

PUPILA LABORAL

REVISTA DIGITAL
DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

No. 1
2021



Por un sistema justo,
solidario y sostenible.

SUMARIO



1 Prólogo

2 Por un Sistema de Seguridad Social Justo, Solidario y Sostenible

La política de seguridad social se inserta hoy, más que nunca, en la concepción integral de desarrollo, entendido como una unión indisoluble de los aspectos económicos y sociales.

5 Trabajo a distancia y teletrabajo en Cuba: ¿llegaron para quedarse?

El trabajo a distancia y el teletrabajo como formas flexibles de organización del trabajo, que han sido ampliamente utilizadas a nivel internacional, dado los beneficios que aportan para el trabajador.

8 La Reforma General de Salarios en el perfeccionamiento del modelo económico y social cubano.

El trabajo como la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de las necesidades personales y familiares.

10 Legislación Laboral al día

Resumen de las principales resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en los últimos dos años, con énfasis en las emitidas a partir de la Tarea Ordenamiento.

La Última Página

- Índice referativo 2020
- Índice referativo 2021

Consejo Editorial

M.Sc. Zamira M. Marín Triana
-Presidenta del Consejo Editorial-
M.Sc. Yudelvis Álvarez Fonseca
Lic. Lixgiana Álvarez Rodríguez

Equipo Editorial

Esp. Vivian Aguilar Pascaud
Lic. Ramón M. Hernández Muñoz
Lic. Ailyn Ortiz Guerra

Diseño

Lic. Claudia Alvarez Sánchez

PRÓLOGO

*Las publicaciones oficiales son el “espejo”
de los gobiernos.*

Carrizo Sainero, 2010

Las publicaciones oficiales constituyen uno de los medios de transferencia de información del gobierno hacia el pueblo, un importante instrumento para el Estado como institución, dado que se convierten en soporte y memoria del diseño, ejecución y evaluación de sus políticas, planes, programas y estrategias, lo que cobra especial relevancia en la gestión de gobierno en nuestro país, en el que la comunicación institucional se ha erigido como uno de sus pilares esenciales.

Con tal propósito, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha retomado entre sus publicaciones oficiales, la revista, esta vez, en soporte digital y bajo el nombre de “Pupila Laboral”, con una frecuencia trimestral; como un medio y espacio para compartir temáticas relacionadas con el Derecho de Trabajo y de Seguridad Social, en los ámbitos nacional e internacional, como ejes centrales del funcionamiento del organismo y otros temas de relevancia e interés, con intencionalidad en los relacionados con el cumplimiento del Programa Nacional del Desarrollo Económico Social (PNDES/2030), en el que el organismo tiene asignada una participación directa, además de la actualización oportuna de la producción de normas jurídicas por nuestro ministerio.

La primera edición de “Pupila Laboral” está dedicada al vigésimo aniversario de la creación del Instituto Nacional de Seguridad Social, el 21 de junio de 2001, como entidad adscripta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, encargada de garantizar la cobertura general y universal de la seguridad social, mediante un adecuado y eficaz servicio a la población beneficiaria de ella y la correcta planificación, administración y control de los recursos financieros, materiales y humanos destinados a tal fin; ello como merecido reconocimiento a la estabilidad, constancia, perseverancia, confianza y seguridad que, como valores, caracterizan el trabajo de esta institución.

Por un Sistema de Seguridad Social Justo, Solidario y Sostenible

"(...) no hay un solo ser humano desamparado y sin seguridad social en nuestro país (...). Eso ha sido obra de la Revolución".

Fidel Castro Ruz, 25 de noviembre de 1994



Lic. Virginia Marlen García Reyes
Directora General del Instituto Nacional
de Seguridad Social

EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL COMO GARANTE DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN CUBA

La seguridad social, en tanto derecho que le asiste a toda persona de acceder en la sociedad a una protección que le permita satisfacer sus necesidades básicas, continúa calificando como un imprescindible sistema de protección pública de la sociedad moderna ante cualquier situación de necesidad individual y colectiva. Esta concepción universal ha llevado a cada país a establecer determinados esquemas de protección, en correspondencia con sus particularidades económicas, políticas y sociales.

Cuba fue la pionera en la implantación de sistemas de seguridad social en América Latina. Al triunfar la revolución, los principales esfuerzos estuvieron concentrados en revertir la precaria protección social que impactaba al país y comenzaron a darse los primeros pasos hacia la transformación organizativa y financiera de los seguros sociales en Cuba, con la creación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como principal gestor de la aplicación de ese sistema.

En ese camino, el 21 de junio de 2001, fue creado el Instituto Nacional de Seguridad Social como entidad adscrita a dicho Ministerio, encargada de garantizar un adecuado y eficaz servicio a la población beneficiaria de la seguridad social y la correcta planificación, administración y control de los recursos financieros, materiales y humanos destinados a garantizar una cobertura total y universal del sistema, para cuyo cumplimiento está estructurado por un órgano central y filiales provinciales y municipales.



DE UNA LEY BUENA A OTRA MEJOR

Poco antes de concluir el primer decenio del siglo XXI, el país se vio obligado a modificar la Ley de Seguridad Social. La anterior databa de 1980 e hizo contribuciones notables en pos de garantizar la protección a toda la población, pero no abarcaba las complejidades de una sociedad que atraviesa un acelerado envejecimiento demográfico.

Cuando el proyecto de ley fue presentado a la Asamblea Nacional del Poder Popular (diciembre del 2008), el entonces ministro de Trabajo y Seguridad Social, Alfredo Morales Cartaya, señaló:

«Hoy las cubanas que cumplen 60 años viven como promedio 23,4 años más y los cubanos, 20,8 años más, ubicando a Cuba entre los países de mayor esperanza de vida geriátrica para uno y otro sexo y, consecuentemente, entre los países donde los jubilados disfrutan más tiempo de sus pensiones».



Imagen tomada de Granma

En este nuevo escenario, donde la esperanza de vida de los cubanos y cubanas aumenta, gracias al trabajo sostenido del Estado y el gobierno, en función de mejorar la calidad de vida de nuestros adultos mayores, fue necesario perfeccionar el sistema de Seguridad Social e introducir los siguientes cambios: incrementar la edad de jubilación, extender la contribución de los trabajadores a la Seguridad Social y establecer nuevos regímenes especiales que garanticen este tipo de protección.

Tales propósitos, fueron materializados mediante la promulgación de la Ley 105, vigente desde enero de 2009. A través de esta ley, de conjunto con las restantes normas que la complementan, el Estado cubano garantiza el cumplimiento de la responsabilidad de dar protección en materia de seguridad social a todos los cubanos, refrendada en nuestra Constitución.

La referida ley, de carácter general en materia de seguridad social en el país, fija la edad de jubilación en 60 años, para las mujeres y 65, para los hombres, además de establecer otros beneficios como el derecho a la pensión por invalidez total o parcial con solo acreditar el vínculo laboral, la posibilidad de percibir más de una pensión a la que se tenga derecho y, en el caso de los pensionados reincorporados al trabajo, el derecho a cobrar el subsidio correspondiente cuando enfermen o se accidenten.

De manera reciente, como parte del proceso del perfeccionamiento de nuestro modelo económico y social, particularmente, a partir de las medidas aprobadas para fortalecer la empresa estatal socialista y con el fin de facilitar la reincorporación al empleo de los pensionados por edad, fue aprobado en mayo de 2021, el Decreto Ley No.36, por el que se establece una excepción al límite máximo del 90% para el cálculo de las pensiones, refrendado como principio en la citada Ley de Seguridad Social, aplicable en los casos del incremento de la pensión por edad de los pensionados reincorporados al trabajo, con 45 o más años de servicios, que laboren como mínimo 5 años, consecutivos o no.

Asimismo, mediante dicha norma fue modificado el tratamiento previsto en el Artículo 32 de la Ley 105 "De Seguridad Social", en el sentido de autorizar a los jefes de los órganos, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, empresas, sociedades mercantiles y órganos locales del Poder Popular, a autorizar la reincorporación de un pensionado al mismo cargo que desempeñaba al momento de obtener su pensión y devengar la pensión y el salario, siempre que responda al interés de la entidad y previa consulta a su Consejo de Dirección.

DERECHOS COMPARTIDOS

A partir de la política aprobada en los Lineamientos del Partido, dirigida a disminuir la participación relativa del Estado en el presupuesto de la Seguridad Social mediante la aplicación de regímenes especiales en el sector no estatal, se han llevado a cabo otras importantes transformaciones, entre las que se encuentra la puesta en vigor de un conjunto de normas jurídicas para proteger a los trabajadores de este sector, ampliándose con ello la cobertura de los riesgos; entre las que pueden citarse:

- Decreto Ley número 278, del año 2010, que protege a estos trabajadores y sus familiares según las características de la actividad que realizan, ante los riesgos de enfermedades, accidentes, invalidez; así como la maternidad de la mujer trabajadora;

- Decreto Ley 298 del año 2012, garantiza la protección a los usufructuarios de tierras;

- Decreto Ley 306 del año 2012, para proteger a los trabajadores de las Cooperativas no Agropecuarias;

- Decreto Ley 312 del año 2013, que protege a los artistas y creadores de ese sector;

- Decreto Ley 5 de 2020, sobre la protección a los cooperativistas de unidades básicas de producción cooperativa, entre otros.

Todos estos cuerpos legales demuestran la garantía de la protección del Estado cubano a los trabajadores del país, sin importar el sector al que pertenezcan.

OTROS LOGROS Y DESAFÍOS

Al hablar de los avances que hoy exhibe el Sistema de Seguridad Social en Cuba, también resultan significativas las modificaciones realizadas al Decreto Ley de la maternidad para potenciar la natalidad y elevar la tasa de reemplazo, así como, el papel protagónico de la informatización de los procesos, en la que se ha trabajado de manera intencionada, en aras de mejorar la calidad del servicio que se presta a la población en las filiales municipales y provinciales, lo que ha permitido

la reducción de los términos de respuesta en los trámites de altas al sistema de Seguridad Social.

En tal sentido, se consolidó el uso de medios de pago electrónicos, perfeccionando el servicio a través de la nómina electrónica en Correos, Bancos y Casas de Cambio, medio a través del cual cobra el 51.8% de los beneficiarios, al tiempo que se potenció el uso de tarjetas magnéticas desde el alta al sistema de Seguridad Social, incrementándose al 48.2% la cantidad de beneficiarios que utilizan este medio de pago, cifra que continuará creciendo.

En este período, se ha potenciado el pago a domicilio por parte de las instituciones pagadoras, sobre todo, para aquellos beneficiarios que no pueden acudir a los centros de pago a efectuar el cobro de su pensión. De igual modo, se ha implementado un grupo de aplicaciones informáticas con el objetivo de informatizar la gestión de la Seguridad Social en todos los niveles, lo que ha posibilitado un mejor control del presupuesto destinado por el Estado y, al mismo tiempo, un mejor servicio a la población.

La política de seguridad social se inserta hoy, más que nunca, en la concepción integral de desarrollo, entendido como una unión indisoluble de los aspectos económicos y sociales necesarios para continuar avanzando en nuestro proyecto de desarrollo, en cuyo contexto se identifican los principales retos y proyecciones en el trabajo del Instituto Nacional de Seguridad Social, resumidas en la búsqueda de nuevas fuentes de financiamiento que permitan continuar disminuyendo la participación del Estado en el presupuesto de la seguridad social; avanzar en el proceso de informatización de los procesos, de modo particular, en la digitalización de los tiempos de servicios de los trabajadores y en la disminución de la nómina electrónica, mediante su sustitución por la tarjeta magnética.

Tales resultados, permitirán mayor acercamiento al sistema de Seguridad Social justo, solidario y sostenible al que aspiramos.

“La Seguridad Social es una conquista de la Revolución y se mantendrá en el tiempo”

Trabajo a distancia y Teletrabajo en Cuba: ¿llegaron para quedarse?

TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Arianne Medina Macías. Profesora Titular, Doctora en Ciencias Psicológicas / Adalberto Avila Vidal. Profesor Titular, Doctor en Ciencias Psicológicas / Yaily Fabia González Borrego. Instructora / Juliette Ortiz Gómez. Instructora / Marta Martínez Rodríguez. Profesora Asistente / Afiliación de los autores: Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba

En el mundo, existen múltiples clasificaciones sobre el trabajo fuera del contexto físico de la organización. De ellas, son dos las que más se ajustan a nuestro país: el trabajo a distancia y el teletrabajo, formas flexibles de organización del trabajo, basadas en un contrato trabajador – entidad laboral, que permiten desempeñar la actividad sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo. En el Teletrabajo, la comunicación y el intercambio de información con jefes/compañeros de trabajo/usuarios depende, fundamentalmente, de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Mientras, en el Trabajo a distancia, se alterna la presencia física en el centro de trabajo y el hogar, porque el intercambio de información necesaria para el trabajo depende, fundamentalmente, de la comunicación directa (cara a cara) con jefe/compañeros de trabajo/usuarios.

El trabajo a distancia y el teletrabajo han sido ampliamente utilizadas a nivel internacional, dado los beneficios que aporta su implementación para el trabajador, su organización laboral y la sociedad en su conjunto. Sin embargo, su introducción sistemática en Cuba inicia en el 2019, en el contexto de la “contingencia energética”, con el principal objetivo del ahorro de combustible; y su empleo se extiende durante la pandemia de la COVID-19, como medida de prevención sanitaria.

Ambas representan alternativas válidas para momentos de crisis, pues posibilitan mantener la vitalidad de las organizaciones laborales y al mismo tiempo, benefician a los trabajadores que, por diversas causas, no pueden asistir presencialmente a su centro laboral.

Ante el llamado del gobierno cubano para ampliar estas formas de empleo y monitorear sus resultados, un equipo de profesores de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana, de conjunto con la Facultad de Ingeniería Industrial de la CUJAE y el apoyo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha implementado un estudio nacional con el objetivo de evaluar las condiciones laborales, resultados del trabajo, competencias y la satisfacción asociadas a las experiencias de trabajadores y directivos en las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo. Participaron 27976 personas, de las cuales 23985 fueron trabajadores a distancia o teletrabajadores y 3991 directivos. Estos pertenecen a 30 OACE u OSDE y a todas las provincias del país.

Se aplicó un cuestionario anónimo digitalizado, con el objetivo de recoger datos grupales, que facilitarían identificar regularidades en el funcionamiento de estas formas de organización del trabajo en Cuba.



