

ISSN 1682-7511

GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 6 de 14 de marzo de 2005

MINISTERIOS

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
R. No. 39/04

RESOLUCION No. 39/2004

POR CUANTO: Mediante 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: A tenor de lo dispuesto en el Apartado Segundo, numeral 1 del Acuerdo 4085 de fecha 2 de julio de 2001, del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, es atribución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social proponer y controlar la política salarial y de estimulación por los resultados alcanzados en el trabajo.

POR CUANTO: La aplicación del Perfeccionamiento Empresarial ha potenciado la vinculación del salario con los resultados del trabajo, elevando la eficiencia e incrementado el ingreso de los trabajadores.

POR CUANTO: El pago con arreglo al trabajo es un elemento principal de la política económica del país y su perfeccionamiento constituye un instrumento para motivar a los trabajadores en el logro de la eficiencia y eficacia y propiciar el avance hacia el Perfeccionamiento Empresarial, fortaleciendo el principio de distribución socialista: "De cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo".

POR CUANTO: La experiencia obtenida de la aplicación de las resoluciones números 635 y 659, de 18 de febrero y 25 de marzo, de 1981, ambas del antes denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, que pusieron en vigor las Indicaciones Metodológicas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Reglamentos de Primas y las Formas y Sistemas de pago, respectivamente, aconseja su sustitución en virtud de los cambios que han tenido lugar en la economía del país.

POR CUANTO: La experiencia alcanzada en la vinculación del salario a los resultados impone la necesidad de eliminar las diferencias establecidas entre sistemas de pago y sistemas de estimulación, sustituyéndolos por sistemas de pago vinculados a resultados.

POR CUANTO: La Resolución No. 60, de 20 de diciembre de 2002, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aprobó y puso en vigor para el año 2003 los Lineamientos para la Elaboración, Aplicación y Control de los Sistemas de Pago y Estimulación por los Resultados, lo que constituyó en su momento un

paso importante en el perfeccionamiento del pago con arreglo al trabajo.

POR CUANTO: Es necesario establecer una política única en relación con las formas y sistemas de pago para todas las entidades del país.

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

REGLAMENTO DE LAS FORMAS Y SISTEMAS DE PAGO DEL SALARIO**CAPITULO I
FORMAS DE PAGO**

ARTÍCULO 1.-El presente Reglamento establece, en dependencia de las condiciones técnico-organizativas del proceso laboral, de las características de la producción, los servicios y de las posibilidades de medición de los gastos de trabajo, así como de sus resultados, las formas de pago del salario son las siguientes:

1. **por resultados:** que se basa en que la cuantía de salario depende de su vinculación al cumplimiento y sobrecum-

plimiento de determinados objetivos económicos, productivos y de servicios en las entidades laborales;

2. **a tiempo:** que se basa en que la cuantía del salario está en dependencia del tiempo trabajado.

CAPITULO II SISTEMAS DE PAGO POR RESULTADOS

ARTICULO 2: El pago por resultados constituye la forma principal de retribución del trabajo en la actividad empresarial que aplica el Perfeccionamiento Empresarial, con el objetivo de incrementar la productividad, elevar el índice de utilización de los equipos, disminuir los costos, aumentar la producción y los servicios, obtener las utilidades previstas en el plan, mejorar el aprovechamiento de la jornada laboral y cumplir con los aportes en pesos convertibles cubanos planificados a la Caja Central o a la reserva, en los casos que corresponda, entre otros.

Las empresas que no aplican el Perfeccionamiento Empresarial deberán aplicar esta forma de pago en correspondencia con los principios establecidos en la presente Resolución.

ARTICULO 3.-Los sistemas de pago por resultados constituyen mecanismos sustentados en la organización de la producción y del trabajo existente en cada actividad determinada, y se utilizan para estimular el cumplimiento y sobrecumplimiento de los indicadores básicos del plan de la entidad y, en consecuencia, incrementar el salario de los trabajadores.

