

## **RESOLUCIÓN No. 463 /2015**

**POR CUANTO:** La Resolución No. 17 de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 23 de abril de 2014, establece la aplicación de las formas de pago en dependencia de las condiciones técnicas organizativas del proceso de producción o servicios, de las posibilidades de control y medición de los gastos de los resultados del trabajo.

**POR CUANTO:** Mediante la Resolución No. 19, de quien resuelve, de fecha 30 de enero de 2015, se aprobó el “Reglamento para la aplicación del sistemas de pago por resultados en las Agencias de Energía Nuclear y Tecnologías de Avanzada y de Medio Ambiente”, pertenecientes a este Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, válido hasta el 31 de diciembre de 2015, por lo que resulta necesario emitir la presente a fin de garantizar la validez de la aplicación de este reglamento desde el primero de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de ese propio año.

.

**POR TANTO:** En ejercicio de las facultades que me están conferidas por el Artículo 100 de la Constitución de la República de Cuba,

### **RESUELVO**

**PRIMERO:** Aprobar el siguiente:

**REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PAGO POR RESULTADOS EN LA AGENCIA DE ENERGÍA NUCLEAR Y TECNOLOGÍAS DE AVANZADA Y EN LA AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE.**

#### **Capítulo I**

##### **Objetivos y Generalidades**

**Artículo 1.** El presente Reglamento está dirigido a instrumentar el sistema de pago por resultados de los trabajadores de la Agencia de Energía Nuclear y

Tecnologías de Avanzada y de la Agencia de Medio Ambiente, pertenecientes a este Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, que como consecuencia directa del desarrollo de sus diversas actividades obtienen importantes resultados en la actividad de investigación, desarrollo y servicios científico-técnicos.

**Artículo 2.1.** Los objetivos que se persiguen con este Reglamento son:

- a) Incrementar los resultados del trabajo de las instituciones;
- b) elevar la calidad de las actividades investigativas y de servicios científico-técnicos; y
- c) cumplir con los costos y gastos establecidos para cada una de las actividades de las entidades.

**2.** Los Objetivos Específicos de la actividad de I+D+i son:

- a) Estimular la elevación continua de la eficiencia en el proceso de las investigaciones y los servicios científico-técnicos, con énfasis en los que son encargos estatales y prioridades del país;
- b) lograr el cumplimiento de los niveles de actividad y objetivos de trabajo de la entidad, fijados en el período, a partir de la plena satisfacción de los clientes; y
- c) disminuir los plazos de ejecución de las tareas correspondientes a cada etapa de los proyectos de investigación y de los trabajos comprometidos o contratados como servicios científicos técnicos.

**3.** Otros Objetivos son:

- a) Hacer corresponder oportunamente, el estímulo con los resultados y la eficacia del trabajo;
- b) motivar a los trabajadores para el cumplimiento de metas superiores;
- c) estimular el uso adecuado y racional de los recursos materiales y financieros; y
- d) estimular el cumplimiento de los índices de consumo de combustible y otros portadores energéticos.

## **Capítulo II**

### **De los Indicadores Condicionantes del Sistema de Pago por Resultados**

**Artículo 3.1.** Los resultados del cumplimiento de cada indicador para la aplicación del sistema de pago por resultado, son acumulados hasta la fecha de cierre del período de corte analizado para el pago en cuestión.

**2.** Los períodos de corte aprobados son los siguientes:

- I Período de Corte: Cierre 31 de marzo.
- II Período de Corte: Cierre 30 de junio.
- III Período de Corte: Cierre 30 de septiembre.
- IV Período de Corte: Cierre 31 de diciembre.

**Artículo 4.1.** Los Indicadores Condicionantes Generales son:

- a) Cumplimiento del 90 % o más del total de los proyectos a concluir durante el período de cada una de las entidades que integran la agencia; y
- b) cumplimiento de los índices de consumo de combustible, energía eléctrica y otros portadores energéticos establecidos en la entidad.

