



**Universidad de Sancti Spiritus
"José Martí Pérez"**

Facultad de Contabilidad y Finanzas

Trabajo de Diploma

TÍTULO: Estudio y análisis del reordenamiento laboral y su influencia en los indicadores de Trabajo y Salario en el CAI Arrocero "Sur del Jíbaro".

Autora : *Nilsa Rosa Vázquez Castillo*

Tutor: *Mtr. Irenio Curbelo Tribicio*

Curso 2011- 2012

Año 54 de la Revolución

Pensamiento_____



“todos los esfuerzos tienen que conducir al incremento sostenido de la productividad del trabajo, a la par que aseguremos el pleno empleo de los recursos laborales, a la reducción de los costos y al aumento de la rentabilidad de las empresas; en suma a la eficiencia”

Fidel.

Dedicatoria_____

- ❖ A mi madre y padre por ayudarme tanto.
- ❖ A mi hermana Ailin por apoyarme incondicionalmente.
- ❖ A mi hija y mi esposo que tan importantes son para mí vida.
- ❖ A mi sobrina Yalilis por su ejemplo y sus maravillosos consejos.

Agradecimiento_____

- ❖ A mi madre y mi padre, por guiarme por el camino correcto.
- ❖ A mi tutor Ireneo Curbelo Tribicio, por apoyarme en mi trabajo.
- ❖ A mi asesora Amarilis Castillo González, por facilitarme las informaciones necesarias para mi trabajo.
- ❖ A los profesores, que en el transcurso de estos 6 años me han formado como profesional.
- ❖ En fin a todas las personas que hicieron de este trabajo una realidad y a nuestra gran Revolución Socialista.

Resumen:

El siguiente trabajo se realizó en la Empresa CAI Arroceros Sur del Jíbaro La Sierpe, y tuvo como propósito la aplicación de instrumentos de estudio y análisis en el reordenamiento laboral y su influencia en los indicadores de trabajo y salario, mediante la realización de un procedimiento que permitió medir de forma eficiente el empleo de recurso. El estudio se comenzó con una revisión bibliográfica, donde se abordó la Organización del Trabajo, la productividad del trabajo y los factores que influyen sobre el mismo, así como las formas de pago que se manejan según las concepciones más modernas que se aplican en las empresas cubanas. En el Capítulo 2 se caracterizó a la empresa, así como los diferentes métodos de medición de la productividad del trabajo, su dinámica e influencia en el Valor Agregado Bruto. En el Capítulo 3 se analizaron las formas y sistemas de pago en general, los sistemas de estimulación y se análisis de de la variación del fondo de salario y el salario medio, la relación salario medio – productividad del trabajo y la correlación salario medio- productividad con los trabajadores necesarios. Del estudio y análisis se arribaron a conclusiones muy importantes, dándose a conocer una serie de recomendaciones que con su aplicación se podrá dar cumplimiento a los Lineamientos Económicos del VI Congreso del PCC, así como recordar lo planteado por el Comandante en Jefe Fidel Castro en el V Congreso del PCC " El hombre tiene más virtudes que lo que se imagina, y nuestro deber es descubrirlas, estimularlas, desarrollarlas en el trabajo.

Índice

INTODUCCION.....	4
CAPITULO I Fundamentación teórica.....	10
1.1 Hilo conductor.....	10
1.2 La Organización del Trabajo.....	11
1.3 La productividad del trabajo su importancia.....	11
1.4 Elementos que componen los sistemas pagos.....	14
1.5 Conclusiones del capítulo.....	17
CAPITULO II El Reordenamiento laboral en el CAI Arrocerero Sur del Jíbaro... 19	19
2.1 Características generales en el CAI Arrocerero Sur del Jíbaro.....	19
2.2 Indicaciones para el cálculo de la plantilla.....	24
2.3 Indicadores esenciales.....	30
2.4 Métodos de medición de la productividad del trabajo.....	38
2.5 Efectos de la productividad del trabajo y el promedio de trabajadores en el VAB.....	41
2.6 Conclusiones del capítulo.....	43
CAPITULO III Evaluación de la influencia del reordenamiento laboral en el sistema de pago.....	44
3.1 Los sistemas de pago. Principios básicos para establecer los sistemas de Pago.....	44
3.2 Formas y sistemas de pago. Generalidades.....	50
3.3 Los sistemas de estimulación en el CAI Arrocerero Sur del Jíbaro.....	54
3.4 Análisis de la correlación salario medio – productividad con los trabajadores necesarios.....	55
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	60
BIBLIOGRAFÍA.....	61
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

Los cambios que se producen en el contexto internacional han influido en el surgimiento de medidas para el reordenamiento de la economía en su conjunto, las que podrán incidir en los indicadores laborales que propicien una mayor eficiencia en la utilización de la fuerza de trabajo y que su retribución se corresponda con el trabajo.

La necesidad de elevar la eficiencia económica a partir de la introducción de nuevas formas de organización de la producción aparece entre los principales objetivos a alcanzar por las variantes de organización y redimensionamiento empresarial, aprobado en el V Congreso del PCC, plasmado en el informe central de ese trascendental evento. Los temas abordados anteriormente se ven puntualizados como prioridad en los lineamientos económicos y sociales del VI Congreso del PCC, celebrado en el mes de abril del 2011, donde se le concede importancia estratégica al trabajo y se expone la necesidad de redimensionar las plantilla laborales infladas, con el objetivo de rescatar el papel del salario en la vida de la sociedad cubana.

Dentro de la actualización del modelo económico cubano se hace necesario romper viejas ataduras que frenan el incremento de la productividad del trabajo. Modificar la estructura del empleo no será más una asignatura pendiente. La ampliación del trabajo por cuenta propia y la reducción de plantillas infladas son clave en la búsqueda de la eficiencia a cualquier nivel.

En el sector empresarial tenemos que elevar los niveles de productividad; y nuestras empresas tienen que hacer un uso óptimo de la fuerza de trabajo. Esa visión hoy la tenemos muy clara, y aunque se ha trabajado durante años para conseguirlo, ahora estamos en un momento en que se evidencia aún más el camino, al comenzar el proceso de eliminación de las plantillas infladas.

De manera que no se alcanzaban los niveles de productividad que hoy sabemos pueden alcanzarse solo con reducir esas plantillas, y reorganizar el trabajo, una asignatura pendiente en no pocas empresas.

En los procesos de disponibilidad que comienzan a desarrollarse se debe ajustar el número de trabajadores a los niveles de eficiencia empresarial requeridos en la

economía, desplegando las alas de la productividad; y en el sector presupuestado, se precisa elevar los servicios y su calidad, haciendo un uso racional de la fuerza de trabajo, cuidando de no gastar ni un centavo por encima de lo necesario, y partiendo de la premisa de que no podemos gastar más de lo que tenemos.

El proceso de disponibilidad se sustenta en la aplicación del principio de idoneidad demostrada, y tiene como objetivo que una vez determinada en cada entidad la cantidad de trabajadores que se requieren para realizar la actividad, y su composición por categorías y cargos, expresándolo en una nueva plantilla debidamente aprobada por el director en el caso de las empresas, y por el jefe del nivel inmediato superior en las unidades presupuestadas, se define quiénes quedarán laborando, y quienes resultarán disponibles. Esto se corresponde con la política de dejar a quienes tienen mejores resultados en el trabajo.

En el mes de octubre del 2010 comenzó la ampliación del trabajo por cuenta propia, con la entrada en vigor de la Resolución 32. Lo fundamental no es el incremento del número de las actividades a realizar, sino la eliminación de restricciones que existían, y brindar mayores facilidades para su ejercicio que se expresa, entre otros asuntos, en la posibilidad de contratar trabajadores en 83 actividades sin que esto se condicione a que sean familiares o convivientes.

Objetivos esenciales.

- ❖ Desarrollar los procesos de disponibilidad laboral, bajo el principio de la idoneidad demostrada.
- ❖ Reducir los gastos de la economía y del Presupuesto del Estado.

Principios del reordenamiento laboral.

- ❖ Tratamiento laboral y salarial a los trabajadores interrumpidos, evitando mantener durante largos períodos de tiempo personas cobrando garantía salarial sin trabajar.
- ❖ Ampliar el ejercicio del trabajo por cuenta propia, con un régimen tributario que garantice que todos los incorporados a la actividad aporten en correspondencia con sus ingresos.

Alternativas de reubicación.

- ❖ El trabajo por cuenta propia
- ❖ Otras actividades del sector no estatal.

Este tema tiene una importancia estratégica, ya que el reordenamiento laboral influye de forma significativa en la eficiencia económica, contribuye al incremento de la productividad del trabajo, la utilización del fondo de tiempo, los recursos humanos y el cumplimiento de los planes de producción, así como sienta las bases para futuros incrementos de la remuneración económica que perciben los trabajadores.

Las posibilidades de aplicación del trabajo están dadas en que el mismo se realiza tomando en consideración las condiciones económicas actuales en el CAI Arrocero “Sur del Jíbaro”, de la provincia y del país así como las condiciones de vida de los trabajadores.

Como se estableció en años anteriores se continuaran aprobándose e introduciéndose, de manera gradual medidas para el mejoramiento de la economía en su conjunto, las que podrán incidir en los indicadores de empleo e ingresos que propicien una mayor eficiencia en la utilización de la fuerza de trabajo y que su retribución se corresponda con el trabajo aportado.

Demostrar que una empresa socialista puede ser eficiente, es lo mas revolucionario que se puede hacer en el mundo de hoy, para ello es necesario revelar las reservas que se pueden obtener de una correcta organización de los flujos productivos y de las reservas materiales, laborales y financieras empleadas, así como estricto registro y control.

Vincular el salario a los resultados, constituye un reto para las direcciones de las empresas, debido a la diversidad de formas de pago que aplican actualmente en todo el país, en cualquier rama de la Economía Nacional. Buscar una favorable correlación entre la productividad y el salario medio debe estar basado en el principio de distribución socialista, de cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo.

Con la realización de este proyecto se conocerá la composición y estructura de la fuerza de trabajo que posee la empresa, CAI Arrocero "Sur del Jíbaro" tanto real como necesarias, en particular el proceso agrícola, industrial y ganadero, así como métodos valorativos para determinar la productividad del trabajo sobre la base del Valor Agregado Bruto, también será objeto de estudio los factores que influyen en las variaciones de los Sistemas de Pago, en particular, el Fondo de Salario.

Situación problemática.

En el CAI Arrocero "Sur del Jíbaro", no se han evaluado los efectos económicos derivados del proceso de reordenamiento laboral realizada en la primera etapa, lo cual incide en la elaboración de los planes de la entidad y sus proyecciones.

Partiendo de la situación problemática anterior planteada, se deriva el problema científico:

Problema científico:

Las deformaciones en la estructura de la fuerza laboral y su relación directa salario medio-productividad del trabajo influyen en comportamientos de la eficiencia técnico-económica-productiva en la entidad.

Objeto de la Investigación.

Organización del Trabajo y los Salarios

Objetivo General:

Evaluar el efecto económico del proceso de reordenamiento laboral en el CAI Arrocero "Sur del Jíbaro"

Objetivos específicos.

- ❖ Efectuar una revisión bibliográfica sobre el tema investigado.
- ❖ Determinar si en la empresa existe una correcta Organización del Trabajo y una adecuada política de estimulación.
- ❖ Analizar el efecto económico del proceso de reordenamiento laboral, y su influencia en la productividad y el salario medio.

- ❖ Estudiar los sistemas de pagos que se aplican en el CAI Arrocerero “Sur del Jíbaro”.
- ❖ Analizar los indicadores económicos relacionados con la categoría de Trabajo y Salario y su variación en correspondencia con la fuerza de trabajo necesaria.