RAZONES PARA TRABAJAR A DISTANCIA

Se destacan como razones principales: el constituir una medida de prevención del contagio por la COVID-19 y como medida de ahorro energético. Vale señalar que otras razones como: vivir lejos del centro de trabajo, la salud y el cuidado de personas dependientes, también

han sido señaladas, por lo que una vez superada la pandemia, algunos motivos siguen constituyendo argumentos válidos.

Se reconocen como principales beneficios del trabajo a distancia la reducción del tiempo de desplazamiento casa-trabajo, lo que constituye también un beneficio económico, por la reducción del movimiento de personas en transporte urbano y su correspondiente gasto de combustible y contaminación del medio ambiente. Otros beneficios son: trabajar sin necesidad de presentarse físicamente en el centro, haciéndolo desde casa; la posibilidad de planificar de forma autónoma el trabajo y de alternar las responsabilidades domésticas/familiares y laborales.

Desde la perspectiva de las ventajas para la organización, también se identifican beneficios considerables: reducción de afluencia de trabajadores en el espacio de trabajo, lo cual ha sido una prioridad para prevenir el contagio por la COVID-19; la disminución de gastos para la organización; la posibilidad de emplear a trabajadores cuyas condiciones personales, familiares y/o geográficas limitan su presencia física en el centro de trabajo; la reducción de índices de ausentismo y fluctuación laboral; y, como aspectos muy relevantes, el incremento de la satisfacción laboral, el compromiso con la organización y la productividad.

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO A DISTANCIA /TELETRABAJO

El resultado más relevante del estudio está asociado a que el 89% de los trabajadores califica su experiencia asociada al trabajo a distancia/teletrabajo como buena. Mientras, el 92% recomendaría esta modalidad a otros y al 83% le gustaría mantener esta forma de empleo. Por otra parte, el 74% considera que existen otros trabajadores que podrían realizar trabajo a distancia o teletrabajo. Estos criterios indican que aún existe un aprovechamiento insuficiente de estas formas de organización del trabajo y que se pueden ampliar a otros cargos.

Si se comparan los resultados alcanzados en el caso de los directivos con los de los trabajadores, se observa que ambos grupos han tenido experiencias favorables, pero que la vivencia de los directivos es discretamente menos favorable. Ello muestra la necesidad de análisis

casuísticos de los factores objetivos y subjetivos que deben confluir para sustentar el trabajo a distancia.

CONDICIONES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL TRABAJO A DISTANCIA / TELETRABAJO

Las condiciones laborales de los trabajadores a distancia/teletrabajadores, como tendencia, son valoradas como positivas. Destacan elementos relacionados con: el dominio técnico del trabajo, la planificación y organización del trabajo, la claridad de los objetivos a alcanzar y los plazos de cumplimiento de sus tareas. Además, la existencia de una adecuada comunicación con compañeros de trabajo y directivos y una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

Las principales dificultades con las condiciones laborales se asocian a que la organización no facilitó los medios necesarios para el trabajo a distancia, las dificultades tecnológicas y de acceso a internet, el incremento de gastos vinculados al trabajo (en especial de conexión y electricidad) y la ausencia de capacitación previa para pasar a esta modalidad.

RESULTADOS LABORALES DEL TRABAJO A DISTANCIA / TELETRABAJO

Los resultados del trabajo son percibidos por trabajadores y directivos como favorables. Destacan los relacionados con el desarrollo personal de los empleados. Se eleva su motivación, satisfacción laboral y compromiso con la organización, así como su independencia, creatividad, autodisciplina y autonomía en la toma de decisiones. Mejoran sus competencias para el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la gestión de la información, así como su autonomía y autocontrol en la planificación de tareas y la administración del tiempo. También se reporta un incremento del rendimiento y la calidad de su desempeño.

Los resultados desfavorables se vinculan a un incremento de la cantidad de horas dedicadas a la actividad laboral, el ritmo y volumen de trabajo y la afectación de las relaciones interpersonales, lo cual debe ser monitoreado para prevenir impactos desfavorables en el desempeño y la salud laboral.

COMPETENCIAS PARA EL TRABAJO A

DISTANCIA / TELETRABAJO

En cuanto a las competencias para el trabajo a distancia se evidencia que, tanto trabajadores como directivos, tienen competencias para el desempeño en estas modalidades, aunque existen posibilidades de desarrollo que se deben atender. Vale señalar que la mayoría de estas competencias para el desempeño en dichas modalidades se relacionan con la gestión del trabajo y no suelen formar parte de los programas “tradicionales” de formación/capacitación.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

Las organizaciones deben invertir en el mejoramiento de la capacidad de trabajo a distancia/teletrabajo de sus empleados, para lo cual deben garantizar el equipamiento tecnológico, sufragar gastos asociados al trabajo y una mayor capacitación para el empleo efectivo de estas formas de organización del trabajo. Por ello, se considera necesaria la búsqueda de alternativas para facilitar la infraestructura necesaria y el acceso estable al internet de los teletrabajadores.

Además, deben potenciarse la diversificación de los canales y vías de comunicación, para garantizar que la información fluya de manera adecuada a todos los niveles organizacionales y garantizar el éxito de los resultados.

Otras recomendaciones se relacionan con el perfeccionamiento y la adecuación de la planificación de tareas en función de las condiciones reales de cada trabajador, establecer una estimulación coherente con el trabajo realizado y ofrecer un mayor nivel de información sobre los resultados colectivos.

También, se hace necesario que los trabajadores establezcan estrategias para su autocuidado, garantizando pausas activas durante su desempeño, posturas ergonómicas y el establecimiento de horarios saludables, que permitan una mejor organización del tiempo. Resulta importante que el trabajador cuente con una cantidad de horas diarias dedicadas al trabajo, por lo que el horario de descanso debe ser respetado, tanto por el propio trabajador, como por sus compañeros, directivos y familiares. Ello demanda la necesidad de legislar estos vínculos y recoger en el contrato de trabajo el

horario en el cual debe estar accesible. Así mismo, una recomendación adicional va dirigida a combinar el teletrabajo con la presencialidad en la organización, lo que contribuye a mantener la cultura de la organización y disminuir el sentimiento de aislamiento.

Como aspecto importante, garantizar opciones alternativas y diversas de capacitación para directivos y trabajadores en la formación de las competencias que se exigen en estas modalidades de trabajo, las cuales no se reducen a la competencia técnica, sino que se relacionan con capacidades de gestión y autogestión del trabajo. La formación en estos temas y la socialización de los resultados de investigaciones pueden contribuir a erradicar creencias y barreras psicológicas que entorpecen la ampliación de esas modalidades en Cuba.

Se sugiere, además, explorar la posibilidad de incrementar la cantidad de trabajadores en la modalidad de teletrabajo, dados los resultados más favorables en esta modalidad. Para ello, se requiere la creación de las condiciones tecnológicas, en la cual el uso de las TIC es un requisito básico.

Por último, establecer un monitoreo sistemático de los resultados de trabajo en las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo, de forma que se propicie la mejora continua, la optimización de estas formas de empleo en Cuba y el bienestar de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Los resultados muestran experiencias de implementación del trabajo a distancia/teletrabajo muy favorables, aún en las condiciones adversas que se vive debido a la pandemia. Sin dudas, se requiere mejorar condiciones objetivas y subjetivas, aprender a gestionar de forma efectiva estas formas de empleo, legislar normativas que contribuyan a potenciar sus beneficios para la organización y los trabajadores.

NO CABE DUDA:

**¡EL TRABAJO A DISTANCIA
Y EL TELETRABAJO LLEGARON
A CUBA PARA QUEDARSE!**

La Reforma General de Salarios

en el perfeccionamiento del modelo económico y social cubano

"Pero no solo nos interesa resistir. Ese mérito lo conquistamos hace tiempo. El desafío es, en medio de esa guerra, conquistar la mayor prosperidad posible. Para ello necesitamos mayores producciones, más diversas y de más calidad, con el valor añadido de la ciencia".

Miguel Díaz-Canel Bermúdez



Lic. María Molina Gutiérrez

Viceministra de Trabajo y Seguridad Social

ANTECEDENTES

El trabajo como la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de las necesidades personales y familiares, sin discriminación de ningún tipo y su remuneración en correspondencia con los productos y servicios que genera y con el desarrollo económico-social alcanzado en el país, constituyen principios fundamentales que rigen el Derecho de Trabajo en Cuba, reconocidos en la Constitución de la República y la Ley 116, "Código de Trabajo".

La realidad económica y productiva del país para asumir el costo de un incremento coherente del salario, conllevó durante varios años a la aplicación de incrementos parciales mediante pagos en moneda nacional (CUP) y otros pagos en pesos cubanos convertibles (CUC), en determinados sectores y actividades. Entre los años 2006 y 2018 la tasa anual de crecimiento del salario medio fue de 6 por ciento, influenciado por un aumento salarial al sector de la Salud, la eliminación de restricciones administrativas en los sistemas de pago, y el sector de la inversión extranjera duplicó sus salarios, medidas con las que se avanzó en la implementación de varios de los Lineamientos del VI Congreso del Partido.

El carácter parcial de dichos incrementos ocasionó distorsiones en la pirámide salarial, fluctuación de la fuerza laboral y el desestimulo a ocupar cargos de responsabilidad en sectores claves de la economía y a la búsqueda de empleo, lo que imponía la necesidad de una reforma salarial, que reforzó la integralidad del proceso de unificación monetaria y cambiaria, al traer apa-

rejado la devaluación de la moneda, la eliminación de subsidios y gratuidades indebidas y, la redistribución de los ingresos.

Para la concepción de la reforma general de salarios, se realizó un diagnóstico de la situación de los ingresos provenientes del trabajo y otros beneficios y su relación con el costo de la canasta de bienes y servicios de referencia, considerados indispensables para la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y su familia, para lo que se definieron los principios y elementos siguientes:

PRINCIPIOS

- 1. El salario tiene que ser la fuente principal para financiar el consumo de los trabajadores y su familia;**
- 2. Eliminación, hasta donde sea posible, de las distorsiones salariales para estimular la incorporación al empleo estatal y la promoción a cargos de dirección;**
- 3. Fijación del salario mínimo, tomando como referencia el costo de la canasta de bienes y servicios de referencia, para sufragar el gasto mínimo de 1.3 personas a lo cual se añade la contribución especial a la seguridad social;**
- 4. El salario mínimo cumple con el consenso social logrado acerca de la necesidad de incentivar la incorporación al trabajo;**
- 5. El crecimiento de los salarios deberá ser congruente con los equilibrios macroeconómicos.**

ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA REFORMA DE SALARIOS

Establece una escala salarial de 32 grupos de complejidad, con una relación entre el salario más complejo y el menos complejo, de 4.5 veces.

La ubicación en la escala salarial de los principales cargos de las categorías ocupacionales de cuadros y técnicos, se realizó a partir de una jerarquización en correspondencia con el alcance de las funciones de los órganos y organismos y el nivel de calificación de los trabajadores.

De manera particular, la distribución del personal técnico en la escala, se realizó a partir de los criterios siguientes:

- Según el nivel de calificación: Nivel superior, Técnico Superior, y Técnico de nivel medio;
- Reconocimiento a la labor de los profesionales de la salud, la educación y la investigación;
- Diferenciación del salario de los especialistas nacionales de los organismos de la Administración Central del Estado que realizan funciones globales, del de los rectores de ramas y actividades;
- Ubicación de los auditores de las entidades autorizadas a realizar la auditoría externa e inspectores estatales, al mismo nivel de los especialistas que regulan y controlan políticas y de los auditores internos, en el nivel de los especialistas que son objeto de su control;
- El salario de los cargos periodísticos en correspondencia con la categoría del órgano de prensa, otorgada por el organismo rector de la comunicación;
- Reconocimiento a la complejidad y responsabilidad de las tripulaciones técnicas y de cabina de pasajeros, los controladores de tránsito aéreo y las dotaciones de las embarcaciones.

Se mantienen los pagos adicionales al salario escala asociados a las condiciones de trabajo (Condiciones laborales anormales, nocturnidad, entre otros); por residir en el municipio Caimanera, en cuantía del 30 % del salario escala, para todos los trabajadores; por impartir



Imagen tomada de Cubadebate

docencia, en Salud Pública, en el caso de los médicos, estomatólogos y demás profesionales que no ocupan plazas docentes; por ostentar la Categoría de Máster o la Especialidad equivalente reconocida por el MES o el grado científico de Doctor, siempre que el cargo que ocupa el trabajador tenga exigencias de nivel superior y, por certificación internacional u otras similares.

Quedaron sin efecto los sistemas de pago por resultados financiados por el Presupuesto del Estado, con excepción de los aplicados en la producción y realización de programas de radio y televisión, estudios de animación y obras audiovisuales, los que se adecuaron en su diseño.

En el sector empresarial, se mantuvieron los sistemas de pago a destajo, dando preferencia a su aplicación, donde sea posible; fueron eliminados los sistemas de pago por resultados en virtud del cumplimiento de indicadores directivos y límites; se establecieron ingresos adicionales al salario asociados a resultados por concepto de pronto despacho, en la actividad portuaria; actividad de trincaje, en la Empresa Navegación Caribe; servicios en frontera, en instituciones del sector de la salud; honorarios a los árbitros que integran la Corte Cubana de Arbitraje Comercial Internacional y distribución a cuenta de la utilidad después de impuestos a partir del resultado trimestral de la entidad y al cierre del ejercicio económico.

Asimismo, se respetaron los ingresos que recibían determinados trabajadores en el momento de aplicación de la reforma, en cuantías superiores a las aprobadas,

mientras permanezcan en el cargo. El pago de la contribución especial a la Seguridad Social se generalizó a todos los trabajadores.

Desde la implementación de la reforma de salarios en diciembre de 2020 hasta la fecha, como resultado de su seguimiento, se han aprobado 6 medidas que han beneficiado a 249 mil 350 trabajadores, entre ellas, el incremento de la nocturnidad del personal de la salud, salarios de docentes en el sector de la educación, operarios de alta calificación y administradores, jefes de almacenes y otros que controlan recursos.

El reto del sistema empresarial de demostrar en la práctica y afianzar su posición, como la forma de gestión dominante en la economía, constituye una de las directrices contenidas en el informe central al 8vo Congreso del Partido Comunista de Cuba, en el discurso pronunciado por el primer secretario del Comité Central en la sesión de clausura y las derivadas del trabajo de las comisiones; para contribuir a este propósito, se precisa continuar el perfeccionamiento iniciado con la reforma salarial.