**2.** El incumplimiento de uno de los indicadores condicionantes establecidos, origina la penalidad consistente en la reducción del 20% del monto total a recibir por pago por resultados y el incumplimiento de los dos indicadores provoca la no aplicación en su totalidad, del pago por los resultados para todos los trabajadores de la entidad.

**Artículo 5.1.** Se establecen los Indicadores Formadores siguientes:

- a) Cumplimiento del 80% del total de los resultados (salidas) de los proyectos de investigación planificados para el período en el contrato del proyecto de cada una de las entidades que integran la agencia.

- b) Cumplimiento del plan de ejecución del total de los proyectos de investigación, que aparecen planificados para cada una de las entidades que integran la agencia; considerándose que el 90% del total de dichos proyectos se encuentren en ejecución, excluyendo los atrasos no imputables a las entidades.

En el período que no se planifiquen resultados de los proyectos de investigación, se considera nulo este indicador y en consecuencia, no se toma en cuenta a los efectos de la determinación del factor de cumplimiento.

- c) Cumplimiento del total de los servicios científico-técnicos previstos en los planes para el período de las entidades que integran la agencia.
- i. Cumplido el 100% de los servicios científico-técnicos que constituyen encargos estatales.
  - ii. Cumplido más del 90 % de otros servicios científico-técnicos planificados para el período.

2. El cumplimiento de todos los indicadores formadores permite utilizar hasta el 30% de la suma del salario escala, más los pagos adicionales autorizados en dependencia del grado de sobrecumplimiento de los indicadores formadores (ver Tabla 1).

3. El incumplimiento, en cualquier medida, de alguno de los indicadores formadores implica la no aplicación del pago por los resultados.

**Artículo 6.1.** Los Indicadores Condicionantes Individuales comunes a todos los trabajadores son los siguientes:

- a) Cumplimiento del plan de trabajo individual; y
- b) no tener sanción administrativa en el período.

2. El incumplimiento de cualquiera de estos indicadores implica la suspensión total del pago por resultados a los trabajadores involucrados en el mes donde haya ocurrido.

3. En el caso específico de aplicación de medida disciplinaria como consecuencia de existir violaciones de la disciplina tecnológica o incumplimiento de los procedimientos establecidos, se invalida el pago por resultados correspondiente al mes donde haya ocurrido, al dirigente inmediato superior del área que corresponda, en el caso que este no haya sido el que detecte dicha violación o incumplimiento.

**Artículo 7.** La agencia que aplique el sistema violando lo establecido en los artículos anteriores se le suspende de inmediato el sistema de pago por resultados al consejo de dirección, hasta tanto no se cumplan los indicadores establecidos para el pago.

**Artículo 8.1.** Cada entidad selecciona los indicadores específicos de acuerdo a sus características, a partir de los cuales debe elaborar un plan anual donde se reflejen los % establecidos para cada uno de los indicadores aprobados, lo cual debe adjuntarse al Reglamento Interno, así como otros indicadores, de ser necesario.

2. Las penalidades para los incumplimientos de los indicadores condicionantes específicos se establecen por la propia entidad.

### **Capítulo III**

#### **Formación del salario para el pago por resultados**

**Artículo 9.** Este Ministerio aprueba los recursos financieros de cada entidad, tomando como base la propuesta de presupuesto presentada, la cual incluye dentro del gasto de personal, la estimulación al personal para el pago por los resultados.

**Artículo 10.** El cálculo del presupuesto destinado para el pago por resultados se hace garantizando un monto salarial para esos fines que asegure que se pueda pagar a los trabajadores vinculados el 5% del salario escala, más los pagos adicionales cuando se ha cumplido con los indicadores formadores y hasta un 30% de la suma del salario escala, más los pagos adicionales

autorizados en dependencia del grado de sobrecumplimiento de los indicadores formadores.

