



***Universidad de Sancti-Spíritus  
"José Martí Pérez"  
Facultad de Contabilidad y Finanzas  
Filial Universitaria Municipal de Trinidad  
"Julio Antonio Mella"***

***TRABAJO DE DIPLOMA***

**Título:** Evaluación económica del proceso de reordenamiento laboral en la UEB PESCASILDA Trinidad.

**Autor:** Osvaldo A. Rodríguez Airado

**Tutor:** Msc. Irenio Curbelo Tribicio.

Junio de 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, la reducción de los costos y el aumento de la rentabilidad de las empresas; en suma a la eficiencia"

**Fidel Castro Ruz**

# **DEDICATORIA**

A Odalmis por las muchas razones que solo ella y yo conocemos.

# AGRADECIMIENTOS

A mi esposa por las noches de desvelo y por nunca perder la paciencia.

A mi hijo pequeño que es mi razón de ser.

A mamá y a mi papa por toda la confianza y apoyo, sin ellos no hubiera podido culminar mi carrera.

A mis profesores por el esmero, la dedicación y el esfuerzo han tenido para prepararme para la vida profesional.

A mis compañeros de aula los que han hecho de una forma u otra más grata e interesante esta carrera.

A mi tutor y a mi jefe que me han apoyado incondicionalmente en la realización de esta investigación y sin su colaboración hubiera sido imposible su realización.

A todos los que no he mencionado antes y han contribuido en mi formación como profesional.

**iii Muchas Gracias!!!**

## RESUMEN

Este trabajo investigativo se realizó en la Unidad Empresarial de Base Pescasilda, perteneciente al Ministerio de la Industria Alimentaria (MINAL) y tiene como finalidad de estudiar y evaluar la organización del trabajo a través de un conjunto de instrumentos de análisis económicos en la categoría trabajo y salario todo esto vinculado con el reordenamiento laboral.

El estudio se inicia con una revisión bibliográfica partiendo de los clásicos hasta los momentos actuales donde se revisan las disposiciones, leyes, resoluciones y directivas del MTSS, así como del Consejo de Estado. En esta tesis de grado se analiza y calcula la plantilla de trabajadores, la productividad del trabajo, así como los factores que influyen en su variación, además se dan a conocer los elementos esenciales en la planificación y organización de los Recursos Humanos, la relación y correlación Salario Medio-Productividad, reflejando el nivel de eficiencia en el empleo de este factor de producción, así como los aspectos esenciales de la problemática de la fuerza de trabajo en nuestra empresa. De este estudio y análisis se arribaron a conclusiones muy importantes que con su aplicación darán cumplimiento a los lineamientos de la política económica y social del VI Congreso del PCC” Trabajar por lograr la unidad, eficiencia y altos niveles de productividad”.

## ÍNDICE

Introducción.	1
Capítulo I: El reordenamiento laboral como parte de la estrategia económica del Partido.	6
1.1 Reordenamiento de la fuerza laboral.	6
1.2 La productividad del trabajo, su importancia.	9
1.3 La organización del trabajo.	12
1.3.1 Componentes que integran el sistema de organización del trabajo.	13
1.4 El salario.	16
1.4.1 Elementos que componen el salario.	16
1.5 Conclusiones del capítulo.	21
Capítulo II. El reordenamiento laboral y la productividad del trabajo en la UEB Pescasilda.	22
2.1 Características generales y análisis del entorno de la UEB.	22
2.2 Sistema de pago por resultados e indicadores directos a la producción de las flotas de escama y langosta.	23
2.3 Indicaciones para el cálculo de la plantilla dentro del Perfeccionamiento Empresarial.	26
2.4 Indicadores esenciales.	29
2.5 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la UEB.	32
2.6 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el VAB.	38
2.7 Dinámica de la productividad del trabajo.	40
2.8 Conclusiones del capítulo.	41
Capítulo III. Planificación y organización del trabajo y los salarios.	43
3.1 Los sistemas de pago y de estimulación.	43
3.2 Principios básicos para establecer los sistemas salariales.	48
3.3 Análisis de la variación del fondo de salario y el salario medio.	49
3.4 Análisis de la relación salario medio - productividad.	51
3.5 Análisis de la correlación salario medio - productividad para el año 2012.	54
Conclusiones.	56
Recomendaciones.	58
Bibliografía.	59
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.

El objeto de la investigación seleccionada por su importancia es la Unidad Empresarial de Base Pescasilda, que se encuentra ubicada en la costa sur de la provincia de Sancti Spíritus. Esta entidad fue creada administrativamente como resultado de los cambios administrativos ocurridos en la antigua empresa Combinado Pesquero Industrial de Casilda, la misma se subordina a la empresa EPISAN radicada en Tunas de Zaza del municipio de Sancti Spíritus.<sup>1</sup>

En los años iniciales del triunfo revolucionario el grupo de embarcaciones que se dedicaban a la pesca privada pasaron en su mayoría al poder del estado y se creó la cooperativa pesquera de Casilda. Desde los primeros momentos se les prestó atención a la condiciones de vida y de trabajo de los obreros de la pesca, adquiriendo nuevas y modernas embarcaciones que sustituyeron a los pequeños barcos a velas con que contaba la cooperativa. En 1977 desaparece la cooperativa para crear la empresa. El presente trabajo tiene como objetivo fundamental analizar la situación referida al reordenamiento laboral de los recursos humanos y realizar las propuestas encaminadas a resolver las dificultades que se detecten en la investigación.