Campo de acción:

La plantilla de la entidad objeto de la investigación

Tipo de Investigación:

- ❖ Descriptiva.
- ❖ Explicativa.

Métodos:

- ❖ Método dialéctico e histórico.
- ❖ Método comparativo.
- ❖ Método de índice.
- ❖ Método gráfico.

Técnicas aplicadas:

- ❖ Entrevistas a expertos en las diferentes actividades.
- ❖ Revisión de documentos.
- ❖ Observación.
- ❖ Criterio de experto.

Resultados esperados.

- ❖ Identificar y evaluar las principales dificultades que afectan la eficiencia económica por una Organización del Trabajo no acorde con las condiciones objetivas actuales.

- ❖ Establecer la relación entre la plantilla cubierta, las necesidades reales de los trabajadores y el salario percibido, para lograr que la retribución salarial sea una poderosa herramienta en el incremento de los niveles productivos y de eficiencia económica.
- ❖ Verificar si con los sistemas de pagos establecidos en el CAI Arrocerero Sur del Jíbaro se incrementa la productividad de los trabajadores.
- ❖ Mejoramiento de las nuevas condiciones laborales sobre la base de la propuesta de las modificaciones a las nuevas formas de organización del trabajo.

CAPITULO I.

1.1 INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la industria tiene la necesidad de incrementar la eficiencia económica mediante la introducción de nuevas formas de organización de la producción. Se hace inevitable conocer las principales inestabilidades que se muestran entre la disponibilidad y las carestías de la fuerza de trabajo, y constantemente instaurar medidas que permitan el perfeccionamiento de su utilización.

La productividad del trabajo es un concepto inherente exclusivamente a la producción material, que representa la efectividad del gasto de trabajo del hombre. Sólo el trabajo del hombre tiene productividad, sólo el trabajo del hombre es capaz de crear valor. De ahí que sea incorrecto hablar de la productividad del equipo, de las maquinarias, de las instalaciones, etc.

Al respecto Marx señala en el primer tomo del Capital: “..... los medios de producción no pueden añadir al producto más valor que el que ellos mismos poseen, independientemente del proceso de trabajo al que sirven. El conservar valor añadiendo valor es, pues, un don natural de la fuerza de trabajo puesta en acción, de la fuerza de trabajo viva.”

Otro aspecto importante acerca de este concepto, es el análisis que Marx hace en relación con la influencia que tiene en el incremento de la productividad del trabajo vivo, es decir, el trabajo invertido directamente al momento de fabricar un producto, y el trabajo pasado, es decir, el que se invirtió en los medios y objetos de trabajo utilizados en la fabricación del producto.

Según Marx, “El aumento de la productividad del trabajo consiste precisamente en disminuir la parte de trabajo vivo y aumentar la del trabajo pretérito, pero de tal forma que disminuya la suma total de trabajo contenido en la mercancía, lo que implica la disminución del trabajo vivo en mayores proporciones que el aumento del trabajo pretérito.”. Y en el en el Capital hace referencia a que: “La capacidad productiva del trabajo depende de una serie de factores, entre los cuales se encuentran el grado medio de destreza del obrero, el nivel de progreso de la ciencia y de sus

aplicaciones, la organización social del proceso de producción, el volumen y la eficacia de los medios de producción y las condiciones naturales.

A modo de resumen se puede expresar que los clásicos del Marxismo-Leninismo arriban a la conclusión de que el incremento de la productividad del trabajo va a significar un ahorro del trabajo social en la creación de la unidad del producto, es decir, no solamente la disminución de los gastos de trabajo vivo, sino, de igual forma, del trabajo materializado.

En la actualidad, las grandes empresas de éxito resaltan por todos los valores que conforman una filosofía organizacional bien concretada, dirigidas a sistemas de trabajo participativos, interactivos, donde la consideración del factor humano prevalecen sobre la atención al hombre mecanizado y valorado por las funciones que les fueron establecidas.

El incremento de la productividad del trabajo se logra a través de un proceso de identificación de las personas con el proyecto empresarial, del personal o los recursos humanos con la tecnología de las tareas que comprende los equipos y materiales y el procedimiento de organización, que entendiéndola así sería el sistema de trabajo sin el cual no tendría razón la gestión de Recursos Humanos.

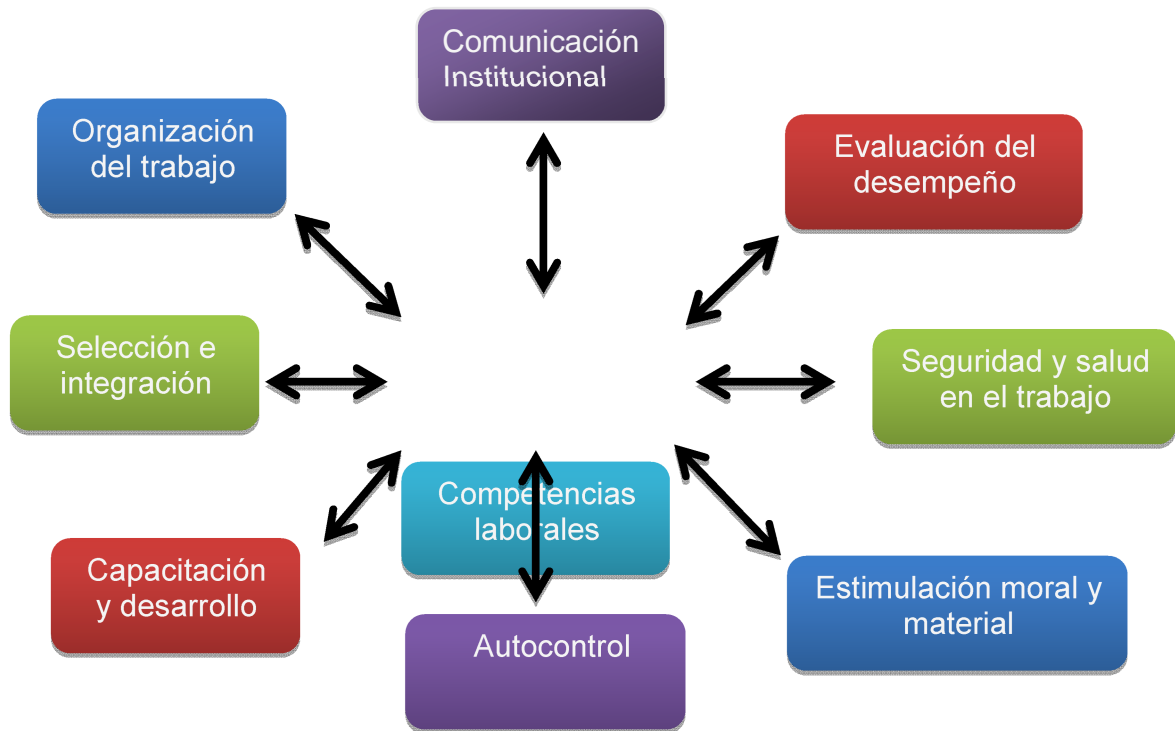
La Organización Científica del Trabajo conforma varios elementos:

- La división y cooperación del trabajo,
- Los métodos y procedimientos de trabajo,
- La organización y servicios de los puestos de trabajo,
- Las condiciones y regímenes de trabajo y descanso,
- La disciplina del trabajo,
- Normación del Trabajo y los Salario

Por lo antes expuesto, la Organización del Trabajo es la ciencia que se ocupa del estudio sistemático del proceso de producción o servicio, especialmente desde el ángulo de la participación del hombre en el mismo. Tiene como objetivo principal lograr la máxima efectividad del trabajo del hombre y comprende el estudio y análisis

de qué se hace, dónde, cómo y con qué, con el fin de diseñar e implantar medidas dirigidas a perfeccionar la participación del hombre en el proceso de producción o servicio. La Organización del Trabajo demanda de una labor sistemática de estudio y análisis de las distintas actividades del proceso de producción o servicios con el fin de perfeccionarlo. Para ello es necesario el estudio constante de las mismas de forma tal que permita conocer con exactitud cómo se realizan las tareas y cuales son los problemas, descubriendo de este modo las deficiencias organizativas que se presentan y que impiden lograr una mayor efectividad en el trabajo del hombre, con vistas a buscar y proponer las soluciones más adecuadas que permitan el incremento sostenido de la productividad del trabajo. Debido a esto se hace necesario que cada empresa, analizando sus características propias, sea capaz de concebir y aplicar una estrategia de trabajo que tienda a detectar los principales problemas existentes y a buscar las soluciones más adecuadas a los mismos, de forma sistemática y sin esquematismos. Dichas soluciones serán materializadas a través de la implantación de medidas técnico – organizativas derivadas tanto de análisis simples, como de estudios que presenten determinado rigor técnico, no olvidando en este punto el carácter integral que encierra la Organización del Trabajo. Dado lo expresado anteriormente se desprende que las Empresas en el empeño de perfeccionar continuamente la Organización del Trabajo deberán seguir un procedimiento que les permita evaluar sistemáticamente la utilización de la fuerza de trabajo, detectar los problemas que le impiden ser más eficiente y adoptar las medidas necesarias para lograrlo.

El modelo cubano para el diseño e implementación de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos se resume en el esquema siguiente.



El perfeccionamiento de la organización salarial (según enciclopedia) está basada en la aplicación del principio de distribución socialista,” de cada cual, según capacidad, a cada cual según su trabajo “, ya que el salario compone la principal vía de distribución por el trabajo siendo además uno de los elementos más dinámicos de las relaciones de producción, requiriéndose así formas organizativas que admitan cumplir el principio de distribución socialista, en correspondencia con los cambios que ocurren en la naturaleza y características del trabajo.

Los elementos que componen el salario son:

- Pagos por complejidad y responsabilidad.
- Incrementos salariales por la aplicación de sistemas de estimulación.
- Pagos adicionales aprobados por el Gobierno por concepto de antigüedad, coeficiente de interés económico social y otros de similar naturaleza.
- Incrementos salariales por el sobre cumplimiento de las normas de trabajo
- Pagos adicionales por labor en condiciones laborales anormales de trabajo.

Para lograr que cada trabajador pueda adquirir el salario según la calidad y la cantidad del trabajo gastado por él, es imprescindible que exista una organización del salario. La ley de distribución por el trabajo normaliza la correlación de las magnitudes del salario, aquí se pone de manifiesto su papel definitivo en la organización del pago por el trabajo. Como medio de estimulación de valiosos resultados de producción, el salario va a experimentar la acción de las leyes del desarrollo planificado proporcional de la economía nacional, del aumento constante de la productividad del trabajo, y de la ley del valor.

En nuestro país existe un sistema de salarios único para todos los sectores de la economía, el cual esta compuesto por cuatro elementos básicos:

- Calificadores.

- Escala.
- La tarifa.
- Formas de pago.

1) Calificadores: Son los que clasifican los diferentes puestos de trabajo, ubicándolos así en los grupos de escala según su calificación. Por lo que los calificadores sirven para la evaluación correcta de la calificación de los trabajos y para confeccionar los programas de preparación y elevación de la calificación de los trabajadores.

Elementos que lo integran:

- La descripción de las ocupaciones o cargos que expresen el contenido de trabajo y el grupo de complejidad de la escala salarial que le corresponde a cada una de ellas.
- Índice alfabético de las ocupaciones que señala el grupo de calificación y la página en que se encuentra cada ocupación en el calificador.
- Disposición legal aprobatoria que contiene en su parte normativa las nomenclaturas de las ocupaciones o cargos por orden alfabético, los grupos de calificación que les corresponde y los demás aspectos legales a su aplicación.