## **Capítulo IV**

### **Trabajadores abarcados**

**Artículo 11.1.** El sistema de pago por resultado que se establece en el presente Reglamento, es aplicable a todos los trabajadores que pertenecen al colectivo laboral en el momento de promulgarse esta resolución, siempre que se encuentren efectivamente realizando las funciones propias que respondan a la misión de la entidad, con independencia de su categoría ocupacional y de su tipo de contrato.

2. En el caso de aquellos trabajadores que laboran en las áreas económicas y reciben el sistema de estimulación aprobado mediante la Resolución 2 de fecha 4 de abril de 1999 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, sobre la base del grado de complejidad y responsabilidad del trabajo desempeñado en el área contable; y el personal técnico especializado vinculado directamente a la actividad de Auditoría beneficiado con el sistema de estimulación establecido mediante la Resolución 13 de fecha 13 de abril de 2000 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, debe quedar establecido en el Reglamento Interno de la entidad el sistema de pago al que estarán acogidos, al no poder estar abarcados simultáneamente en más de un sistema de pago.
3. En la Tabla 2 del Anexo Único, se establece la información que debe incluirse en el análisis trimestral, el desglose por categorías ocupacionales de los trabajadores comprendidos, atendiendo a la clasificación de los indicadores utilizados en el sistema de pago por resultados.
4. El trabajador para tener derecho al pago por resultados tiene que mantener su vínculo laboral con la entidad hasta el último día del cierre del período de

pago establecido en el Reglamento Interno de la entidad. No obstante, de forma excepcional, las direcciones de las entidades pueden analizar la posibilidad de liquidar el importe del pago por resultados a algunos trabajadores que han abandonado la organización por causas muy justificadas y que no cumplimenten la condición anterior.

## **Capítulo V**

### **Período de evaluación de los indicadores**

**Artículo 12.** La evaluación del cumplimiento de los indicadores formadores se realiza al cierre de cada trimestre del año, a partir de lo cual se incluye el gasto dentro de ese trimestre y el de los condicionantes individuales se hace con cortes mensuales a partir del desempeño de cada trabajador.

**Artículo 13.** El período de pago es mensual, para ello el monto correspondiente al trimestre se distribuye equitativamente en el salario de cada uno de los meses comprendidos en el trimestre siguiente.

## **Capítulo VI**

### **Coeficiente de Participación Laboral**

**Artículo 14.1.** Para garantizar el pago por resultados individual se tiene en cuenta el Coeficiente de Participación Laboral, en lo adelante CPL, alcanzado por el trabajador durante el período laborado, en concordancia con su grado de incidencia en la realización de las actividades que desarrolla la entidad para cumplir su misión y garantizar su funcionamiento. El CPL mide el aporte concreto del trabajador ante la solución de las tareas propias de su plan de trabajo u otras que adicionalmente se le soliciten.

**2.** Para la determinación del CPL se establece como principio que:

- a) Un trabajador que haya sido sancionado en el período analizado no puede recibir el pago por resultados correspondiente al mes donde se registra la sanción.

- b) Las violaciones de la disciplina laboral siguientes:
  - i. Una ausencia injustificada en el período analizado.
  - ii. Tres infracciones del horario de trabajo injustificadas o una de duración superior a dos horas, injustificada también.
- 3. La entidad para realizar la determinación del CPL debe conformar sus propias metodologías, atendiendo a sus características particulares; garantizando que la evaluación periódica del aporte laboral de los trabajadores sea medida durante el período analizado y se evalúen como mínimo los indicadores siguientes:
  - a) Idoneidad demostrada del trabajo
  - b) Calidad del trabajo
  - c) Cantidad de trabajo
  - d) Actitud ante el trabajo
  - e) Iniciativa
  - f) Capacidad de análisis
  - g) Asistencia
  - h) Aprovechamiento de la jornada laboral
  - i) Grado de participación o incidencia en los ingresos totales de la entidad.