Legislación Laboral al día



Lic. Ana Adela Rodríguez Duporté
Experta en Políticas de la Dirección Jurídicas
y Relaciones Internacionales

Con satisfacción retomamos esta sección, la que tiene como objetivo mantener actualizado a nuestros lectores sobre la legislación en materia de trabajo y seguridad social que dicta nuestro organismo como ente rector de estas materias.

Por su importancia, se realiza un resumen de las principales resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en los últimos dos años, con énfasis en las emitidas a partir de la Tarea Ordenamiento.

Durante el año 2020, se dictaron 105 resoluciones generales, 121 instrucciones; fueron derogadas 31 resoluciones y 34 instrucciones. ***(Una relación detallada de las normas jurídicas aprobadas y derogadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante 2020 y 2021 es puesta a disposición de los lectores en los anexos al presente trabajo.)***

De las resoluciones dictadas en este período, debemos destacar la Resolución No. 22, de 4 de septiembre de 2020, que establece el calificador de cargos técnicos para la actividad de ciberseguridad, de aplicación en todas las entidades del país, la que contiene las denominaciones de los cargos, requisitos de conocimientos, grupos de complejidad, nivel de utilización y el perfil general del cargo.

Asimismo, mediante la Resolución No. 25, de 26 de octubre de 2020, fue aprobado el "Reglamento sobre el tratamiento laboral, salarial y de seguridad social a los trabajadores que participan en la ejecución de las acciones de la Cooperación Internacional". La normativa anterior, no distinguía el tratamiento laboral y salarial que recibían los colaboradores, del que se aplicaba por la exportación de servicios, aplicándose en todos los casos las Resoluciones No. 2, de 7 de febrero de 2000 y No. 7, de 31 de marzo de 2003, a los trabajadores que prestaban servicios en el exterior. La mentada resolución se dicta a partir de lo dispuesto en el Decreto Ley No. 16, "De la Cooperación Internacional", de 24 de septiembre de 2020 y, por primera vez, establece un tratamiento para los que laboran vinculados a la colaboración que Cuba recibe.

Con la implantación de lo dispuesto en el Decreto-Ley No. 17, "De la implementación del Proceso de Ordenamiento Monetario", de 24 de noviembre de 2020, mediante el cual se dispone la unificación monetaria y cambiaría, así como la transformación en la distribución de los ingresos de la población en lo referido a los salarios, pensiones y prestaciones de la asistencia social, resultaba necesario modificar la cuantía de la pensión mínima por edad e invalidez total aprobada en el Régimen General de Seguridad Social y en los regí-

menes especiales de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, incrementándose dicha cuantía a 1528 pesos, mediante la Resolución 28, de 25 de noviembre de 2020, dictada por la Ministra de Trabajo y Seguridad Social.

Otra de las normas que reviste importancia por el impacto en el salario de todos los trabajadores del país, es la Resolución No. 29, de 25 de noviembre de 2020, dictada por la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, que estableció el salario mínimo del país, en una cuantía de 2 100 pesos mensuales; aprobó la escala y tarifas salariales; los grupos de complejidad de la escala salarial aplicables a los recién graduados durante el período de cumplimiento del Servicio Social, cuando no ocupan plazas; los grupos de complejidad de los cargos técnicos según el requisito de calificación que posean; los pagos adicionales que se mantienen y los que fueron suprimidos.

Por esta norma, se dejan sin efectos las dispensas salariales aprobadas por la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, que constitúan un tratamiento de excepción al salario y se autorizaban, fundamentalmente, cuando se producían promociones o movimientos por interés estatal, con el objetivo de no reducir los ingresos que el trabajador venía percibiendo o minimizar su afectación. Sin embargo, mediante la Disposición Especial Primera se autorizó mantener, excepcionalmente, los ingresos que reciben los trabajadores en cuantías superiores a las que resulten del incremento dispuesto, mientras permanezcan en el cargo que desempeñaban al momento de la aplicación de la reforma general de salarios, debiendo el jefe del órgano, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional u organización superior de Dirección Empresarial, en el plazo de sesenta (60) días a partir de la fecha de entrada en vigor de la Resolución, presentar a la Ministra de Trabajo y Seguridad Social los ingresos certificados en cada caso.

De igual modo, se establecen las reglas para determinar el salario de los cuadros de las diferentes unidades organizativas; de los especialistas nacionales de los organismos de la Administración Central del Estado que realizan funciones globales y de los trabajadores que se desempeñan como jefe de brigada, jefe de turno, jefe de taller, jefe de grupo, administrador, especialista principal y otra nomenclatura que implique funcio-

nes de dirección a grupos de trabajo, no categorizada como cuadro; ello sin crear incongruencias.

En este último caso, debemos hacer un alto, pues con posterioridad se emitió la Resolución No. 53, de 18 de marzo de 2021, de la referida Ministra, que establece las reglas para fijar el salario de los administradores, jefes de unidades y otros cargos que se ubican en la categoría ocupacional de servicios, que realizan funciones de dirección en grupos de trabajo y tienen bajo su custodia recursos materiales y financieros.

La referida Resolución No. 29 de 2020, también establece el tratamiento salarial a las secretarías ejecutivas y encargados de almacén, según el nivel de dirección que asisten y la clasificación del almacén, respectivamente; así como el tratamiento para los choferes con horario irregular.

Mediante disposiciones transitorias se establece en dicha norma que las categorías de las empresas, aprobadas al momento de la aplicación de la reforma general de salarios, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se mantienen por el término de un año, transcurrido el cual, las organizaciones superiores de dirección empresarial aprueban las categorías de sus empresas según la metodología que se establezca. Esta norma permitió derogar 51 resoluciones previamente dictadas por dicho organismo.

Uno de los aspectos regulados en la referida Resolución No. 29 de 2020, fue el relacionado con el pago adicional de una cuantía de 685 pesos mensuales por concepto de certificación internacional, previsto en su Apartado Sexto, regulación precisada, posteriormente, mediante la Resolución No. 15, de 19 de febrero de 2021, en el sentido de que el pago adicional para las profesiones que se certifican internacionalmente es de aplicación solo en los casos en que el trabajador la requiera para el desempeño de su labor; certificaciones que deben legalizarse por entidades acreditadas.

Este pago, también lo reciben los trabajadores acreditados para realizar la certificación de estas actividades; la norma faculta a los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado y las Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial a dictar los procedimientos y requisitos para su otorgamiento.

Otra resolución que, por su novedad merece ser comentada, es la No. 91, de 24 de diciembre de 2020, de la Ministra del ramo, la que establece el nomenclador de cargos técnicos de utilización en los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, órganos del Poder Popular y sus unidades presupuestadas subordinadas y adscritas para el cumplimiento de sus funciones específicas, los que deben elaborar los perfiles específicos de dichos cargos, como referencia para que el empleador determine las atribuciones, obligaciones y requisitos de idoneidad de los cargos, pues la resolución solo contiene la denominación, grupo de complejidad de la escala salarial y nivel de utilización de los cargos que se relacionan en sus Anexos.

Por su parte, la Resolución No. 40, de 25 de noviembre de 2020, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, modifica el Apartado Segundo de la Resolución No. 5, dictada por dicha Ministra, el 14 de enero de 2008; norma complementaria al Decreto-Ley No. 249, "De la Responsabilidad Material", de 23 de julio de 2007, y fija como cifras límites a considerar para determinar que un hecho al que le es exigible la responsabilidad material, es de escasa entidad, 23 000 pesos, para el bien dañado o extraviado y, 18 900 pesos, para la pérdida o extravío de dinero.

Aunque ya hemos hecho referencia a algunas de las normas dictadas por la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, en 2021, no debemos dejar de mencionar la Resolución No. 7, de 27 de enero de 2021, que dispone el pago por condiciones laborales anormales para los cargos y actividades, en cuyo desempeño existen riesgos que afectan la integridad de los trabajadores y que pueden provocar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo que no es posible minimizar mediante la aplicación de medidas técnicas y organizativas.

La norma hace referencia a los factores que inciden en las condiciones de trabajo, las cuantías a pagar, los principios a tener en cuenta para determinarlas, además de establecer que el pago se realiza durante el tiempo de exposición al riesgo y se suspende cuando, por cualquier causa, el trabajador deja de estar sometido a la influencia de los factores que dieron origen a dicho pago, debiendo ajustarse el salario a lo establecido en la legislación vigente.

Este pago se aprueba por la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, a partir de la solicitud del jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección empresarial, cumpliendo la metodología y el procedimiento establecido en la Instrucción No. 8, de 11 de febrero de 2021, de dicha autoridad.

Necesario también resulta mencionar la Resolución No. 11, de 10 de febrero de 2021, que aprueba los cargos técnicos de la actividad de cuadros, grupos de complejidad, nivel de utilización y requisitos de calificación formal, de los cargos que se relacionan en su Anexo Único, y mediante la cual se faculta a los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y de los órganos del Poder Popular, a elaborar los perfiles específicos de los cargos en correspondencia con lo regulado por el órgano rector de la actividad de cuadros, a partir de los cuales el empleador define las atribuciones y obligaciones a cumplir.

Por su parte, se decidió modificar, mediante la Resolución No. 14, de 17 de febrero de 2021, la complejidad del trabajo a un grupo de cargos de operarios previstos en los calificadores de operarios, propios y ramales, previo cumplimiento de determinados requisitos relacionados con la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio exigida, lo que derivó en la modificación del grupo de la escala salarial. En ese mismo sentido, se emitió un grupo de resoluciones para las diferentes OSDEs, que incluyen el movimiento de los cargos de operarios.

Finalmente, significamos la Resolución No. 56, de 23 de abril de 2021, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, la que establece la retribución por el trabajo en el sistema empresarial, y dispone que el salario 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, que comprende los sistemas de pago a destajo, la distribución de utilidades y la forma de pago por rendimiento que se aplica en las inversiones constructivas de los programas de desarrollo turístico y de la Zona Especial de Desarrollo Mariel.

La Última Página

ÍNDICE REFERATIVO 2020

RESOLUCIONES VIGENTES:

1. Resolución 1, de 7 de enero de 2020, establece como trabajos comprendidos en la Categoría II, a los efectos de fijar los requisitos para obtener el derecho a la pensión ordinaria por edad, los cargos de la Empresa "Comandante Pedro Sotto Alba" (PSA).

2. Resolución 12, de 20 de marzo de 2020, adiciona al calificador común de cargos técnicos, los cargos de Especialista Provincial y Especialista Municipal en la Actividad de Cuadros.

3. Resolución 13, de 24 de marzo de 2020, modifica la Resolución 69 de 2009, para adicionar el cargo de Vendedor Ambulante de Mercancías en el calificador ramal para la actividad de comercio interior.

4. Resolución 19, de 22 de mayo de 2020, aprueba con carácter temporal las adecuaciones laborales, salariales y de trabajo por cuenta propia, mientras se mantenga la situación originada por la presencia de la COVID-19 en el país.

5. Resolución 22, de 4 de septiembre de 2020, establece el calificador de cargos técnicos para la actividad de ciberseguridad en todas las entidades del país.

6. Resolución 24, de 21 de septiembre de 2020, autoriza a los productores agropecuarios individuales, vinculados o no a las UBPC, CPA, CCS, a contratar directamente a personas que no sean trabajadores por cuenta propia como fuerza de trabajo en los picos de cosecha, siembra, labores culturales u otras actividades de similar naturaleza.

7. Resolución 25, de 26 de octubre de 2020, Reglamento sobre el tratamiento laboral, salarial y de seguridad social a los trabajadores que participan en la ejecución de las acciones de la cooperación internacional.

8. Resolución 27, de 5 de noviembre de 2020, aprueba los cargos de Especialista en Atención a Combatientes y de Técnico en Atención a Combatientes y Familiares.

9. Resolución 28, de 25 de noviembre de 2020, establece la cuantía de la pensión mínima por edad e invalidez total del Régimen General de Seguridad Social, y de los regímenes especiales de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior.

10. Resolución 29, de 25 de noviembre de 2020, aprueba el salario mínimo, la escala y tarifas salariales de aplicación a todos los trabajadores.

11. Resolución 30, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial para los órganos provinciales y municipales del Poder Popular, sus unidades presupuestadas adscriptas y subordinadas.

12. Resolución 31, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial para los trabajadores que laboran en las escuelas ramales y centros de capacitación subordinadas a los órganos estatales, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales y las Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial.

13. Resolución 33, de 25 de noviembre de 2020, aprueba el Reglamento sobre el Régimen Laboral en la Inversión Extranjera

14. Resolución 34, de 25 de noviembre de 2020, establece la organización salarial para los trabajadores que se desempeñan en cargos periodísticos en los órganos de prensa y en otras publicaciones no conceptuadas como tal, pertenecientes a organismos de la Administración Central del Estado, órganos del Poder Popular, organizaciones políticas, sociales, de masas, científicas, técnicas y culturales, y otras entidades aprobadas por las autoridades competentes.

15. Resolución 35, de 25 de noviembre de 2020, establece la organización salarial del sistema de la educación general y media, que abarca a los trabajadores que laboran en centros docentes o instituciones reconocidas legalmente como tales, subordinados o atendidos metodológicamente, por los organismos de la Administración Central del Estado y las direcciones administrativas del Poder Popular.

16. Resolución 37, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial para los trabajadores de las instituciones asistenciales del Sistema Nacional de Salud.

17. Resolución 38, de 25 de diciembre de 2020, establece el pago de los ingresos básicos mensuales a los atletas de alto rendimiento de las preselecciones deportivas nacionales, miembros de los equipos participantes en la Serie Nacional de Béisbol y sus reservas.

18. Resolución 39, de 25 de diciembre de 2020, establece el sistema salarial para los trabajadores de la actividad de Ciencia, Tecnología e Innovación.

19. Resolución 40, del 25 de noviembre de 2020, modifica la Resolución 5 del 14 de enero de 2008, para fijar los límites de la escasa entidad para la exigencia de la responsabilidad material.

20. Resolución 41, de 25 de diciembre de 2020, aprueba los grupos de complejidad, cargos y salarios que devengan los trabajadores del servicio exterior durante los períodos de vacaciones en Cuba.

21. Resolución 42, de 25 de diciembre de 2020, determina las cuantías a pagar por el suministro de la fuerza de trabajo entre la entidad cubana designada y el concesionario o usuario extranjero de la Zona Especial de Desarrollo Mariel.