Para el desarrollo y aseguramiento de la actividad productiva la UEB cuenta con 23 embarcaciones, divididas en flotas que se dedican a la captura de pescado y langosta así como otro grupo de embarcaciones dedicadas a labores de apoyo a estas.

En el mar posee un centro de acopio que además de realizar las funciones de recepción de langosta mejora las condiciones de trabajo y de vida de los obreros.

La flota pesquera realiza su trabajo en la zona de la plataforma insular que va desde la costa sur del municipio de Trinidad hasta las cercanías de la costa sur de la provincia de Ciego de Ávila.

La langosta que se captura por las embarcaciones de la flota langostera se envía a la Industria radicada en Tunas de Zaza para su procesamiento con destino a la exportación, y una pequeña parte que se comercializa dentro del país. La producción de langosta es la más importante que posee la empresa ya que la misma genera una cifra considerable de divisa para el país debido a los altos precios que tiene este crustáceo en el mercado internacional.

## **Panorámica General del Proceso de Reordenamiento en la UEB Pescasilda.**

### Objetivos esenciales:

- Desarrollar los procesos de disponibilidad laboral, bajo el principio de la idoneidad demostrada, antes de concluir el primer trimestre del 2011.
- 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:

1. El trabajo por cuenta propia
2. 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.

Siguiendo las orientaciones recibidas del partido y del estado, se efectuó en el año 2009 un estudio para determinar el sobredimensionamiento de la plantilla de trabajadores, en el mes de octubre del año 2010 se comienza a realizar el proceso de reducción de la plantilla, hasta el mes de abril del año 2011, fecha en que se cumplimentó con éxito, ya que de una plantilla de 361 trabajadores que generaba un gasto de salario anual de 444,0 MCUP, se redujo a 261 trabajadores constituyendo un ahorro de recursos monetarios valorado en 197,0 MCUP, de ahí la importancia de este tema para la entidad objeto de este trabajo y para la economía del país en general.

Las posibilidades de aplicación del trabajo están dadas en que el mismo se realiza tomando en consideración las condiciones económicas actuales de la UEB y el 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 UEB tanto real como necesarias, en particular el proceso industrial de los productos del mar como la langosta y pescados de escamas, las causas y efectos de la

fluctuación, 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:**

La situación problemática de nuestra investigación radica en la ausencia de un estudio que analice la efectividad del proceso de reordenamiento de la plantilla de trabajadores, realizado para rectificar las deformaciones en la estructura de su fuerza laboral (plantillas infladas), así como análisis desproporcionalidad entre el salario medio y la productividad del trabajo.

Partiendo de la situación problemática planteada, nos trazamos como problema científico el siguiente:

### **Problema Científico:**

Las deformaciones en la estructura de su fuerza laboral (plantilla infladas) y las desproporciones entre el salario medio y la productividad del trabajo influyen en el deterioro de los indicadores de eficiencia económica de la entidad objeto de estudio.

### **Objeto de la Investigación:**

Organización del trabajo y los salarios.

### **Objetivos de la Investigación:**

#### Objetivo general:

- ✓ Evaluar el efecto económico del proceso de reordenamiento laboral en la UEB PESCASILDA Trinidad.

#### Objetivos específicos:

- ✓ Efectuar una revisión bibliográfica sobre el tema investigado.
- ✓ Determinar si en la UEB 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.

- ✓ Estudiar los sistemas de pagos que se aplican en la Unidad Empresarial de Base PESCASIDA de Trinidad”.
- ✓ Analizar los indicadores económicos y su variación en correspondencia con la fuerza de trabajo disponible.

#### **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.
- ✓ Encuestas.
- ✓ 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 la UEB 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.

## **Capítulo I: El reordenamiento laboral como parte de la estrategia económica del Partido.**

### **1.1 Reordenamiento de la fuerza laboral.**

En el sector empresarial y presupuestado en Cuba hasta el cierre del año 2009 mostraba estadísticamente un índice de sobredimensionamiento de las plantilla laborales, lo que incidía negativamente en las entidades, al ocasionar cuantiosas cifras de gastos corrientes por conceptos de personal sin un respaldo lógico de producción de bienes o prestación de servicios, propiciaba además baja productividad, indisciplinas laborales al distribuir pocas tareas entre muchos trabajadores, etc; por esta causa a nivel de la superestructura del país se decide iniciar en el año 2010 el proceso de racionalización de las plantillas con el objetivo de eliminar estas tendencias negativas y rescatar el papel del salario, con el objetivo de ir liberando paulatinamente la economía nacional de todos los síntomas de ineficiencia que la aquejan.

El desarrollo empresarial tiene la necesidad de erradicar tales dificultades y engrandecer la eficiencia económica mediante la introducción de nuevas formas de organización, una de ellas, los procesos de disponibilidad laboral, reduciendo plantillas infladas y requiriendo para su desarrollo una eficiente planificación y control. Estos procesos deben llevarse a cabo por la administración con un adecuado aseguramiento político, con la activa participación las organizaciones sindicales, en un clima de transparencia, donde prime la información oportuna y diáfana a los trabajadores en los que las decisiones estén debidamente colegiadas y tengan un basamento justo definiendo los trabajadores idóneos de los que no lo son.

