

ISSN 1682-7511

GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 002 Extraordinaria de 28 de febrero de 2006

MINISTERIO

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

R. No. 27/06

RESOLUCION No. 27/06

POR CUANTO: Mediante el Acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 22 de octubre de 1999, quien resuelve fue designado Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: El Acuerdo No. 2817 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de 25 de noviembre de 1994, establece entre las atribuciones comunes de los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, dictar resoluciones en el límite de sus facultades y competencia.

POR CUANTO: Conforme al Acuerdo No. 4085, de 2 de julio del 2001 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el organismo encargado de proponer, dirigir, controlar y evaluar sistemáticamente la política del Estado y el Gobierno en materia laboral, salarial, de seguridad y protección en el trabajo y de prevención, atención y seguridad social.

POR CUANTO: La Dirección del Gobierno dispuso la elaboración y aplicación, según las prioridades establecidas por sectores, con revisión de los salarios vigentes, de un sistema salarial, basado en el principio de distribución socia-lista, de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo.

POR CUANTO: Resulta necesario establecer las políticas que rigen el Sistema Salarial a que se refiere el POR CUANTO precedente.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas resuelvo dictar el siguiente:

REGLAMENTO GENERAL SOBRE LA ORGANIZACION DEL SALARIO

**CAPITULO I
OBJETIVOS Y ALCANCE**

ARTÍCULO 1.-El Reglamento General sobre la Organización del Salario tiene como objetivo contribuir a la adecuada aplicación del Sistema Salarial, basado en el principio de distribución socialista.

ARTÍCULO 2.-La organización del salario está dirigida a llevar a cabo el pago por la calidad y cantidad del trabajo ejecutado, de forma tal que esté mejor retribuido el trabajo eficiente y de mejor calidad. El nivel de los salarios depende de la complejidad y responsabilidad del trabajo realizado, del rendimiento, del tiempo laborado, de las condiciones en que se realiza el trabajo y de sus resultados, así como de otros pagos adicionales autorizados.

ARTÍCULO 3.- El presente Reglamento se aplica en las entidades laborales radicadas en el país, con las adecuaciones que legalmente se establecen en correspondencia a las características de los diferentes sectores, ramas y actividades, en lo que no se oponga a disposiciones de rango superior.

ARTÍCULO 4.-Los principios que rigen la política salarial del presente Reglamento son:

a) remunerar el trabajo conforme con su calidad y cantidad;

b) estimular la productividad, la eficiencia laboral y los aportes al Estado;

c) estimular la calificación y la superación profesional;

d) propiciar que a igual trabajo corresponda igual salario.

ARTÍCULO 5.-Se considera salario la parte del producto nacional que se distribuye a los trabajadores de forma individual, atendiendo a la cantidad y calidad del trabajo aportado, según las condiciones económicas de cada momento histórico. Comprende lo percibido por el trabajador, por rendimiento, unidad de tiempo, pagos adicionales, trabajo extraordinario, laborar en día de conmemoración nacional y feriados y vacaciones anuales pagadas.

ARTÍCULO 6.-El salario básico es la remuneración que comprende la tarifa de la escala salarial, más los pagos adicionales establecidos legalmente, y se utiliza en los casos previstos en la legislación.

ARTÍCULO 7.-El salario promedio expresa el salario que como promedio recibe el trabajador durante un período de tiempo establecido y se determina dividiendo el salario devengado por todos los conceptos durante los seis meses precedentes entre el período de tiempo laborado. El salario promedio se paga en las situaciones previstas en la ley.

**CAPITULO II
ORGANIZACION DEL SALARIO
SECCION I**

Sistema Salarial

ARTÍCULO 8.-El sistema salarial, para garantizar el pago sobre la base del principio de distribución socialista, tiene como elementos fundamentales los siguientes:

a) escala de complejidad: establece los diferentes grados de complejidad de los trabajos, adecuados a las características actuales y perspectivas de la economía;

b) calificadores de ocupaciones y cargos: define la denominación, contenido de trabajo, los requisitos para ocupar-los y el grupo de escala de complejidad que le corresponde;

c) tarifas salariales: expresan la cantidad de dinero, en moneda nacional de curso legal, definida para cada grupo de complejidad de la escala.

d) pagos adicionales: pagos por trabajar en determinadas condiciones o puestos de trabajo y otros factores extracalificatorios;

e) forma y sistema de pago: determina la cuantía del salario individual, en dependencia del rendimiento, tiempo trabajado y la calidad de la producción de los servicios.