22. Resolución 45, de 25 de diciembre de 2020, establece el sistema salarial para el personal que forma parte de las dotaciones de los buques y embarcaciones de navegación de travesía internacional, de cabotaje y las que realizan sus actividades próximos a la costa y en las aguas interiores, pertenecientes u operadas por las empresas, unidades presupuestadas y demás entidades de los organismos de la Administración Central del Estado y los órganos locales del Poder Popular.

23. Resolución 47, de 25 de noviembre de 2020, establece el procedimiento para la evaluación de la solvencia económica de los núcleos familiares.

24. Resolución 48, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial, en el Órgano Central y las entidades subordinadas y adscriptas de los organismos globales de la economía siguientes: Ministerio de Economía y Planificación; Ministerio de Finanzas y Precios; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Ministerio de Comercio Exterior y la Inversión Extranjera; Banco Central de Cuba.

25. Resolución 50, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial de la Contraloría General de la República.

26. Resolución 51, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial de las asociaciones y sus dependencias, que funcionan bajo un esquema presupuestado y cuyo órgano de relación es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

27. Resolución 52, del 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial de las organizaciones que funcionan bajo un esquema presupuestado y cuyo órgano de relación es el Ministerio de Cultura.

28. Resolución 53, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial de los Tribunales Populares.

29. Resolución 56, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial para los trabajadores que laboran en los órganos provinciales y municipales del Poder Popular de Artemisa y Mayabeque y sus unidades presupuestadas adscriptas y subordinadas. (Modificada por la Resolución 1/21)

30. Resolución 57, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial para la Asociación Cubana de Comunicadores Sociales.

31. Resolución 58, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial de los consejos electorales, que abarca los trabajadores que ocupan cargos en la actividad electoral, así como los que realizan labores de apoyo y aseguramiento en los consejos electorales nacional, provinciales y municipales.

32. Resolución 59, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial para los trabajadores de la Oficina de Representación en Cuba del Banco de capital cubano Havin Bank LTD.

33. Resolución 61, de 25 de noviembre de 2020, establece las cuantías mensuales para los colaboradores de la salud en la República Bolivariana de Venezuela y en los programas Integral de Salud y Operación Milagro.

34. Resolución 64, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial de la Unión de Escritores y Artistas de Cuba.

35. Resolución 66, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial de los organismos rectores de ramas y actividades; institutos y oficinas independientes, que abarca a los trabajadores de las categorías ocupacionales de operarios, trabajadores administrativos, de servicios, técnicos y cuadros, de aplicación en el Órgano Central y las entidades subordinadas y adscritas. Se modificaron los anexos I, II y III mediante la Resolución 98/20. Se modificó el Anexo I para adecuar salarios de una unidad subordinada al MINSAP. Se modifica el Anexo I para

36. Resolución 67, de 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial de las Oficinas Auxiliares de la Asamblea Nacional del Poder Popular y del Consejo de Estado. Se modifica el salario del Jefe de Despacho mediante la Resolución 102/20.

37. Resolución 69, de 25 de noviembre de 2020, aprueba la relación de cargos y salarios mínimos en moneda nacional a contratar y retribuir por la Empresa Empleadora PALCO, en lo adelante la empleadora, perteneciente al Grupo Empresarial PALCO, de los trabajadores que prestan servicios en las misiones diplomáticas y consulares extranjeras, oficinas comerciales por ellas representadas y representaciones de organismos internacionales, así como para las escuelas internacionales y agencias internacionales de prensa, en lo adelante representaciones extranjeras.

38. Resolución 72, del 7 de diciembre de 2020, sobre las Unidades de Servicios y Trámites en los Municipios de las provincias de Artemisa y Mayabeque, así como en el municipio Cárdenas, de la provincia de Matanzas.

39. Resolución 73, del 9 de diciembre de 2020, adiciona al calificador común de cargos técnicos aprobados mediante la Resolución 77, del 18 de mayo del 2009, los cargos regulados en Anexo Único, para su utilización en las direcciones de Organización, Planificación e Información, de los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y las administraciones locales.

40. Resolución 76, de 10 de diciembre de 2020, mantiene para los trabajadores de las empresas de la Corporación CIMEX los cargos, cuyo grupo de la escala de complejidad aparecen en el Anexo Único de la Resolución.

41. Resolución 79, de 17 de diciembre de 2020, aprueba para el Sistema Nacional de Salud el listado de cargos y el grupo de complejidad, de las categorías ocupacionales de operarios, trabajadores administrativos, trabajadores de servicios y técnicos.

42. Resolución 80, de 17 de diciembre de 2020, establece el sistema salarial de la Unión de Periodistas de Cuba UPEC.

43. Resolución 83, de 17 de diciembre de 2020, establece el sistema salarial para los cargos técnicos del Sistema Nacional de Auditoría.

44. Resolución 84, de 21 de diciembre de 2020, establece los grupos de complejidad y nivel de utilización, de los cargos técnicos propios del Ministerio de Comercio Exterior, Aduana General de la República, Ministerio de Relaciones Exteriores y de Comunicaciones.

45. Resolución 85, de 21 de diciembre de 2020, establece medidas salariales para aplicar en el sistema empresarial con relación al nivel de utilización de los cargos técnicos.

46. Resolución 86, de 22 de diciembre de 2020, aprueba la forma de pago por rendimiento que se aplica en las inversiones constructivas de los programas de desarrollo turístico y de la Zona Especial de Desarrollo Mariel y otras obras estratégicas para el desarrollo del país que se autoricen.

47. Resolución 90, de 24 de diciembre de 2020, establece el sistema salarial de la Fiscalía General de la República.

48. Resolución 91, de 24 de diciembre de 2020, establece el nomenclador de cargos técnicos de utilización en los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, órganos del Poder Popular y sus unidades presupuestadas subordinadas y adscritas para el cumplimiento de sus funciones específicas.

49. Resolución 93, del 24 de diciembre de 2020, aprueba a los beneficiarios de la asistencia social que ingresan en hogares de ancianos una prestación monetaria excepcional en una cuantía de 60 pesos mensuales, para sus gastos personales o de bolsillo, mientras permanezcan en la institución

50. Resolución 94, de 28 de diciembre de 2020, adiciona al Anexo I de la Resolución 37 del 25 de noviembre de 2020.

51. Resolución 95, de 29 de diciembre de 2020, modifica el apartado Segundo de la Resolución 48 del 2020.

52. Resolución 96, de 29 de diciembre de 2020, establece los salarios mensuales para los cuadros de las instituciones culturales categorizadas por el Ministerio de Cultura y de los centros culturales pertenecientes a la Oficina del Historiador de la ciudad de La Habana.

53. Resolución 97, de 29 de diciembre de 2020, aprueba los salarios mensuales a los artistas subvencionados de las manifestaciones de música, espectáculos, teatro, danza, circo, cine y animados, que tienen relación de trabajo en los sistemas de Cultura, Radio y Televisión, Turismo, Salud Pública y otras entidades autorizadas.

54. Resolución 98, de 30 de diciembre de 2020, modifica los anexos I, II y III de la Resolución 66 del 25 de noviembre de 2020. Se dejan sin efecto los salarios de los cuadros de las unidades adscritas al Instituto Cubano de Radio y Televisión, que constituyen órganos de prensa, mediante la Resolución 23/21.

55. Resolución 100, de 30 de diciembre de 2020, modifica el Apartado Tercero de la Resolución 30 del 25 de noviembre de 2020, que establece el sistema salarial de los órganos locales del Poder Popular y sus unidades adscritas y subordinadas

56. Resolución 101, de 30 de diciembre de 2020, establece para la unidad de apoyo auxiliar para los servicios al Comité Olímpico Cubano los cargos y salarios que abarca a los trabajadores de las categorías ocupacionales de operarios, administrativos, de servicios y técnicos.

57. Resolución 102, de 30 de diciembre de 2020, aprueba el salario para el cargo de Jefe de Despacho de las oficinas auxiliares de la Asamblea Nacional del Poder Popular y del Consejo de Estado, establecido en la Resolución 67/20.

58. Resolución 104, de 30 de diciembre de 2020, aprueba el sistema salarial de la Comisión Permanente para implementación y Desarrollo.

59. Resolución 105, de 30 de diciembre de 2020, establece el sistema salarial para la Oficina de la Zona Especial de Desarrollo Mariel.

INSTRUCCIONES VIGENTES

1. Instrucción 5, del 3 de marzo de 2020, establece las categorías para el Grupo Empresarial AGROFORESTAL.

2. Instrucción 6, del 3 de marzo de 2020, establece las categorías del Grupo Empresarial Constructor del Transporte, GECT y de las empresas que lo integran.

3. Instrucción 7, del 3 de marzo de 2020, establece las categorías la aplicación de las categorías de las sociedades mercantiles pertenecientes al Ministerio de la Industria Alimentaria.

4. Instrucción 8, del 3 de marzo de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial Agropecuario y Forestal Mayabeque.

5. Instrucción 15, del 30 de marzo de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Grupo Empresarial de la Industria Química GEIQ.

6. Instrucción 16, del 30 de marzo de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial GEOMINSAL.

7. Instrucción 17, del 29 de abril de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial GELECT.

8. Instrucción 19, del 11 de mayo de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial AZCUBA.

9. Instrucción 24, de 23 de julio de 2020, aprueba pago de condiciones laborales anormales a los trabajadores que laboren en la Bóveda Central subordinada al Banco Central de Cuba.

10. Instrucción 25, de 23 de julio de 2020, aprueba el pago de condiciones laborales anormales y regímenes especiales de trabajo en las entidades pertenecientes al Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.

11. Instrucción 26, de 23 de julio de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno Provincial de Mayabeque.

12. Instrucción 27, de 23 de julio de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial de la Industria Ligera, GEMPIL y de sus empresas.

13. Instrucción 29, del 24 de julio de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Consejo del Municipio Especial Isla de la Juventud.

14. Instrucción 32, del 10 de agosto de 2020, aprueba la categoría I a la Sociedad Mercantil de Capital ciento por ciento (100%) cubano denominada Parque Científico-Tecnológico de La Habana S.A., en forma abreviada 3CE.

15. Instrucción 34, del 14 de agosto de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Grupo Empresarial GIAT.

16. Instrucción 35, del 14 de agosto de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Gobierno del Poder Popular de Granma.

17. Instrucción 36, del 14 de agosto de 2020, establece las categorías del Grupo Empresarial Ganadero GEGAN.

18. Instrucción 38, del 14 de agosto de 2020, aprueba las categorías de las empresas integradas al Grupo Empresarial de Construcción y Montaje GECONS.

19. Instrucción 39, del 1ro de setiembre de 2020, aprueba pago de condiciones laborales anormales para entidades del sector del turismo.

20. Instrucción 41 del 1ro de septiembre de 2020, aprueba pago de condiciones laborales anormales para las empresas integradas a la Organización Superior de Dirección Empresarial CUBANIQUEL.

21. Instrucción 42, del 14 de septiembre de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial Agropecuario y Forestal Artemisa.

22. Instrucción 44, del 14 de septiembre de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Instituto Cubano de Radio y Televisión.

23. Instrucción 45, del 15 de septiembre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno Provincial de Santiago de Cuba.

24. Instrucción 47, del 15 de septiembre de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Grupo de Empresas Mayoristas de Productos Alimenticios y Otros Bienes de Consumo, GEMPA.

25. Instrucción 48, del 15 de septiembre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno Provincial de Pinar del Río.

26. Instrucción 49, del 18 de septiembre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno Provincial de Matanzas.

27. Instrucción 50, del 18 de septiembre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno Provincial de Camagüey.

28. Instrucción 51, del 18 de septiembre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno Provincial de Guantánamo.

29. Instrucción 52, del 18 de septiembre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno Provincial de Las Tunas.

30. Instrucción 53, del 18 de septiembre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno Provincial de Ciego de Ávila.

31. Instrucción 54, del 18 de septiembre de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Grupo Empresarial de Agua y Saneamiento.

32. Instrucción 57, del 5 de octubre de 2020, aprueba los pagos de condiciones laborales anormales de las empresas subordinadas al Grupo Empresarial de Comercio Exterior, en forma abreviada GECOMEX.

33. Instrucción 59, del 20 de octubre de 2020, aprueba el pago de condiciones laborales anormales para el Grupo Empresarial de la Industria Química, GEIQ.

34. Instrucción 60, del 20 de octubre de 2020, aprueba el pago de las condiciones laborales anormales para el Grupo Geominero-Salinero, GEOMINSAL.

35. Instrucción 61, del 20 de octubre de 2020, aprueba el pago de las condiciones laborales anormales para las empresas Acopio La Habana, Ciego de Ávila, Cienfuegos y Camagüey, integradas al Grupo Empresarial Acopio.