2) Escala: Es el elemento a través del cual se fijan los distintos grados de complejidad de los trabajos que son efectuados al nivel de toda la economía nacional.

La escala es el elemento a través del cual se establecen los distintos grados de complejidad de los trabajos que se efectúan al nivel de toda la economía y se establece la relación cuantitativa existente entre estos.

Pudiéramos decir que así como el metro es el patrón mediante el cual determinamos la longitud de un objeto, la escala es el patrón que nos sirve de base para comparar las complejidades de los trabajos a ejecutar conforme a su complejidad.

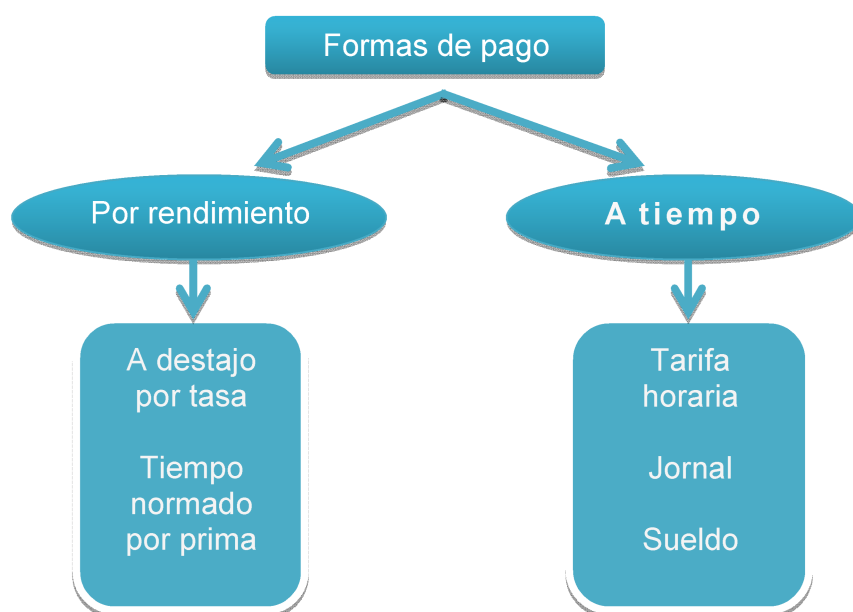
3) Las tarifas: Son el elemento del sistema salarial por razón del cual se determina el monto de dinero que al trabajador le corresponde recibir en un tiempo determinado por realizar una labor determinada, estando su nivel general condicionado por las posibilidades económicas que el país tenga en cada momento. La tarifa va a determinar la magnitud de la retribución del trabajo por una unidad de tiempo de todas las categorías de los trabajadores, puede ser horaria, diaria y mensual

Las tarifas valen de medio para diferenciar y regular los distintos rangos salariales de las ocupaciones en dependencia de las condiciones en que se desarrollan y su complejidad.

Tipos de tarifas:

- Tarifas de escala.
- Tarifa básica.

4) Formas de pago: Las formas de pago son el elemento del sistema salarial a través del cual se va a fijar la retribución que el trabajador debe recibir en dependencia del cumplimiento de una labor dada calculándose esta por los resultados de la fuerza laboral o por el tiempo invertido.



A tiempo: Se utiliza cuando no se puede normar el trabajo o cuando no resulte factible hacerlo. El trabajador recibe su salario según se corresponda con la tarifa horaria del cargo y con el tiempo ciertamente trabajado.

A rendimiento: Es utilizada cuando se puedan determinar los gastos de trabajo o cuantificar el resultado del mismo a través de normas de trabajo específicas y su monto va a estar en correspondencia con la cantidad de trabajo realizado.

Tareas específicas del análisis de la fuerza de trabajo y los salarios.

- Análisis de la disponibilidad y estructura de la fuerza de trabajo.
- Análisis de la fluctuación de la fuerza de trabajo.
- Análisis de la calificación de la fuerza de trabajo.
- Análisis de la productividad del trabajo.
- Análisis de la utilización del tiempo de trabajo.
- Análisis del cumplimiento de las normas de producción, tiempo y servicio.
- Análisis de la utilización del fondo de salario.

El Ministerio de Economía y Planificación (MEP) establece en sus "Instrucciones para establecer el plan 2011:

Que la eficiencia es el objetivo central de la política económica, la lucha constante por elevar la productividad del trabajo es una necesidad impostergable, y constituye un propósito fundamental alcanzar el desarrollo económico.

El cálculo de la productividad del trabajo, a los fines de su planificación por las entidades, se define como el Valor Agregado Bruto generado por un trabajador obtenido este último como resultado de deducir a la Producción de Bienes y Servicios, que se analice o planifique, el consumo intermedio. Estadísticamente se

expresa en pesos y es la relación entre el valor agregado bruto y el promedio de trabajadores. La proyección de la productividad del trabajo a alcanzar en el año planificado, será el punto de partida en la conformación del Plan de Empleo y Salario de las empresas, y de ella, se deriva el promedio de trabajadores necesario para la consecución de los objetivos previstos por las entidades, para lo que se tendrán en cuenta las medidas de organización del trabajo, los salarios y la normación, orientadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social(MTSS) y acordadas en los análisis realizados en las empresas con los trabajadores, además de otros factores que inciden directamente en ella, tales como:

§ La elevación del nivel técnico de la producción.

§ La variación del volumen.

§ La variación de estructura de la producción y los servicios.

Como consecuencia de este análisis, las empresas confeccionarán los Programas de Empleo, cuyo resultado serán los nuevos puestos de trabajo socialmente útiles que deberán crearse, atendiendo entre otros aspectos lo referido a la ampliación de capacidades, las nuevas inversiones, todo ello bajo el principio de la eficiencia que se reclama de la gestión económica.

Capítulo II: El Reordenamiento laboral en el CAI Arrocerero Sur del Jíbaro

2.1 Características Generales de la Empresa CAI Arrocerero Sur del Jíbaro:

El CAI Arrocerero Sur del Jíbaro fue creado con personalidad jurídica independiente y patrimonio propio, el 30 de Diciembre de 1986 por Resolución No. 530/86 Dictada por Adolfo Díaz Suárez, del Ministro de la Agricultura con nombre legal “**COMPLEJO AGROINDUSTRIAL ARROCERO SUR DEL JIBARO**” y domiciliado en Calle José Miguel Gómez #6, El Jíbaro en el Municipio de La Sierpe. El “**COMPLEJO AGROINDUSTRIAL ARROCERO SUR DEL JIBARO**”, se organiza a partir de la Empresa “ARROCERA SUR DEL JIBARO” y la Empresa “INDUSTRIAL DEL ARROZ SANCTI SPIRITUS”

A la nueva Empresa creada le corresponde ejecutar con la mayor eficiencia en su gestión económica y bajo la Dirección de Complejos Agroindustriales del Arroz.

Está compuesta por 5 UBPC Arroceras (UBPC Mapos, UBPC El Cedro, UBPC Peralejos, UBPC Sur del Jíbaro y UBPC Las Nuevas), 2 UBPC Agropecuarias y 15 Unidades Empresariales de Base.

En la actualidad la empresa cuenta con una fuerza laboral de 1897 en la UEB , de ellos 383 son mujeres, UBPC 1782, mujeres 269, para un total de 3679 trabajadores y 617 mujeres, los cuales están distribuidos por las distintas Unidades de Base y vinculados a los resultados finales de producción.

Atendemos 7 CCS con un total de 138 trabajadores de ellos 36 mujeres.

La Fuerza de Trabajo Calificada es como sigue:

- Nivel Superior 245 de ellos mujeres 85
- Técnicos Medios 604 de ellos mujeres 171

Contamos con 23 profesionales con categoría científica de master y de ellos 4 son mujeres.

Unidad	Total Trabajadores	De ellos: Mujeres	Hombres
CAI Arrocero Sur del Jíbaro (Puesto Mando)	1897	383	1514
UBPC	1782	269	1513
CCS	138	36	102

Objeto social .

El CAI Arrocero Sur del Jíbaro tiene como misión producir, beneficiar, procesar industrialmente y comercializar de forma mayorista y minorista en moneda nacional arroz y los subproductos de este; carne, leche y sus derivados, e incentivar las producciones populares agropecuarias, así como las ventas en frontera en moneda libremente convertible en forma mayorista, para satisfacer el autofinanciamiento, todo ello con un alto grado de profesionalidad y calidad, así como la reducción gradual de los costos de producción y manteniendo la contabilidad certificada.

Prestar servicios de industria mecánica, transporte e insumos de la producción agropecuaria e industrial, así como a terceros en la asistencia técnica, productiva y de construcción, logrando también la satisfacción de los trabajadores y sus familiares.

Incrementar el trabajo de forma masiva de la ciencia y la técnica en función del desarrollo de la entidad, eliminando los focos y disminuyendo las cargas contaminantes del medio ambiente; logrando implantar las normas de gestión de la calidad y certificar los productos en Moneda Libremente Convertible con las normas ISO 9000 y las Normas Cubanas 3000, 3001 y 3002. Lograr mediante la

capacitación diseñar e implantar los Sistemas de Gestión de Medio Ambiente, Gestión de la Innovación, Gestión del Capital Humano y Gestión de la Comunicación.

Contribuir a la cultura general, laboral e integral capacitando a nuestros trabajadores e incorporándolos a la lucha por la batalla de ideas y al enfrentamiento de la corrupción, las ilegalidades y las tareas de la defensa.

Misión

Satisfacer la necesidades de proyectar y utilizar nuevas vías y métodos para la capacitación continua e integral de nuestros trabajadores bajo el principio de formar y desarrollar competencias laborales en el puesto de trabajo, a través de conferencias, talleres, y cursos que se imparten en la escuela provincial del Ministerio de la Agricultura, así como en las aulas de la empresa, para garantizar el desarrollo de la producción Agroindustrial de todos nuestros trabajadores, incluidos los de la UBPC y su CCS.

Visión

Contamos con un programa de preparación y superación para todos los trabajadores de la Empresa, que responde a los intereses del mismo, encaminado al desarrollo integral, basado en la investigación, la innovación tecnológica y la producción. Disponemos de aulas de capacitación para el desarrollo de acciones dirigidas a cumplir la misión en la Empresa.

Lineamientos estratégicos

- ❖ Disponer de un presupuesto que satisfaga las necesidades de capacitación previstas en el programa.
- ❖ Continuar estableciendo la relación entre el sistema de capacitación de la Empresa y los centros del MES, MINED y otros Organismos.

- ❖ Continuar el proceso de superación y preparación de los Cuadros y Reservas de la Empresa
- ❖ Mantener actualizado el levantamiento con las necesidades de la Fuerza de Trabajo Calificada y Profesional.
- ❖ Continuar aportando en el fortalecimiento de los Programas de Estudio del IPA, logrando mantener el vínculo de los especialistas con la escuela y viceversa.

Fortalezas

- ❖ Buen número de Cuadros, Dirigentes y Reservas con alto nivel de calificación y experiencia laboral.
- ❖ Un alto % de trabajadores con experiencia laboral, que conforman una bolsa de profesores y entrenadores adjuntos.
- ❖ Contamos con un sistema de capacitación apto para cubrir las necesidades
- ❖ Contamos con una Estación de Investigaciones del Arroz.
- ❖ Contamos con cuatro aulas de capacitación en la propia Empresa, una Sede Universitaria Municipal y una Escuela Provincial de Capacitación para enfrentar la preparación y superación de nuestros trabajadores.

- ❖ Claustro docente capaz con experiencia productiva y con clima político e ideológico favorable.

Debilidades

- ❖ Incumplimiento de la demanda de Técnicos de Nivel Superior.