ARTICULO 9.-Se establece una escala única de complejidad que comprende a todas las categorías ocupacionales, las que se clasifican en dependencia de la naturaleza de los trabajos.

ARTICULO 10.-Las categorías ocupacionales son operarios, trabajadores administrativos, trabajadores de servicio, técnicos y dirigentes.

SECCION II

Calificadores de Ocupaciones y Cargos

ARTICULO 11.-Los calificadores integran los cargos y ocupaciones de las categorías ocupacionales de operarios, trabajadores administrativos, trabajadores de servicio y técnicos y se clasifican en:

- a) comunes: incluye cargos y ocupaciones empleados en todas las entidades;
- b) de rama o actividad: incluye los cargos y ocupaciones de una rama o actividad específica y pueden ser empleados por otro organismo que la posea;
- c) propios de organismos: incluye los cargos y ocupaciones, que sólo emplean las entidades del organismo al que pertenece el calificador.

ARTICULO 12.-La administración viabiliza que los trabajadores adquieran los conocimientos, destrezas y actitudes para desempeñarse satisfactoriamente en los cargos y ocupaciones diseñados.

ARTICULO 13.-Los calificadores de ocupaciones y cargos son propuestos por los órganos, organismos y entidades nacionales y son aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 14.-Los calificadores de ocupaciones y cargos son revisados siempre que se modifiquen las condiciones técnico-organizativas que los sustentan.

SECCION III

Pagos Adicionales

ARTICULO 15.-Los pagos adicionales son aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a propuesta de los jefes de los órganos, organismos y entidades nacionales, oído el parecer del sindicato nacional correspondiente y se expresan en cuantías fijas.

ARTICULO 16.-El trabajo realizado en los turnos nocturnos y mixtos se remunera en cuantía mayor que el que se realiza en los turnos diurnos.

El turno nocturno es aquel que está comprendido entre las 7:00 de la noche y las 7:00 de la mañana siguiente. El turno mixto es el que comprende períodos de tiempo nocturnos y diurnos. El incremento salarial por trabajar en turnos nocturnos y mixtos se realiza por las horas laboradas en el horario nocturno en las cuantías de ocho centavos por hora cuando se labora entre las 7 y las 11 de la noche, y de dieciséis centavos por hora cuando se labora de 11 de la noche a 7 de la mañana.

ARTICULO 17.-Al trabajador que de manera habitual desarrolla dentro de la jornada laboral y en la propia entidad, además de su ocupación o cargo principal, otro u otros oficios o profesiones distintas y que tienen carácter adicional, recibe como salario el correspondiente a la profesión u oficio de mayor complejidad.

ARTICULO 18.-En determinadas ocupaciones, cargos o actividades se establecen pagos por años de servicios pres-

tados a los fines de estimular la estabilidad de la fuerza de trabajo y aumentar la eficiencia y la eficacia.

ARTICULO 19.-En determinados sectores, ramas, actividades, territorios, entidades o cargos que se decidan priorizar, debido a la importancia económica o del servicio que se presta se establecen coeficientes de interés económico-social, mediante disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 20.-Los operarios y técnicos de alta calificación, en las especialidades aprobadas centralmente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se le certifique, pueden optar por la condición de Maestros de Oficio, estableciéndose para ellos un pago adicional de treinta pesos mensuales.

ARTICULO 21.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede proponer la aplicación de salarios especiales como reconocimiento a trabajadores por sus aportes excepcionales y significativos al desarrollo económico-social del país.

ARTICULO 22.-El trabajador que desempeñe su actividad en condiciones laborales reconocidas como anormales, recibe el incremento salarial legalmente establecido, durante el tiempo que trabaje bajo esas condiciones.

ARTICULO 23.-Los pagos por condiciones laborales anormales son aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a partir de la determinación de la existencia de riesgos que afectan la integridad de los trabajadores y que puedan provocar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo y que no son posibles minimizar, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas, o ambas; lo cual debe ser rigurosamente avalado por el organismo o entidad nacional que lo solicite.