36. Instrucción 62, del 20 de octubre de 2020, aprueba el pago de las condiciones laborales anormales para el cargo Dependiente de Almacén, en la actividad de comercio mayorista de productos industriales y la Empresa Comercializadora Mayorista de Productos Alimenticios, Industriales y Otros Bienes de Consumo Isla de la Juventud.
37. Instrucción 63, del 20 de octubre de 2020, mantiene los pagos por condiciones laborales anormales, para los cargos de las entidades integradas al Grupo Empresarial de Reciclaje GER.
38. Instrucción 66, del 21 de octubre de 2020, aprueba el pago de las condiciones laborales anormales para las empresas subordinadas a la Unión de Ferrocarriles de Cuba.
39. Instrucción 68, del 21 de octubre de 2020, aprueba el pago de condiciones laborales anormales a los trabajadores que se desempeñan en los cargos de las empresas perteneciente a la Unión Eléctrica.
40. Instrucción 69, del 21 de octubre de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial de Producciones Biofarmacéuticas y Químicas, LABIOFAM.
41. Instrucción 70, del 5 de noviembre de 2020, aprueba el pago de condiciones laborales anormales a las empresas subordinadas al Grupo de Logística GELMA.
42. Instrucción 71, del 5 de noviembre de 2020, aprueba el pago de condiciones laborales anormales a las empresas subordinadas al OSDE AGRÍCOLA.
43. Instrucción 72, del 5 de noviembre de 2020, aprueba el pago de condiciones laborales anormales a las empresas subordinadas al OSDE TABACUBA.
44. Instrucción 74, del 5 de noviembre de 2020, aprueba el pago de condiciones laborales anormales a las empresas subordinadas al OSDE AGROFORESTAL.
45. Instrucción 75, del 5 de noviembre de 2020 aprueba las categorías del Grupo Empresarial Flora y Fauna.
46. Instrucción 76, del 5 de noviembre de 2020, establece la aplicación de las categorías a las entidades del sistema empresarial de la Corporación de la Aviación Cubana S.A.
47. Instrucción 78, del 12 de noviembre de 2020, establece las categorías para las empresas pertenecientes al Gobierno de Cienfuegos.
48. Instrucción 79, del 13 de noviembre de 2020, aprueba las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno de Villa Clara.
49. Instrucción 80, del 13 de noviembre de 2020, aprueba las categorías de las empresas pertenecientes al Grupo Empresarial de Aseguramiento a la Salud Pública.
50. Instrucción 81, del 13 de noviembre de 2020, establece las categorías de las empresas que se integran al Grupo Empresarial Comercializador de Productos Industriales y de Servicios, subordinado al Ministro de Comercio Interior.
51. Instrucción 82, del 13 de noviembre de 2020, establece las categorías para la Organización Superior de Dirección Empresarial CUBANÍQUEL y las empresas que la integran.
52. Instrucción 83, del 13 de noviembre de 2020, establece el pago de condiciones laborales anormales para los cargos aprobados en las entidades de la Corporación de la Aviación Civil Cubana S.A CACSA.
53. Instrucción 84 del 16 de noviembre de 2020, establece las categorías para el Grupo Empresarial de las Industrias Biotecnológica y Farmacéutica, en forma abreviada BioCubaFarma.
54. Instrucción 85, del 16 de noviembre de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial de Materiales de Construcción GEICON.
55. Instrucción 86, del 16 de noviembre de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Grupo Empresarial Agrícola.
56. Instrucción 87, del 16 de noviembre de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Grupo Empresarial de la Informática y las Comunicaciones GEIC.
57. Instrucción 88, del 16 de noviembre de 2020, establece las categorías de la Unión de Ferrocarriles de Cuba.

58. Instrucción 89, del 20 de noviembre de 2020, establece las categorías del OSDE TABACUBA.

59. Instrucción 90, del 20 de noviembre de 2020, establece pago de condiciones laborales anormales para los cargos aprobados en las entidades del Grupo Empresarial de las Industrias Biotecnológica y Farmacéutica, BIOCUBAFARMA.

60. Instrucción 91, del 20 de noviembre de 2020, aprueba los pagos de condiciones laborales anormales de las empresas pertenecientes al Grupo Empresarial de la Industria Electrónica, la Informática, la Automatización y las Comunicaciones, en forma abreviada GELECT.

61. Instrucción 92, del 20 de noviembre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno de La Habana.

62. Instrucción 93, del 24 de noviembre de 2020, aprueba el pago de condiciones laborales anormales a los trabajadores de la Empresa SIS CUBACONTROL, subordinada al Grupo Empresarial de Seguros y Servicios Financieros, CAUDAL S.A.

63. Instrucción 94, del 7 de diciembre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Ministerio de Cultura.

64. Instrucción 95, del 7 de diciembre de 2020, establece las categorías para el Grupo Empresarial AGROFO-RESTAL.

65. Instrucción 96, del 7 de diciembre de 2020, establece el pago de condiciones laborales anormales para el Grupo Empresarial Agua y Saneamiento

66. Instrucción 97, del 7 de diciembre de 2020, establece el pago de condiciones laborales anormales para el Grupo Empresarial Flora y Fauna.

67. Instrucción 98, del 7 de diciembre de 2020, establece el pago de condiciones laborales anormales para la Aduana de Cayo Largo del Sur.

68. Instrucción 99, del 7 de diciembre de 2020, establece el pago de condiciones laborales anormales para la Sucursal del Banco de Crédito y Comercio de Cayo Largo del Sur.

69. Instrucción 100, del 14 de diciembre de 2020, aprueba el pago de las condiciones laborales anormales para las empresas integradas al Grupo Empresarial de Producciones Biofarmacéuticas y Químicas, LABIOFAM.

70. Instrucción 101, del 14 de diciembre de 2020, aprueba el pago de las condiciones laborales anormales para las empresas integradas a la Organización Superior de Dirección Empresarial de la Industria Sidero Mecánica, GESIME.

71. Instrucción 103, del 14 de diciembre de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial de Transporte Marítimo Portuario, en forma abreviada GEMAR.

72. Instrucción 104, del 14 de diciembre de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Grupo Empresarial GESIME.

73. Instrucción 105, del 14 de diciembre de 2020, aprueba las categorías de las empresas y sociedades mercantiles cubanas, integradas al Grupo Empresarial CUBASOL.

74. Instrucción 106, del 14 de diciembre de 2020, establece las categorías del Grupo Empresarial de Servicios de Transporte Automotor GEA y de las empresas que lo integran.

75. Instrucción 107, del 14 de diciembre de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Grupo Empresarial Viajes Cuba.

76. Instrucción 108, del 14 de diciembre de 2020, aprueba las categorías a las empresas y sociedades mercantiles cien por ciento cubanas, integradas al Grupo Empresarial SERVITUR S.A.

77. Instrucción 109, del 14 de diciembre de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Grupo Empresarial de la Industria Alimentaria GEIA.

78. Instrucción 110, del 14 de diciembre de 2020, establece las categorías a las instituciones financieras y no financieras atendidas por la Ministra Presidenta del Banco Central de Cuba.

79. Instrucción 111, del 14 de diciembre de 2020, establece las categorías de las empresas integradas a la Unión Cuba-Petróleo, CUPET.

80. Instrucción 112, del 14 de diciembre de 2020, aprueba las categorías a las empresas subordinadas a la Oficina del Historiador de la ciudad de La Habana.

81. Instrucción 113, del 14 de diciembre de 2020, aprueba el pago de las condiciones laborales anormales para las empresas integradas al Grupo Empresarial Ganadero GEGAN.

82. Instrucción 115, del 14 de diciembre de 2020, mantiene el pago de las cuantías por condiciones generales de navegación (condiciones de trabajo) para el personal que forma parte de las dotaciones de los buques y embarcaciones de navegación de travesía internacional, de cabotaje y las que realizan sus actividades próximos a la costa y en las aguas interiores, pertenecientes u operadas por las empresas, unidades presupuestadas y demás entidades de los organismos de la Administración Central del Estado y los órganos locales del Poder Popular.

83. Instrucción 116, del 16 de diciembre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno Provincial de Artemisa.

84. Instrucción 117, del 16 de diciembre de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Gobierno de Sancti Spíritus.

85. Instrucción 118, del 17 de diciembre de 2020, establece los grupos de la escala de complejidad a aplicar al máximo nivel de dirección en los Hoteles, Complejos Hoteleros y Sucursales, que constituyen Unidades Empresariales de Base, subordinadas a los grupos empresariales hoteleros GRAN CARIBE S.A, CUBANACAN S.A e ISLAZUL S.A y las categorías de las empresas integradas a los grupos empresariales hoteleros GRAN CARIBE S.A, y CUBANACAN S.A.

86. Instrucción 119, del 21 de diciembre de 2020, establece el pago de condiciones laborales anormales para los trabajadores pertenecientes al Sistema Nacional de Salud. Se deja sin efecto el inciso g del apartado Primero mediante la Instrucción 14/21

87. Instrucción 120, del 30 de diciembre de 2020, aprueba el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores del Grupo Empresarial de Transporte Automotor GEA.

88. Instrucción 121, del 30 de diciembre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno de Holguín.

RESOLUCIONES DEROGADAS 2020:

1. Resolución 2, del 20 de enero de 2020, establece el sistema salarial de las Oficinas Auxiliares de la Asamblea Nacional del Poder Popular y del Consejo de Estado.

2. Resolución 3, del 22 de enero de 2020, establece el sistema salarial de los consejos electorales, que abarca los trabajadores que ocupan cargos en la actividad electoral, así como los que realizan labores de apoyo y aseguramiento en los consejos electorales nacional, provinciales y municipales.

3. Resolución 4, del 28 de enero de 2020, establece el sistema salarial para las empresas que ostenten la categoría de empresa de alta tecnología.

4. Resolución 5, del 28 de enero de 2020, establece el sistema salarial para el Ministerio de Economía y Planificación.

5. Resolución 6, del 19 de febrero de 2020, establece la organización salarial para los trabajadores que se desempeñan en los cargos periodísticos en los órganos de prensa y en otras publicaciones no conceptuadas como tal, en el sector presupuestado.

6. Resolución 7, del 28 de febrero de 2020, establece el sistema salarial de los Presidente y el Vicepresidente de la República, el Primer Ministro, los viceprimeros ministros, el Secretario del Consejo de Ministros y demás trabajadores de la Secretaría del Consejo de Ministros, la Oficina de Preservación del Patrimonio Documental, la Unidad Presupuestada Servicios Internos "Palacio de la Revolución", así como de las unidades presupuestadas adscriptas.

7. Resolución 8, del 28 de febrero de 2020, establece el sistema salarial del Ministerio de Transporte.

8. Resolución 9, del 6 de marzo de 2020, aprueba el sistema salarial de la Comisión Permanente para implementación y Desarrollo.

9. Resolución 10, del 4 de marzo de 2020, establece el sistema salarial del Instituto de Planificación Física.
10. Resolución 11, del 16 de marzo de 2020, establece el sistema salarial del INDER.
11. Resolución 15, del 9 de abril de 2020, establece el sistema salarial para los órganos provinciales y municipales del Poder Popular, sus unidades presupuestadas adscriptas y subordinadas.
12. Resolución 16, del 9 de abril de 2020, establece el sistema salarial para los trabajadores que laboran en los órganos provinciales y municipales del Poder Popular de Artemisa y Mayabeque y sus unidades presupuestadas adscriptas y subordinadas.
13. Resolución 17, de 6 de mayo de 2020, establece el sistema salarial de la Oficina Nacional de Estadística e Información.
14. Resolución 18, del 11 de mayo de 2020, que establece el sistema salarial de las empresas estatales de aplicaciones y servicios informáticos.
15. Resolución 20, del 17 de julio de 2020, establece el sistema salarial de los trabajadores de la Unidad presupuestada ECTI Sierra Maestra.
16. Resolución 36, del 25 de noviembre de 2020, establece la organización salarial del sistema de la Educación Superior.
17. Resolución 43, del 25 de noviembre de 2020, aprueba los salarios mensuales a los artistas subvencionados de las manifestaciones de música, espectáculos, teatro, danza, circo, cine y animados, que tienen relación de trabajo en los sistemas de Cultura, Radio y Televisión, Turismo, Salud Pública y otras entidades autorizadas.
18. Resolución 44, del 25 de noviembre de 2020, establece los salarios mensuales para los cuadros de las instituciones culturales categorizadas por el Ministerio de Cultura y de los centros culturales pertenecientes a la Oficina del Historiador de la ciudad de La Habana.
19. Resolución 46, del 25 de noviembre de 2020, aprueba el pago por los trámites de concesión, renovación, actualización, emisión de duplicados y hago constar de los permisos de trabajo.
20. Resolución 49, del 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial de la Unión de Periodistas de Cuba UPEC.
21. Resolución 54, del 25 de noviembre de 2020, establece los cargos y salarios para la unidad de apoyo auxiliar para los servicios al Comité Olímpico Cubano.
22. Resolución 55, del 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial para las tripulaciones técnicas y de Cabina de Pasajeros, los salarios a partir de la clasificación de las aeronaves.
23. Resolución 60, del 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial de la Fiscalía General de la República.
24. Resolución 62, del 25 de noviembre de 2020, establece la organización salarial para los trabajadores del sector artístico que intervienen en la producción de los programas de la actividad presupuestada de la Televisión Cubana.
25. Resolución 63, del 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial para los trabajadores del sector artístico que intervienen en la producción y transmisión de los programas de radio de la actividad presupuestada de la Radio Cubana.
26. Resolución 65, del 25 de noviembre de 2020, aprueba la forma de pago por rendimiento que se aplica en las inversiones constructivas de los programas de desarrollo turístico y de la Zona Especial de Desarrollo Mariel y otras obras estratégicas para el desarrollo del país que se autoricen.
27. Resolución 68, del 25 de noviembre de 2020, aprueba el sistema salarial de la Comisión Permanente para implementación y Desarrollo.
28. Resolución 70, del 25 de noviembre de 2020, aprueba el Reglamento del Régimen laboral del personal contratado para prestar servicios en las representaciones extranjeras y otras normas referidas al Contrato de suministro de fuerza de trabajo.
29. Resolución 71, del 25 de noviembre de 2020, establece la retribución por el trabajo a partir de los resultados.

30. Resolución 74, del 10 de diciembre de 2020, establece el nomenclador de cargos técnicos de utilización en los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, órganos del Poder Popular y sus unidades presupuestadas subordinadas y adscritas para el cumplimiento de sus funciones específicas.

31. Resolución 92, del 24 de diciembre de 2020, establece el sistema salarial para la Oficina de la Zona Especial de Desarrollo Mariel.

INSTRUCCIONES DEROGADAS 2020:

1. Instrucción 1, de 7 de enero de 2020, aprueba las categorías de las empresas y sociedades mercantiles cubanas, integradas al Grupo Empresarial CUBASOL.

2. Instrucción 2, del 3 de marzo de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial de Transporte Marítimo Portuario, en forma abreviada GEMAR.

3. Instrucción 3, del 3 de marzo de 2020, establece las categorías para el Grupo Empresarial de las Industrias Biotecnológica y Farmacéutica, en forma abreviada BioCubaFarma.

4. Instrucción 4, del 3 de marzo de 2020, establece las categorías para las empresas pertenecientes al Grupo Empresarial de Aseguramiento a la Salud Pública.

5. Instrucción 9, de 19 de marzo de 2020, aprueba las categorías a las empresas subordinadas a la Oficina del Historiador de la ciudad de La Habana.

6. Instrucción 10, del 19 de marzo de 2020, establece las categorías del Grupo Empresarial de Servicios de Transporte Automotor y de las empresas que lo integran.

7. Instrucción 11, del 19 de marzo de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Grupo Empresarial GESIME.

8. Instrucción 12, del 20 de marzo de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Grupo Empresarial TABACUBA.

9. Instrucción 13, del 24 de marzo de 2020, establece las categorías de las empresas integradas a la Unión Cuba-Petróleo, CUPET.

