta el consejo de dirección, para agilizar el proceso y ser la primera entidad de su grupo empresarial en repartir ese ingreso adicional en la segunda quincena de abril.

“Si pagábamos con arreglo a lo que hizo cada UEB, en la más productiva sus trabajadores habrían recibido un equivalente a 8,7 salarios y en la menos, solo 1,3. Por eso acordamos establecer un fondo común de utilidades en la empresa, lo cual permitió promediar 3,3 veces el salario de cada trabajador”, argumentó el directivo.

Sin grandes reuniones, a partir de la información en los matutinos y de los dirigentes administrativos y sindicales directos en cada área, esa explicación fluyó al colectivo con rapidez y aceptación mayoritaria. Como ventaja adicional, este método favorece también la unidad dentro de la empresa, al facilitar las promociones y movimientos internos entre las distintas UEB, lo cual no resultaba estimulante con los viejos sistemas de pago por resultados específicos de cada planta.

“El contexto legal y económico cambia constantemente, y este tipo de reglamento por supuesto estará sujeto a revisión periódica. La decisión colectiva fue que esta era la mejor forma de distribuir las utilidades ahora, pero ello no implica que en otro momento no podamos distinguir entre las UEB más y menos productivas”, razonó.

Otra solución interesante fue posponer la liquidación de utilidades a quienes causen baja en el período, hasta el cierre del ejercicio fiscal anual, teniendo en cuenta que ese pago trimestral busca estimular a los trabajadores en activo.



Diversas son las experiencias al cierre del primer trimestre, en cuanto a la aplicación de una de las medidas más novedosas en el sistema empresarial.

Otro costo de la vida

Con más de mil 800 trabajadores, la mayoría técnicos y obreros acuícolas, en instalaciones de seis provincias, la Eccam también tuvo una experiencia positiva en este inicio del año, al conseguir al cierre de marzo utilidades que le permitieron distribuir en la primera quincena de mayo un anticipo que osciló entre los mil 500 y 3 mil pesos como promedio, equivalente a la mitad del salario mensual de cada cargo.

“La reforma salarial ordenó la pirámide en cuanto a la retribución según la complejidad y responsabilidad de cada puesto, y ello permite que cada trabajador participe de las utilidades en correspondencia con ese aporte específico”, expresó Orlando Jiménez Vargas, director general de la Eccam.

Esta empresa fundamentalmente exportadora con un ambicioso plan anual de 7 mil toneladas de camarones para este 2021, cose-

chó en este período inicial del año el resultado de un efecto colateral de la Tarea Ordenamiento, pues empleó en su mayor parte materias primas adquiridas a la tasa de cambio anterior de un peso por un dólar, y vendió a la nueva tasa de 24 pesos por cada dólar exportado.

Después del pago de impuestos, del rendimiento de la inversión estatal, y la creación de las reservas, Eccam pudo distribuir entre sus trabajadores alrededor de 3,2 millones de pesos en adelanto de las utilidades, lo cual complementa el salario mensual, que también tiene aún un sistema a destajo para los obreros directos en la producción.

No obstante, la percepción de sus principales directivos es que sus trabajadores “esperaban más”, porque al predominar en ese tipo de empresa los cargos con baja complejidad en la escala salarial, hace que el alza de los precios de productos y servicios básicos que trajo el reordenamiento tenga mayor impacto negativo en su poder adquisitivo.

No es el mismo caso, por ejemplo, de la empresa mixta con capital español Aguas de La Habana, donde con un salario medio de 5 mil 980 pesos, y un estímulo mensual que antes rondaba los 15 pesos convertibles y ahora lo reciben en su equivalente en pesos cubanos, pueden campear mejor en una arrancada del año con pérdidas económicas, sin poder distribuir utilidades al cierre del primer trimestre.

“Por supuesto que los trabajadores querían recibir ese tipo de ingreso adicional, pero también es cierto que tenemos salarios superiores a otros sectores”, apuntó Francisco Jiménez Pedroso, secretario general del buró sindical extraterritorial de la entidad.

Francisco Durán López y Maura Casañas Alfonso, directores Económico y de Capital Humano en dicha entidad, expusieron que la propia naturaleza de sus servicios encareció los costos por el incremento de la electricidad y los salarios, los cuales representan el 48 y el 26 % respectivamente de los gastos totales.