ARTICULO 4: Para aplicar la forma de pago por resultados, se utilizan los sistemas de pago vinculados a indicadores:

- a) específicos de producción o servicios;
- b) generales de eficiencia de la empresa.

ARTICULO 5.-Para la aplicación de los sistemas de pago enunciados en el artículo anterior, es necesario cumplir las indicaciones y principios siguientes:

1. promover el cumplimiento y sobrecumplimiento del plan, materializado en indicadores de eficiencia o resultados, tales como: producción, productividad, aprovechamiento de las materias primas, materiales y combustibles, cumplimiento de las normas de trabajo, reducción de costos y gastos y cumplimiento y sobrecumplimiento de las utilidades, en los casos que corresponda, entre otros. Promoverán también el cumplimiento de los aportes en moneda libremente convertible, en aquellas entidades que por sus características corresponde, teniendo en cuenta el nivel de incidencia de los trabajadores en este resultado;
2. existencia de controles internos, según lo establecido por los Ministerios de Auditoría y Control y de Finanzas y Precios, que garanticen el correcto control y certificación del cumplimiento de los indicadores del sistema, para evitar que se produzcan pagos indebidos;
3. la medición y evaluación de los resultados reales y en la incidencia de cada trabajador, en correspondencia con la naturaleza del trabajo en cada actividad, donde el sistema de pago que se aplique a cada trabajador o grupo de ellos, deberá tener estrecha relación con las características de cada actividad que desarrollen estos trabajadores;

4. los resultados obtenidos por las organizaciones empresariales y el incremento del salario beneficien armónicamente los intereses de los trabajadores, de la entidad y del país; con una relación positiva costo beneficio, por lo que no podrá deteriorarse el gasto de salario por peso de valor agregado bruto u otro indicador de eficiencia que tipifique la actividad, con relación al plan aprobado;

5. abarcar a todos los trabajadores de la entidad, incluidos los dirigentes, los que, en coordinación con la organización sindical, convocan a los trabajadores a participar en su elaboración, para que aporten sus experiencias y sugerencias, y garantizar su conformidad;

6. se financian a partir de los ingresos que recibe la entidad. El pago por los resultados se materializa por el comportamiento real de los indicadores establecidos en cada sistema de pago. El salario a pagar por sobrecumplimiento no se planifica;

Los sistemas de pago de las unidades presupuestadas se financian por el presupuesto de salario aprobado.

7. cada trabajador estará comprendido en un solo sistema de pago por resultados, el que podrá tener varios indicadores formadores y condicionantes (generales y específicos) que expresen los objetivos a alcanzar.

Los trabajadores que realizan actividades diferentes en distintos períodos de tiempo, podrán estar abarcados en el sistema de pago específico para cada período.

8. estar en estrecha relación con las características y objetivos del trabajo que se realiza, por lo que en una entidad pueden aplicarse tantos sistemas de pago como actividades diferentes existan.

ARTICULO 6.-Los sistemas de pago por resultados están integrados por los siguientes elementos:

- a) **Objetivos:** Definen los resultados a alcanzar en cada sistema de pago, tales como cumplir el plan de producción, incrementar la productividad del trabajo, disminuir los costos y gastos, aumentar las utilidades, así como cumplir con los aportes, en los casos que corresponda, entre otros.

- b) **Indicadores:** Expresan el cumplimiento de los objetivos del plan de la organización, definen cómo se forma el salario, establecen parámetros a alcanzar y determinan el monto del salario que se forma, en correspondencia con los resultados.

Se denomina indicadores formadores a los que establecen los parámetros a alcanzar, por lo que a su cumplimiento se vincula el salario, y condicionantes a los que establecen determinadas premisas cuyo incumplimiento limita parcial o totalmente el cobro del monto formado por encima del salario fijo.

- c) **Formación del salario:** Define el procedimiento de su cálculo, a partir del comportamiento de los indicadores formadores y condicionantes. En correspondencia con los resultados alcanzados, se obtiene un salario que puede ser igual, superior o inferior al salario de la escala más los incrementos debidamente aprobados y que procedan.