Para garantizar el ordenamiento de tan complejos procesos, se adoptarán las medidas que permitan el ajuste de plantillas infladas, con la aplicación de la política siguiente:

- Desarrollar los procesos de disponibilidad laboral, bajo el principio de la idoneidad demostrada, eliminando tratamientos paternalistas, estimulando la necesidad de trabajar, reduciendo los gastos de la economía y del Presupuesto del Estado, respaldar la selección de los trabajadores propuestos como disponibles con los resultados de las evaluaciones del desempeño y la trayectoria laboral en las entidades.

El proceso de redimensionamiento laboral tiene entre sus perspectivas tiene la reducción de más de 500 mil trabajadores en el sector estatal, el incremento de 465 mil en el sector no estatal mediante el trabajo por cuenta propia aprobado en los lineamientos de la política

económica y social aprobados en el VI Congreso del Partido, el incremento en un cinco por ciento de la productividad del trabajo. Por tanto, nuestro deber será:

- Tener una acción responsable en el proceso.
- Cumplir los lineamientos.
- Aportar en la discusión de legislación vigente.
- Soportar legalmente el proceso demostrando transparencia.

El proceso se llevará a cabo de la siguiente forma (figura 1.2):

El Organismo de la Administración Central del Estado presenta la propuesta para el proceso, que contiene:

- Estimado de trabajadores previsto para declaración de disponibilidad por Grupos empresariales y empresas.
- Valoración de dónde se pueden presentar las principales dificultades del proceso.
- Propuesta del sistema de control del proceso con la participación del Sindicato Nacional correspondiente.

Figura 1.2: Papel de la administración en el proceso de disponibilidad laboral.



Fuente: [Elaboración propia]

Es criterio del autor que urge desarrollar los procesos de disponibilidad laboral, permitiendo reducir, hasta su total eliminación las plantillas considerablemente abultadas en el sector estatal, a través de la estricta observancia del principio de idoneidad demostrada a la hora de determinar quién merece el mejor derecho de ocupar una plaza, contribuyendo a evitar cualquier manifestación de favoritismo, así como discriminación de género u otro tipo. Es decir, la adulteración debe ser enfrentada con toda firmeza. Podemos afirmar que posterior a la racionalización de puestos de trabajo innecesarios se incrementó la productividad y mejoró la correlación salario medio-productividad.

## **1.2 La productividad del trabajo, su importancia.**

Vladimir Ilich Lenin planteó [...] la productividad del trabajo es, en última instancia, lo más decisivo para el triunfo del nuevo régimen social. La Formación Económica Social Capitalista consiguió una productividad del trabajo desconocida bajo el feudalismo. El capitalismo podrá ser y será definitivamente derrotado porque en el socialismo se logra una nueva productividad mucha más alta.

La supremacía de la propiedad socialista y específicamente poner los medios de producción en manos de la clase obrera ineludiblemente ocasionará el aumento invariable de la productividad del trabajo socialmente útil; cuanto más elevada es la productividad social del trabajo, tanto mayor es el Producto Interno Bruto (PIB) de la nación, se asegura el bienestar y el desarrollo de la sociedad, haciendo posible cumplir la ley fundamental del socialismo "satisfacer las crecientes necesidades materiales y espirituales de la sociedad", además estos objetivos de causa y efecto forman la ley del crecimiento invariable de la productividad del trabajo social en la sociedad socialista.

Al respecto Karl 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 donde 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. 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.

Carlos Marx 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.

Partiendo de las palabras de Marx los factores para elevar la productividad según su naturaleza pueden agruparse de la siguiente manera:

- ✓ Factores de carácter natural.
- ✓ Factores dependientes del nivel de desarrollo de los medios de producción (calidad y cantidad de los medios y objetos de trabajo), generalmente nombrados técnicos materiales.
- ✓ Factores relacionados con la mejor utilización de los recursos humanos, o factores económicos sociales.

El aumento de la productividad es a la vez, una función del trabajo vivo, por eso el incremento de la productividad del trabajo no va a ser una simple economía de trabajo, sino que además va a representar un vínculo entre los factores del trabajo que se traduce en un descenso de la suma de los gastos de trabajo y además en variaciones en la organización de dichos gastos. En esencia la **ley del crecimiento de la productividad del trabajo** se asienta en que los gastos de producción disminuyan constantemente y el trabajo vivo va a ser cada vez más productivo.

Las empresas japonesas actuales que son paradigmas de eficiencia, productividad y dominio total de los mercados en las que actúan, tienen una receta muy básica, trabajo en equipo, resaltar los valores que conforman una filosofía organizacional bien concretada, dirigir los sistemas de trabajo hacia los trabajadores, fomentar una cultura organizacional interactiva, donde la consideración del factor humano prevalezcan sobre la atención al hombre mecanizado y valorado por las funciones que les fueron establecidas.

La ley económica fundamental del socialismo es satisfacer las crecientes necesidades de toda la sociedad y para lograrlo, indiscutiblemente hay que aumentar la producción de bienes y servicios que garanticen los recursos necesarios para su materialización.