ARTICULO 24.-Los pagos establecidos en el Artículo anterior son aplicables a los trabajadores de todas las categorías ocupacionales mientras estén expuestos a condiciones de trabajo que estén afectadas por los factores siguientes:

- a) esfuerzo físico;
- b) tensión nerviosa;
- c) impureza o toxicidad del aire;
- d) temperatura y humedad;
- e) suciedad y pestilencia;
- f) ruido y vibraciones;
- g) ritmo del trabajo;
- h) posición del trabajador;
- i) iluminación;
- j) regímenes especiales de trabajo;
- k) otros factores adversos.

ARTICULO 25.-La cuantía del pago por condiciones laborales anormales está en dependencia del grado de influencia de los factores a que se refiere el Artículo anterior, y del grupo de condiciones laborales anormales que corresponda.

CAPITULO III

FORMAS Y SISTEMAS DE PAGO

SECCION I

Generalidades

ARTICULO 26.-Las formas de pago son las vías para remunerar el trabajo en función de su naturaleza y de su medición.

Los sistemas de pago son las modalidades de la forma de pago que se adoptan en correspondencia con las características técnico-organizativas y la naturaleza del trabajo.

ARTICULO 27.-Las formas y sistemas de pago se establecen en dependencia de las condiciones técnico-organizativas del proceso laboral, de las características de la producción y los servicios y de las posibilidades de medición de los gastos de trabajo, así como de sus resultados. Las formas de pago son:

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

SECCION II

Forma y Sistemas de Pago por Rendimiento

ARTICULO 28.-El pago por rendimiento tiene como objetivos principales incrementar la productividad, disminuir los gastos y costos, elevar el índice de utilización de los equipos y los niveles de producción o servicios con la calidad requerida, obtener las utilidades previstas en el plan, cumplir los aportes y aumentar el aprovechamiento de la jornada laboral.

ARTICULO 29.-En la forma de pago por rendimiento se utilizan sistemas de pago a destajo o vinculados a indicadores generales y de eficiencia o indicadores específicos y sus cuantías constituyen salario a todos los efectos.

ARTICULO 30.-Cada trabajador está comprendido en un solo sistema de pago por indicadores generales y de eficiencia o indicadores específicos.

Los trabajadores que en la misma entidad realizan actividades diferentes en distintos períodos de tiempo, pueden estar abarcados en el sistema de pago específico para cada período o actividad, incluyendo los contratados por tiempo determinado en la misma entidad donde laboran.

ARTICULO 31.-Para la aprobación y aplicación de los sistemas de pago por rendimiento enunciados en el Artículo anterior, es obligatorio cumplir los requisitos siguientes:

- a) tener aplicados estudios de organización del trabajo en las actividades y procesos claves para las nuevas propuestas;
- b) poseer controles que garanticen la certificación veraz del cumplimiento de los indicadores;
- c) disminuir o mantener el gasto de salario por peso de valor agregado bruto, o no deteriorar otro indicador de eficiencia con relación al plan aprobado;
- d) financiarse a partir de los ingresos que reciben las empresas o por el presupuesto en las unidades presupuestadas;
- e) haber sido debidamente discutido y aprobado por los trabajadores abarcados.

ARTICULO 32.-Los jefes de los órganos, organismos y entidades nacionales, previo acuerdo con el sindicato nacional correspondiente, presentan, para su aprobación por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los sistemas de pago por rendimiento relacionados con indicadores específicos o generales y de eficiencia a aplicar en las entidades que no implantan el Perfeccionamiento Empresarial, según el programa establecido.

ARTICULO 33.-El sistema de pago a destajo en las entidades que no aplican el Perfeccionamiento Empresarial es

aprobado por los jefes de órganos, organismos y entidades nacionales, oído el parecer del sindicato nacional correspondiente, a propuesta de su Director y del Secretario General de la organización sindical correspondiente.

ARTICULO 34.-Los indicadores generales y de eficiencia expresan cuantitativamente los resultados globales a alcanzar en las entidades. Estos indicadores dependen de la estrategia empresarial; están los generales, relacionados fundamentalmente con las ventas, los ingresos, las utilidades y los gastos y los de eficiencia vinculados con la calidad de los productos o servicios, productividad del trabajo, costo unitario, índices de consumo de materias primas o energéticos entre otros.