Oportunidades

- ❖ Necesidades crecientes de capacitación continua de los trabajadores.
- ❖ El apoyo brindado por el MES, MINED, la Escuela Provincial de Capacitación y la Estación Experimental del Arroz para incrementar la capacitación de los trabajadores en las diferentes temáticas.
- ❖ Existencia de un Politécnico Agropecuario en el Municipio.
- ❖ Posibilidad de utilizar el potencial científico de nuestros propios profesionales como entrenadores.

- ❖ Posibilidades de utilización de la Escuela Provincial de Capacitación.
- ❖ Existencia de un buen número de profesionales que poseen la categoría científica de Master.
- ❖ La incorporación de los profesionales a formas de superación postgraduada.
- ❖ Auge y desarrollo del sistema del perfeccionamiento empresarial

Amenazas

- ❖ Envejecimiento de la Fuerza Calificada.
- ❖ Limitaciones económicas financieras

Objetivos estratégicos

1. Lograr que los Cuadros, Dirigentes, Especialistas, Técnicos y Trabajadores de la Empresa posean una adecuada competencia Laboral, en correspondencia con los avances científicos técnicos y tecnológicos de nuestra rama, así como con los requerimientos necesarios de los nuevos calificadores de cargo para cada puesto de trabajo.
2. Contribuir al desarrollo integral mediante la formación y desarrollo de las competencias laborales de todos los trabajadores de la Entidad.
3. Consolidar el Sistema de Capacitación hasta la base productiva en todas las unidades de la Empresa.
4. Promover la preparación política e ideológica de todos los trabajadores a través de todas las variantes de la capacitación, la información y la comunicación.
5. Consolidar el proceso de superación a Cuadros y Reservas de la Empresa.
6. Capacitar a todos los operarios agropecuarios que requieran calificación.

Objetivos de trabajo

- **Mantener actualizada la Estrategia de Capacitación.**
Responsable: Especialista de Capacitación F/C Permanente.

- Profundizar y elevar el nivel de capacitación de todos los especialistas, cuadros, técnicos, dirigentes y trabajadores en general.
Responsable: Especialista de Capacitación F/C Permanente.
- Realizar el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación, teniendo en cuenta los nuevos calificadores de cargo y la idoneidad demostrada.
Responsable: Jefe inmediato y Especialista de Capacitación
F/C Permanente
- Evaluar el impacto de la capacitación con los resultados obtenidos.
Responsable: Especialista de Capacitación F/C Según corresponda
- Brindar asesoramiento a estudiantes del IPA durante su práctica a través de un Plan de Adiestramiento, asignación de tutores y su evaluación final.
Responsable: Tutores designados y Especialista de Capacitación F/C Permanente
- Ampliar vínculos de cooperación con MINED, MES, y otras OACE.
Responsable: Especialista de Capacitación F/C Permanente
- Realizar visitas a Palacios de Pioneros, Círculos de Interés, IPA y otras formas de actividades de formación según el plan.
Responsable: Especialista de Capacitación F/C Según Fecha prevista

2.2 Indicaciones para el cálculo de la plantilla.

El Ministerio de Economía y Planificación estableció la propuesta de cifras directivas para el plan 2011 y la proyección del 2012, el cual debe estar en correspondencia con la Resolución Económica del V Congreso, en la que se plantea que la eficiencia es el objetivo central de la política económica, el análisis de la productividad del trabajo será el punto de partida en la información del plan de empleo e ingresos, debiendo obtenerse el promedio de trabajadores como resultado de la misma, es decir que los aumentos de producción deben obtenerse en la mayor

medida posible por el aumento de la eficiencia de la fuerza, así como por una mejor relación entre el incremento del ingreso medio mensual y el de la productividad del trabajo, además en correspondencia también con los lineamientos económicos del VI Congreso.

Para la planificación de la productividad se tendrán en cuenta los factores que inciden directamente en ella tales como la elevación del nivel técnico de la producción, el perfeccionamiento de la organización del trabajo y la variación del volumen y la estructura de la producción y/o servicios.

El cálculo de la productividad del trabajo, a los fines de su planificación por las entidades, se define como el Valor Agregado Bruto generado por un trabajador.

Se incorpora el indicador Valor Agregado, este es el resultado de deducir a la Producción Bruta, el margen comercial a los ingresos del período que se analice o planifique, el consumo material y los servicios recibidos.

Se reitera que los recursos asociados a la puesta en marcha de nuevas capacidades y a su aplicación se asignaran de acuerdo con el procedimiento establecido en el momento de su puesta en explotación, siempre y cuando los recursos disponibles no permitan su asimilación por esta vía.

En las nuevas medidas salariales que se apliquen aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el autofinanciamiento debe medirse sobre la base de no exceder el gasto de Ingreso por peso de producción, o el costo por peso de producción.

Los cambios estructurales que originen variaciones en los indicadores objeto de plan deberán estar amparados por las resoluciones correspondientes emitidas por el Ministerio de Economía y Planificación.

Deberá enfatizarse en las variaciones del ingreso medio mensual, explicando las causas que lo motivan.

La productividad del trabajo debe ser superior al real del año anterior, calculada sobre la base del Valor Agregado.

El ingreso monetario por peso de Valor Agregado, debe ser menor a un peso, e inferior al real del año anterior. Su medición es en centavos con tres cifras decimales, teniendo un carácter directivo.

No se aceptaran incrementos del ingreso medio ni de la ocupación sin el debido respaldo productivo.

El incremento porcentual del Ingreso Medio Mensual por trabajador, deberá ser inferior al de la productividad del trabajo, manteniéndose una correlación positiva con relación al estimado 2012 y el real 2011. El ingreso medio por trabajador responderá íntegramente a los resultados productivos.

Que exista relación favorable del salario medio e ingreso medio respecto a la productividad del trabajo.

Al total de trabajadores promedio, necesario para cumplir el plan de producción planificado, se le deducirá aquellos que están declarados disponibles.

El ingreso monetario del trabajo, como expresión de la retribución al trabajo, y objeto de planificación está conformado por el Fondo de Salario y los otros Ingresos Monetarios; ello obedece a que hoy, aun cuando el salario es la principal fuente de ingreso de los trabajadores, en determinados sectores están presentes otras formas de remuneración que no constituyen salario, - distribución de utilidades, por ciento sobre las ventas en el comercio y la gastronomía, por solo citar ejemplo.-

Se informará el fondo de salario correspondiente a los trabajadores asociados a los niveles de actividad previstas, sin incluir lo concerniente a los trabajadores declarados disponibles mediante resolución, cuyo pago no constituye salario.

Teniendo en cuenta que en la etapa de elaboración del plan, no es posible prever el sobrecumplimiento del plan de producción, ventas o ingresos, así como el ahorro de materiales, energía, etc., no se incluirá en la propuesta de plan el importe de estímulo material en moneda nacional, por concepto de sobrecumplimiento del plan de producción o ahorro, los que solo se consideran en la ejecución real.

En la fundamentación de la propuesta, se analizarán los indicadores de eficiencia, tales como la productividad del trabajo, el ingreso monetario por peso de valor agregado, el gasto de salario por peso de nivel de actividad, el salario medio mensual por trabajador , así como la correlación salario medio e ingreso medio / productividad del trabajador.

Deberá enfatizarse en las variaciones del ingreso medio mensual, explicándose las causas que lo motiven.

Para los sectores de industria, Construcción, Comunicaciones y Agropecuario el Valor Agregado se determina como sigue:

$$\left[\begin{array}{l} \text{Valor Agregado de} \\ \text{la Producción.} \end{array} \right] = \left[\begin{array}{l} \text{Valor de la Producción} \\ \text{Bruta o Total} \end{array} \right] - \left[\begin{array}{l} \text{Consumo} \\ \text{Material} \end{array} + \left[\begin{array}{l} \text{Servicios} \\ \text{Recibidos} \end{array} \right] \right]$$

Dónde:

Producción Bruta: El valor a precio de venta de los productos terminados en el periodo (vendidas o aun almacenadas) + costo de producción en precio; no incluye en este último, las producciones para insumo y los productos intermedios, salvo que ambos tengan un peso significativo en la actividad de la empresa, tanto calculados en la etapa del plan como en el real.

Consumo Material: Comprende el gasto de materias primas y materiales auxiliares, así como la energía y los combustibles.

Servicios Recibidos: Se consideran todos aquellos que se reciben de terceros, y son determinantes para la producción, o actividad que se desarrolla. Se corresponde con los servicios comprados, y equivale a la sumatoria en todas las subcuentas otros gastos monetarios en todos los servicios pagados a otras entidades.

En el caso de aquellas entidades que desarrollan más de una actividad (producción, ventas y servicios), el Valor Agregado se determina como la suma del valor asociado a cada una de estas, deduciéndose el consumo material y los servicios recibidos.

Promedio de trabajadores: Se consigna el número de trabajadores que, como promedio, utiliza el centro informante para realizar las tareas correspondientes al plan de producción o servicios durante el periodo que se informa. Su cálculo se realizara en correspondencia con lo que a tal efecto, se determine a través del SIE-N para el 2011 y 2012.

Los trabajadores declarados disponibles no forman parte del registro de trabajadores de la entidad.

Ingreso Monetario del trabajo: Se reflejará la suma del Fondo de Salario, y los otros Ingresos Monetarios.

Fondo de Salario: Comprenderá el ingreso en dinero que reciben los trabajadores (incluidos o no en el registro) en correspondencia con la cantidad y calidad del trabajo aportado por los mismos, incluyendo el descanso retribuido acumulado.

Se consideran en este indicador las siguientes partidas: pagos por tarifas salariales establecidas por la legislación vigente, primas, incrementos de cualquier tipo en tarifas salariales, asignaciones adicionales por ocupar cargo de dirección o jefatura, años de servicio, sobrecumplimiento de normas, plus salarial, horas extras y en días de descanso y feriados, interrupciones por cumplimiento de obligaciones estatales y sociales, y ausencias autorizadas por la legislación vigente y el descanso retribuido.

Además se contemplan los pagos por el trabajo realizado por aquellas fuerzas que aún no están incluidas en el registro del centro informante reciben remuneración por el mismo: trabajadores enviados a estudiar, labores temporales u ocasional en la agricultura, construcción u otras, siempre que el salario o parte de este corresponda ser pagado por la empresa o unidad presupuestada a la que pertenece, simultaneidad de oficios, salario acumulado por vacaciones anuales, pago en divisas como parte del salario que reciben algunos trabajadores, - considerando la tasa 1X1- estudiantes movilizados durante el periodo de vacaciones, y otras.

Otros ingresos monetarios: Se reflejan en este rubro los ingresos que reciben los trabajadores adicionales a su salario, en moneda nacional, tales como la participación en las utilidades, el por ciento sobre los ingresos proveniente de las

ventas en el comercio y la gastronomía, así como otros ingresos no comprendidos en los anteriores, que no constituyen salario.

Productividad del trabajo: Se calcula dividiendo la magnitud del indicador Valor Agregado entre el promedio de trabajadores, calculando dicho valor, según el sector de que se trate, y el resultado se divide por la cantidad de meses del período.

$$PRODUCTIVIDAD \ DEL \ TRABAJO = \frac{VALOR \ AGREGADO \ BRUTO}{PROMEDIO \ DE \ TRABAJADORES}$$

Salario Medio Mensual: Se divide el Fondo de Salario entre el promedio de trabajadores, y el resultado se divide entre la cantidad de meses del período.

En los casos en que dicho fondo este expresado en miles de peso, se multiplica por 1000.

Ingreso monetario mensual por trabajador: Es la suma del fondo de salario y los otros ingresos monetarios en moneda nacional, se divide entre el promedio de trabajadores, y este resultado a su vez se divide entre la cantidad de meses del periodo. En los casos en que el mismo este expresado en miles de peso, se multiplica por 1000.