Ello llevó a que al cierre de abril Aguas de La Habana reportó pérdidas por 21 millones de pesos, lo cual no es del todo negativo en las actuales circunstancias, porque la estimación inicial era que para esa fecha ese saldo en rojo fuera más de cinco veces superior.

“Trabajamos en un reajuste del plan anual, y al cierre de mayo es ya posible que podamos obtener una pequeña utilidad”, informó Durán.

Alfredo Heredia Herrera, experimentalmente enrollador del taller de maquinado de Aguas de La Habana y secretario general de una sección sindical, resumió el sentido de la labor que allí realizan para revertir el resultado económico desfavorable: “Tenemos que trabajar bien, no hay de otra, porque se trata del agua que recibe la población”.

del lector

Un proceso que reclama transparencia

Un buen número de opiniones de nuestros internautas se referían a la necesidad de que se dieran a conocer las nuevas normas jurídicas vinculadas al pago de las utilidades y que en sus centros estaban esperando por ellas para proceder. Finalmente estas fueron aprobadas y publicadas en la Gaceta Oficial.

Nelsa Pérez Comptis plantea que en su empresa Fábrica de Cigarros de Holguín Lázaro Peña, “no nos hemos puesto de acuerdo con el pago de las utilidades porque no quieren distribuirla según el trabajador que más aporte desde su puesto de trabajo, sino en base al salario que devengue cada cual y no es justo, porque nosotros estamos vinculados directamente a la producción y aportamos más que el personal indirecto”. Agrega que “siempre vamos a estar por debajo porque devengamos un salario menor, todavía allá no tienen bien claro cómo aplicarlo o no quieren darse cuenta por lo que necesitamos que emitan una resolución en base al pago de las utilidades, y se envíe a cada empresa que lo pague, si no el que va a salir perdiendo es el que en realidad aporta más a la economía del país”.

Carmen Luisa Remón Areviche plantea que en la entidad donde labora solo se ha tenido en cuenta para la distribución de las utilidades la evaluación, el llamado CPL, sin contar los días realmente trabajados; de esa forma, subraya, se iguala a todos, ya que por la evaluación que va desde 95 hasta 100 puntos todos perciben el mismo importe asignado al departamento y que se hace por apreciación de quien evalúa”, considera que “no es posible que quien haya tenido algún tipo de ausencia, ya sea justificada, reciba lo mismo que el trabajador que no ha faltado ni un día y hasta ha tenido que trabajar por alguna razón jornadas extras por el interés y la necesidad de la propia entidad”. Y concluye que no ve el estímulo por ninguna parte.

Trabajadores de la unidad empresarial de base (UEB) central azucarero José María Pérez, de Camajuaní, Villa Clara, están preocupados porque “durante toda la zafra hemos estado en los primeros lugares del país, reconocidos provincial y nacionalmente en la producción de azúcar y por cumplir por encima los parámetros planificados. Llegado el momento de cobrar y ante la pregunta de cuándo nos van a pagar las utilidades obtenidas la respuesta fue que no existen por tener muchos gastos”. Consideran que el deber de la dirección de la UEB es cuidar y velar por el control económico, y ellos no tienen la culpa si no lo hicieron. “Si se excedieron en gastos o los servicios que nos prestan otras UEB son muy caros, pedimos por favor que revisen y analicen la situación porque no debemos sufrir las consecuencias”, reclaman.

Un internauta que firma LAMP califica de injusto el requisito para repartir utilidades que la empresa no haya recibido la calificación de mal por auditoría, y pone como ejemplo que su hotel recibió una auditoría en el 2019 que tuvo esa calificación. Durante todo el 2020 a causa de la pandemia no se fue a hacer el recontrol y ahora “producto de nuestro esfuerzo y de trabajar todos estos meses arriesgándonos por el coronavirus, no hemos tenido eventos en el hotel y se lograron más de 3 millones de utilidades que no se quieren repartir entre los trabajadores. Creo que no es justo y lo que trae es desmotivación”, subraya.