No obstante lo anterior, en casos excepcionales de entidades, fundamentalmente de servicio, que trabajan al costo y que los resultados de su trabajo se expresan en la eficiencia de aquellos a los que presta el servicio; es posible analizar otros indicadores generales para la aplicación de los sistemas de pago por rendimiento.

ARTICULO 35.-Los indicadores específicos, al estar directamente vinculados en el trabajo que desarrolla un colectivo de trabajadores o un trabajador individual, se expresan en volúmenes de productos elaborados, equipos reparados, clientes atendidos u otra forma de medir dicho resultado físico a nivel de la entidad o de una de sus áreas.

ARTICULO 36.-La reducción de costos, gastos y el ahorro energético son indicadores fundamentales a utilizar para potenciar los sistemas de pago por rendimiento en las entidades.

ARTICULO 37.-El sistema de pago a destajo relaciona el salario con normas que expresan los gastos de trabajo para su realización y se aplica cuando se requiere obtener como resultado una tarea u operación o conjunto de tareas u operaciones.

ARTICULO 38.-El sistema de pago a destajo comprende las siguientes modalidades:

- a) destajo Individual;
- b) destajo Colectivo;
- c) pago por Acuerdo;
- d) destajo Indirecto;
- e) sistema 1x1;
- f) destajo Progresivo.

ARTICULO 39.-La aplicación del sistema de pago a destajo requiere de la organización y normación del trabajo y del control de la calidad de la producción o de los servicios prestados, del tiempo de trabajo y de las normas de consumo material.

ARTICULO 40.-El destajo individual se basa en la medición de los resultados del trabajo de cada trabajador, y se concreta a través de una tasa salarial que se establece dividiendo el salario entre la norma de rendimiento o multiplicando el salario por la norma de tiempo, en ambos casos, expresados en la misma unidad de tiempo.

ARTICULO 41.-El destajo colectivo relaciona el salario de un grupo de trabajadores con el volumen de trabajo a cumplir por ellos (cantidad de producción o servicios) y se concreta en una tasa a destajo colectiva que se calcula utilizando los salarios y las normas de rendimiento o de tiempo.

ARTICULO 42.-La modalidad de pago por acuerdo se emplea para retribuir el cumplimiento de trabajos que constituyen la tarea acordada y cuyo monto de salario se determina sobre la base de normas de rendimiento o de tiempo y el salario correspondiente a cada tipo de trabajo comprendido en la tarea.

ARTICULO 43.-En la modalidad de pago a destajo indirecto el salario del trabajador está en dependencia de los resultados del trabajo de otros trabajadores que él atiende. El salario a formar se expresa sobre la base de una tasa salarial resultante de dividir la tasa salarial de la ocupación o cargo del trabajador o de los trabajadores que atienden a otros directamente vinculados a la producción o los servicios, entre las normas de rendimiento o de servicio establecidas para estos últimos; también puede aplicarse en base al por ciento de cumplimiento de la tarea de los trabajadores que atiende.

ARTICULO 44.-En la modalidad 1x1 el salario está en dependencia directa del cumplimiento del plan o tarea de producción o servicio y se emplea al no estar establecidas las normas, pero sí los planes o tareas a cumplir. El salario se determina tomando en cuenta los por cientos de cumplimiento y el salario.

ARTICULO 45.-La modalidad de pago a destajo progresivo se utiliza en los casos que se aplican normas de rendimiento o de tiempo muy tensas y resulta necesario lograr altos incrementos de la producción o los servicios. El salario a formar se establece en base a tasas salariales, las que se incrementan a partir de un nivel determinado, en cuyo caso el por ciento de incremento de la producción o de los servicios debe ser superior al por ciento de incremento de las tasas salariales.

ARTICULO 46.-Los sistemas de pago pueden ser modificados siempre que sea necesario, como resultado de una evaluación de las nuevas condiciones técnicas, económicas y organizativas.