Gasto de Salario por peso de nivel de actividad: Resultado de dividir el fondo de salario y el nivel de actividad.

Ingreso Monetario por peso de Valor Agregado: Se calcula dividiendo la magnitud del Indicador Ingreso Monetario entre el Valor Agregado.

En el indicador otros ingresos monetarios se especificara de forma independiente lo que corresponda a Sistemas de Estímulos cuya cuantía se pueda prever; tal es el caso de por ciento sobre ventas, utilidades, entre otros.

De igual forma se argumentaran todas las desviaciones que se presenten al analizar los indicadores de eficiencia de la categoría.

Las tareas específicas a realizar en esta categoría del plan serán normadas a través del Procedimiento Calendario que emita el Ministerio de Economía y Planificación.

Seguidamente plantea la forma de calcular el **Valor Agregado Bruto**:

Esta metodología es para los sectores de la: Industria, Construcción, Agropecuario, Selvicultura (Actividades Productivas) Transporte Marítimo Internacional. Otras actividades productivas, Ciencia y Técnica (Empresas)

(=) Valor Agregado Bruto.

Ventas.

(-) Devoluciones y rebajas en ventas.

(+) Subsidios de productos.

(+) Aumento o (-) Disminución de la Variación por conceptos distintos a la producción terminada. (Valorada a precio de venta).

(-) Disminución o (+) aumento de la variación de los saldos de las cuentas de producción en proceso.

(-) Aumento o (+) Disminución por conceptos distintos a costos y producción de las cuentas de Producción en Proceso.

(-) Saldos de los elementos de Gasto del año registrados en las cuentas de producción en proceso.

. Materias primas y materiales.

. Combustibles.

. Energía.

. Amortización de los gastos diferidos a corto plazo.

. Gastos diferidos a largo plazo, así como los activos fijos intangibles.

. Otros gastos monetarios (excepto gastos en comisión de servicios por estimulación).

2.3 Indicadores esenciales:

Procedimiento para desarrollar el proceso de disponibilidad y disminución de plantillas infladas en el MINAG:

Considerando que:

- el MTSS emitió en la Resolución No 35/2010 el Reglamento sobre el Tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles e

interrumpidos, así como dispuso la Resolución 36/2010 el Reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de cargos y en la Resolución conjunta con el MFP estableció el Procedimiento financiero para los pagos de garantías salariales a los trabajadores declarados disponibles y los interrumpidos, el Ministerio de la Agricultura emite el siguiente procedimiento interno para la implementación de dichas regulaciones en el organismo. Poner las regulaciones de Marino

- El Vicepresidente del Consejo de Ministros Marino Murillo Jorge, emitió el 28 de octubre la **Circular No.1** del 2010 donde establece la guía sobre las acciones que se deben realizar en cada momento por los organismos de la administración central del estado y las entidades.
- el Ministerio acumula más de dos años en el reordenamiento institucional que le permite aprovechar las experiencias necesarias para organizar el actual proceso de disminución de plantillas infladas.

El Ministerio de la Agricultura establece:

Aprobación de los procesos de disponibilidad:

- Los procesos que impliquen la declaración de trabajadores disponibles en el MINAG, requieren una solicitud fundamentada por los Delegados Provinciales de común acuerdo con las Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial, cuando corresponda y los sindicatos provinciales. La misma debe contener la siguiente información:
 - Estimado de trabajadores que se prevé declarar disponibles por Grupos Empresariales, Empresas y entidades, desglosados por municipios, en el formato del Anexo 1.
 - Valoración de dónde se pueden presentar las principales dificultades del proceso y certificación del cumplimiento de los requisitos principales para el desarrollo del proceso en las entidades de que se trate:
 - Plantilla de cargos diseñada y fundamentada a partir de lo establecido en la Res. 36/2010 MTSS.

- Constitución y capacitación del Comité de Expertos y Órganos de Justicia Laboral de Base.
 - Propuesta de sistema de control para el desarrollo del proceso de acuerdo con el sindicato
- La solicitud será recibida por la Dirección de Capital Humano del MINAG quien tramita su autorización por la autoridad u órgano facultado para ello, cumpliendo el procedimiento establecido y visto el parecer de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Finanzas y Precios así como de la Central de Trabajadores de Cuba, según se establece en la Resolución 35/2010.
- La respuesta de la autorización la emite el Ministro de la Agricultura, una vez conocido el resultado de la evaluación por las autoridades competentes, a partir de la cual se procede a desarrollar el proceso.
- Las empresas que se rigen por el decreto 281 aplican lo establecido para estos fines en dicho decreto.

Dirección y organización del proceso:

El proceso se desarrolla bajo la dirección permanente del Jefe máximo del Organismo y la entidad en coordinación con el Sindicato de Trabajadores Agropecuarios y Forestales, el Sindicato de Trabajadores Tabacalero y el Sindicato de la Ciencias según corresponda. Así mismo deberá contar con la participación oportuna de las organizaciones políticas de cada entidad. Esta integración debe asegurar la transparencia política, la información pertinente y diáfana con los trabajadores y en los que las decisiones estén debidamente colegiadas y creadas todas las condiciones organizativas.

El jefe de la entidad organizará el trabajo a desarrollar de la siguiente manera:

- Aprobar en el Consejo de Dirección el cronograma interno de la entidad para el desarrollo del proceso.
- Organiza y aprueba la Plantilla de Cargos, así como la definición de la cantidad de trabajadores que resulten disponibles.
- Informa a los trabajadores sobre el inicio del proceso y el cronograma aprobado para desarrollarlo.

El órgano asesor del jefe de la entidad para el reconocimiento o confirmación de la pérdida de la idoneidad demostrada es el Comité de Expertos. Donde existan Jefes facultados para declarar trabajadores disponibles, se crearán los Comités de Expertos.

El procedimiento para la constitución y funcionamiento del Comité de expertos, tomar en cuenta el Anexo de la Resolución No.35/2010 que norma esta actividad; las empresas que tienen implantado el perfeccionamiento empresarial deberán responder a lo establecido para estos fines en el Decreto 281.

La reelaboración de la plantilla de cargos de la entidad laboral, como premisa para conocer las plazas que se amortizan y la cantidad de trabajadores disponibles, tiene que realizarse teniendo en cuenta la Resolución No.36/2010 del MTSS.

Determinación de los trabajadores disponibles:

El principio de idoneidad demostrada, rige el proceso de determinación de los disponibles. La determinación de los trabajadores idóneos que permanecen laborando en la entidad y los que quedan disponibles, así como la notificación al interesado mediante escrito, siempre es del jefe de la entidad o el jefe facultado para ello y en ningún caso se podrá delegar esta tarea.

Tener en cuenta para la reubicación, las Plazas Vacantes que resulta imprescindible cubrir dentro de la propia entidad o las plazas que puedan ofertar las Direcciones de Trabajo puedan ofertar y que es imprescindible el vínculo permanente con las mismas. Esta tarea debe realizarse simultáneamente con el trabajo de los comités de expertos, para que al concluir éstos sus propuestas, el jefe de la entidad pueda disponer de las posibilidades que existan en el territorio como posibles opciones para los trabajadores disponibles.

En el caso brindar como opción de reubicación la entrega de tierras en usufructo, las entidades se dirigirán a las Delegaciones Municipales de la Agricultura, para establecer contacto las oficinas de la Dirección Municipal del Control de la Tierra, y conocer la posibilidad ofertas de tierras al amparo de la Resolución No.259 del MINAG.

La Agricultura Urbana y Suburbana, así como el completamiento de la fuerza técnica del sector cooperativo, son formas de empleo en el sector no estatal, que debe tenerse presente en las reubicaciones y ofertas de empleo.

Las condiciones que se deben crear para habilitar o recalificar al trabajador disponible reubicado en otra plaza, son las necesarias para garantizar el aprendizaje requerido para desempeñar la misma y que complementan su preparación. Ejemplo: Curso de Tabaqueros, Anilladores, Escogedores de colores, Inseminación Artificial, Injertadores, Formulación de Piensos, etc.

Los Maestros y Profesores que laboran en nuestro organismo y de resultar disponibles, debe gestionarse su reubicación en el MINED o MES en coordinación con estos organismos.

En el caso de los Técnicos Agropecuarios que trabajan en plazas no afines con su actividad, se le debe gestionar su reubicación dentro de su perfil de cargo, esto se refiere tanto a los propios, como a los de entidades de otros organismos, en cuyo caso tienen que coordinarlo con nuestras entidades.

Los aspectos formales de las normas y procedimientos, que pueden violarse en el proceso de determinación de la disponibilidad del trabajador y éste puede reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral de Base entre otros son:

- Violar los términos y actuaciones establecidos en el Reglamento,
- No disponer de la composición establecida en los Comités de Expertos,
- No haberse seleccionado los miembros en Asamblea con los trabajadores,
- Otras descritas en el Anexo de la Resolución No. 35/2010 del MTSS.

Se elaborará y aprobará por el Jefe de la entidad un listado con los nombres y apellidos de los trabajadores disponibles a los que no se les puede notificar, definiendo las causas.

Los jefes en todos los niveles, en que se realizan procesos de disponibilidad o se presentan interrupciones laborales, instrumentan controles sistemáticos y responden por la adecuada aplicación de lo dispuesto en el presente Reglamento.

Notificación de los trabajadores y tratamiento salarial:

La condición de disponible se le notifica al trabajador en entrevista, en la que participan además el jefe inmediato del trabajador y un representante de la organización sindical.

En la entrevista se abordan los siguientes aspectos:

- Notificar su condición de disponible y las causas específicas que lo determinan
- Realizar la propuesta de empleo si existe y se le informan otras opciones de empleo no estatales que existen en el territorio
- Información sobre el tratamiento que tiene derecho, en particular lo referido a la garantía salarial que le corresponde

La garantía salarial se debe liquidar mensualmente hasta el último mes que le corresponde o hasta el momento en que se logra la reubicación definitiva.

Cuando no resulta posible reubicar al trabajador interrumpido, este recibe una garantía salarial equivalente al ciento por ciento de su salario básico diario por el período de un mes, computado este de forma consecutiva o no, dentro del año calendario de que se trata, por lo tanto se refiere a 30 días naturales, o sea se pagará por interrupción laboral hasta 190,6 horas y no hasta 240 horas como estaba establecido anteriormente.

En el momento de la terminación de la relación laboral del trabajador disponible, la administración lo comunica al trabajador por escrito y se le hace entrega del expediente laboral, dejando constancia escrita de ésta.

EL MINISTERIO DE LA AGRICULTURA en cumplimiento del artículo 2, de la Resolución 285/2010 del MFP, establece indicación complementaria sobre la información a rendir al organismo para su presentación al Ministerio de Finanzas y Precios.

La presentación de la información solicitada en los incisos a, b, c y d, del presente artículo:

- a)** Se presentará por los Grupos, Empresas Nacionales y Delegaciones Provinciales del MINAG, en original y una copia, firmada por la máxima dirección de la entidad,

- b) En un período no menos de sesenta (60) días naturales de antelación a su aplicación a la Dirección de Capital Humano del organismo central, la que, previo análisis con la Dirección de Finanzas, se pronunciará sobre su aceptación o no, en un plazo no superior a quince (15) días naturales, contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud,
- c) Quienes realizarán la evaluación, y trámites para su presentación al Ministerio de Finanzas y Precios en el tiempo establecido.
- d) En un plazo no mayor de 10 días naturales, una vez recibido los financiamientos del MFP, se situarán en las cuentas, utilizando los mecanismos establecidos.