10. Instrucción 14 del 25 de marzo de 2020, establece las categorías de las empresas integradas al Grupo Empresarial LABIOFAM.

11. Instrucción 16, del 30 de marzo de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial GEOMINSAL.

12. Instrucción 17, del 29 de abril de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial GELECT.

13. Instrucción 18 del 6 de mayo de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial de Materiales de Construcción GEICON.

14. Instrucción 20, del 22 de junio de 2020, aprueba el pago de condiciones laborales anormales para los cargos de la Empresa MATHISA, integrada al Grupo Empresarial de la Industria Ligera, GEMPIL.

15. Instrucción 21, del 22 de junio de 2020, establece las categorías a las empresas que se integran al Grupo Empresarial LABIOFAM.

16. Instrucción 22, del 10 de julio de 2020, establece las categorías a las empresas que se integran al Grupo Empresarial LABIOFAM.

17. Instrucción 23, de 23 de julio de 2020, aprueba pago de condiciones laborales anormales a los trabajadores de las empresas pertenecientes al Grupo Empresarial Correos de Cuba.

18. Instrucción 28, de 24 de julio de 2020, establece las categorías de las empresas que se integran al Grupo Empresarial Comercializador de Productos Industriales y de Servicios, subordinado al Ministro de Comercio Interior.

19. Instrucción 30, de 24 de julio de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno de Holguín

20. Instrucción 31, del 31 de julio de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Ministerio de Cultura.

21. Instrucción 33, del 14 de agosto de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno del Poder Popular de Sancti Spíritus.

22. Instrucción 37, del 14 de agosto de 2020, aprobar el pago de las condiciones laborales anormales para la Empresa de Restauración del Patrimonio, subordinada a la Oficina del Historiador de la ciudad de La Habana.

23. Instrucción 40, del 1 de septiembre de 2020, establece las categorías a las empresas que se integran al Grupo Empresarial LABIOFAM.

24. Instrucción 43, del 14 de septiembre de 2020, establece las categorías de las empresas integradas a la Unión de Ferrocarriles de Cuba.

25. Instrucción 46, del 15 de septiembre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno Provincial de Artemisa.

26. Instrucción 55, del 5 de octubre de 2020, aprueba los pagos de condiciones laborales anormales de las empresas pertenecientes al Grupo Empresarial de la Industria Electrónica, la Informática, la Automatización y las Comunicaciones, en forma abreviada GELECT.

27. Instrucción 56, del 5 de octubre de 2020, aprueba los pagos de condiciones laborales anormales de las empresas subordinadas al Grupo Empresarial de la Informática y las Comunicaciones GEIC.

28. Instrucción 58, del 20 de octubre de 2020, aprueba el pago de condiciones laborales anormales para el OSDE Grupo Empresarial de Gestión de las Aguas Terrestres, GIAT.

29. Instrucción 64, del 20 de octubre de 2020, establece las categorías de las empresas subordinadas al Gobierno de La Habana.

30. Instrucción 65, del 20 de octubre de 2020, aprueba el pago por condiciones laborales anormales a los trabajadores que se desempeñan en los cargos de las empresas de Perforación y Extracción de Petróleo y de Perforación y Reparación de Pozos de Petróleo y Gas.

31. Instrucción 67, del 21 de octubre de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial de Transporte Marítimo Portuario, en forma abreviada GEMAR.

32. Instrucción 73, del 5 de noviembre de 2020, aprueba las categorías del Grupo Empresarial de Producciones Biofarmacéuticas y Químicas, LABIOFAM.

33. Instrucción 77, del 5 de noviembre de 2020, aprueba el pago de condiciones laborales anormales a las empresas subordinadas al OSDE GEMAR.

34. Instrucción 114, del 14 de diciembre de 2020, aprueba el pago de condiciones laborales anormales a las empresas subordinadas al Grupo Azucarero AZCUBA.

La Última Página

ÍNDICE REFERATIVO 2021

RESOLUCIONES VIGENTES:

1. Resolución 1, de 6 de enero de 2021, modifica el Apartado Cuarto de la Resolución 56 del 25 de noviembre de 2020, del sistema salarial de Artemisa y Mayabeque.
2. Resolución 2, de 7 de enero de 2021, aprueba el pago por los trámites de concesión, renovación, actualización, emisión de duplicados y hago constar de los permisos de trabajo otorgados a los extranjeros y personas sin ciudadanía residentes temporales, para realizar actividades profesionales o laborales en el país.
3. Resolución 3, de 12 de enero de 2021, modifica la denominación del cargo Manipulador de mercancías establecido en la Resolución 69, del 29 de abril de 2009.
4. Resolución 4, de 12 de enero de 2021, establece en la Unidad Presupuestada Jardín Botánico Nacional, la aplicación del sistema salarial para los trabajadores de la actividad de Ciencia, Tecnología e Innovación.
5. Resolución 5, de 19 de enero de 2021, establece el protocolo de actuación para la atención a los menores sin amparo familiar, que egresan de la institución a familias sustitutas, adoptantes o al empleo
6. Resolución 6, de 21 de enero de 2021, modifica el Anexo I de la Resolución 66 de 2020, para adecuar el salario de una de las unidades subordinadas al Ministerio de Salud Pública.
7. Resolución 7, de 21 de enero de 2021, mantiene el pago por condiciones laborales anormales para los cargos comunes a todos los sectores de la economía y los principios para su aprobación.
8. Resolución 8, de 27 de enero de 2021, modifica el Anexo I de la Resolución 66 de 2020, para incluir el salario de la Unidad Puesto de Dirección subordinada a la Oficina Central del Ministerio de Transporte.
9. Resolución 9, de 27 de enero de 2021, establece el sistema salarial para las tripulaciones técnicas y de Cabina de Pasajeros, los salarios a partir de la clasificación de las aeronaves.
10. Resolución 10, de 10 de febrero de 2021, establece los cargos y grupo de la escala de complejidad para los trabajadores de las entidades de la Corporación de la Aviación Cubana S.A, CACSA. Se deja sin efecto para CACSA los grupos de complejidad de los cargos de operarios que aparecen en el anexo único de la Resolución 31/21.
11. Resolución 11, de 10 de febrero de 2021, aprobar los cargos técnicos de la actividad de cuadros, grupos de complejidad, nivel de utilización y requisitos de calificación formal, que se relacionan.
12. Resolución 12, de 19 de febrero de 2021, establecer en el sector del Turismo, para la actividad de venta minorista, el sistema de pago a partir de un coeficiente de gasto de salario por peso de venta, asociado al resultado individual, con un efecto directo en la productividad del trabajador.
13. Resolución 13, de 19 de febrero de 2021, aprueba para los trabajadores estatales de la Empresa TaxiCuba, que realizan actividades administrativas, técnicas y de servicios, el sistema de pago asociado al cumplimiento del coeficiente de aprovechamiento del parque de vehículos, como parte del modelo de gestión y aprueba para la Empresa de Transporte La Habana, que funciona bajo un modelo organizativo de gestión en las terminales de ómnibus, el sistema de pago por resultados, aplicable a los choferes, cobradores y personal de los talleres.
14. Resolución 14, de 17 de febrero de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de la categoría ocupacional de operarios cuyo nivel de calificación formal es de Nivel Medio Superior o Técnico Medio.
15. Resolución 15, de 19 de febrero de 2021, establece que el pago adicional para las profesiones que se certifican internacionalmente, es de aplicación a los trabajadores que para el desempeño de su labor lo requieran.

16. Resolución 16, de 19 de febrero de 2021, establece para el Instituto Cubano de Radio y Televisión y sus entidades subordinadas el nomenclador de cargos artísticos, el grupo de complejidad a partir de los niveles de evaluación y los requisitos de calificación.

17. Resolución 17, de 19 de febrero de 2021, modifica el Apartado Segundo de la Resolución 35, del 25 de noviembre de 2020, que establece la organización salarial del sistema de la educación general y media, para incluir el salario para los de nivel técnico superior.

18. Resolución 18, de 22 de febrero de 2021, faculta al Presidente del Instituto Cubano de Radio y Televisión, para aprobar la forma de pago de los trabajadores del sector artístico de la actividad presupuestada de la radio y la televisión y al Ministro de Cultura para aprobar la forma de pago de los trabajadores del sector artístico que participan en la realización de los programas audiovisuales y estudios de animación.

19. Resolución 19, de 23 de febrero de 2021, autorizar a la Empresa para el Cultivo del Camarón, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimentaria, a determinar el ingreso promedio a mantener a los trabajadores que recibían cuantías superiores a los salarios establecidos por la reforma integral de salarios.

20. Resolución 20, de 26 de febrero de 2021, aprueba la aplicación del sistema de pago por resultados para los gestores de cobro de multas a partir del sobrecumplimiento de los planes de multas.

21. Resolución 21, de 27 de febrero de 2021, modifica grupos de complejidad a especialistas del comercio exterior.

22. Resolución 22, de 27 de febrero de 2021, modifica los salarios de los cuadros del Centro Médico de la Aeronáutica Civil, en el Anexo I de la Resolución 37, del 25 de noviembre de 2020.

23. Resolución 23, de 27 de febrero de 2021, deja sin efecto en el Anexo III de la Resolución 98, del 30 de diciembre de 2020, los salarios de los cuadros de las unidades adscriptas al Instituto Cubano de Radio y Televisión, que constituyen órganos de prensa, los que se rigen por las disposiciones salariales establecidas para dichos órganos en la norma jurídica específica.

24. Resolución 24, de 12 de marzo de 2021, establece el pago adicional por nocturnidad para los médicos, estomatólogos, personal de enfermería y tecnólogos de la salud.

25. Resolución 25, de 4 de marzo de 2021, aprueba el incremento de los pagos a los árbitros y jueces, de los deportes de Béisbol, Softbol, Baloncesto y Fútbol, así como al personal de apoyo que participa en la Serie Nacional de Béisbol.

26. Resolución 26, de 8 de marzo de 2021, establece como límite máximo de complejidad el Grupo XVII para los cargos técnicos de nivel superior, que están autorizados mediante los calificadores vigentes a utilizar el Grupo XII en las empresas.

27. Resolución 27, de 8 de marzo de 2021, aprueba la aplicación de la jornada de trabajo reducida, con el cobro del salario de la jornada completa, a los trabajadores de la Empresa de Plaguicidas "Juan Luis Rodríguez Gómez", perteneciente al Grupo Empresarial de la Industria Química, GEIQ.

28. Resolución 28, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para la Unión Cuba Petróleo CUPET.

29. Resolución 29, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GEMPIL.

30. Resolución 30, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GESIME.

31. Resolución 31, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para la Corporación CACSA.

32. Resolución 32, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE TABACUBA.

33. Resolución 33, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GEMAR.

34. Resolución 34, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el Grupo Empresarial Agrícola.

35. Resolución 35, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para la Unión Eléctrica.

36. Resolución 36, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE CUBANIQUEL.

37. Resolución 37, del 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE BIOCUBAFARMA.

38. Resolución 38, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GEIQ.

39. Resolución 39, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE AZCUBA.

40. Resolución 40, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GELECT.

41. Resolución 41, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GEIC.

42. Resolución 42, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GEDIC.

43. Resolución 43, de 11 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE Agua y saneamiento, AYS.

44. Resolución 44, de 12 de marzo de 2021, establece la organización salarial del sistema de la Educación Superior.

45. Resolución 45, de 15 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se

exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GEICON.

46. Resolución 46, de 15 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GIAT Aguas terrestres.

47. Resolución 47, de 15 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GER Reciclaje.

48. Resolución 48, de 15 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GECONS Construcción y montaje.

49. Resolución 49, de 15 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GEMPA.

50. Resolución 50, de 17 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para el OSDE GEOMINSAL.

51. Resolución 51, de 17 de marzo de 2021, establece los grupos de complejidad de los cargos de operarios que se relacionan en el Anexo Único, en cuyo caso se exige como requisito para su desempeño, la calificación formal de Nivel Medio Superior o Técnico Medio, para las Sociedades Mercantiles subordinadas al Ministerio de la Industria Alimentaria.

52. Resolución 53, de 18 de marzo de 2021, establece el tratamiento salarial de los Administradores, Jefes de Unidades y otros cargos que se ubican en la categoría

ocupacional de servicios, que realizan funciones de dirección a grupos de trabajo y tienen bajo su custodia recursos materiales y financieros, en el sistema empresarial.

53. Resolución 55, de 22 de abril de 2021, faculta a los directores de empresa y de las sociedades mercantiles de capital ciento por ciento cubano para aprobar, previo análisis en el órgano colegiado de dirección y de común acuerdo con la organización sindical, el salario de los trabajadores que ostentan las categorías de Primer Maestro del Ron y Maestro del Ron en una cuantía superior a la del cargo que desempeñan.

54. Resolución 56, de 23 de abril de 2021, establece la retribución por el trabajo a partir de los resultados.

55. Resolución 57, de 23 de abril de 2021, mantiene la jornada de trabajo reducida a los Controladores de Tránsito Aéreo pertenecientes a la Empresa Cubana Navegación Aérea S.A.

56. Resolución 58, de 26 de abril de 2021, aprueba el cargo de Ponchero de equipos de gran porte en el grupo VI de la escala de complejidad.

57. Resolución 59, de 11 de mayo de 2021, adiciona al Calificador de cargos técnicos de la Rama de la Construcción, de operario de la actividad de Construcción y Montaje y la actividad de la Industria de Materiales de la Construcción, aprobados mediante la Resolución 32, de 20 de marzo de 2009, los cargos regulados en el Anexo Único.

58. Resolución 60, de 27 de mayo de 2021, adiciona al Calificador Ramal de cargos técnicos, de operarios y de servicios para el Sistema Nacional de Salud aprobado mediante la Resolución 89, de 24 de junio del 2009, el cargo de Técnico Superior en Tecnología de la Salud, para su utilización en todas las unidades del Sistema Nacional de Salud.

59. Resolución 61, de 31 de mayo de 2021, aprueba el Reglamento del Régimen laboral del personal contratado para prestar servicios en las representaciones extranjeras y otras normas referidas al Contrato de suministro de fuerza de trabajo.