ARTICULO 47.-El salario que se emplea como base para el cálculo de las cuantías a aplicar en los sistemas de pago por rendimiento, está conformado por el salario de la escala, el pago por condiciones laborales anormales y los pagos adicionales que legalmente se autoricen para cada caso.

SECCION III

Evaluación y Control de los Sistemas de Pago por Rendimiento

ARTICULO 48.-El Director de la entidad es el máximo responsable de la aplicación, evaluación y control de los sistemas de pago por rendimiento, así como de los resultados que se obtengan y debe rendir cuenta periódicamente ante los organismos superiores y el colectivo de trabajadores.

ARTICULO 49.-La evaluación de los resultados de la aplicación de los sistemas de pago por rendimiento se realiza al menos una vez en el trimestre, valorando el comportamiento de los indicadores con relación al plan, con el objetivo de determinar el impacto en la eficiencia y su relación con los ingresos de los trabajadores.

ARTICULO 50.-El Director de la entidad de conjunto con la organización sindical correspondiente, a partir del

resultado de la evaluación del sistema, adopta las decisiones que correspondan a ese nivel para erradicar las deficiencias detectadas, incluyendo la propuesta de suspensión cuando el sistema no garantice los objetivos para los cuales fue aprobado. La suspensión del sistema es con carácter excepcional y la propuesta se eleva al ministerio o entidad nacional superior, que la somete a la decisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 51.-Los órganos, organismos y entidades nacionales y las organizaciones superiores empresariales controlan que los sistemas de pago por rendimiento aplicados garanticen los objetivos que dieron origen a su aprobación y que no se produzcan pagos sin respaldo en la producción o los servicios.

La Oficina Nacional de Inspección del Trabajo sistemáticamente y de acuerdo al programa establecido realiza inspecciones a los sistemas de pago por rendimiento.

SECCION IV

Forma y Sistemas de Pago a Tiempo

ARTICULO 52.-La forma de pago a tiempo establece que el salario se devenga en función del tiempo trabajado y se aplica fundamentalmente en las unidades presupuestadas. En las empresas se emplea cuando no resulta posible aplicar un sistema de pago por rendimiento, o no son medibles los gastos de trabajo, o siéndolo, no es aconsejable su utilización dadas las características del proceso productivo o de servicios.

ARTICULO 53.-Al determinar la magnitud del tiempo laborado con el objetivo de calcular la remuneración de los trabajadores que devengan su salario mediante la forma de pago a tiempo, se toman en cuenta, además de las ausencias por motivo de infracciones del horario establecido, entendiéndose por ello, a los efectos de lo que por la presente se dispone, las impuntualidades al comienzo de la labor y en la hora de entrada de almuerzo o comida, las salidas antes de concluir el trabajo, así como otras ausencias al puesto de trabajo durante la jornada laboral.

ARTICULO 54.-Para la aplicación de la forma de pago a tiempo se emplean los siguientes sistemas de pago:

- a) Tarifa Horaria
- b) Jornal Diario
- c) Sueldo Mensual

ARTICULO 55.-En el sistema de pago por tarifa horaria, la magnitud del salario se determina mediante la multiplicación del tiempo realmente trabajado, una vez deducidas las horas perdidas a causa de ausencias, interrupciones e infracciones del horario de trabajo, por el salario básico expresado en horas.

ARTICULO 56.-En el sistema de pago por jornal diario la magnitud del salario se determina multiplicando el salario básico expresado en horas por la jornada diaria establecida.

ARTICULO 57.-El sistema de pago a sueldo mensual consiste en el salario básico, al que se le deduce el producto de multiplicar las horas dejadas de laborar por ausencias, interrupciones e infracciones del horario, por el cociente que resulte de dividir el salario básico entre 190,6 horas o por el promedio mensual de las horas de trabajo oficialmente establecidas.

ARTICULO 58.-A los efectos de uniformar el método de cómputo para la determinación de las deducciones por ausencias al trabajo, el tiempo dejado de laborar por motivos de infracciones del horario de trabajo establecido se acumula durante el mes. Las fracciones de hasta 30 minutos del acumulado obtenido, no se toman en consideración y las que excedan de 30 minutos se computan como una hora.