En el caso de trabajadores que sean declarados disponibles y tengan deudas con el banco, se tendrá en cuenta la Resolución No. 98/2010 del Banco Central de Cuba y el Modelo que está en el Anexo de la propia resolución para el procedimiento.

Determinación de las plantillas:

El P-1, P-2, P-3 y P-4 se elaboran en los modelos establecidos, llenando todos los datos que pide cada uno según la metodología. El P-2 elaborarse diferenciando la plantillas de regulación, control y apoyo, de la plantilla de producción, servicios y actividad fundamental, según corresponda.

La nomenclatura de los cargos y grupos escala tienen que coincidir con los calificadores aprobados en el año 2009 por el MTSS. No se utilizarán abreviaturas, debiendo consignarse la nomenclatura completa. En el caso de los Especialistas Principales y Jefes de Brigada, al final de la nomenclatura del cargo se señala entre paréntesis (EP) o (JB), según corresponda. El cargo JB no existe como tal, ya que se corresponde a un Operario al que se le asigna esa función. No se pueden proyectar como Jefes de Brigada cargos de la categoría ocupacional TÉCNICOS, ni Encargados de Almacén.

En el nuevo P-2 tienen que reflejarse los cargos que están aprobados en el P-2 actual (que utiliza la empresa hasta el presente), así como los nuevos que se proponen y aprueban. En todas las hojas de los modelos P-2 se ponen el nombre y apellidos, la fecha de aprobación y la firma del Director General, o autoridad facultada, en el caso de las Unidades Presupuestadas.

El Director Adjunto es subordinado al Director General y no constituye como tal una unidad organizativa. Para proyectar un Especialista Principal el técnico designado tiene que tener al menos 2 técnicos subordinados.

La elaboración y aprobación de los P-2 por las empresas, requiere la aplicación de análisis de carga y capacidad, la aplicación de resultados de estudios del trabajo y de aprovechamiento de la jornada, aplicación del multioficio y completamiento de la carga de trabajo para la jornada laboral.

La plantilla de cargos que se apruebe debe cumplir las indicaciones emitidas por la Dirección de Capital Humano el 29 de junio, así como las orientaciones complementarias y lineamientos de la Dirección de Seguridad y Protección para organizar y realizar la reducción del personal de seguridad y protección, de 1ro de julio de 2010.

Para el control sistemático que se debe establecer en lo sucesivo, todas las Empresas, remitirán a sus respectivas instancias inmediatas superiores de dirección, una copia de los modelos P-1, P-2 y P-3 aprobados, con el propósito de registrar la conclusión del proceso y evaluar sus resultados.

Control del proceso:

Cada Jefe de entidad elabora y aprueba su sistema de control para el proceso, dándolo a conocer ante de comenzar el mismo.

El ministerio cumplirá la función de control a partir de las siguientes actividades:

- Recorrido ministerial a entidades del MINAG en todo el país, para el control de la marcha del proceso a colectivos laborales. (Antes, durante y después de culminar el proceso)
- Establecimiento de partes regulares de la marcha del proceso desde las Delegaciones, Grupos Empresariales, Empresas Nacionales y los Institutos a la Dirección de Capital Humano. (Quincenalmente)
- Despachos con los Subdelegados de Recursos Humanos y Subdirectores de Grupos y Empresas Nacionales, así como los Institutos. (Mensual)
- Establecimiento de un Modelo de Control de la Ejecución de los Procesos.
Anexo 2.

- Informar al MTSS y al Ministerio la marcha del proceso en el sistema del MINAG. (Bimensual)

2.4 Métodos de medición de la productividad del trabajo

Las empresas constan de varios métodos para calcular el efecto de la Organización Científica del Trabajo en la productividad. De ahí, que uno de los métodos más generalizado para la aplicación de la productividad del trabajo sea el conocido método por factores.

El **método por factores** se calcula a partir de una productividad inicial, calculada teniendo en cuenta la producción planificada para el período siguiente y la productividad alcanzada en el período analizado. La división de ambas magnitudes arroja la cantidad base de trabajadores a partir de la cual se inicia el cálculo. Los pasos a seguir en este método se muestran a continuación:

- **Determinar el Promedio de Trabajadores necesarios para cumplir el volumen de producción planificado con la productividad del trabajo del año base en la Empresa CAI Arrocero Sur del Jíbaro.**

$$Np (X) = \frac{VP \text{ o } PF}{PTb} \quad \text{y} \quad PTb = \frac{VP \text{ o } PF}{Tb}$$

Donde:

NP (X): Promedio inicial de trabajadores necesarios para el periodo planificado con nivel de productividad del año base.

VP: Valor de la producción para el período planificado. (**VAB**)

PF: Producción en físico para el período planificado.

PTb: Productividad del trabajo en el año base.

Tb: Número de trabajadores del periodo base.

- **Ahorro relativo de fuerza de trabajo obtenida por cada factor de incremento de la productividad, partiendo de Np (X), en la Empresa CAI Arroceros Sur del Jíbaro.**

$$\Delta PTi = \frac{Ai}{Np * \sum_{i=1}^n Ai}$$

Donde:

ΔPti = Variación de la productividad del trabajo a cuenta de factor i.

Ai = Ahorro del número de trabajadores a cuenta del factor i.

$\sum_{i=1}^n Ai$ Ahorro del número de trabajadores a cuenta de todos los factores.

- **Determinación del ingreso porcentual de la productividad del trabajo, en la Empresa CAI Arroceros Sur del Jíbaro.**

$$\Delta PTi = \frac{Ai}{Np * \sum_{i=1}^n Ai} \cdot 100$$

Donde:

ΔPTi = Variación de la productividad del trabajo en % a cuenta del factor i.

- **Determinación del incremento de la productividad del trabajo en % a cuenta de todos los factores.**

$$\Delta PTt = \sum_{i=1}^n \Delta PTi$$

- **Cálculo de la productividad del trabajo en el año planificado, en la Empresa CAI Arroceros Sur del Jíbaro.**

$$PTx = PTx (1 + \Delta PTi) \quad \text{ó} \quad PTx = \frac{VPx}{Tx}$$

Donde:

Tx: Número de trabajadores realmente necesario.

- **Determinación de la cantidad de trabajadores necesarios para cumplir el plan de producción con la productividad del 2012**

$$Np = \frac{VAB}{PTb} \quad PT = \frac{VAB}{Tb}$$

- **Incremento porcentual de la productividad del Trabajo debido a cada factor (A1, A2):**

$$\Delta PT_1 = \frac{Ai}{Np - \sum_{i=1}^n Ai} \cdot 100$$

- **Determinación de la variación porcentual Total de la Productividad del Trabajo.**

$$\Delta PTt = \sum_{i=1}^n \Delta Pti \quad \Delta PTt = \frac{\sum_{i=1}^n Ai}{Np - \sum_{i=1}^n Ai} \cdot 100$$

- **Determinar del número de Trabajadores realmente necesarios.**

$$L = NP - \sum_{i=1}^n Ai$$

- **Cálculo de la productividad del trabajo para 2012:**

$$PT = PT_{11} (1 + \Delta PTt)$$

$$PT_{11} = \frac{VAB_{11}}{Np - \sum_{i=1}^n Ai} = \frac{VAB_{11}}{L_{11}}$$

2.5 Efectos de la productividad del trabajo y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto:

Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto. (VAB)

$$\Delta VAB = (\Delta PT * T_0) + (\Delta T * PT_0) + (\Delta PT * \Delta T)$$

Donde:

ΔVAB = Variación del Valor Agregado Bruto.

ΔPT = Variación de la productividad del trabajo.

ΔT = Variación del promedio de trabajadores.

PT_0 = Productividad del trabajo en el periodo base (Plan).

T_0 = Promedio de trabajadores en el periodo base (Plan).

Se debe determinar las variaciones:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

$$PT = \frac{VAB}{T}$$

Método de medición del Valor Agregado Bruto.

A partir de los datos facilitados por la empresa para los años 2010, 2011 y proyección del 2012 (Anexo No. 5), las principales causas que influyen en la variación de este importante indicador (VAB) , en la Empresa CAI Arrocerero Sur del Jíbaro.

Tabla No. 3.1 Análisis de la Variación del Valor Agregado Bruto

No	Indicadores	UM	Año 2010	Año 2011				Año 2012
			Real	Plan	Real	Diferc.	Varia c.	Plan
1	Producción Bruta	MP	113257.4	148527.1	352147.7	203620.6	2.3709	359190.65
2	Valor Agregado Bruto	MP	26359.3	27435.0	43078.8	15643.8	1.5702	43940.38
3	Fondo de Salario	MP	7074.4	6161.4	10689.2	4527.8	1.7348	10902.98
4	Promedio de Trabajadores	Uno	1810	1895	1814	(81)	0.9572	1850
2/4	Productividad del Trabajo	Pesos	145631.49	144775.72	237479.6	92703.88	1.6403	242229.19
3/4	Salario Medio	Pesos	390850.82	325139.84	589261.3	264121.46	1.8123	601046.52
	Correlación Salario Medio- Productividad	%					1.10	

Fuente: Modelo indicadores económicos

Procedimiento para Análisis la Variación del Valor Agregado Bruto.

Sustitución:

$$\Delta VAB = (\Delta PT * T_0) + (\Delta T * PT_0) + (\Delta PT * \Delta T)$$

$$VAB = (92.7 \times 1895) + (-81 \times 144.7) + (92.7 \times -81)$$

$$\Delta VAB = 15.6 \text{ MP}$$

Cuadro resumen:

ΔVAB	MP	%
ΔPT		
ΔT		
Efecto conjunto		
Total	15.6	100

En el estudio y análisis se comprobó que el VAB se ha mejorado en los años evaluados, debido fundamentalmente a un aumento de la productividad y a una reducción del promedio de trabajadores. Aspectos evaluados en la tabla 2, resumen anterior.

Capítulo III. Planificación y Organización del Trabajo y los Salarios

3.1 Formas sistemas de pago. Generalidades

Formas de pago: Las formas de pago son el elemento del sistema salarial a través del cual se va a fijar la retribución que el trabajador debe recibir en dependencia del cumplimiento de una labor dada calculándose esta por los resultados de la fuerza laboral o por el tiempo invertido.

A tiempo: Se utiliza cuando no se puede normar el trabajo o cuando no resulte factible hacerlo. El trabajador recibe su salario según se corresponda con la tarifa horaria del cargo y con el tiempo ciertamente trabajado.

A rendimiento: Es utilizada cuando se puedan determinar los gastos de trabajo o cuantificar el resultado del mismo a través de normas de trabajo específicas y su monto va a estar en correspondencia con la cantidad de trabajo realizado.

Objetivos

- Cumplir y sobrecumplir el Plan de Utilidades acumuladas del periodo.
- Cumplir el Plan de Ventas Totales.
- Cumplir el Plan de Producciones Seleccionadas.
- Alcanzar resultados de eficiencia en los indicadores económicos, productiva y financiera planificado.

Indicador Formador

Cumplir y sobre cumplir el plan de utilidades acumuladas del periodo

Indicador Condicionante :

Específicas

Incumplimiento del plan de ventas totales

El deterioro en el uso de los portadores energéticos.

Generales

El deterioro del gasto de salario x peso VAB.

El incumplimiento de las utilidades de la empresa.

Formación de salario:

Se pagara un 5 % del salario básico por el cumplimiento del plan de utilidades acumuladas del periodo y un 2% del salario básico por cada 1% de sobre cumplimiento del plan de utilidades Acumuladas del periodo hasta un 30%.

Cuando exista incumplimiento de las utilidades el salario adicional será penalizado en la misma cuantía del incumplimiento hasta el 50 % para los dirigentes y el 30 % para el resto de las categorías y cuando existan pérdidas el salario adicional será penalizado el 70 % para los dirigentes y el 50 % para el resto de las categorías.

