Decreto 53/2021 “De la organización del sistema salarial en el Sistema Empresarial Estatal Cubano”

DECRETO 53 DE LA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA SALARIAL

EN EL SISTEMA EMPRESARIAL ESTATAL CUBANO

Artículo 1. El presente Decreto tiene como objetivo flexibilizar el mecanismo para establecer la organización del sistema salarial de los trabajadores del sistema empresarial estatal cubano, de forma descentralizada.

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

Artículo 3.1. La organización del sistema salarial de la empresa se aprueba por el jefe máximo, 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. En las unidades empresariales de base subordinadas a la organización superior de Dirección Empresarial, la aprobación corresponde al jefe máximo de esta a propuesta del jefe de la unidad empresarial de base, de común acuerdo con el sindicato a ese nivel y cumplido lo previsto en el presente Decreto.

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

Artículo 4. La organización del sistema salarial que se apruebe considera la estructura organizativa y de dirección, el diseño y evaluación de los puestos de trabajo y 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 atendiendo a la cantidad del trabajo realizado y al tiempo real laborado.

Phoca PDF

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

Artículo 5. El salario que se fije al trabajador no puede ser inferior al salario mínimo establecido en el país, y tampoco inferior al salario básico que viene percibiendo, siempre que se mantenga realizando la misma actividad.

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

Artículo 7.1. El fondo de salarios que respalda la organización del sistema salarial aprobado se determina en el proceso de la elaboración del plan anual, 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 o el pago de dividendos a los socios, según corresponda.

Plan de la Economía 2023

La elaboración del Plan anual de la economía nacional debe estar precedida por una evaluación de la dinámica de su comportamiento en años recientes, de los efectos para el país de la situación económica internacional, así como del impacto de otros elementos coyunturales, teniendo en cuenta a su vez los compromisos y objetivos estratégicos a alcanzar en el mediano y largo plazo propuesto en el Programa Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030.

El Plan de la Economía a corto plazo debe concentrarse en la búsqueda de soluciones a los problemas que enfrenta la economía, tanto materiales como financieros en este período, permitiendo concentrar los esfuerzos para el logro de los objetivos y metas trazados en el Programa Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030.

Como principios fundamentales de trabajo para el Plan 2023 continúan siendo:

1. Mantener la planificación centralizada.

2. Priorizar el aseguramiento a la producción nacional que permite mejorar el aprovechamiento de las capacidades instaladas y de las

Phoca PDF

nuevas que se pongan en explotación, así como disminuir importaciones y lograr reducir el coeficiente importado.

3. Regular el mercado, principalmente por métodos indirectos.

4. Lograr complementariedad de los actores económicos, el redimensionamiento del sector empresarial, el sector no estatal y la adecuada relación que tiene que haber entre ambos.

5. Lograr un papel dinamizador de la demanda interna para la economía.

6. Dotar de mayor autonomía de gestión al sector empresarial estatal.

7. Incentivar la competitividad, garantizando la utilización eficiente de los recursos materiales y financieros, el incremento de la eficiencia y la motivación por el trabajo

Del pago por alto desempeño

Artículo 24.1. El pago por alto desempeño es un complemento al reconocimiento moral que recibe un trabajador o colectivo laboral de forma excepcional; en ningún caso tiene carácter permanente, ni masivo.

2. Su aprobación se determina por el Consejo de Dirección de la empresa, teniendo en cuenta el criterio de la organización sindical y se aplica por los resultados en el trabajo, con incidencia en la eficiencia de la entidad y otros hechos relevantes; las principales características de este pago son las siguientes:

a) Puede ser otorgado por única vez o por el período de tiempo que se determine, de acuerdo con las características del hecho;

b) la cuantía a pagar está en correspondencia con las posibilidades económico-financieras de la empresa, siempre que se obtengan utilidades de manera acumulada;

c) constituye salario a todos los efectos legales y no se incluye en la base de cálculo para el pago por rendimiento; d) en el acuerdo que se adopte para su aprobación, se fundamentan las características del hecho considerado como alto desempeño y se precisan la cuantía a otorgar y el período que abarca su retribución.

3. Cada empresa, de conjunto con la organización sindical, elabora el reglamento paral otorgamiento del pago por alto desempeño.

Phoca PDF