El aumento de la producción de bienes y servicios se alcanza solamente a través de dos vías, la **vía extensiva**, es decir, aumentando el número de trabajadores, o por la **vía intensiva**, o lo que es lo mismo, aumentando la productividad del trabajo.

La vía extensiva en cualquier lugar, está limitada por factores de carácter demográfico, pues el aumento de la producción de los bienes de consumo mediante el incremento de la fuerza de trabajo está en correspondencia directa con el ritmo de crecimiento demográfico en edad laboral. En Cuba esta vía de incrementar la producción se hace más difícil, pues la composición de nuestra población (envejecimiento demográfico) y el bajo índice de natalidad hacen que el ritmo de crecimiento de los recursos laborales sea lento.

La vía intensiva, es decir el incremento de la producción de bienes y servicios mediante el incremento de la productividad, es la vía más adecuada en las condiciones demográficas de nuestro país para poder lograr el objetivo de satisfacer las crecientes necesidades de la población.

Según Ventura (1996) plantea que [...] la administración de recursos humanos consiste en las actividades implicadas en la búsqueda, contratación, entrenamiento, desarrollo y política de retribución de los trabajadores de la empresa. La incidencia de los trabajadores sobre la capacidad competitiva de las Empresas es un hecho que no admite discusión. El factor humano puede representar una fuente de financiación muy importante en las empresas donde se ha establecido una correcta política laboral.

Es criterio del autor que elevar la productividad del trabajo en la producción de bienes y servicios es la principal vía para solucionar los síntomas de ineficiencia que aquejan a la economía nacional, contribuye directamente a incrementar el PIB, haciendo posible que las transformaciones económicas y sociales que acomete el Partido sean perceptibles por la sociedad.

### **1.3 La organización del trabajo.**

Figuroa (1996) en cuanto la dinámica de la organización del trabajo plantea que: La Organización Científica del Trabajo (OCT) se basa en los logros de la ciencia y la experiencia de vanguardia, y su implantación sistemática en la producción permite la mejor vinculación de la técnica y el hombre con el proceso de producción, el aprovechamiento más eficiente de los

recursos laborales y materiales y el crecimiento constante de la productividad del trabajo (indicador formador de cualquier sistema de pago empleado en cualquier organización), contribuyendo a la salud del hombre y a la gradual transformación del trabajo en la primera necesidad vital.

La OCT lo conforman 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.
- ✓ Organización de los salarios.

De todos los mencionados anteriormente el elemento resumen va a ser la normación del trabajo, ya que partiendo de las condiciones técnicas existentes se fijan los gastos de trabajo, considerando el ahorro de tiempo que se logra debido al perfeccionamiento de los restantes elementos.

El primer y más importante criterio para jugar el acierto de la organización de trabajo va a ser sin duda su eficacia, para así aprovechar al máximo los recursos y lograr una producción mejor con el mínimo de los insumos.

A modo general los argumentos económicos tendrán constantemente un peso decisivo en la elevación de un sistema apropiado de organización del trabajo, lógicamente se preferirá los principios y soluciones que admitan a la vez acrecentar la eficacia y ofrecer a los trabajadores conjuntos tareas más significativas.

### **1.3.1 Componentes que integran el sistema de organización del trabajo.**

La organización del trabajo en el sector empresarial está constituido por un sistema en el que intervienen diversidad de elementos con un alto nivel de interrelación; estableciendo las condiciones laborales óptimas para el adecuado desempeño del trabajo y sentando las bases que permitan que el trabajo sea la primera necesidad del hombre y paulatinamente rescatar el papel del salario como indicador retribuidor del esfuerzo físico empleado.

Existen elementos que están directamente vinculados con los factores que intervienen en el trabajo, estos son:

- ✓ División y cooperación del trabajo.
- ✓ Métodos y procedimientos de trabajo.
- ✓ Organización y servicio de los puestos de trabajo.
- ✓ Medición y normación del trabajo.
- ✓ Condiciones de trabajo.

La organización del trabajo garantiza una correcta disciplina laboral, asegura que la carga de trabajo de cada trabajador no sea excesiva, fructificando al máximo su capacidad laboral a lo largo de toda la jornada.