Dicha metodología tiene que ser aprobada de conformidad con la organización sindical correspondiente y se establece obligatoriamente en el Reglamento Interno del sistema de pago por resultados de la entidad.

**Artículo 15.** El CPL se propone mensualmente por el responsable de cada unidad o segmento organizativo que forma parte de la entidad. Esta propuesta se analiza y aprueba por el Jefe inmediato superior de los mismos.

**Artículo 16.** El consejo de dirección de la entidad analiza un resumen de los resultados generales de cada área, el cual es aprobado por su máximo directivo.

**Artículo 17.** A los efectos de la aplicación de este Reglamento no se consideran ausencias al trabajo las siguientes:



- a) Movilizaciones para realizar tareas relacionadas con la preparación para la defensa;
- b) movilizaciones para apoyar la realización de los planes emergentes de la Revolución;
- c) prestación de servicios como jueces legos;
- d) seminarios y eventos de superación o capacitación u otros convocados por las organizaciones políticas y de masas, previamente aprobada su participación por el Jefe correspondiente;
- e) vacaciones anuales pagadas; y
- f) cumplimiento de sus obligaciones como delegado a las asambleas municipales o provinciales o diputado a la Asamblea Nacional del Poder Popular.

## **Capítulo VII**

### **Distribución del salario formado**

**Artículo 18.** El pago por resultados del período (PRP) para todos los trabajadores se forma partiendo de la Tarifa Horaria (TH), el Tiempo Trabajado en el Período (TTP), el Coeficiente de Participación Laboral del Período (CPLP), el Coeficiente de Estimulación Salarial (CES) aprobado por el cumplimiento de los indicadores formadores y el Factor de cumplimiento de los indicadores establecidos para el bloque de trabajadores (Fc), según la fórmula 1 que aparece en el Anexo Único de esta Resolución.

La cuantía máxima a recibir por un trabajador no puede ser mayor al 30% del salario base de cálculo, aunque el CPL obtenido sea superior a 1.

**Artículo 19.1.** El salario base de cálculo, es la suma de lo que devenga el trabajador, según tiempo real trabajado y teniendo en cuenta la jornada laboral oficialmente aprobada, por los conceptos de pago por la complejidad del trabajo, más los pagos adicionales aprobados legalmente que caractericen las condiciones de trabajo, la responsabilidad del puesto de trabajo, la importancia de la actividad, rama o empresa de que se trate. Esta magnitud es utilizada

para determinar el salario por los resultados, en los sistemas de pago, según procede.

**2.** Los elementos que se toman como base de cálculo son los siguientes:

- a) salario de la escala;
- b) pago adicional de 30 pesos a los técnicos;
- c) pago por condiciones laborales anormales, incluyendo el pago por trabajos en alturas y la nocturnidad;
- d) pagos por ocupar cargos de dirección;
- e) pago adicional por participación en proyectos;
- f) pago adicional de los encargados de almacenes; y
- g) pago por horario irregular de los choferes.

**Artículo 20.** Para la determinación del pago por resultados no se incluyen como base de cálculo, los pagos siguientes:

- a) el que reciben los doctores y máster, maestros de oficios e instructores;
- b) las dispensas salariales u otro tipo de garantía o plus salarial;
- c) las prestaciones económicas de la seguridad social; y
- d) lo devengado por vacaciones anuales pagadas.

**Artículo 21.** En cuanto a los días de conmemoración nacional o feriados, se aplica lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 22.** El monto del pago por resultados dejado de abonar por los aspectos expresados anteriormente no puede repartirse entre el resto del colectivo.

## **Capítulo VIII**

### **Certificación del cumplimiento de los indicadores**

**Artículo 23.** Los directivos o funcionarios responsabilizados para emitir las certificaciones del cumplimiento de los indicadores formadores y

condicionantes establecidos en los artículos 4.1 y 5 de este reglamento se determinan en la Tabla 3 del Anexo Único de esta Resolución.