- d) **Trabajadores abarcados:** Son los comprendidos en el sistema de pago, por categoría ocupacional y área de trabajo.

- e) **Período de evaluación de los indicadores:** Es el que se define para evaluar el cumplimiento de los indicadores formadores del salario y el cumplimiento de cada trabajador. Su periodicidad es mensual y, excepcionalmente, trimestral, en correspondencia con los ciclos productivos de cada actividad específica.
- f) **Distribución del salario formado:** es el procedimiento de cálculo para la distribución del salario formado, pudiendo utilizarse el coeficiente de distribución salarial (CDS) o el coeficiente de participación laboral (CPL), entre otros.

ARTICULO 7.-Los trabajadores directos a la producción o la prestación de los servicios, cuyos salarios se vinculan a la actividad específica que realizan, no tendrán límite en los salarios a devengar por sobrecumplimiento, a no ser el que resulte por el comportamiento real de los indicadores previstos en cada sistema de pago. Cuando, excepcionalmente, los dirigentes y otro personal pertenecientes a las Oficinas Centrales de las Empresas se vinculen a sistemas de pago por el resultado de indicadores específicos directos de la producción o los servicios, se les condicionará el salario formado al cumplimiento del plan de utilidades del período, al gasto total por peso de ingreso total planificado, u otro indicador de eficiencia que exprese los resultados generales de la empresa y se acotará hasta el 30% del salario escala más los incrementos legalmente aprobados y que procedan.

ARTICULO 8.-Los trabajadores que no realizan funciones directas de producción o de prestación de servicios, se les vincula su salario mediante sistemas de pago por los resultados generales o de eficiencia de la empresa, como el cumplimiento y sobrecumplimiento del plan de utilidades, la reducción de gastos u otro indicador que tipifique los resultados económicos de la actividad, hasta un límite del 30% del salario escala más los incrementos que estén debidamente aprobados y que procedan, según el tiempo realmente trabajado hasta el límite de la jornada laboral establecida.

ARTICULO 9.-Para los trabajadores definidos en el artículo precedente, por cumplir los indicadores formadores al 100%, se pagará hasta un 5% del salario escala más los incrementos legalmente autorizados y que procedan, y, por sobrecumplir, hasta un 25%, para un total de hasta el 30%.

ARTICULO 10.-A los trabajadores que se les vincule su salario mediante sistemas de pago por los resultados generales o de eficiencia en las organizaciones que aplican la escala salarial de Perfeccionamiento Empresarial, si se incumplen los indicadores formadores, se les disminuirá en el caso de los dirigentes hasta el 25% del salario escala más los incrementos debidamente aprobados y que procedan, según el tiempo real trabajado y para el resto de las categorías ocupacionales hasta el 15%.

ARTICULO 11.-De existir pérdidas en la organización empresarial que tiene aplicada la escala de Perfeccionamiento, a los trabajadores que tienen vinculado su salario mediante sistemas de pago por resultados generales o de eficiencia, se les aplicará, como única penalización, una reducción salarial diferenciada por categoría ocupacional, y en dependencia de su incidencia en el cumplimiento de los

indicadores. En el caso del personal dirigente, esta reducción será de hasta un 30% y para el resto de los trabajadores de hasta un 20%. En ambos casos se refiere al salario de la escala más los incrementos legalmente autorizados y que procedan del cargo que ocupa cada trabajador.

ARTICULO 12.-La afectación por la penalización establecida en los sistema de pago que se aplican a los trabajadores comprendidos en los artículos 10 y 11 no podrá conllevar a devengar un salario inferior al salario escala más los incrementos legalmente autorizados y que procedan, que devengaban los trabajadores antes de la aplicación de la nueva escala, siempre que se mantengan en igualdad de condiciones en cuanto a cargo, régimen y condiciones de trabajo.