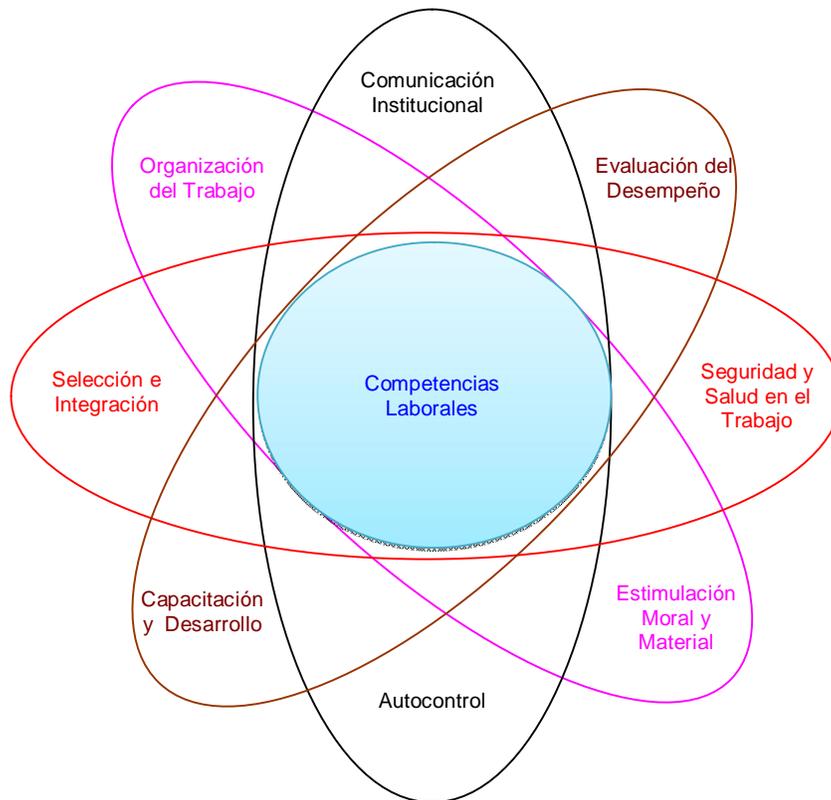
Es por ello que se realizan estudios del aprovechamiento de la jornada laboral, los que traen consigo los factores causales de las interrupciones y viabilizan la adopción de medidas para su erradicación.

La organización del puesto de trabajo está determinada, por el nivel de especialización del proceso productivo y por el tipo de producción que realice la empresa productora. De esta forma la producción garantiza las posibilidades más extensas para la aplicación de los principios organizativos del puesto de trabajo, ya que admite la descomposición más amplia del proceso productivo en operaciones simples, lo que a su vez reduce los requerimientos del puesto de trabajo en cuanto a los elementos antes mencionados.

En la actualidad se utilizan otros aspectos para evaluar la fuerza de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que deben cumplir las organizaciones laborales.

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

Figura 1.3: Esquema del diseño e implementación de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos (SGIRH)



Fuente:[ NC 3000, 3001,3002]

Las organizaciones deben establecer y mantener un SGIRH y el cumplimiento de cada uno de ellos debe ser demostrado con evidencias objetivas. La adopción de un SGIRH debe ser una decisión estratégica de la alta dirección de la organización, ya que en su implementación y aplicación participarán activamente los trabajadores de todos los niveles y las organizaciones sindicales en las que están agrupados.

La UEB Pescasilda según acuerdo 806 del año 2010 del Ministerio de Economía y Planificación se incorporó al Proceso de Perfeccionamiento Empresarial, en el que se define que el perfeccionamiento salarial está basado 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 el entorno y características asociadas al trabajo.

## **1.4 El salario.**

Pérez (1981) plantea: [...] el salario no es más que la expresión en dinero de la fuerza de trabajo o sea su precio.

Tablada(1987) plantea: [...] el salario es un viejo mal, es un mal que nace con el establecimiento del capitalismo cuando la burguesía tomó el poder destrozando el feudalismo, y no muere siquiera en la etapa socialista. Se acaba, como último resto, se agota, digamos, cuando el dinero cese de circular, cuando se llegue a la etapa ideal, el comunismo.

### **1.4.1 Elementos que componen el salario.**

El salario, como categoría económica está compuesto por varios elementos que constituyen su esencia, ellos 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 ser remunerado en correspondencia con la calidad y la cantidad de trabajo gastado en la creación de bienes y servicios, es imprescindible que exista la 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.

Cuando examinamos el salario como fuente de bienestar material de los trabajadores, influyen en la ley económica fundamental del socialismo y la ley de recuperación de los gastos de fuerza de trabajo.

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

- Calificadores de cargos.
- Escala salarial.
- La tarifa salariales.

- Formas de pago.

A continuación se relacionan sus aspectos esenciales:

### **1) Calificadores:**

Son los que clasifican los diferentes puestos de trabajo, ubicándolos en los diferentes grupos de escala salarial según la calificación de los puestos de trabajo. Por lo que los calificadores sirven para la evaluación correcta de los puestos de trabajo 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 expresan 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.

El problema de la distribución está directamente relacionado con la organización del salario. En el socialismo cada trabajador tiene derecho a la remuneración de su trabajo según la calidad y cantidad de este y cada individuo apto para el trabajo debe trabajar según su capacidad para ser útil a la sociedad de la que es miembro. El principio socialista de pagar a cada cual según su calidad y cantidad de trabajo, parte de la valoración de la calidad y cantidad de trabajo que realiza el trabajador.

La escala es el elemento a través del cual se establecen de forma incremental 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. La escala es la norma estándar que nos sirve de base para comparar las complejidades de los trabajos a ejecutar conforme a su dificultad.

