

ISSN 1682-7511

GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 48 Ordinaria de 2 de junio de 2023

CONSEJO DE MINISTROS

Decreto 87/2023 (GOC-2023-469-O48)

GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EDICIÓN ORDINARIA LA HABANA, VIERNES 2 DE JUNIO DE 2023 AÑO CXXI

Sitio Web: <http://www.gacetaoficial.gob.cu/>—Calle Zanja No. 352 esquina a Escobar, Centro Habana

Teléfonos: 7878-4435 y 7870-0576

Número 48

Página 1029

CONSEJO DE MINISTROS

GOC-2023-469-048

MANUEL MARRERO CRUZ, Primer Ministro.

HAGO SABER: Que el Consejo de Ministros ha considerado lo siguiente:

POR CUANTO: El Decreto-Ley 34 “Del sistema empresarial estatal cubano”, de 13 de abril de 2021, regula los principios de la organización y funcionamiento de las empresas estatales, empresas filiales y las organizaciones superiores de Dirección Empresarial, y en su Artículo 22, se establecen funciones a la empresa.

POR CUANTO: Mediante el Decreto 53 “De la Organización del Sistema Salarial en el Sistema Empresarial Estatal Cubano”, de 2 de septiembre de 2021, se flexibiliza el mecanismo para establecer la organización del sistema salarial de los trabajadores del sistema empresarial estatal cubano, de forma descentralizada, y en su Disposición Final Primera se dispone evaluar, en el transcurso de un año las experiencias adquiridas en su aplicación a los efectos de su validación o ajuste, por lo que transcurrido ese término se requiere su actualización.

POR CUANTO: Mediante la Resolución 1, de 26 de enero de 2022, dictada por la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, se precisan aspectos para la aplicación del mencionado Decreto 53, la que resulta necesario derogar, como parte del proceso de actualización del citado Decreto 53.

POR TANTO: El Consejo de Ministros, en el ejercicio de las atribuciones que se le confieren en el Artículo 137, incisos o) y w) de la Constitución de la República de Cuba, decreta lo siguiente:

DECRETO 87

DE LA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA SALARIAL EN EL SISTEMA EMPRESARIAL ESTATAL CUBANO

Artículo 1. El presente Decreto tiene como objetivo ratificar la facultad al sistema empresarial estatal cubano, para establecer de forma descentralizada la organización del sistema salarial de los trabajadores, que contribuya al incremento de los niveles productivos y de eficiencia, a partir de una gestión más eficiente de los recursos humanos, como parte del proceso integral de mejoras continuas de la entidad.

Artículo 2. Son sujetos de lo que por el presente Decreto se establece, las empresas estatales incluidas las empresas filiales, y las organizaciones superiores de Dirección Empresarial, en lo adelante, entidades del sistema empresarial.

Artículo 3.1. La organización del sistema salarial de las entidades del sistema empresarial se aprueba por el jefe máximo, previa evaluación en el Consejo de Dirección y de común acuerdo con el sindicato al nivel correspondiente, la que se analiza en la asamblea general de afiliados y trabajadores y se incluye en el Convenio Colectivo de Trabajo.

2. En las unidades empresariales de base subordinadas a la organización superior de Dirección Empresarial, la aprobación corresponde al jefe máximo de esta, a propuesta del jefe de la unidad empresarial de base, de común acuerdo con el sindicato a ese nivel y cumplido lo previsto en el presente Decreto.

3. En las uniones que constituyan un sistema integrado vinculado tecnológicamente, que operan bajo una dirección centralizada y los resultados económicos se miden a nivel de sistema, la organización salarial se aprueba por el jefe máximo, previa evaluación en el Consejo de Dirección, de común acuerdo con el sindicato a ese nivel, para las entidades que forman parte del sistema integrado.

4. En la oficina central de la organización superior de Dirección Empresarial, la aprobación corresponde al jefe máximo de esta, previa evaluación en el Consejo de Dirección y de común acuerdo con el sindicato, considerando los principios y condiciones previstos en el presente Decreto.

Artículo 4. En la organización del sistema salarial que se apruebe, se considera la estructura organizativa y de dirección, el diseño y evaluación de los puestos de trabajo y se garantizan los principios siguientes:

- a) Equidad: A trabajos de similar complejidad corresponde similar salario, sin discriminación de ningún tipo;
- b) Diferenciación: El salario tiene en cuenta la complejidad del trabajo, las condiciones del puesto, la idoneidad demostrada y el aporte individual;
- c) Proporcionalidad: El salario se paga atendiendo a la cantidad del trabajo realizado y al tiempo real laborado; y
- d) Dinámica: El salario se fija en correspondencia con los resultados de la empresa.