INSTRUCCIONES VIGENTES

1. Instrucción 1, de 11 de enero de 2021, aprueba las categorías del Grupo Empresarial de Materiales de Construcción GEICON.
2. Instrucción 2, de 18 de enero de 2021, aprueba el pago por condiciones laborales anormales para los cargos de Chofer C y Chofer de Ómnibus B de la actividad de Protocolo del Ministerio de Relaciones Exteriores.
3. Instrucción 3, de 18 de enero de 2021, aprueba el pago de las condiciones laborales anormales para la Empresa de Restauración del Patrimonio, subordinada a la Oficina del Historiador de la ciudad de La Habana.
4. Instrucción 4, de 27 de enero de 2021, aprueba el pago de condiciones laborales anormales para el OSDE Grupo Empresarial de Gestión de las Aguas Terrestres, GIAT.
5. Instrucción 5, de 27 de enero de 2021, aprueba el pago de condiciones laborales anormales a las empresas subordinadas al OSDE GEMAR.
6. Instrucción 6, de 27 de enero de 2021, aprueba el pago de condiciones laborales anormales para los trabajadores que laboran en el Archivo del Instituto Nacional de seguridad Social, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
7. Instrucción 7, de 27 de enero de 2021, aprueba el pago de condiciones laborales anormales a los trabajadores de las empresas pertenecientes al Grupo Empresarial Correos de Cuba.
8. Instrucción 8, de 11 de febrero de 2021, establece la metodología para evaluar los factores y su grado de influencia, a los efectos de determinar los cargos y actividades que se encuentran en cada grupo de condiciones laborales anormales.
9. Instrucción 9, de 19 de febrero de 2021, aprueba el pago por condiciones laborales anormales para la OSDE GEICON.
10. Instrucción 10, de 19 de febrero de 2021, aprueba el pago por condiciones laborales anormales para las empresas subordinadas al MINAL.
11. Instrucción 11, de 19 de febrero de 2021, aprueba el pago por condiciones laborales anormales para las entidades subordinadas al MINAG.
12. Instrucción 12, de 27 de febrero de 2021, aprueba el pago por condiciones laborales anormales para la Asociación Cubana de Personas con Discapacidad Físico-Motoras (ACLIFIM) y de la Asociación Nacional del Ciego, (ANCI).
13. Instrucción 13, de 17 de marzo de 2021, aprueba el pago de las condiciones laborales anormales para las empresas integradas al Grupo Empresarial de la Industria Ligera, GEMPIL.
14. Instrucción 14, de 17 de marzo de 2021, aprueba el pago de condiciones laborales anormales a los trabajadores del Centro Internacional de Restauración Neurológica CIREN.
15. Instrucción 16, de 25 de marzo de 2021, aprueba el pago de las condiciones laborales anormales para las empresas integradas al Grupo Azucarero AZCUBA.
16. Instrucción 17, del 8 de abril de 2021, establece la aplicación de la categoría I de las Sociedades de INTERFAZ de Ciencia y Tecnología de la Universidad Tecnológica de la Habana "José Antonio Echeverría" CETA S.A y de la Universidad Central "Marta Abreu", de Las Villas, SICTE S.A, patrocinadas por el Ministerio de Educación Superior.
17. Instrucción 18, del 10 de mayo de 2021, aprueba el pago por condiciones laborales anormales a los trabajadores de las empresas pertenecientes a la Unión Cuba-Petróleo, CUPET.
18. Instrucción 19, de 11 de mayo de 2021, aprueba para la Empresa Provincial de Viales de La Habana subordinada al Gobierno Provincial de La Habana, el pago de las condiciones laborales anormales de los cargos que se relacionan.
19. Instrucción 20, de 17 de junio de 2021, aprueba el pago de condiciones laborales anormales para el Grupo Empresarial de la Industria Alimentaria GEIA.

RESOLUCIONES DEROGADAS 2021:

1. Resolución 8, de 16 de febrero de 1976, que establece una retribución suplementaria para los puestos de trabajo y actividades en cuyo desempeño se produzca un gasto de energías físicas, mentales o nerviosas superiores a lo normal;

2. Resolución 13, de 24 de junio de 2015, que aprueba la jornada de trabajo reducida a los Controladores de Tránsito Aéreo, pertenecientes a la Empresa de Control Aéreo ECASA.

3. Resolución 14, de 24 de junio de 2015, que aprueba mantener la aplicación de la jornada de trabajo reducida a trabajadores de la Unidad Empresarial de Base Plaguicidas, perteneciente a la Empresa de Fertilizantes y Plaguicidas (EQRO).

4. Resolución 31, de 19 de octubre de 2017, que establece el calificador de cargos artísticos propios para el Instituto Cubano de Radio y Televisión y sus entidades subordinadas.

5. Resolución 36, de 25 de noviembre de 2020, que establece la organización salarial del sistema de la Educación Superior.

6. Resolución 46, de 25 de noviembre de 2020, aprueba el pago por los trámites de concesión, renovación, actualización, emisión de duplicados y hago constar de los permisos de trabajo otorgados a los extranjeros y personas sin ciudadanía residentes temporales, para realizar actividades profesionales o laborales en el país

7. Resolución 55, del 25 de noviembre de 2020, establece el sistema salarial, a partir de la clasificación de las aeronaves, para las tripulaciones técnicas y de Cabina de Pasajeros de las empresas Cubana de Aviación S.A, y Nacional de Servicios Aéreos S.A

8. Resolución 71, del 3 de diciembre de 2020, que establece la retribución por el trabajo en el sistema empresarial.

9. Resolución 75, de 10 de diciembre de 2020, se establecen los cargos técnicos de la actividad de cuadros, grupos de complejidad, nivel de utilización y requisitos de calificación formal.

10. Resolución 77, de 17 de diciembre de 2020, establece que el pago adicional para las profesiones que se certifican internacionalmente, es de aplicación a los trabajadores que para el desempeño de su labor lo requieran.

11. Resolución 87 ambas de 22 de diciembre de 2020, que establece la organización salarial para los trabajadores del sector artístico que intervienen en la producción de los programas de la actividad presupuestada de la Televisión Cubana,

12. Resolución 88, de 22 de diciembre de 2020, que establece la organización salarial para los trabajadores del sector artístico que intervienen en la producción y transmisión de los programas de radio de la actividad presupuestada de la Radio Cubana.

13. Resolución 89, de 23 de diciembre de 2020, que aprueba el Reglamento del Régimen Laboral del personal contratado para prestar servicios en las entidades extranjeras y otras normas relacionadas con el Contrato de Prestación de Servicios.

INSTRUCCIONES:

1. Instrucción 177, de 13 de abril de 1976, que aprueba la metodología analítica para determinar las actividades y puestos de trabajo que se encuentran en cada grupo de condiciones laborales anormales;

2. Instrucción 142, de 17 de diciembre de 1979, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales a los trabajadores que realizan sus labores en altura;

3. Instrucción 322, de 14 de julio de 1980, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales a los trabajadores que desempeñan las ocupaciones en la empresa de Productos lácteos de Bayamo y autoriza un incremento salarial por nocturnidad;

4. Instrucción 429, de 5 de noviembre de 1980, que aprueba el listado de ocupaciones que presentan condiciones laborales anormales en la actividad de fundición, conformación de metales, servicios comunales, acueducto y alcantarillado;

5. Instrucción 429, de 5 de noviembre de 1980, que aprueba el listado de ocupaciones que presentan condiciones laborales anormales en la actividad de fundición, conformación de metales, servicios comunales, acueducto y alcantarillado;
6. Instrucción 657, de 25 de mayo de 1981, que aprueba el pago por condiciones laborales anormales y la nueva organización salarial aprobada para los responsables directos de la producción o los servicios, a los jefes de brigada de la ocupación estibadores;
7. Instrucción 665, de 28 de mayo de 1981, que aprueba el Anexo No. 1 a la Instrucción 429 (OTS-G), del 5 de noviembre de 1980, para incluir un grupo de ocupaciones autorizadas a un incremento salarial por condiciones laborales anormales;
8. Instrucción 686, de 12 de junio de 1981, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que desempeñan las ocupaciones en la Empresa Cervecera "Antonio Díaz Fontana", perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia, y un incremento salarial por concepto de nocturnidad;
9. Instrucción 689, de 12 de junio de 1981, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales a los organismos de la Administración Central del Estado para los que desempeñan la actividad de Transportación Masiva de Carga General;
10. Instrucción 711, de 26 de junio de 1981, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales y por concepto de nocturnidad para los trabajadores en el Combinado Alimenticio Río Zaza, del Ministerio de la Industria Alimenticia;
11. Instrucción 854, de 4 de septiembre de 1981, autoriza el pago por condiciones laborales anormales en el Establecimiento "Vinagre Deleite" y a la Empresa "Chuchi Padrón", perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia;
12. Instrucción 896, de 30 de septiembre de 1981, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores de la Empresa de Refresco y Distribución de Bebidas de La Habana, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza otro incremento por concepto de nocturnidad;
13. Instrucción 941, de 14 de octubre de 1981, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en la "Empresa Combinado Cárnico" de Holguín, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza otro incremento por concepto de nocturnidad;
14. Instrucción 942 de 14 de octubre de 1981, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en la "Empresa Combinado Cárnico" de Camagüey, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza otro incremento salarial por concepto de nocturnidad;
15. Instrucción 977, de 4 de noviembre de 1981, que autoriza un pago por condiciones laborales anormales a los trabajadores que laboran en los mataderos;
16. Instrucción 1029, de 27 de noviembre de 1981, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que desempeñan las ocupaciones en el Establecimiento 14 "Latinoamericano" de la Empresa de Refrescos y Distribución de Bebidas de La Habana, pertenecientes al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza otro incremento por concepto de nocturnidad;
17. Instrucción 1101, de 24 de diciembre de 1981, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para la ocupación "tostador de café, cacao y mani" en la Empresa Provincial Torrefactora y Distribuidora de café de la provincia de Holguín, perteneciente a la Dirección Sectorial de Industrias del Poder Popular de Holguín, de la rama industria alimentaria;
18. Instrucción 1055 (OTS-I), de 9 de diciembre de 1981, en el Combinado de Bebidas de Santiago de Cuba el pago de condiciones laborales anormales.
19. Instrucción 1218, de 3 de marzo de 1982, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que laboran en las ocupaciones que se consignan en la actividad de mataderos, pertenecientes al Ministerio de la Industria Alimenticia;
20. Instrucción 1384, de 17 de junio de 1982, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en los mataderos "herm/s arafet" y "guanaquilla", pertenecientes al Ministerio de la Industria Alimenticia;

21. Instrucción 1465, de 7 agosto de 1982, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores del Establecimiento "Champiñón" de la Empresa de Conservas de Vegetales "La Habana", perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia;
22. Instrucción 1559, de 13 de octubre de 1982, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que se consignan en la Empresa de la "Empresa Provincial de Productos Cárnicos", perteneciente a la Dirección de Industrias del Poder Popular de Ciego de Ávila, y autoriza otro pago por concepto de nocturnidad;
23. Instrucción 1645, del 3 de noviembre de 1982, que autoriza un pago por condiciones laborales anormales en las fábricas embotelladoras "Perla del Sur", "Cienfuegos" y "Roca Azul" de la Empresa de Refrescos, Agua y Distribuidora de Bebidas Cienfuegos, pertenecientes al Ministerio de la Industria Alimenticia;
24. Instrucción 1654, de 3 de noviembre de 1982, que establece el pago de un incremento salarial por condiciones laborales anormales para los trabajadores que realizan trabajos en alturas;
25. Instrucción 1715, de 13 de diciembre de 1982, que aprueba el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que laboran en el Establecimiento Torrefactora de café, de la Empresa Provincial Distribuidora de cigarro, fósforo y café, perteneciente al sectorial de Industria del Poder Popular de Ciego de Ávila;
26. Instrucción 1729, de 28 de diciembre de 1982, que autoriza un pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en la Empresa Vegetales Villa Clara perteneciente al Ministerio de Industria Alimenticia;
27. Instrucción 1945 de 3 de marzo de 1983, que aprobó pagos por concepto de condiciones laborales anormales para la empresa de cemento "José Merceron";
28. Instrucción 1978 de 25 de marzo de 1983, autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en el Establecimiento Orestes Acosta de la Empresa Nacional Combinado Cárnico Holguín, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia;
29. Instrucción 2037, del 26 de abril de 1983, que aprobó pagos por concepto de condiciones laborales anormales para la actividad de canteras de las empresas del Ministerio de la Construcción, empresas locales del poder popular, empresas de materiales de la construcción y constructoras militares de la Fuerzas Armadas Revolucionarias, de todas las provincias del país y el municipio especial Isla de la Juventud ,
30. Instrucción 2126, de 20 de mayo de 1983, que autoriza el pago por concepto de condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en el Establecimiento Fábrica Turquino de la Empresa de Conservas de Frutas y Vegetales Turquino, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza otro incremento por concepto de nocturnidad;
31. Instrucción 2212, de 25 de junio de 1983, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en la Unidad Administrativa Raúl Cepero Bonilla del Combinado Cárnico de Camagüey, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia;
32. Instrucción 2296, de 4 de agosto de 1983, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales en la Fábrica Torrefactora de Café Manuel Ascunce Domenech, de la Empresa Provincial de Producción de Alimentos, perteneciente al sectorial de Industrias del Poder Popular de Villa Clara;
33. Instrucción 2297, de 4 de agosto de 1983, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que desempeñan las ocupaciones que se consignan en la unidad administrativa "Hatuey" de la Empresa Combinado de Bebidas Santiago de Cuba, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia;
34. Instrucción 2504, de 24 de octubre de 1983, que establece el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que desempeñan sus funciones a bordo y que laboran en las empresas, pertenecientes al Ministerio de la Industria Básica, que posean embarcaciones para acometer la pesca para autoconsumo;
35. Instrucción 2713, de 5 de enero de 1984, autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que desempeñan las ocupaciones que señala en la red de laboratorios de Diagnóstico Nacional de Medicina Veterinaria perteneciente al Ministerio de la Agricultura.