**Artículo 24.** El Jefe del área de recursos humanos confecciona un expediente con todas las certificaciones y elabora la pre Nómina correspondiente para garantizar la remuneración derivada de la aplicación del sistema de pago por resultados, debiendo aparecer en cada certificación el visto bueno del director de la entidad.

## **Capítulo IX**

### **Control del Sistema de Pago por Resultados**

**Artículo 25.** El presidente de la Agencia, asesorado por el consejo de dirección, es el responsable de la aplicación, control y evaluación del Sistema de Pago por Resultados y por ende el máximo responsable de llevar a vías de hecho y fiscalizar el cumplimiento del presente Reglamento, para lo cual de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, elaboran los Reglamentos Internos, que se ajustan a las características propias de la entidad, a partir del cumplimiento estricto del contenido establecido en este Reglamento.

**Artículo 26.** Los resultados de los indicadores formadores establecidos en el presente reglamento deben ser analizados trimestralmente en el consejo de dirección y en las asambleas de eficiencias con todos los trabajadores.

**Artículo 27.** La cuantía por el cumplimiento de los indicadores formadores, se aplica en dependencia del incremento del nivel de actividad planificado con respecto al real ejecutado en el año anterior. De ser inferior el nivel planificado con respecto a lo alcanzado el año anterior, no debe autorizarse pago alguno por el cumplimiento del indicador formador.

A partir de lo anterior esta cuantía puede tomar valores entre 0 y 5 en dependencia de la relación existente entre el plan y el real del año anterior.

**Artículo 28.** Al cierre de cada trimestre, la entidad presenta a la Dirección de Recursos Humanos de este Ministerio, el modelo estadístico “Indicadores para el análisis de los resultados de la aplicación de los sistemas de estimulación en Moneda Nacional y Peso Cubano Convertible, habilitado a tales efectos.

**Artículo 29.1** Cuando en virtud de una auditoría realizada por una unidad integrada a la Contraloría General de la República o cualquier otro tipo de control, la entidad recibe la calificación de deficiente o malo, el jefe de la misma está obligado a suspender de inmediato el derecho de obtener los beneficios por la aplicación del sistema de pago a los miembros del consejo de dirección y a los directivos implicados en las deficiencias detectadas, informándolo a su jefe administrativo inmediato superior y al jefe del organismo o entidad nacional al que se subordina, hasta tanto se compruebe mediante otra auditoría de igual o superior nivel que se ha restablecido el control interno contable y administrativo, tal y como se señala en el Apartado Noveno de la Resolución 17/14, antes mencionada.

2. Al restablecer el derecho a los trabajadores por la aplicación del sistema de pago, el jefe de la entidad lo comunica por escrito al jefe de la Unidad Central de Auditoría, dejando constancia en el Expediente de las Acciones de Control.

## **Capítulo X**

### **Del Reglamento Interno**

**Artículo 30.** En el reglamento interno debe aparecer la información relacionada con el total de trabajadores de la entidad desglosados por categorías ocupacionales abarcados en el sistema que se establece en esta Resolución; definiendo para el caso del área económica y el personal vinculado a auditoría a qué sistema están acogidos; los indicadores condicionantes específicos por área si se determina su inclusión; la metodología para la determinación del IEIT (completar nombre), los funcionarios que certifican cada uno de los indicadores según estructura aprobada en la entidad y las reglamentaciones relativas a los hechos o conductas violatorias de la disciplina laboral, señalando las cuantías correspondientes en cada caso, siempre que hayan decidido su utilización.

**Artículo 31.** La dirección del centro en coordinación con la organización sindical correspondiente, incluye en el Reglamento Interno del sistema de pago por resultados de la entidad, aquellos hechos o conductas violatorias de la disciplina laboral a tener en cuenta para el otorgamiento o pérdida del derecho al cobro del pago por resultados, señalando las cuantías que correspondan.