### 3) Las tarifas:

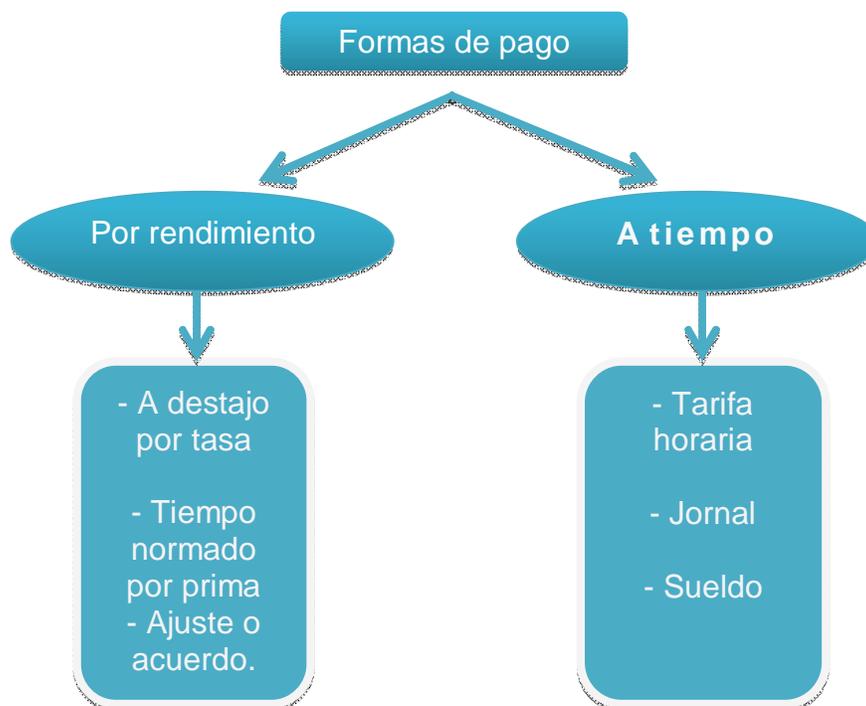
Son el elemento del sistema salarial que permite determinar el monto de dinero que le corresponde percibir al trabajador por un determinado tiempo y por realizar una labor estipulada, en nuestro país las tarifas están condicionadas acorde a la situación macroeconómica que presenta el país, la cual sabemos no es todo lo favorable que se desea. La tarifa va a determinar la el monto 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 sirven para diferenciar y regular los distintos rangos salariales de las ocupaciones en dependencia de las condiciones en que se desarrollan y su complejidad y contribuyen al cumplimiento de la ley de distribución del socialismo.

### 4) Formas de pago (figura1.4):

Mediante las formas de pago se va a fijar la retribución que el trabajador debe percibir en dependencia del cumplimiento de una labor dada, se calcula sobre la base de los resultados de la fuerza laboral o por el tiempo invertido.

Figura 1.4: Formas de pago.



Fuente: [Diseñado por la empresa EPISAN]

**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 realmente 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.

Para las entidades tanto del sector empresarial como presupuestado es importante el empleo racional y eficiente del trabajo vivo, garantizando el movimiento de los medios de producción y los objetos de trabajo en su transformación, junto con los restantes factores de la producción.

En el libro “Análisis Económico de Empresas Industriales” D’Espaux con expone que: [...] “los medios de trabajo se convierten en fuerza activa que transforma el objeto de trabajo, solo en contacto vivo, el hombre. Si los medios de trabajo son un elemento determinante de las fuerzas productivas, por cuanto determinan el carácter de la actividad humana como modificadora de la naturaleza y su entorno; por ello la más importante fuerza productiva de cualquier sociedad son los hombres devenidos trabajadores asalariados, que con sus conocimientos y experiencias contribuyen a transformar y valorizar los elementos de su entorno en una constante actividad productiva creadora de valor.

En “El Pensamiento Económico de Ernesto Che Guevara”, Carlos Tablada plantea en 1987: [...] “Los asuntos relacionados con el salario, la organización, la normación del trabajo y las formas de pago son aspectos de fundamental importancia en el conjunto de todos los elementos que intervienen en la economía”. Es por ello que refleja todo el proceso emprendido por el Comandante Che Guevara desde 1962 apoyándose en el entonces Ministerio de Industrias y en el Ministerio del Trabajo, profundamente vinculado a la creación de un sistema salarial, que debía conllevar a estimular los obreros, aumentar su nivel técnico-cultural y de este modo, incrementar el desarrollo de nuestro pueblo, el Ché le confería importancia estratégica a la productividad, como máxima actividad creadora de bienes y servicios de mayor calidad, y dedico su accionar a que el hombre nuevo interiorizara tales conceptos como cumbres del modo de producción socialista.

Los elementos componentes del sistema confeccionado bajo la dirección del guerrillero heroico, descritos por Tablada en su obra, pueden resumirse en los siguientes puntos:

- La escala salarial
- Los calificadores de ocupación
- Las tarifas
- Las normas del trabajo
- Las formas y sistemas de pago.

Él pensaba que el sistema salarial que se implantaría debía concordar con el sistema de organización y normación del trabajo, y así componer uno de los planes primordiales en que se asentará este último. Con esta escala salarial se introducía el principio de distribución socialista con arreglo a la calidad y cantidad del trabajo, al instaurar los diferentes grados de complicación de los servicios para el país.

Carlos Marx en su obra en 1862 basándose en los métodos de análisis económico expuso: [...] “el resultado de cualquier combinación posible se desentraña cuando se analiza cada uno de los factores como sujeto a variación, mientras se suponen invariables los restantes”

Este método fue utilizado por él en El Capital al indagar el precio de la fuerza de trabajo, norma de ganancia, la plusvalía, etc.

El objetivo primordial del análisis del trabajo y los salarios es la búsqueda y la investigación constante de las reservas internas (no explotadas en la mayoría de los casos) del proceso de producción, con el objetivo de aumentar la productividad del trabajo.