ARTICULO 13.-En las organizaciones que no aplican el Perfeccionamiento Empresarial, a los trabajadores que tienen su salario vinculado a indicadores generales o de eficiencia de la empresa y, por tanto, el sistema de pago que se les aplica establece límites inferiores y superiores al salario a devengar, no se les afecta el salario escala más los incrementos legalmente autorizados y que procedan, por el incumplimiento de los indicadores formadores. Igual tratamiento reciben estos trabajadores en las empresas y grupos empresariales que han sido autorizados a implantar el Perfeccionamiento Empresarial, pero que no han podido aplicar la nueva escala salarial.

ARTICULO 14.-Las organizaciones que aplican el Perfeccionamiento Empresarial y aún no han aplicado la nueva escala salarial, están obligadas a reservar la parte del fondo de salario planificado destinado a ese fin y no financiar con el mismo otras medidas salariales, lo que permitirá acumular el fondo necesario para la aplicación de la misma en el tiempo previsto.

ARTICULO 15.-Los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado y de las entidades nacionales, previo acuerdo con el Secretario General del Sindicato Nacional correspondiente, presentarán, para su aprobación por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los Lineamientos de Sistemas de Pago de sus Actividades Ramales a aplicar en las empresas que no implantan el Perfeccionamiento Empresarial, antes de concluir cada año, según programa que se establezca por este Ministerio.

ARTICULO 16.-Una vez aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los Lineamientos de los Sistemas de Pago de las Actividades Ramales, los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado y de las entidades nacionales, previa consulta a los sindicatos nacionales correspondientes, estarán facultados para autorizar la aplicación de los sistemas de pago por resultados en sus entidades subordinadas, ajustándose a lo establecido en dichos Lineamientos Ramales y a lo establecido en el artículo 6 de la presente.

En aquellos casos en que existan entidades que la actividad específica no esté recogida en un Lineamiento Ramal, se presentará la propuesta del sistema de pago al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su evaluación y aprobación correspondiente.

ARTICULO 17.-Una vez aprobado el sistema de pago por el nivel facultado, la dirección de la entidad, de conjunto con la organización sindical, elabora el reglamento y se imparten seminarios a los funcionarios de la organización responsabilizados con su implementación, y a los dirigentes sindicales, a los efectos de prepararlos para una correcta aplicación.

ARTICULO 18.-Los sistemas de pago y sus reglamentos en las organizaciones autorizadas a aplicar el Perfeccionamiento Empresarial son aprobados por sus directores generales mediante Resolución firmada al efecto.

ARTICULO 19.-La aplicación de un sistema de pago debe estar precedida por una asamblea con los trabajadores donde se les explicará el sistema y el reglamento y se recogerá su consenso en el acta correspondiente. De no existir consenso, no se puede aplicar el sistema.

ARTICULO 20.-Los sistemas de pago aprobados, seminariados y discutidos en asamblea con los trabajadores deben ser aplicados y sólo por excepción se puede proponer un nuevo sistema sin haber puesto en práctica el aprobado oficialmente.

ARTICULO 21.-Las organizaciones empresariales autorizadas a implantar el Perfeccionamiento Empresarial que no hayan implantado los sistemas de pago aprobados en el expediente, y se demuestre la imposibilidad de su aplicación, presentarán la nueva propuesta al Grupo Ejecutivo de Perfeccionamiento Empresarial por la vía del Jefe del organismo al que pertenecen.

ARTICULO 22.-Los sistemas de pago por resultados tienen vigencia por el período de un año calendario. En las actividades de carácter cíclico, el sistema de pago se ajustará a cada etapa.

En el caso de las organizaciones empresariales que aplican el Perfeccionamiento Empresarial, los sistemas de pago pueden ser modificados siempre que sea necesario, como resultado de una evaluación de las nuevas condiciones técnicas, económicas y organizativas que imperan en la entidad. La aprobación o modificación de los sistemas de pago es facultad del Director General de la entidad, la que hará válida con la emisión de una Resolución.

CAPITULO III SISTEMAS DE PAGO A DESTAJO

ARTICULO 23.-La aplicación de los sistemas de pago a destajo requiere de una adecuada organización y normación del trabajo y de un estricto control de la calidad de la producción o de los servicios prestados; del tiempo de trabajo y de las normas de consumo material.