TRABAJADORES ABARCADOS.

Brigada o Centro de Costo	Trabajadores Abarcados					
	D	T	A	S	O	Total
Dirección						
Grupo Contabilidad y Costo						
Recursos Humanos						
Total						

PERÍODO DE EVALUACIÓN.

Mensual

DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO FORMADO.

Se distribuirá de acuerdo al cumplimiento de los indicadores formadores y condicionantes y al cumplimiento de los indicadores específicos de cada trabajador.

CERTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Indicador	Certificado por
1. Cumplimiento y sobrecumplimiento del Plan de Utilidades acumuladas del periodo. Plan y Real.	Director Unidad Empresarial de Base y

	especialista B en Gestión Económica.
2. Cumplimiento del Plan de Ventas Totales acumuladas. Plan y Real.	Director Unidad Empresarial de Base y especialista B en Gestión Económica
3. Comportamiento del uso de los portadores energéticos. Combustible y Energía. Plan y Real.	Director Unidad Empresarial de Base y especialista en el uso de los portadores energéticos de la UEB.
4. Comportamiento del gasto de salario por peso VAB. Plan y Real.	Esp. "B" Gest. Económica
5. Utilidades reales de la empresa.	Director General del CAI.

VIABILIDAD DEL SISTEMA DE PAGO.

INDICADORES	U/M	REAL 2010	PLAN 2011	Relación %
Ingresos totales	M.P			
Producción Bruta	M.P			
Valor agregado bruto	M.P			
Fondo de Salario	M.P			
Promedio de trabajadores	Uno			
Salario Medio	Pesos			
Productividad x peso ingreso	Pesos			
Productividad x valor Agrg. bruto	Pesos			
Gasto de salario x peso ingreso	Pesos			

Gasto de salario x peso de valor Agregado bruto.	Pesos			
Gasto total	M.P			
Gasto total x peso ingreso	Pesos			
Gasto total x peso valor agregado	Pesos			
Utilidad	M.P			

REGLAMENTO DEL SISTEMA DE PAGO PARA LOS TRABAJADORES DE LAS ÁREAS DE REGULACIÓN Y CONTROL.

A los Trabajadores que desempeñan cargos y ocupaciones de todas las categorías no directos:

Cuando existan perdidas a nivel de la empresa se invalida el 100% del pago del salario por resultados a todos los trabajadores abarcados en este sistema de pago..

El deterioro del gasto de salario x peso VAB. Cuando esto ocurra el salario por resultados se penalizara en la misma cuantía del deterioro hasta el 20 % para todas las categorías ocupacionales abarcadas en el sistema.

El incumplimiento del plan acumulado de las ventas totales en el caso de los dirigentes, condicionara el pago de los resultados, de incumplirse este indicador, se penaliza el salario por resultados en la misma cuantía del incumplimiento hasta un 20%.

El deterioro de los índices de los portadores energéticos penalizara el pago de los resultados en la misma cuantía del deterioro a los dirigentes y trabajadores implicados hasta un 20%.

La cuantía máxima de penalización por el incumplimiento de los indicadores condicionantes será de un 50% para el personal dirigente y un 30% para el resto de las categorías ocupacionales.

HECHOS O CONDUCTAS QUE INVALIDAN TOTAL O PARCIAR EL PAGO DE LOS RESULTADOS

Cuando por auditorias realizada por una unidad integrada al Sistema Nacional de Auditoria según lo establecido en el Decreto Ley No 219 del 25 de abril del 2001, la unidad recibe la calificación de deficiente o mal, el jefe máximo de la misma esta obligado a suspender el derecho de obtenerlos beneficios por la aplicación del sistema de pago a los miembros del Consejo de Dirección del nivel superior de la entidad y a los dirigentes de las unidades organizativas y organizaciones empresariales de base implicadas en este resultado (artículo 44)

Cuando el trabajador por indisciplina cometida recibe una medida disciplinaria pierde el 100% del pago de los resultados de ese mes, salvo que la misma no disponga otra cosa.

Disminución (%) de la estimulación por el incumplimiento de otros indicadores:

Ocupaciones	Indicadores	% de penalización	Certificado por:
Director Unidad Empresarial de Base	Incumplimiento de los ciclos de cobros y pagos	10	Esp. "B" en Gestión Económica (Esp. Principal)
	No evaluar sus subordinados en el periodo establecido	10	
	Control interno deficiente.	10	
Especialista "B" en Gestión Económica	Incumplimiento de los ciclos de cobros y pagos y Control interno	10	Director Unidad Empresarial de Base
	No evaluar sus subordinados en el periodo establecido.	10	
	Control interno deficiente	10	

Técnico “A” en gestión Económica	Incumplimiento en la entrega de la información en la fecha acordada y con la calidad requerida. Por deficiencias en el control interno	10 10	Esp. “B” en Gestión Económica
Técnico “B” en gestión Económica	Incumplimiento en la entrega de la información en la fecha acordada y con la calidad requerida. No cumplir en tiempo y con la calidad requerida los balances financieros Por deficiencias en el control interno	10 10	Esp. “B” en Gestión Económica.
Auxiliar Económico (Estadístico)	No cumplir en tiempo y con calidad la información estadística No tener control de actividades. y registros primarios	10 10	Esp. “B” en Gestión Económica
Esp. “B” en Gestión de los Recursos Humano.	Incumplimiento en la evaluación de los sistemas de pagos. Deterioro en el promedio de trabajadores Incumplir con la evaluación del desempeño en fecha	10 10 10	Director Unidad Empresarial de Base
Esp. “C” en Gestión de los Recursos	No cumplir con las informaciones en tiempo y calidad	10 10	Esp. “B” en Gestión de los

Humano.	Tener calificaciones deficiente en auditorias externas		Recursos Humano.
Técnico “A”	No cumplir con las informaciones en tiempo y calidad	10	Esp. “B” en Gestión de los Recursos Humanos.
Gestión de los Recursos Humanos	Tener calificaciones deficiente en auditorias externas	10	

La cuantía máxima de penalización es del 30 % para los dirigentes y técnicos y del 20 % para el resto de las categorías

3.3 Los sistemas de estimulación en el CAI Arrocerero Sur del Jíbaro

CARACTERISTICAS GENERALES DEL SISTEMA.

Tiene como objetivos generales incrementar la estabilidad de la fuerza de trabajo, incrementar la participación de los trabajadores, en la elevación de la producción de arroz, cultivos varios, carne y su venta al estado: lograr buena disciplina laboral y tecnológica con elevado aprovechamiento de los Recursos Humanos y materiales, mediante la estimulación a los resultados de su trabajo con productos que puedan satisfacer en determinada medida sus necesidades materiales elementales, a través de la compra de artículos y productos deficitarios en el País, en la tienda de estímulos habilitando para el Complejo Agro-Industrial Arrocerero Sur del Jíbaro, así como otras ofertas de producción de la propia empresa.

CAMPO DE APLICACIÓN.

Todos los trabajadores del CAI Arrocerero y los trabajadores de UBPC, y los trabajadores asalariados de las CCS dedicados a la producción de arroz vinculados a las actividades comprendidas en el objeto social de la Empresa.

PREMISAS PARA MANTENER SU APLICACIÓN.

Cuando los resultados de las auditorias se califiquen de mal o deficiente, se suspende la estimulación al consejo de dirección y otros dirigentes implicados hasta que se resuelva el problema.

- Cuando la correlación salario medio / productividad real 2011 con relación al Real 2010 por valor agregado sea superior al valor fijado a la Empresa como Plan en el periodo que se analiza, se suspende la estimulación al consejo de dirección y otros dirigentes implicados
- Cumplimiento del índice de consumo eléctrico planificado, así como el cumplimiento del plan operativo mensual de combustible (gasolina y petróleo) cuando se incumpla se suspende la estimulación al consejo de dirección y otros dirigentes que se consideren responsables.
- Se prohíbe redistribuir el fondo formado no distribuido.
- Tener aplicado un sistema de control y certificación de la estimulación.

FUENTE DE FINANCIAMIENTO.

- Cuenta de administración de fondo

INDICADOR FORMADOR.

- Cumplir y sobre cumplir del plan acumulado de las utilidades del periodo para todos los trabajadores de la dirección Empresa, UBPC y trabajadores de las UEB.
- Cumplir con el Plan de Producción del periodo con la calidad requerida para todos los trabajadores de las Unidades de Base de producción UBPC y CCS.

INDICADOR CONDICIONANTE.

Cumplimiento del plan acumulado de los ingresos por ventas en divisas. para todos los trabajadores de la dirección de la empresa, UBPC y CCS: si se incumple este indicador se penaliza el 50% para todas las categorías de la dirección de la Empresa, UBPC y CCS.

- Cumplimiento de las ventas totales de Producción de la empresa y sus Servicios para todos los trabajadores de las UEB, la Empresa y las UBPC de incumplirse este indicador se invalida el 100 % de la estimulación.
- Cumplimiento de la producción seleccionada (Arroz Consumo, carne, leche etc.) para las distintas formas de producción vendidas bajo contrato con la Empresa, de incumplirse este indicador se penalizara la estimulación en el mismo por ciento del incumplimiento hasta un 20%.
- El índice de gasto en CUC / ingreso total con relación al plan, si se deteriora este indicador se penalizara la estimulación en el mismo por ciento del incumplimiento hasta un 20%.
- **Para los trabajadores de las unidades de Base de Producción UBPC Y CCS.**
- Cumplir el Plan de entrega de Arroz contratado para la industria., de incumplirse se invalida el 100% de la estimulación.
- Cumplir con la programación y la disciplina tecnológica. incumplirse este indicador se penalizara la estimulación en el mismo por ciento del incumplimiento hasta un 50%.
- Cumplir con el índice energético y de consumo de materiales, incumplirse este indicador se penalizara la estimulación en el mismo por ciento del incumplimiento hasta un 20%.

CARACTERISTICAS DEL SISTEMA.

- Se establece una cuantía máxima como promedio mensual de hasta \$4.03 pesos convertibles por trabajador, que estará condicionada al aporte laboral y al cumplimiento de los indicadores y condiciones establecidas.
- El monto de la estimulación a distribuir no podrá ser superior al planificado.
- El otorgamiento del estímulo será mensual, o al vencimiento del ciclo productivo, siempre que se obtenga la fuente de financiamiento y se cumpla con las condicionantes.
- Cada trabajador entregara un peso en moneda nacional por cada peso cobrado por estimulación en Tienda.
- Esta estimulación no constituye salario.

- No tendrá derecho a recibir la estimulación en el mes aquel trabajador que por cualquier causa tenga al menos una ausencia o llegada tarde, a excepción de aquellos que sean movilizados para realizar tareas relacionadas con la defensa y los que presten servicios como jueces legos, ambos con aval satisfactorios.
- Las trabajadoras durante la licencia de maternidad pre y postnatal reciben la estimulación.
- En el caso de los trabajadores que disfruten de vacaciones, tendrán derecho a recibir la estimulación que corresponda a ese periodo.
- Si durante el periodo de ejecución se comprobara por auditoria, inspección u otro control que se realice, la perdida de algunas de las condiciones establecidas en estas bases, se suspenderá el sistema de estimulación de forma inmediata y no se podrá restablecer hasta que se hayan resuelto las mismas.

COEFICIENTE GENERAL.

Se obtiene dividiendo el fondo de estimulación formado entre el tiempo real trabajado en el periodo.

PARA LAS UEB Y OTRAS FORMAS DE PRODUCCION.

El coeficiente se forma multiplicando el coeficiente general por el promedio de trabajadores, formando el monto de estimulación en CUC.