SECCION V

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES Y LA ORGANIZACION SINDICAL

ARTICULO 59.-La participación de los trabajadores y su organización sindical en la aplicación, control y evaluación de los sistemas de pago, constituyen un factor clave para el incremento de la productividad, la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos de trabajo de la entidad.

ARTICULO 60.-La administración garantiza la participación de los trabajadores y su organización sindical, desde la etapa de elaboración y presentación de la propuesta del sistema de pago por rendimiento, hasta su implantación, control y su evaluación mensual.

ARTICULO 61.-La dirección de la entidad, de conjunto con la organización sindical, elabora el reglamento del sistema de pago y organiza seminarios para funcionarios y dirigentes sindicales, a los efectos de prepararlos para su aplicación, una vez aprobado.

ARTICULO 62.-La aplicación de un sistema de pago por rendimiento es precedida por la asamblea con los trabajadores donde se les explica el sistema y el reglamento y se recoge el consenso en acta. De no existir consenso, no se puede aplicar el sistema. De igual manera se procede ante cualquier modificación del sistema de pago por rendimiento.

CAPITULO IV

Sobre el Salario de Dirigentes y otros designados

ARTICULO 63.-El salario del personal dirigente de las entidades se establece de acuerdo a la categoría que éstas posean. Las entidades se clasifican en cuatro categorías según la legislación correspondiente.

ARTICULO 64.-Las metodologías para la categorización de las empresas son elaboradas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las propuestas de categoría son realizadas por los órganos, organismos, entidades nacionales y los consejos de la Administración provinciales y son aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 65.-Los directores de las entidades están facultados para establecer el salario de los jefes de brigada y de los especialistas principales que dirigen grupos de trabajo, el que puede ser superior hasta tres grupos de la escala salarial al del trabajador de la ocupación o cargo de mayor calificación que se le subordine, garantizando siempre que no sea igual o mayor al de su jefe inmediato superior. A los jefes de brigada o equipo y especialistas principales se les aplican los sistemas de pago y otros pagos que se establezcan para la actividad que desempeñan.

ARTICULO 66.-Las brigadas constituyen el elemento esencial o primario de las estructuras organizativas y dependen ante todo de la estructura tecnológica existente y de los

requerimientos del proceso de producción o servicios y su estructura de dirección. Pueden integrarse por trabajadores de diferentes categorías ocupacionales.

ARTICULO 67.-El salario de los jefes de turno es de un grupo salarial superior al mayor aprobado para los jefes de brigada que se le subordinan.

Cuando el jefe de turno dirige directamente a los trabajadores, los directores de las entidades están facultados para aprobar su salario el que es superior hasta tres grupos de la escala salarial al del trabajador de la ocupación o cargo de mayor complejidad que se le subordina, garantizando siempre que no sea igual o mayor al de su jefe inmediato superior.

ARTICULO 68.-El salario de los jefes de taller es de un grupo superior al mayor aprobado para los jefes de turno, o de brigada que se le subordinan.

Cuando el jefe de taller dirige directamente a los jefes de brigada su salario es un grupo por encima del mayor aprobado a los jefes de brigada que se le subordinan y cuando dirige directamente a los trabajadores, los directores de las entidades están facultados para aprobar su salario el que es superior hasta tres grupos de la escala salarial al del trabajador de la ocupación o cargo de mayor complejidad que se le subordina, garantizando siempre que no sea igual o mayor al de su jefe inmediato superior.

ARTICULO 69.-Los grupos de trabajo se crean de acuerdo a las características del proceso de producción o los servicios, la estructura de dirección y la plantilla aprobada y pueden integrarse por trabajadores de diferentes categorías ocupacionales.

Cuando los grupos de trabajo cumplan fundamentalmente funciones de carácter técnico, puede designarse a un Especialista Principal, que desempeña además de la dirección, las funciones de un cargo técnico. El grupo debe contar como mínimo, con tres técnicos, incluido el que se designe como Especialista Principal, que adquiere la condición de funcionario.

CAPITULO V

PROTECCION DEL SALARIO

ARTICULO 70.-Las administraciones de las entidades están en la obligación de pagar a sus trabajadores los salarios que les correspondan de acuerdo al cargo que desempeñen, el sistema de pago aplicado, los pagos adicionales establecidos y el plus salarial si lo hubiere, así como el correspondiente al trabajo extraordinario, días de conmemoración nacional y feriados y las vacaciones anuales.