ARTICULO 24: Los sistemas de pago a destajo vinculan el salario de los trabajadores a normas que expresan los gastos de trabajo necesarios para su realización y se utilizan cuando su aplicación expresa el resultado final de una actividad o tarea.

Los sistemas de pago a destajo comprenden fundamentalmente las siguientes modalidades:

- a) destajo individual
- b) destajo colectivo
- c) pago por acuerdo

- d) destajo indirecto
- e) sistema 1x1
- f) destajo progresivo

ARTICULO 25.-El destajo individual es el que se basa en la medición de los resultados de cada trabajador, y se concreta a través de una tasa salarial que se establece dividiendo la tarifa salarial de la complejidad del trabajo a realizar, más los incrementos legalmente establecidos y que procedan, entre la norma de rendimiento, por igual unidad de tiempo, o multiplicando la tarifa salarial horaria correspondiente a la complejidad del trabajo que se realiza, más los incrementos legalmente establecidos y que procedan, por la norma de tiempo expresada en horas.

ARTICULO 26.-El destajo colectivo vincula el salario de un grupo de trabajadores con el volumen de trabajo a cumplir por los mismos (cantidad de producción o servicios) y se concreta en una tasa a destajo colectiva que se calcula en base a las tarifas de la escala correspondiente a la complejidad del trabajo a realizar, incrementadas en los casos que procedan y las normas de rendimiento o de tiempo colectivas.

ARTICULO 27.-El sistema de pago por acuerdo se utiliza para retribuir el cumplimiento de determinado conjunto de trabajos que constituye una tarea, cuyo monto de salario se acuerda sobre la base de normas de rendimiento o de tiempo.

ARTICULO 28.-El sistema de pago a destajo indirecto se aplica al trabajador o grupo de trabajadores que atienden a otros directamente vinculados a la producción o los servicios. El salario a formar por la aplicación de este sistema se expresa sobre la base de una tasa salarial resultante de dividir la tarifa 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 establecida para estos últimos.

El sistema de pago por destajo indirecto puede aplicarse también considerando el por ciento de cumplimiento de la tarea de los trabajadores que atiende, sobre la base del salario proyectado para esa tarea en un período de tiempo dado, y el realmente devengado por la producción realizada o los servicios prestados.

ARTICULO 29.-El sistema de pago 1x1 se utiliza generalmente en el caso de que no estén establecidas normas para el cumplimiento de una labor, pero los planes o tareas de producción o de servicio de los trabajadores están fundamentados por los cálculos correspondientes. El monto salarial se establece sobre la base de los por cientos de cumplimiento de la tarea y la tarifa salarial de la escala de complejidad, incrementada en los casos que proceda.

ARTICULO 30.-El sistema de pago a destajo progresivo se utiliza en los casos en que se aplican normas de rendimiento o de tiempo muy tensas y resulte necesario lograr altos incrementos de la producción o de 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 31.-Los sistemas de pago a destajo en las entidades que no aplican el Perfeccionamiento Empresarial son aprobados por el Jefe del Organismo o entidad Nacional a la que se subordina la entidad, oído el parecer del Secretario General del Sindicato Nacional correspondiente, a propuesta de su Director y del Secretario General de la Organización Sindical a ese nivel.

CAPITULO IV

CONTROL DE LOS SISTEMAS DE PAGO POR RESULTADOS

ARTICULO 32.-El máximo dirigente de la entidad es el responsable de la aplicación, control y evaluación de cada sistema de pago, los que deberán analizarse, al menos una vez en el trimestre, por el comportamiento real de sus indicadores, contra el plan, y sobre esta base, la Dirección de la entidad determina el impacto de su aplicación en la eficiencia general, expresada en el comportamiento de la productividad del trabajo, gasto total por peso de ingreso, gasto de salario por peso de valor agregado bruto y cumplimiento de los aportes, en el caso de las entidades y trabajadores en que corresponda, entre otros.