**SEGUNDO:** Dejar sin efectos la Resolución No. 19 de quien resuelve, de fecha 20 de enero de 2015.

**TERCERO:** La presente Resolución surte efectos legales a los tres días hábiles posteriores a la fecha de su firma.

**Comuníquese,** a los viceministros, directores y jefe de departamento del órgano Central, a los presidentes de las agencias de Energía Nuclear y Tecnologías de Avanzada y de Medio Ambiente y por su intermedio a las entidades involucradas, pertenecientes a este Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.

**Archívese,** el original en el Protocolo de Disposiciones Jurídicas de la Dirección Jurídica de este Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.

**DADA** en La Habana a los 30 días del mes diciembre de 2015.

**Elba Rosa Pérez Montoya**  
**Ministra.**

## ANEXO ÚNICO A LA RESOLUCIÓN No. 463 /2015

<b>TABLA 1 Factor de cumplimiento de los indicadores formadores</b>						
<b>Indicador</b>	<b>De 70 a 74</b>	<b>De 75 a 79</b>	<b>De 80 a 81</b>	<b>De 82 a 84</b>	<b>De 85 a 87</b>	<b>De 88 a 90</b>
Resultados planificados (1)	1	3	4	5	6	7
<b>Indicador</b>	<b>De 80 a 84</b>	<b>De 85 a 89</b>	<b>De 90 a 91</b>	<b>De 92 a 94</b>	<b>De 95 a 97</b>	<b>De 98 a 100</b>
Ejecución proyectos (2)	1	3	6	7	8	9
<b>Sub – indicador</b> Servicios estatales (3)	-	-	-	-	-	-
<b>Sub – indicador</b> Servicios Científico Técnicos (4)	1	3	5	6	7	8

El factor promedio se determina a partir de la suma del factor obtenido por los indicadores 1, 2 y sub-indicador 4 y después se divide entre 3.

El factor de cumplimiento se limita al valor de 6, aunque el promedio resulte superior.

**TABLA 2**

<b>Clasificación del Indicador Formador</b>	<b>Total</b>				
	<b>D</b>	<b>T</b>	<b>A</b>	<b>O</b>	<b>S</b>
Específicos de la producción o la prestación de los Servicios.					
Generales y de eficiencia					
<b>Total</b>					

**TABLA 3**

Los directivos o funcionarios responsabilizados para emitir las certificaciones del cumplimiento de los indicadores formadores y condicionantes establecidos en el Artículo 3 de este Reglamento son los siguientes:

INDICADORES	CERTIFICA
1. No tener violaciones de la disciplina laboral. 2. No tener violaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Jefe del área de recursos humanos.
1. Cumplimiento de los índices de consumo de combustible, energía eléctrica y otros portadores energéticos establecidos en la entidad.	Jefe del área económica de la agencia
1. Indicadores formadores y condicionantes relacionados con los proyectos de investigación y el servicio científico técnico.	Jefe del área científica o Jefe del área técnica según corresponda.
1. Indicadores condicionantes específicos. 2. No tener violaciones de la disciplina tecnológica.	Jefes de cada una de las áreas independientes de la agencia.
1. Cumplimiento de los plazos establecidos para las cuentas por cobrar y por pagar. 2. Cumplimiento de las etapas de actualización de los inmuebles. 3. Cumplimiento con la calidad requerida de las informaciones estadísticas y otras que se tributan al organismo.	Presidente de la agencia

**FORMULA 1**

$$\text{PRP} = \text{CPLP} \times 0.05 \times \text{TH} \times \text{TTP} \times \text{Fc}$$

Donde:

**TH:** Tarifa horaria del salario base de cálculo de cada trabajador.

**TTP:** Tiempo trabajado en el período.

**CPLP:** Coeficiente de participación laboral obtenido por cada trabajador en el período.

**CCES:** Toma el valor de 0.05 (siempre que el plan sea mayor que el real del año anterior)

**Fc:** Valor obtenido a partir de la tabla correspondiente a cada bloque de trabajadores.