En correspondencia con lo anterior, las administraciones controlan el tiempo laborado por sus trabajadores para el pago de los salarios, la determinación del cumplimiento de las normas de trabajo, el acumulado de las vacaciones y los restantes derechos y obligaciones de la legislación laboral y de seguridad social.

ARTICULO 71.-Cuando resulte procedente modificar las condiciones salariales existentes, la administración de la entidad previo acuerdo con la organización sindical, lo comunica a los trabajadores con no menos de 15 días de antelación a su ejecución.

ARTICULO 72.-El salario de los trabajadores durante el período de prueba, el de los que formalizan la relación laboral y el de aquellos que son trasladados definitivamente de ocupación o cargo en la entidad; se determina sobre la base de las tarifas o sueldos, los pagos adicionales legalmente establecidos que le correspondan, según el cargo u ocupación que pasan a desempeñar.

No obstante, continúan devengando su salario histórico reconocido aquellos trabajadores que son trasladados dentro de la entidad laboral para una ocupación más compleja y que tiene fijado un salario mayor al de la plaza que ocupaban, pero inferior al histórico.

ARTICULO 73.-El pago de los días de conmemoración nacional y feriados se realiza según lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 74.-El trabajo extraordinario puede adoptar la forma de doble turno, de horas extras o de habilitación como laborables de los días de descanso semanal y es retribuido o compensado en tiempo siempre que el trabajador que lo realice esté vinculado al proceso de producción o servicios.

ARTICULO 75.-Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo precedente a los que ocupan cargos administrativos, de dirigentes y técnicos no directamente vinculados a la producción o los servicios; trabajadores que debido a las características de su labor resulten excluidos del control del cumplimiento del horario de trabajo y los que laboran sin supervisión y control directo. La relación de cargos excluidos se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 76.-No se considera como trabajo extraordinario a los fines de su retribución el realizado en los casos de trabajadores que:

- a) cobran un sueldo compensado que tiene incluido el pago de una cantidad de horas de trabajo en exceso a la jornada normal;
- b) se encuentren laborando en la recuperación de la producción o tiempo de trabajo que previamente se les haya retribuido como interrupción laboral;
- c) tienen un régimen de trabajo en virtud del cual laboran todos los días durante dos o más semanas, disfrutando del descanso semanal acumulado al finalizar el período establecido en el mencionado régimen;
- d) debido a la disminución del tiempo de trabajo efectivo por deficiente abastecimiento material y otras causas objetivas, laboran menos de la jornada diaria o semanal, cobrando una garantía o compensación proporcional a dicha disminución;
- e) se encuentren en otras situaciones que se determinen en la legislación.

ARTICULO 77.-Los trabajadores cobran su salario durante el tiempo de la jornada laboral debidamente acreditado en que no concurren a su trabajo con conocimiento de la entidad laboral, de acuerdo con las regulaciones que para cada caso establece la ley, por las causas siguientes:

- a) desempeñar funciones electivas como diputado o delegado del Poder Popular o como juez lego de los tribunales populares;

- b) participar como delegado o invitado en congresos y conferencias que convoque el Gobierno o las organizaciones políticas, de masas y sociales, o en congresos internacionales;
- c) ser citado judicialmente por el tribunal o la fiscalía o por los órganos de investigación;
- d) ser citado o movilizado militarmente;
- e) cumplir misión internacionalista;
- f) ser movilizado en caso de estado de emergencia, desastres naturales o catástrofes u otras circunstancias similares que se determinen;
- g) disfrutar de licencias deportivas y culturales debidamente autorizadas;
- h) estar de licencia por fallecimiento del padre, la madre, el cónyuge, hermano o hermana, hijo o hija;
- i) pasar exámenes médicos programados por la administración de la entidad laboral o en cumplimiento de lo establecido por la legislación vigente;
- j) donar sangre;
- k) estar detenido o sometido a prisión preventiva cuando el acusado no resulta sancionado;
- l) otras situaciones que prevé la ley o decisiones del Gobierno.

ARTICULO 78.-En los casos que así lo establezca la ley, se paga el salario promedio.