ARTICULO 33.-El análisis de los sistemas de pago debe comprender además los siguientes aspectos:

- a) certificación de los indicadores formadores y condicionantes, generales y por áreas;
- b) correspondencia entre el salario devengado y los resultados alcanzados por la entidad;
- c) causas que impidan a los trabajadores obtener el salario básico.

ARTICULO 34.-El Director de la entidad, al evaluar periódicamente la marcha de la aplicación de los sistemas de pago por resultados, adoptará las decisiones que corresponden a ese nivel para erradicar cualquier desviación detectada, entre las cuales puede estar la sustitución del sistema, o propuesta de sustitución, según corresponda, manteniendo el principio de la vinculación del salario de los trabajadores a los resultados. En todos los casos, este proceso se realiza de conjunto con la organización sindical a ese nivel.

ARTICULO 35.-Cuando en la aplicación de los sistemas de pago por resultados, los indicadores formadores presenten un nivel de sobrecumplimiento que implique la formación de un salario por encima de un 40% del salario escala más los incrementos debidamente autorizados y que procedan, el Consejo de Dirección de la empresa deberá realizar un análisis para determinar si el nivel salarial formado se corresponde con los resultados de eficiencia alcanzados, el esfuerzo de los trabajadores, el fondo de tiempo realmente laborado o cualquier otro elemento que resulte necesario, con el objetivo de que; si existe alguna deficiencia o violaciones en estos temas, pueda tomar oportunamente las medidas correctivas que procedan.

De igual forma deberá procederse en aquellas empresas que aplican la nueva escala salarial y el incumplimiento de los indicadores formadores conllevaría a formar un salario por debajo del salario escala que se devengaba antes de aplicar la nueva escala salarial.

ARTICULO 36.-Los jefes del organismo y de la Organización Superior Empresarial al que se subordina la entidad,

respectivamente, son responsables de controlar sistemáticamente los resultados de la aplicación de los sistemas de pago, adoptando las decisiones que contribuyan a su mayor eficiencia.

ARTICULO 37.-Cuando por auditoría realizada por una unidad integrada al Sistema Nacional de Auditoría, según lo establecido en el Decreto-Ley No. 219 de 25 de abril del 2001, la entidad reciba la calificación de deficiente o mal, el Jefe máximo de la misma está obligado a suspender el derecho de obtener incrementos salariales por el cumplimiento y sobrecumplimiento de los indicadores, debiéndose mantener las penalizaciones salariales por el incumplimiento de los indicadores formadores, a los miembros del Consejo de Dirección de ese nivel y a los dirigentes de las unidades organizativas y organizaciones empresariales de base implicadas en este resultado, informándolo a la organización sindical y a los trabajadores, así como a su jefe administrativo inmediato superior y al jefe del organismo o entidad nacional al que se subordina.

ARTICULO 38.-El Jefe del organismo o de la entidad nacional al que se subordina la organización, evaluará la situación en un término de hasta diez días hábiles y determinará a qué otros trabajadores corresponde suspenderles el sistema de pago por resultados, teniendo en cuenta la magnitud del descontrol interno contable y administrativo existente y su repercusión en los resultados de la entidad, e informará por escrito la decisión que adopte al Jefe de la entidad y al Jefe de la Unidad Central de Auditoría, dejando constancia en el Expediente Unico de Auditoría de la entidad.

ARTICULO 39.-Cuando se compruebe mediante una auditoría recurrente realizada por una unidad integrada al Sistema Nacional de Auditoría, según lo establecido en el Decreto-Ley No. 219 de 25 de abril del 2001, de igual o superior nivel a la que realizó la auditoría en la cual la entidad recibió la calificación de deficiente o mal, con excepción de la que realice el auditor interno, que se ha restablecido el control interno contable y administrativo, el Jefe del organismo, o de la entidad nacional, según corresponda, levantará la suspensión del sistema de pago por resultados, lo que comunicará por escrito al Jefe máximo de la organización y al Jefe de la Unidad Central de Auditoría, dejando constancia en el Expediente Unico de Auditoría de la entidad.