36. Instrucción 2784, de 9 de febrero de 1984, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que desempeñan las ocupaciones que se consignan en el Establecimiento Lavadero de Botellas de la Empresa Licores y Vinos Habana, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia;
37. Instrucción 2922, de 20 de abril de 1984, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en el Establecimiento "Roca Azul" de la Empresa de Refrescos, Aguas y Distribución de Bebidas Cienfuegos, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia;
38. Instrucción 2976, de 14 de mayo de 1984, que establece un pago por condiciones laborales anormales a los choferes de camiones de las empresas subordinadas a los organismos de Administración Central del Estado y de los órganos locales del Poder Popular;
39. Instrucción 3046, de 11 de junio de 1984, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales en el combinado pesquero Industrial Isla de La Juventud, perteneciente al Ministerio de la Industria Pesquera y autoriza también el pago por concepto de nocturnidad para los trabajadores de este centro; que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en los establecimientos "La Matilde", "Álvaro Bavon", "Los Atrevidos" y "La Esperanza", de la Empresa de Conservas de Vegetales Villa Clara, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia;
40. Instrucción 3091, de 16 de junio de 1984, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales en las empresas de los combinados pesqueros Industriales;
41. Instrucción 3309 de 28 de agosto de 1984, que aprueba el pago de condiciones laborales anormales para los trabajadores de la Planta Experimental de Carne del Instituto de Investigaciones de la Industria Alimentaria.
42. Instrucción 3313, de 29 de agosto de 1984, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en el Establecimiento "Jesús Menéndez" de la Empresa de Conservas y Vegetales Turquino, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia;
43. Instrucción 3338, de 27 de septiembre de 1984, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que señala, perteneciente a la Empresa Nacional de Acuicultura, del Ministerio de la Industria Pesquera;
44. Instrucción 3874 de 25 de abril de 1985, que aprobó pagos por concepto de condiciones laborales anormales para la empresa de cemento "Siguane";
45. Instrucción 3877, de 25 de abril de 1985, que aprobó pagos por concepto de condiciones laborales anormales para la empresa de cemento "26 de julio" (Nuevitas).
46. Instrucción 4260, de 30 de agosto de 1985, que autoriza el pago de un incremento salarial por concepto de condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en la Empresa de Vegetales Turquino, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia;
47. Instrucción 4376, de 25 de septiembre de 1985, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales, a los trabajadores que desempeñan la ocupación de chofer "D", en la Dirección de protección e información, perteneciente al Ministerio de Relaciones Exteriores.
48. Instrucción 4496, de 8 de noviembre de 1985, autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que desempeñen las ocupaciones que señala de toxicología y roedores en el Centro Nacional de Sanidad Vegetal perteneciente al Ministerio de la Agricultura.
49. Instrucción 4562, de 3 de diciembre de 1985, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales a los trabajadores que desempeñan ocupaciones en los centros de producción de mosaicos, pertenecientes a empresas subordinadas a organismos de la Administración Central del Estado, así como las empresas de subordinación local;
50. Instrucción 4957, de 25 de marzo de 1986, autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que desempeñen las ocupaciones que señala en la actividad de Control Sanitario Veterinario Internacional que se realiza en los aeropuertos internacionales del país, del Instituto Nacional de Medicina Veterinaria.

51. Instrucción 5111, de 6 de junio de 1986, autoriza al Centro Nacional de Sanidad Vegetal perteneciente al Ministerio de la Agricultura, el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que desempeñen las ocupaciones en puertos, almacenes y aeropuertos del país.

52. Instrucción 5198, de 26 de septiembre de 1986, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para la ocupación de operador de martillo;

53. Instrucción 147, de 8 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones de fregador, ayudante de cocina y cocinero de comida criolla en las escuelas secundarias básicas e institutos preuniversitarios, tecnológicos y politécnicos, todos en el campo con construcciones típicas; en la Escuela Vocacional "Vladimir Ilich Lenin", regidos por el Ministerio de Educación; en las escuelas provinciales de Educación Física, regidas por el Instituto Nacional de Deportes y Recreación y en los politécnicos de la Salud, pertenecientes al Ministerio de Salud Pública.

54. Instrucción 260, de 21 de septiembre de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que consigna de los talleres de mantenimiento y reparación de vehículos automotores y equipos pertenecientes a empresas y Unión de empresas de los organismos de la Administración Central del Estado, así como a otros talleres pertenecientes a las direcciones sectoriales, municipales o provinciales de transporte del Poder Popular;

55. Instrucción 107, de 15 de agosto de 1989, que aprueba un pago por condiciones laborales anormales para los buzos que trabajan en cualquier organismo de la economía y por concepto de otros "factores adversos".

56. Instrucción 117, de 20 de septiembre de 1989, que aprueba el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones de la sección de archivo de seguridad social.

57. Instrucción 139, de 21 de noviembre de 1989, que autoriza el pago por concepto de condiciones laborales anormales para trabajadores del Combinado de Bebidas Santa Cruz, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia.

58. Instrucción 3656 de 5 de enero de 1985, autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en las "plantas de harina animal" de las empresas "combinado Cárnico Villa Clara", "Combinado Cárnico Santiago de Cuba" y "Combinado Cárnico Holguín", pertenecientes al Ministerio de la Industria y autoriza otro incremento por concepto de nocturnidad;

59. Instrucción 3815, de 29 de marzo de 1985, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en la actividad de "acopio, distribución y ventas de helados" del Ministerio de la Industria Alimenticia;

60. Instrucción 4721, de 1ro de febrero de 1986, que autoriza al Ministerio de la Industria Alimenticia, el pago de condiciones laborales anormales;

61. Instrucción 407, de 19 de agosto de 1987, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en el Establecimiento "Embotelladora de Refrescos (planta nueva)", de la Empresa de Bebidas y licores "Cienfuegos", perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia;

62. Instrucción 408, de 19 de agosto de 1987, que autoriza en los mataderos de la sub-rama cárnica perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia, el pago por condiciones laborales anormales a un grupo de ocupaciones;

63. Instrucción 495, de 26 de octubre de 1987, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que desempeñan las ocupaciones en la Empresa de Pastas y caramelos "Santiago", perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza un incremento por concepto de nocturnidad.

64. Instrucción 496, de 26 de octubre de 1987, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que desempeñan las ocupaciones que se consignan en los establecimientos "Machaco Almejeras", "Alberto Álvarez", "David Rojas" y "Fernando Torres" de la Empresa de aceites y grasas comestibles, pertenecientes al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza otro incremento por concepto de nocturnidad;

65. Instrucción 541, de 29 de octubre de 1987, que autoriza el pago condiciones laborales anormales para los trabajadores que se consignan en los establecimientos "la conchita", "siboney", "el gallito", y botellería "primavera", perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza otro incremento por concepto de nocturnidad;

66. Instrucción 103, de 11 de mayo de 1988 que, aprueba el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores que desempeñan las ocupaciones o cargos que relaciona, en la empresa cervecería "la habana", perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y un suplemento por concepto de nocturnidad;

67. 40. Instrucción 105, de 11 de mayo de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales, en la Empresa Combinado pesquero de Batabanó, perteneciente al Ministerio de la Industria Pesquera, y aprueba un incremento salarial por concepto de nocturnidad;

68. Instrucción 108, de 18 de mayo de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que especifica, en la Empresa Cárnica de La Habana;

69. Instrucción 129, del 7 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones de la Empresa Complejo Lácteo de La Habana, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimentaria,

70. Instrucción 130, de 7 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales en las ocupaciones que señala, de la Empresa Productos Lácteos "Camagüey", perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y aprueba un incremento salarial por concepto de nocturnidad;

71. Instrucción 131, de 7 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que señala, de la empresa combinado lácteo "Escambray", perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza otro incremento por concepto de nocturnidad;

72. Instrucción 147, de 8 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones de fregador, ayudante de cocina y co-

cinero de comida criolla en las escuelas secundarias básicas e institutos preuniversitarios, tecnológicos y politécnicos, todos en el campo con construcciones típicas; en la Escuela Vocacional "Vladimir Ilich Lenin", regidos por el Ministerio de Educación; en las escuelas provinciales de Educación Física, regidas por el Instituto Nacional de Deportes y Recreación y en los politécnicos de la Salud, pertenecientes al Ministerio de Salud Pública.

73. Instrucción 150, de 8 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que consigna del Combinado Cárnico "Sancti-Spíritus", perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza un incremento por concepto de nocturnidad;

74. Instrucción 151, de 8 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales en las ocupaciones que consigna de la Empresa Combinado Cárnico de Matanzas, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza un incremento salarial por concepto de nocturnidad;

75. Instrucción 152, de 8 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones de la Empresa Combinado Cárnico de Villa Clara, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza un incremento salarial por concepto de nocturnidad;

76. Instrucción 153, de 8 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales en las ocupaciones que señala, en la empresa combinado cárnico de Santiago de Cuba, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza un incremento salarial por concepto de nocturnidad;

77. Instrucción 154, de 8 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales en las ocupaciones que señala, del combinado cárnico "Granma", perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza un incremento salarial por concepto de nocturnidad;

78. Instrucción 155, de 8 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores de los establecimientos Empacadora "Venegas", Combinado "Fulgencio Oroz", pertenecientes a la Empresa Combinado Cárnico "Pinar del Río" y autoriza un incremento por concepto nocturnidad;

79. Instrucción 156, de 8 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales en las ocupaciones que señala, para los trabajadores de los establecimientos de la Unión de empresas de la carne, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimentaria y autoriza un incremento por concepto de nocturnidad;

80. Instrucción 157, de 8 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales en la empresa pesquera Industrial de regla, perteneciente al Ministerio de la Industria Pesquera y autoriza un incremento por concepto de nocturnidad;

81. Instrucción 161, de 8 de junio de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que señala, del Establecimiento "Estrella Roja" de la Empresa Pesquera de Camagüey, perteneciente al Ministerio de la Industria Pesquera y autoriza incrementos salariales por concepto de nocturnidad;

82. Instrucción 213, del 5 de agosto de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales en las ocupaciones en la planta de hielo y la brigada de mantenimiento y reparaciones navales de la Empresa Combinado Pesquero Industrial de Cienfuegos, pertenecientes al Ministerio de la Industria Pesquera y otro incremento por condiciones especiales y uno por turno nocturno;

83. Instrucción 214, de 5 de agosto de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones en la Empresa Mayorista Central Distribuidora de Productos del Mar Habana, pertenecientes al Ministerio de la Industria Pesquera y autoriza un pago por nocturnidad;

84. Instrucción 254, de 21 de septiembre de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales en la empresa nacional de acuicultura, perteneciente al Ministerio de la Industria Pesquera y autoriza un incremento salarial por concepto de nocturnidad;

85. Instrucción 260, de 21 de septiembre de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que consigna de los talleres de mantenimiento y reparación de vehículos automotores y equipos pertenecientes a empresas y Unión de empresas de los organismos de la Administración

Central del Estado, así como a otros talleres pertenecientes a las direcciones sectoriales, municipales o provinciales de transporte del Poder Popular;

86. Instrucción 336, de 20 de diciembre de 1988, que autoriza a la Empresa Combinado de Cereales Cienfuegos el pago de condiciones laborales anormales;

87. Instrucción 337, de 20 de diciembre de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que consigna, de la Empresa Molinera y Confitera Banes, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimentaria y autoriza un incremento por concepto de nocturnidad;

88. Instrucción 338, de 20 de diciembre de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que consigna, de la Empresa Productora Láctea de Villa Clara, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza un incremento por concepto de nocturnidad;

89. Instrucción 339, de 20 de diciembre de 1988 que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que consigna, en la Empresa Confitera Habana, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza un pago por concepto de nocturnidad;

90. Instrucción 341, de 20 de diciembre de 1988, que aprueba el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que consigna, en la Empresa de Productos Lácteos Metropolitanos, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza incrementos por concepto de nocturnidad;

91. Instrucción 342, de 20 de diciembre de 1988, que autoriza el pago por condiciones laborales para las ocupaciones que se relacionan, en la Empresa Combinado de Cereales de La Habana, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza un incremento por concepto de nocturnidad;

92. Instrucción 107, de 15 de agosto de 1989, que aprueba un pago por condiciones laborales anormales para los buzos que trabajan en cualquier organismo de la economía y por concepto de otros "factores adversos";

93. Instrucción 108, de 15 de agosto de 1989, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que consigna de la empresa de bebidas y licores de Holguín;

94. Instrucción 119, de 2 de octubre de 1989, que autoriza un pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que señala de la Empresa Productos Lácteos Habana, y autoriza un incremento por concepto de nocturnidad;

95. Instrucción 120, de 2 de octubre de 1989, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que consigna del Combinado Lácteo "Rafael Freyre" y la pasteurizadora "Mártires de Levisa" de la Empresa de Productos Lácteos de Holguín;

96. Instrucción 131, de 3 de noviembre de 1989, que autoriza el pago por condiciones laborales anormales para las ocupaciones que consigna de la Empresa Combinado Alimenticio Río Zaza, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia y autoriza otro incremento por concepto de nocturnidad.

97. Instrucción 114, del 14 de diciembre de 2020, que aprueba los pagos por condiciones laborales anormales para las empresas que integran la Organización Superior de Dirección Empresarial Grupo Azucarero.

98. Instrucción 65, de 20 de octubre de 2020, que aprueba las condiciones laborales anormales a los trabajadores de las empresas de la Unión Cuba Petróleo.

99. Instrucción 23, de 23 de julio de 2020, se aprueban los pagos de condiciones laborales anormales para las empresas pertenecientes al Grupo Empresarial Correos de Cuba.

100. Instrucción 37, de 14 de agosto de 2020, que aprueba los pagos de condiciones laborales anormales de los trabajadores de la Empresa de Restauración del Patrimonio.

101. Instrucción 58, de 20 de octubre de 2020, que aprueba los pagos de condiciones laborales anormales para las empresas integradas al Grupo Empresarial de Gestión de las Aguas Terrestres, GIAT.

102. Instrucción 77, de 5 de noviembre de 2020, que aprueba los pagos por condiciones laborales anormales para las empresas que integran el Grupo Empresarial GEMAR.

103. Instrucción 85, de 16 de noviembre de 2020, que establece las categorías de las empresas pertenecientes al Grupo de Materiales de la Construcción, en forma abreviada GEICON.

104. Instrucción 102, de 14 de diciembre de 2020, se aprobó el pago por condiciones laborales anormales para los trabajadores de la Organización de Dirección Empresarial Grupo de la Industria Ligera, en forma abreviada GEMPIL.

105. Instrucción 15, de 25 de marzo de 2021 de quién suscribe, se aprobó el pago por condiciones laborales anormales para las empresas pertenecientes al Grupo Empresarial de la Industria Alimentaria, en forma abreviada GEIA,

106. Instrucción 15, de 25 de marzo de 2021, aprueba el pago de condiciones laborales anormales para el Grupo Empresarial de la Industria Alimentaria GEIA.



**PUPILA
LABORAL**

**REVISTA DIGITAL
DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Publicación trimestral
del Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

