

Perfeccionamiento de la retribución por el trabajo en el sistema empresarial estatal

ANTECEDENTES:

Perfeccionamiento iniciado con la implementación de la Tarea Ordenamiento

Principales problemas:

- 1) Salario en la empresa estatal sujeto a la categoría de la empresa y a la escala salarial única.**
- 2) Diseño centralizado de los calificadoros de cargos.**
- 3) Directivas administrativas de los organismos de la Administración Central del Estado, referidas a estructuras y plantillas de cargos.**
- 4) Método de aporte por el Rendimiento de la Inversión Estatal.**
- 5) Insuficiente preparación de los especialistas y directivos en la gestión de los recursos humanos.**

OBJETIVO

Contribuir al incremento de la eficiencia y la productividad del trabajo a partir de una gestión más eficiente de los recursos humanos en el sistema empresarial.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:

- 1) Flexibiliza el mecanismo para fijar el salario de los trabajadores.**
- 2) Para pagar más la empresa tiene que obtener mejores resultados.**
- 3) La empresa financia el salario con sus ingresos.**
- 4) Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al salario mínimo establecido en el país.**
- 5) Implementación con gradualidad, precedido de un programa integral de mejoras, que incluye la organización del trabajo.**

SUJETOS DE APLICACIÓN:

Empresas estatales, incluidas las empresas filiales, las sociedades mercantiles de capital ciento por ciento cubano y las organizaciones superiores de Dirección Empresarial.

Para flexibilizar el mecanismo para fijar el salario en la empresa estatal se aprobó :

- 1. Facultar al director de la empresa para aprobar la organización salarial de la entidad, previo acuerdo del Consejo de Dirección y de común acuerdo con el sindicato al nivel correspondiente, la que se incluye en el Convenio Colectivo de Trabajo.**

2. La organización salarial que se apruebe considera:

- ✓ **la estructura organizativa y de dirección,**
- ✓ **el diseño y evaluación de los puestos de trabajo,**
- ✓ **garantiza los principios siguientes:**

a) Equidad: A trabajos de similar complejidad corresponde similar salario, sin discriminación de ningún tipo.

b) Diferenciación: El salario tiene en cuenta la complejidad del trabajo, las condiciones del puesto, la idoneidad demostrada y el aporte individual.

c) Proporcionalidad: El salario se paga en proporción al tiempo trabajado.

d) Dinámica: El salario se fija en correspondencia con los resultados de la empresa.

3. En el marco de la elaboración del plan anual, se determina el fondo de salarios que respalda la aplicación de la organización salarial aprobada, condicionado a:

a) No planificar pérdidas.

b) No disminuir el nivel de utilidad real obtenido en el año anterior.

c) No deteriorar el aporte por el rendimiento de la inversión estatal en valor absoluto del año anterior.

En la medida que la empresa incremente el aporte por el rendimiento de la inversión estatal previsto en el plan, podrá aumentar el fondo de salarios.

4. La empresa puede aplicar incentivos económicos asociados a la productividad del trabajador y a la consecución de objetivos específicos y estratégicos de la organización.

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

5. Eliminar las directivas administrativas de los órganos y OACE, referidas a estructuras, cargos y plantillas.

6. Se eliminan las categorías de las empresas a los efectos de establecer su sistema salarial.

7. La organización salarial de la oficina central de la organización superior de dirección empresarial se aprueba por su jefe máximo, considerando los principios y condiciones previstos, cuando más del cincuenta (50) por ciento de las organizaciones empresariales que la integran la implementan.

- 8. Fijar el salario del jefe máximo de la forma siguiente:**
- a) Oficina central de la OSDE: Se aprueba por el Consejo de Ministros, previa evaluación del MTSS, de conjunto con el MEP, MFP y la CTC, teniendo en cuenta el papel estratégico en la economía y utilizando el salario mínimo vigente en el país como multiplicador para determinar su cuantía.**
 - b) Empresa: Se aprueba por el jefe inmediato superior.**

IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA CON GRADUALIDAD

- 1. Iniciar en el 2021 – Organización salarial se aprueba sobre la base del fondo de salarios y los niveles de utilidad aprobados en el plan.**
- 2. Generalizar su aplicación en las empresas que hayan creado las condiciones, desde el plan 2022.**
- 3. Las empresas que no cumplen las condiciones aprobadas, mantienen el sistema salarial vigente, hasta que logren certificarlas, lo que se aprueba por el jefe inmediato superior.**

IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA CON GRADUALIDAD

Empezar por empresas, que tengan una organización, un desarrollo en la gestión de los recursos humanos, Contabilidad y un Control Interno adecuados.

Generalizar gradualmente al resto de la economía, hasta llegar a todas las empresas estatales.

No se hace para que a partir del día que la empresa entra en el sistema, los trabajadores ganen más; hay un fondo de salario y un compromiso con el dueño, una utilidad que cumplir, por lo tanto, seguirá bajo un mismo principio de que se gana más, mientras más riquezas se genere, más eficiente se es y más se aporte al Estado.

METAS A ALCANZAR

Incremento de la eficiencia empresarial y del salario de los trabajadores.

Incremento de los ingresos del presupuesto del Estado a partir de los aportes del sistema empresarial.

La estabilidad y desarrollo del capital humano expresado en la disminución de la fluctuación laboral de la fuerza de trabajo calificada.

INDICADORES

- 1. Productividad del trabajo por el valor agregado bruto**
- 2. Costo de salario por peso de venta**
- 3. Utilidad antes de impuestos**
- 4. Aporte por el rendimiento de la inversión estatal**
- 5. Salario medio mensual por trabajador**
- 6. Fluctuación laboral**

+Productividad +Efectividad +Salario