Gaceta Oficial de Cuba publica modificaciones en la resolución sobre salarios

La Habana, 23 mar (RHC) Modificaciones emitidas en la Gaceta Oficial Extraordinaria sustituyen la Resolución 17 de 2014 por la Resolución No. 6 de 2016, relacionada con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cuba.

A partir del año 2014 se descentralizó la facultad de aprobar los sistemas de pago por rendimiento para estimular el incremento de la productividad del trabajo, la eficiencia y los ingresos de los trabajadores en el sistema empresarial.

Transcurridos dos años de su aplicación se aprecian resultados positivos y se identificaron también problemas que fueron evaluados en los Consejos de Ministros de mayo y diciembre del pasado año, aprobándose las medidas para su solución.

Entre las principales medidas aprobadas mediante la Resolución No. 6 de 2016, que se pondrá en vigor a partir del primero de abril se refieren las siguientes:

La forma de pago por rendimiento persigue 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 y el aprovechamiento de la jornada de trabajo, por lo que es la forma que como regla se aplica en las empresas.

Excepcionalmente cuando cambien las condiciones que se tienen en cuenta para su aprobación, por razones ajenas a la organización y no es posible su recuperación en el transcurso del año, se puede adoptar la decisión de pasar a la forma de pago a tiempo por una sola vez en el año, por la misma autoridad que la aprobó (director o presidente de Organización Superior de Dirección Empresarial y director de Empresa).

Para determinar la formación y distribución del salario en el sistema empresarial el director de la empresa tiene la facultad de desagregar al nivel de las unidades empresariales de base, en dependencia de sus características, los indicadores directivos y límite, lo que requiere tener creadas las condiciones en la contabilidad para la certificación de dichos indicadores.

A partir de esto las unidades empresariales de base que cumplan con los indicadores desagregados pueden distribuir el salario formado con independencia de los resultados a nivel de empresa, lo que no puede ser causa para justificar pagos sin respaldo productivo y tiene que conllevar también a mayor evaluación de los resultados y disciplina de los cuadros.

En la empresa para distribuir el salario formado en la oficina central se establece para el Director una relación de hasta 2.5 veces del salario medio de toda la empresa y para el resto de los cargos de hasta dos veces, siempre que la eficiencia y los indicadores directivos y límite lo permitan.

La oficina central de la organización superior de dirección empresarial, para aplicar la forma de pago por rendimiento, planifica en su presupuesto de gastos lo correspondiente al salario, observando una proporción de hasta 1,5 veces en relación con el salario medio de la empresa que más salario medio planifica.

En la ejecución real, el fondo de salario planificado se distribuye según el cumplimiento de los indicadores directivos y límite de la organización superior de dirección empresarial.

Se ratifica que el salario se autofinancia por la entidad y su formación responde al nivel de cumplimiento de los indicadores directivos.

Cuando no se cumplen los indicadores directivos y no es posible financiarlo, se establece entonces una protección, que era antes el salario mínimo del país y que se elevó hasta el salario escala, según la complejidad y responsabilidad de los cargos.

Sobre las modificaciones realizadas se inició en el mes de diciembre del pasado año, un proceso de capacitación que debe concluir en el mes de marzo con la certificación de que los cuadros y trabajadores del sistema empresarial están preparados para aplicarlas a partir del primero de abril.

(Tomado de PL)

---

https://www.radiohc.cu/noticias/economia/88197-gaceta-oficial-de-cuba-publica-modificaciones-en-la-resolucion-sobre-salarios

Radio Habana Cuba