DISTRIBUCION DEL FONDO DE ESTIMULACION.

Una vez conocido el monto de estimulación de la Empresa o UEB etc. Se divide entre el tiempo real trabajado en el período.

Siendo este coeficiente que se multiplicará por el tiempo real trabajado de cada trabajador

Siguiendo el ejemplo:

Monto de estimulación para la empresa (Enero)	48.36 *1725 = 83453 USD
Total de tiempo trabajado en Horas	345000
Coefficiente de cálculo	0.241892
Tiempo promedio trabajado por trabajador.	200 / trabajador
Capacidad de compra por trabajador	48.37
Cuantía promedio por trabajador en USD.	4.03

La cuantía promedio por trabajador no debe ser superior a 4.03 pesos convertibles, por lo que de existir una mayor cuantía se procederá a su recalcuro.

3.4. Análisis de la variación del Fondo de Salario y el Salario Medio

- Análisis Absoluto del Fondo de Salario.

$$\Delta \text{FS} = \text{FSr} - \text{FSp}$$

Donde:

FSr: Fondo de Salario Real.

FSp: Fondo de Salario Plan.

Esta variación se expresa en peso.

- Análisis relativo del Fondo de Salario.

$$\text{FS} = \text{FSr} / \text{FSp} * 100$$

Esta variación se expresa en por ciento.

- Análisis Absoluto de Salario Medio.

$$\Delta \text{SM} = \text{SMr} - \text{SMp}$$

Donde:

SMr: Salario Medio Real.

SMp: Salario Medio Plan.

Esta variación se expresa en peso.

- Análisis Relativo del Salario Medio.

$$\Delta SM = SMr / SMp * 100$$

Esta variación se expresa en por ciento.

- Análisis de la Variación del Promedio de Trabajadores.

$$\Delta T = Tr - Tp$$

Donde:

Tr = Promedio de trabajadores real.

Tp = Promedio de trabajadores plan.

Esta variación se expresa en unidades.

Expresión resumida del análisis de la Variación del **Fondo de Salario**:

$$\Delta FS = (\Delta SM * To) + (\Delta T * SMO) + (\Delta SM * \Delta T)$$

Donde:

ΔFS = Variación del Fondo de Salario.

ΔSM = Variación del Salario Medio.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

S_{Mo} = Salario Medio en el Periodo Base (Plan).

To = Promedio de trabajadores en el periodo base (Plan).

3.5 Método de análisis de la Correlación Salario Medio – Productividad.

Para iniciar este análisis se debe tener en cuenta todos los indicadores que intervienen en la correlación. La planificación del factor más importante y decisivo del proceso de producción, la fuerza de trabajo, requiere del análisis de la productividad del trabajo y de los factores para la elevación de los sistemas de crecimiento, puesto que este indicador caracteriza el grado de eficiencia del trabajo vivo y su ahorro es elemento vital de la actividad y gestión económica de las empresas.

Por otra parte, el aumento constante y acelerado de la productividad del trabajo es una ley económica objetiva de la sociedad y representa la premisa principal del progreso económico, político, social y cultural de la sociedad socialista, por lo que es preciso garantizar en el plan el incremento de los volúmenes de producción que se

llevan a cabo, el crecimiento de la producción, fundamentalmente a costa del aumento de la productividad del trabajo y no a través del incremento del número de trabajadores.

Al elevarse el plan de salarios de la empresa, es preciso asegurar la correlación entre su crecimiento y el incremento de la productividad del trabajo, asegurando siempre que el ritmo de crecimiento de la productividad sea mayor que el salario medio, ello permite la disminución del costo por unidad de producción y el aumento consecuente de la ganancia de la empresa. De esta manera se lleva su eficiencia permitiendo en el ámbito de la economía que se establezcan proporciones correctas.

Esta correlación se determina por la siguiente fórmula:

$$K = \frac{IPT}{ISM}$$

Donde:

K = Coeficiente de correlación de la Productividad del Trabajo con relación al Salario Medio.

IPT = Índice de variación de la Productividad del Trabajo

$$IPT = \frac{PT_1}{PT_0}$$

PT₁ = Productividad del Trabajo Real.

PT₀ = Productividad del Trabajo Plan.

$$ISM = \frac{SM_1}{SM_0}$$

ISM = Índice de variación del Salario Medio.

SM₁ = Salario Medio Real.

SM₀ = Salario Medio Plan.

En el primer caso, si $K > 1$ es favorable la correlación.

En el segundo caso, si $K < 1$ es favorable la correlación.

Para analizar la correlación Productividad- Salario Medio es necesario analizar el Fondo de Salario. A continuación se realiza dicho análisis en la siguiente tabla:

Tabla No. 3.2: Dinámica del Fondo de Salario

Nº	Indicadores	U.M	Plan	Real	Desv.	Variación	Plan 2012
1	Valor Agregado Bruto	M.P	27435.0	43078.8	15643.0	1.5702	43940.38
2	Fondo de Salario	M.P	6161.4	10689.2	4527.8	1.7348	10902.98
3	Promedio de Trabajadores	Uno	1895	1814	(81)	0.9572	1850
1/ 3	Productividad del Trabajo	Peso	144775.72	237479.6	92703.88	1.6403	242229.19
2/ 3	Salario Medio	Peso	325139.84	589261.3	264121.46	1.8123	11785.23
	Correlación Salario Medio-Productividad	%				1.10	

Fuente: Modelo de Estadística y Planificación 5903

Con los datos de la tabla anterior se puede obtener el índice promedio de los trabajadores y de la productividad.

Análisis de la Variación del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = (\Delta SM * To) + (\Delta T * SMO) + (\Delta SM * \Delta T)$$

Sustituyendo:

$$\Delta FS = (264121.46 \bullet 1895) + (-81 \bullet 325139.84) + (244121.46 \bullet -81)$$

$$\Delta FS = (500510166.70) + (- 26336327.04) + (21393838.26)$$

$$\Delta FS = 1935 88.50 - 21 862.84 - 4 428.88$$

$$\Delta FS = 495567677.92$$

$$\Delta FS = 4527.8 \text{ M.P}$$

Cuadro resumen:

ΔFS	MP	%
ΔSM	500.5	101
ΔT	(26.3)	(5.30)
Efecto conjunto	21.3	4.30
Total	4527.8	100

Se observa que la variación del fondo de salario (ΔFS) estuvo motivado por un incremento promedio del salario medio, aunque el promedio de trabajadores vinculados a la producción se redujo en 81.

Análisis de la correlación:

$$K = \frac{ISM}{IPT}$$

Sustituyendo la fórmula:

$$K = \frac{181.23}{164.03}$$

$$K = 1.10$$

En el análisis realizado se comprueba que la entidad objeto de investigación presenta una correlación desfavorable, debido a un incremento del salario medio sin el debido respaldo productivo

CONCLUSIONES:

- Para la realización de este trabajo se ha empleado una bibliografía actualizada y con rigor científico, así como resoluciones y normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de la Agricultura.
- Al analizar el Valor Agregado Bruto se observan resultados favorables, motivados por un aumento de la productividad del trabajo y disminución del promedio de trabajadores.
- Durante el año analizado se manifiestan resultados desfavorables en la correlación Salario Medio- Productividad, motivado por pagos sin el respaldo productivo.

RECOMENDACIONES:

1. La dirección de la empresa debe: considerar la aplicación de los instrumentos análisis económicos propuestos, de manera que le permita estudiar, analizar y evaluar el empleo de la fuerza de trabajo y su correspondiente remuneración.
2. Acometer un conjunto de medidas que sigan contribuyendo al reordenamiento laboral de la plantilla aprobada.
3. Valorar las capacidades instaladas y eliminar el subempleo laboral.

BIBLIOGRAFÍA:

- Apalkov, Vladislav y Coautores. Metodología para el cálculo de algunos factores que influyen en la productividad del trabajo en la Industria Azucarera. La Habana. Economía y Desarrollo. No. 84 1985. (P.21-29)
- Alhama Belamoric, Rafael y Coautores. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 2001. (P 72 – 103)
- Barranco, F. J. Planificación Estratégica de Recursos Humanos del Marketing Interno a la Planificación. Madrid, Pirámide – 1993.
- Capacitación de Recursos Humanos para la Empresa. Revista TIPS. La Habana. No 2 Febrero 1996.
- Capacitación de Recursos Humanos. Revista TIPS. La Habana Boletín 081. Oportunidades Comerciales.1996.
- Concepción Fanego, Manuel. Conferencia sobre métodos cuantitativos para la toma de decisiones. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
- Colectivo de autores. Economía, organización y planificación de la producción industrial La Habana Editorial Política 1984.
- Colectivo de Autores. El Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana. Editorial
- “Félix Varela “, 1999. (P 191 – 196)
- 8 CPSS Publications No. 4 (January 2001 - Spanish translation May 2003)
- D’ Ángelo Fernández, Ovidio. La Transformación del Carácter y el contenido del trabajo en el socialismo. Economía y Desarrollo No. 59. 1980. (P 71 – 112)
- Empleo y Generación de Ingresos. Revista TIPS. La Habana. Boletín 078. 1996. Figueroa, Víctor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV) . Septiembre 1996
- Ferrial Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.

- Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – (P. 239 – 248)
- González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – (P. 110 – 119)
- González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.
- Hammer, M. Reingeniería de la Empresa. – Barcelona, Parramon. – 1994.
- <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/index.htm>. 21 de noviembre de 2003.
- http://www.cubagov.cu/des_eco/minal/.
- http://66.102.7.104/search?q=cache:i0nrRob_BBcJ:agency.osha.eu.int/publications/forum/5/es/index_4.htm+organizacion+del+trabajo&hl=es&ie=UTF-8. 02/12/2003.
- La Formación de Base Comunitaria con Fines de Empleo y Gerencia de Ingreso OIT (Ginebra) 1995.
- Linares Cervela, Luís. La categoría esencia y fenómeno en el análisis del salario. La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64. – 1981 – (P. 37 – 50)
- La Transformación Empresarial ante el Nuevo Entorno Económico. Revista Recursos Humanos (La Habana). Escuela superior del MINBAS, 1996.
- Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, (P 11 – 30)
- Manual de la Política de Empleo. Departamento de Recursos Laborales. Dirección OTS. (MTSS). Ciudad de la Habana, 1993. (P 32 – 96)
- Mederos Armengol, Martha. Elementos de Estadística Económica. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. 1988. (P.81 – 96)
- Obero, Carlos. Gestión de Recursos Humanos. Diplomado Europeo en Administración y Dirección de Empresas (DEADE). Tomo 6. Gestión de Empresa. Barcelona, España, 1996.

- Pereda, Santiago. Estructura Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (DEADE) Tomo 9. – Pequeña y Mediana Empresa. Universidad Politécnica de Madrid, 1995.
- Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.
- Plan 2006. Instrucciones para su elaboración – MEP.
- Recio, E. M. La Planificación de los Recursos Humanos en las Empresas. Barcelona, Hispano Europea, 1986.
- Resolución Económica del V Congreso del PCC. Granma (La Habana) 8 de Noviembre de 1997.
- Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. Granma (La Habana) 7 de Noviembre de 1997.
- Sánchez Machado, Raúl. Conferencias sobre Economía de Empresas. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
- Zumaquero, Ovidio. Propuesta de Modelo de Relación Estacional – Ocupación como Elemento base de la Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo (UCLV) Facultad INDECO, 1997.
- Resolución No. 8 del 2005 del MTSS.
- Resolución No. 26 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 27 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 28 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 29 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 30 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 9 del 2008 del MTSS
- Gaceta Oficial 11 y 12 del 2010
- Lineamientos del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. Abril- 2011

ANEXOS