### **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.

## **1.5 Conclusiones del capítulo.**

- El proceso de disponibilidad laboral reviste gran importancia en los momentos actuales del país.
- Se demostró que las medidas salariales deben asegurar que cada cual sea remunerado según su trabajo, tomando en cuenta su idoneidad, disciplina, observancia de las disposiciones laborales, así como generando productos y servicios con calidad y eficiencia.
- Es necesario tomar en consideración todas las resoluciones vigentes y aplicables para lograr un estudio detallado y completo del reordenamiento laboral.

## **Capítulo II. El reordenamiento laboral y la productividad del trabajo en la Unidad Empresarial de Base Pescasilda.**

### **2.1- Características generales y análisis del entorno de la UEB.**

La Unidad Empresarial de Base (UEB) Pescasilda, perteneciente a la Empresa Pesquera Industrial de Sancti Spíritus (EPISAN) tiene entre sus principales funciones capturar, procesar y comercializar con altos estándares de calidad los productos pesqueros provenientes del sur de Santi Spíritus, con destino a mercados nacionales e internacionales; para el desarrollo de sus actividades cuentan con una plantilla cubierta de 251 trabajadores. Se encuentran en perfeccionamiento empresarial cuyo proceso fue aprobado en Resolución No. 806/10 del Ministro de Economía y Planificación.

#### **Objeto Social**

- Capturar, industrializar y comercializar de forma mayorista especies de la plataforma.
- Brindar servicios de reparación y mantenimiento a las embarcaciones de la propia entidad.
- Comercializar de forma minorista insumos pesqueros a pescadores privados que venden sus capturas a la entidad.
- Brindar servicios de transportación a los productos que comercializa.
- Otros vinculados a su actividad.

#### **Misión**

La UEB Pescasilda tiene como misión capturar, procesar y comercializar con altos estándares de calidad los productos pesqueros provenientes de la plataforma cubana. Contando con un colectivo de trabajadores de amplia experiencia y conocimiento de su trabajo con un sistema de buceo a pulmón único en el país.

#### **Visión**

Lograr una efectiva gestión empresarial a partir de una orientación al cliente, con un colectivo ético de alta profesionalidad que ofrezca un producto de excelencia capaz de satisfacer las expectativas y necesidades de nuestros compradores, teniendo como premisa el crecimiento sostenido de la eficiencia y la calidad.

## **2.2 Sistema de pago por resultados e indicadores directos a la producción de las flotas de escama y langosta.**

### **Objetivos del sistema.**

- a) Lograr que los trabajadores participen de forma activa y decisiva en la elevación de los ingresos, el incremento de la productividad del trabajo por hombre y en la disminución de los gastos, teniendo en cuenta que todos son recursos adquiridos en CUC.
- b) Lograr que las capturas de langosta se realicen de forma sostenible y con mayor calidad, que permita elevados aprovechamientos industriales.
- c) Elevar el nivel de vida de los pescadores.
- d) Lograr mejores resultados económicos y productivos.

### **Indicador formador:**

1. El saldo que resulte de los ingresos por las capturas, menos los gastos incurridos en ellos sea favorable.

### **Indicador condicionante**

2. Cumplimiento de los parámetros tecnológicos y de calidad establecidos.

Si se incumple con este indicador se penaliza con el 20% del monto obtenido por el tiempo real trabajado

#### **a) Formación del salario**

- **Procedimiento para formar el salario.**

1. Se toma la producción por grupos y se multiplica por los precios de compra establecidos, obteniéndose el valor total.
2. Del ingreso total se descuenta el total de los gastos en que halla incurrido la tripulación para realizar la campaña de pesca, obteniéndose un valor potencial. Se consideran gastos, el total en que incurre la embarcación con excepción de los gastos en medios de protección e higiene, las licencias de pesca, la amortización y las reparaciones capitales.
3. Del ingreso disponible se obtiene el 20% que corresponde convertir en pesos convertibles quedando el valor en moneda nacional 80%

4. Del valor en moneda nacional se divide entre 1.0909 obteniéndose la Moneda Nacional a distribuir. La diferencia del ingreso disponible hasta el total de la moneda nacional es el 9.09% que se acumula como vacaciones a la tripulación.
5. Del valor potencial se deduce la contribución especial a la seguridad social que es del 5 % quedando el valor disponible a pagar.

**Determinación de las tasas para pagar las capturas a las embarcaciones en las diferentes actividades extractivas.**

Tasas por kg para pagar las capturas de las actividades extractivas.

<b>Especies y Grupos</b>	<b>U/M</b>	<b>Escama Casilda</b>	<b>Langosta</b>
Grupo Especial	Kgs.	2.050	
Grupo "A"	Kgs	1.400	1.289
Grupo "B"	Kgs	0.600	0.820
Grupo "C"	Kgs	0.246	
Especies del Alto	Kgs	2..600	

**Grupo Especial:** Son los pescados de masa blanca de más de 900 gramos susceptibles hacer ruedas, filetes. o entero, apto para su comercialización

**Grupo "A":** Pescados de los grupos de especies I, II, III.

**Grupo "B":** Pescados de los grupos de especies IV, V, VI.

**Grupo "C":** Pescado del grupo VII.

**Trabajadores abarcados. 170**

<b>No</b>	<b>Cargo</b>	<b>Categoría</b>	<b>Cantidad</b>
<b>1</b>	<b>Patrón</b>	<b>D</b>	<b>31</b>
<b>2</b>	<b>Motorista</b>	<b>O</b>	<b>27</b>
<b>3</b>	<b>Marinero</b>	<b>O</b>	<b>112</b>
	<b>TOTAL</b>		<b>170</b>

**Período de evaluación de los indicadores.**

La evaluación del indicador se realizara mensualmente, una vez concluido el cierre del mes.