Para certificar el salario promedio diario, se multiplica por 8 horas o por las que oficialmente estén establecidas para la jornada, y para certificar el salario promedio mensual se multiplica el promedio horario por 190,6 horas o por las que resulten de la duración de la jornada laboral legalmente aprobada.

En los casos en que el trabajador haya laborado menos de 6 meses se determina teniendo en cuenta el período de tiempo laborado. En las labores cíclicas se calcula tomando como base el año calendario anterior.

ARTICULO 79.-Los trabajadores que se movilizan para cumplir tareas económicas priorizadas se atienen, en cuanto a ingresos, a las disposiciones que sobre garantía salarial y pago por el trabajo están vigentes para las actividades a las que se incorporan.

CAPITULO VI

CONDICIONES DEL PAGO DEL SALARIO

ARTICULO 80.-El salario se paga por el trabajo realizado, estando prohibido adelantarle por cualquier causa, incluyendo el fin de año.

ARTICULO 81.-El salario se paga a los trabajadores en moneda nacional de curso legal al menos una vez al mes, en la fecha que la administración acuerde con el sindicato. Cuando la ley autorice que tengan plazos de pago diferentes, alguno de sus elementos móviles, se está a lo que las partes en el contrato de trabajo o Convenio Colectivo de Trabajo acuerdan.

ARTICULO 82.-El salario se paga en efectivo o mediante cheque u otro medio de pago o instrumento bancario cuando así está acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 83.-La administración está obligada a efectuar el pago del salario el día programado. Cuando coincida con un día no laborable, se efectúa, al menos, el día laborable anterior. Para cambiar los plazos de pagos del salario es necesario el consentimiento de la organización sindical correspondiente.

ARTICULO 84.-El salario se abona a los trabajadores en el lugar donde ejecutan el trabajo. No obstante, se pueden hacer excepciones a este principio cuando la naturaleza o condiciones del trabajo lo justifican, si así se estipula en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Los trabajadores pueden, por razones conocidas y plenamente justificadas, autorizar por escrito a un familiar, compañero de trabajo u otra persona, a cobrar su salario.

ARTICULO 85.-Las entidades laborales pueden efectuar en el salario de los trabajadores igual que en las prestaciones monetarias de la seguridad social a corto plazo, las retenciones siguientes:

- a) las provenientes de embargo por decisiones de la autoridad competente por pensiones alimenticias;
- b) las provenientes de embargo por decisión de la autoridad competente por crédito a favor del Estado, las empresas y los bancos;
- c) por solicitud del trabajador o la trabajadora para cumplir voluntariamente obligaciones contraídas, para realizar depósitos bancarios y otras causas similares;
- d) las demás que autoriza la ley en las cuantías que ésta establece.

El descuento sólo puede ascender hasta un tercio del salario o la prestación, pudiendo alcanzar hasta la mitad de éste en los casos de los incisos a) y b). En el caso de que el descuento sea por la solicitud del trabajador, la cuantía del descuento es la que el interesado expresa.

ARTICULO 86.-El trabajador tiene derecho a examinar los documentos que hayan servido de base para el pago de su salario.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, teniendo en cuenta la política y los lineamientos trazados y las características propias de dichas instituciones, aprueban las normas y las disposiciones que en materia salarial correspondan aplicar a sus trabajadores.

SEGUNDA: Derogar las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social siguientes:

1. Resolución No. 604 de 8 de enero de 1981 - Establece tratamiento salarial para los jefes directos de la producción o los servicios.
2. Resolución No. 6 de 21 de abril de 1998 - Regula el Reglamento para la organización salarial y la evaluación de los resultados del trabajo del personal que ocupa cargos técnicos.
3. Resolución No. 9 de 7 de agosto de 1998 - Modifica determinados artículos de la Resolución No. 6 sobre la evaluación del trabajo de los técnicos.
4. Resolución No. 13 de 18 de marzo de 1999 - Modifica en parte la Resolución No. 6 de 21 de abril de 1998.

TERCERA: Se faculta al Viceministro correspondiente de este Ministerio para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la mejor aplicación de lo que por la presente se establece.

Publíquese en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en Ciudad de La Habana, a los 12 días del mes de enero de 2006.

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo
y Seguridad Social