Artículo 5. El salario que se fije al trabajador no puede ser inferior al mínimo establecido en el país y tampoco inferior al salario básico aplicado antes de la implementación de la nueva organización del sistema salarial, siempre que se mantenga realizando la misma actividad.

Artículo 6. La organización del sistema salarial que se diseñe mantiene la aplicación de los pagos adicionales legalmente establecidos, en las cuantías que se determinen por el jefe de la entidad.

Artículo 7.1. En el proceso de elaboración del plan anual se determina el fondo de salarios que respalda la organización del sistema salarial aprobado, condicionado a:

- a) No planificar pérdidas;
- b) no disminuir el nivel de utilidad real antes de impuesto, obtenido en el año anterior;
- c) no deteriorar el aporte por el rendimiento de la inversión estatal en valor absoluto del año anterior o el pago de dividendos a los socios, según corresponda, garantizando que este crezca en mayor proporción que el fondo de salarios; y
- d) crecimiento de la productividad del trabajo en mayor proporción que el salario medio.

2. Las entidades del sistema empresarial que tienen establecida la organización del sistema salarial de forma descentralizada, la mantienen, sujeta al cumplimiento de las condiciones previstas en el apartado anterior.

3. En las entidades del sistema empresarial que obtuvieron pérdidas en el año anterior al que se planifica, se ejerce la facultad asociada a la aprobación de la organización de su sistema salarial, a partir del fondo de salarios planificado del año anterior.

Artículo 8.1. En la ejecución del plan, las entidades del sistema empresarial pueden aumentar el fondo de salarios en la medida que se sobrecumpla el aporte por el rendimiento de la inversión estatal o el pago de dividendos a los socios, sobre la base de la utilidad acumulada antes de impuesto del período, garantizando que se cumplan las condiciones dispuestas en los incisos c) y d) del Artículo 7, apartado 1.

2. Cuando la entidad del sistema empresarial, al cierre de un trimestre, incumple en valor absoluto el aporte por el rendimiento de la inversión estatal o el pago de dividendos a los socios, calculado sobre la base de la utilidad acumulada antes de impuesto del período, obtiene pérdidas o incumple la relación entre el crecimiento de la productividad del trabajo y el salario medio, se ajusta el fondo de salarios hasta el límite del salario básico aplicado antes de la implementación de la nueva organización del sistema salarial.

El ajuste del fondo de salarios se mantiene hasta que se garantice el cumplimiento de las condiciones previstas en este apartado

La adopción de estas medidas tiene que ser evaluada en la asamblea general de afiliados y trabajadores de la entidad del sistema empresarial, e incorporada al Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 9.1. Mantienen vigencia los mecanismos aprobados de retribución por los resultados referidos al pago por alto desempeño y la distribución de utilidades.

2. Las entidades del sistema empresarial que implementan la organización del sistema salarial establecida por el presente Decreto, pueden aplicar sistemas de pago por resultados a los trabajadores, asociados al cumplimiento de indicadores que midan el aporte individual, que estimulen el incremento de la productividad del trabajo y la consecución de objetivos específicos y estratégicos de la organización.

3. El sistema de pago se aprueba por el jefe de la entidad del sistema empresarial, previa evaluación en el Consejo de Dirección y de común acuerdo con la organización sindical al nivel correspondiente, lo que se oficializa mediante Reglamento, que tiene que ser analizado en la asamblea general de afiliados y trabajadores e incorporado al Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 10.1. Las entidades del sistema empresarial para iniciar la implantación de la organización del sistema salarial, requieren la aprobación del jefe inmediato superior, de común acuerdo con la organización sindical al nivel correspondiente, el que certifica el cumplimiento de las condiciones definidas en el presente Decreto y que demuestren una adecuada contabilidad, organización, desarrollo en la gestión de los recursos humanos y el control interno.

2. En la oficina central de la organización superior de Dirección Empresarial, el inicio de la aplicación de la organización salarial se aprueba por la autoridad que la atiende y requiere que más del cincuenta por ciento de las organizaciones empresariales que la integran la implementen.

3. Las entidades del sistema empresarial que no cumplen las condiciones mantienen el sistema salarial vigente.

Artículo 11.1. Para fijar el salario por la complejidad del trabajo del jefe máximo, se procede de la forma siguiente:

- a) En la oficina central de la organización superior de Dirección Empresarial, se aprueba por el Consejo de Ministros, previa evaluación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de conjunto con los ministerios de Economía y Planificación y de Finanzas y Precios; así como la Central de Trabajadores de Cuba, teniendo en cuenta el papel estratégico en la economía y utilizando el salario mínimo vigente en el país como multiplicador para determinar su cuantía;
- b) en los grupos empresariales integrados a las organizaciones superiores de Dirección Empresarial, se aprueba por el jefe máximo de la organización superior de Dirección Empresarial a la que se integra;
- c) en la empresa se aprueba por el jefe inmediato superior; y
- d) en las instituciones financieras del sistema bancario nacional, se aprueba por el jefe inmediato superior.