CAPITULO V

FORMA DE PAGO A TIEMPO

ARTICULO 40.-La forma de pago a tiempo establece que el salario se devenga en función del tiempo realmente trabajado y se aplica fundamentalmente en la actividad presupuestada y, excepcionalmente, en la actividad empresarial, cuando no resulta posible aplicar un sistema de pago por resultados, o no son medibles los gastos de trabajo necesarios para realizar la actividad o, siéndolo, no es aconsejable su utilización dadas las características del proceso productivo o de servicios.

ARTICULO 41.-Para la aplicación de la forma de pago a tiempo se utilizan los siguientes sistemas de pago:

- a) tarifa horaria
- b) jornal diario
- c) sueldo mensual

ARTICULO 42.-La tarifa horaria se aplica generalmente a la categoría ocupacional de obreros y consiste en determinar la magnitud del salario mediante la multiplicación del tiempo realmente trabajado, medido en horas por la tarifa horaria de la escala correspondiente a la calificación de la ocupación o cargo, más los incrementos legalmente establecidos y que correspondan.

ARTICULO 43.-El jornal diario se utiliza generalmente para retribuir a la categoría ocupacional de obreros y se calcula multiplicando la tarifa salarial horaria correspondiente a la complejidad de la ocupación, más los incrementos legalmente autorizados y que correspondan, por las horas de la jornada laboral diaria establecida.

ARTICULO 44.-El sistema de pago a sueldo se utiliza fundamentalmente para retribuir a los trabajadores de las categorías ocupacionales de administrativos, de servicios, técnicos y dirigentes, y el salario se calcula en base al sueldo mensual establecido en la escala salarial para la ocupación, incrementado en los casos que proceda.

En la aplicación del sistema de pago por sueldo mensual, las deducciones por ausencias al trabajo, se calculan multiplicando las horas dejadas de laborar por ausencias, interrupciones o infracciones del horario, por el cociente que resulte de dividir el sueldo entre 190,6 horas o entre el promedio mensual de las horas de trabajo oficialmente establecido.

A los efectos de uniformar el método de cómputo para dar cumplimiento a lo regulado en el artículo anterior, el tiempo dejado de laborar por motivos de infracciones del horario de trabajo establecido se acumula durante el mes. Las infracciones de hasta 30 minutos del acumulado obtenido, no se toman en consideración y las que excedan de 30 minutos se computan como una hora.

ARTICULO 45.-Las empresas que aplican el Perfeccionamiento Empresarial podrán utilizar la forma de pago a

tiempo sólo en las situaciones excepcionales, las que le serán autorizadas por el Grupo Gubernamental del Perfeccionamiento Empresarial.

ARTICULO 46.-Los jefes máximos de las entidades son los facultados para aprobar las formas y sistemas de pago a tiempo recogidos en la presente.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los sistemas de pago aprobados mediante resoluciones específicas de este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mantienen su vigencia de acuerdo en lo que en ellas se establece, y se presentarán anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por los jefes de los organismos y entidades nacionales, para su revisión.

SEGUNDA: Se faculta al Viceministro correspondiente de este Ministerio para que emita las indicaciones necesarias para el mejor cumplimiento de lo dispuesto en la presente.

TERCERA: Se derogan las resoluciones números 635 y 659, de 18 de febrero y 25 de marzo de 1981, respectivamente, ambas del antes denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social y la Resolución No. 60, de 20 de diciembre de 2002, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y cuantas otras de igual o inferior jerarquía se opongan a la presente.

CUARTA: La presente Resolución será objeto de revisión anualmente, con la finalidad de ajustarla a las necesidades y experiencias surgidas durante su aplicación.

QUINTA: La presente Resolución entra en vigor a partir del 24 de diciembre del 2004.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en Ciudad de La Habana, a los 16 días del mes de diciembre del 2004.

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo
y Seguridad Social