Estas y otras muchas opiniones demuestran la necesidad de que los encargados de la distribución de las utilidades dominen las nuevas normas, su contenido sea conocido por los trabajadores, y las organizaciones sindicales se preocupen porque el proceso de determinación del monto de las utilidades y de su distribución se caracterice por su transparencia, y se aclaren oportunamente las inquietudes que puedan surgir en el colectivo.

| Selección: Alina Martínez Triay

portafolio

Conceptos a tomar en cuenta

Coficiente de participación laboral (CPL): Representa el criterio del jefe del colectivo y de sus miembros, sobre cuál ha sido el aporte individual de cada uno de sus integrantes en el cumplimiento de los objetivos de eficiencia previstos en el plan de producción o de los servicios en el período analizado, mediante la valoración objetiva de un conjunto de factores que expresamente se fijan para cada brigada, taller, etc. La experiencia ha demostrado que el uso del CPL para la distribución de las utilidades, cuando no está acompañado de una rigurosa evaluación del desempeño, se convierte en un mecanismo de distribución igualitaria. En ocasiones los jefes son superficiales y paternalistas al no señalar con justeza las deficiencias y no quieren buscarse problemas, tratan de quedar bien con todos, por lo que resulta imprescindible diferenciar los cargos y trabajadores según su aporte individual.

Salario básico: Es la remuneración que comprende la tarifa de la escala salarial más los pagos adicionales establecidos legalmente.

Salario escala: Es el pago por complejidad y responsabilidad aprobado para cada ocupación, según el grupo de escala salarial vigente.

Eficacia: Es hacer en cada momento o etapa lo que hace falta, en correspondencia con los medios disponibles y la coyuntura existente, por lo que está muy ligado al proceso de toma de decisiones.

Eficiencia: Es la capacidad para lograr un efecto determinado, es hacer las cosas de la manera más correcta en correspondencia con los procedimientos, métodos y técnicas previstos y obtener los mejores resultados posibles, según las condiciones objetivas de cada lugar. En lo personal demuestra actitudes y competencias en el trabajo desempeñado.

| fuente: Glosario Esfera de Asuntos Económicos CTC

con la ley

Normas jurídicas reguladoras

Dos resoluciones recientemente aprobadas abordan el tema de la distribución de las utilidades de las empresas. Son ellas la 56, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la 124, del Ministerio de Finanzas y Precios.

La primera, precisa, entre otros detalles, la composición del ingreso de los trabajadores con una parte fija y otra móvil, que son las utilidades; enumera las formas de pago a destajo; establece el procedimiento para la distribución de utilidades en las empresas, qué trabajadores tienen derecho a ellas aunque no se encuentren físicamente en la entidad, cómo se valora a los que han sido objeto de medidas disciplinarias, y lo que ocurre al respecto cuando la empresa tiene o planifica pérdidas.

La Resolución 124 en su capítulo III, sección quinta precisa que la distribución de las utilidades a los trabajadores se realiza sin límites en la cantidad de salarios medios mensuales de lo percibido en el año; los gastos planificados y no ejecutados que estén vinculados directamente a la eficiencia empresarial no pueden ser distribuidos como parte de las utilidades; y estas se pagan en pesos cubanos.

Son requisitos a cumplir por las entidades económicas para tener derecho al pago de utilidades a los trabajadores, no tener adeudos vencidos



con el fisco al cierre del período que se analiza y no contar con una auditoría en la que el sistema de control interno se califique de deficiente o mal.

En esto último se establece una diferencia, ya que cuando se trata de una auditoría financiera con calificación de adversa o de abstención de opinión, no se afectan todos los trabajadores sino aquellos responsables de las deficiencias detectadas, quienes no tienen de-

recho al pago de las utilidades hasta que se comprueba mediante otra auditoría que han resuelto las deficiencias.

En uno de sus artículos la resolución señala que se autoriza como anticipo del resultado anual de la empresa en el I, II y III trimestres, y el IV trimestre se determina y paga como resultado del proceso de creación y distribución de utilidades del año.

El monto a distribuir del pago a cuenta de las utilidades creadas, se determina a partir del cierre de los estados financieros de cada trimestre y constituye hasta un 30 % de la utilidad después de impuestos del potencial que a la entidad le corresponde distribuir.

Precisa que la entidad realiza el pago dentro del trimestre siguiente, para lo cual planifica los desembolsos en correspondencia con sus flujos financieros y se distribuye hasta donde la disponibilidad de liquidez lo permita.

Agrega que “al pago a cuenta de la distribución de utilidades al trabajador, se le aplican el tipo impositivo del cinco por ciento (5 %) por concepto de Contribución Especial a la Seguridad Social y el Impuesto sobre los Ingresos Personales” y “no está gravado con el Impuesto por la Utilización de la Fuerza de Trabajo, ni la Contribución a la Seguridad Social al no constituir salario”.