2. Los jefes de los órganos y organismos de la Administración Central del Estado presentan al Ministro de Trabajo y Seguridad Social la propuesta fundamentada para el jefe máximo de las organizaciones superiores de Dirección Empresarial que atienden o se le subordinan.

3. En las organizaciones superiores de Dirección Empresarial atendidas por otra autoridad, la propuesta se presenta por esta al Consejo de Ministros.

4. El jefe inmediato superior al que se subordinan las entidades del sistema empresarial, establece las categorías de las empresas para fijar el salario del director, de manera que le permita diferenciarlas de acuerdo con sus características.

Artículo 12.1. El Consejo de Ministros, previa evaluación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de conjunto con los ministerios de Economía y Planificación y de Finanzas y Precios; así como la Central de Trabajadores de Cuba, puede autorizar excepciones en la aplicación de los mecanismos que flexibilizan la aprobación de la organización del sistema salarial en empresas que no cumplen las condiciones exigidas y presentan las características siguientes:

- a) Por su misión no están concebidas para incrementar el valor de las utilidades, ni para tener crecimientos sistemáticos de estas y del aporte por el rendimiento de la inversión estatal;
- b) las dedicadas a las actividades de investigación y desarrollo, cuyos productos se basan en el conocimiento y ciclos de producción a largo plazo;
- c) las que modifican los indicadores del plan como resultado de movimientos organizativos;
- d) en el proceso de elaboración del plan anual no cumplen las condiciones exigidas, al obtener resultados extraordinarios en el año base, que no estarán presentes el año siguiente; y
- e) otras que excepcionalmente se justifique.

2. La solicitud fundamentada se presenta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el jefe máximo al que se integra o subordina la entidad del sistema empresarial.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Las entidades constituidas en forma de sociedades mercantiles de capital ciento por ciento cubano, aplican lo dispuesto en este Decreto con las adecuaciones que correspondan.

SEGUNDA: Las entidades del sistema empresarial que no cumplen las condiciones establecidas en el presente Decreto pueden aplicar sistemas de pagos por resultados a los trabajadores directos a la producción o la prestación de servicios, asociados al cumplimiento de indicadores que midan el aporte individual, estimulen el incremento de la productividad del trabajo y la consecución de objetivos específicos y estratégicos de la organización, el que se aprueba según lo regulado en el Artículo 9, apartado 3.

En estas entidades los sistemas de pago se financian a partir de incrementos productivos y no pueden generar incumplimientos de las utilidades antes de impuesto, ni incrementar las pérdidas planificadas.

TERCERA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, teniendo en cuenta las características propias de dichas instituciones, aprueban las disposiciones jurídicas que correspondan aplicar a los militares y trabajadores civiles a partir de lo establecido en el presente Decreto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA: Se mantienen para el año 2023, los salarios por la complejidad del trabajo aprobados a los jefes máximos de organizaciones superiores de Dirección Empresarial.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Evaluar por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de conjunto con los ministerios de Economía y Planificación y de Finanzas y Precios, así como la Central de Trabajadores de Cuba, en el transcurso de un año, contado a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, y con las experiencias adquiridas en su aplicación, lo regulado en este, a los efectos de su validación o ajuste.

SEGUNDA: Se faculta a los ministros de Trabajo y Seguridad Social, y de Finanzas y Precios para que dicten las disposiciones que resulten procedentes, a los fines del mejor cumplimiento de lo que por el presente Decreto se establece.

TERCERA: Dejar sin efecto para el sistema empresarial estatal cubano, las disposiciones de los jefes de los órganos y organismos de la Administración Central del Estado, referidas a estructuras, cargos y plantillas.

CUARTA: Los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, órganos locales del Poder Popular, y organizaciones superiores de Dirección Empresarial quedan encargados de implementar las medidas de capacitación, comunicación, control y evaluación de los resultados, así como de realizar las adecuaciones que se requieran a sus respectivos subsistemas de información estadística, para la aplicación de lo dispuesto en el presente Decreto.

QUINTA: Derogar el Decreto 53 “De la Organización del Sistema Salarial en el Sistema Empresarial Estatal Cubano”, de 2 de septiembre de 2021 y la Resolución 1, dictada por la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, de 26 de enero de 2022.

SEXTA: El presente Decreto entra en vigor a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADO en el Palacio de la Revolución, a los 26 días del mes de mayo de 2023, “Año 65 de la Revolución”.

Manuel Marrero Cruz
Primer Ministro