### Distribución del salario formado.

La distribución individual del ingreso de la tripulación será a través del procedimiento siguiente:

- a) El coeficiente correspondiente al Patrón será el resultado de dividir su salario escala más el pago adicional por el perfeccionamiento entre el salario escala más el pago adicional por el perfeccionamiento del Marinero.
- b) El coeficiente correspondiente al Motorista será el resultado de dividir su salario escala más el pago adicional por el perfeccionamiento entre el salario del Marinero más el pago adicional por el perfeccionamiento.
- c) El coeficiente del Marinero por tener el salario menor siempre será 1.000
- d) Se divide el monto a distribuir entre la suma del total de los coeficientes de los tripulantes de la embarcación dando como resultado el salario del mariner que tiene como coeficiente 1.000.
- e) El Salario de los demás cargos se calcula multiplicando el salario del mariner por el coeficiente de cada cargo.

$$\text{Salario a distribuir} = \frac{\text{Monto alcanzado}}{\text{Suma de coeficiente}} = \text{Salario del mariner}$$

Salario del mariner x coeficiente de distribución salarial dando como resultado el salario del (Patrón) y así sucesivamente se hace con los demás

### Certificación del cumplimiento de los indicadores: *Funcionarios encargados de la certificación.*

INDICADORES	FUNCIONARIOS
<b>Indicador de Formador</b>	
• Saldo favorable del valor por la captura menos los gastos incurridos en ella	Director de Contabilidad y Finanzas
<b>Indicador Condicionante</b>	
Cumplimiento de los parámetros tecnológicos y de calidad establecidos.	Técnico en Gestión de la Calidad

## 2.3 Indicaciones para el cálculo de la plantilla dentro del Perfeccionamiento Empresarial.

### Indicaciones para el cálculo de la plantilla.

- No debe haber jefes sin subordinados.
- Cada trabajador se subordina a un solo jefe.
- Los jefes de las unidades productivas y de las áreas de regulación y control radicados en la UEB se subordinan directamente al director.
- A cada cargo se le definen las funciones según el subsistema de organización general y el calificador y otras funciones para completar la carga de trabajo.

### Fórmula para el cálculo de la plantilla.

La cantidad de trabajadores necesarios se determina área por área y cargo por cargo utilizando la expresión siguiente

$$N = \frac{Qt}{Ft}$$

#### **Donde:**

$N$  = Número de trabajadores técnicos o administrativos necesarios.

$Qt$  = Carga de trabajo anual estimada para cada cargo analizado.

$Ft$  = Fondo de Tiempo (o capacidad) de un trabajador anual =190.6 hrs mensuales.

### Carga de trabajo.

Se debe conocer el conjunto de tareas que deben ser realizadas, así como su frecuencia y el tiempo que se consume en las mismas. Para determinar la carga de trabajo se precisa determinar para cada cargo, las funciones que son necesarias realizar para la consecución de los objetivos.

Las tareas **periódicas** son aquellas que se repiten siempre en intervalos de tiempo determinados mensuales y por lo general se caracterizan por estar enmarcadas por regulaciones establecidas, por ejemplo: confección de modelos estadísticos, balances financieros, nóminas, etc.

Las tareas **eventuales** no se rigen por ninguna regulación establecida, por lo que la frecuencia de ejecución de las mismas no es siempre igual, así como tampoco es igual su complejidad y tiempo de duración.

Las tareas **imprevistas** son aquellas que no se conoce cuándo van a ocurrir, qué complejidad tendrán y qué tiempo demoran, por lo que generalmente se estima un por ciento de la carga de trabajo total para estas tareas. Este por ciento será mayor o menor en dependencia de las características del cargo, oscilando en la mayoría de los casos entre un 10 % y un 15 % de la carga total.

### **Determinación de la carga de trabajo:**

La carga de trabajo total, resulta de multiplicar la cantidad de trabajadores por horas trabajadas mensuales por 11 meses al año (siempre se toma un planificado para vacaciones).

### **Fórmula para determinar la carga de trabajo total.**

$$Q_t = C_t \cdot HW_m \cdot M_a$$

#### Notación:

$Q_t$  = Carga de trabajo total.

$C_t$  = Cantidad de trabajadores promedio

$HW_m$  = Horas trabajadas mensuales.

$M_a$  = Meses trabajados al año.

#### Solución:

$$Q_t = C_t \cdot HW_m \cdot M_a$$

$$Q_t = 222 \times 190.6 \times 11$$

$$Q_t = 465445.2$$

### **Determinación del fondo de tiempo para el año 2012:**

Se parte de descontar, a la cantidad de días del año, los días feriados y de conmemoración nacional, los domingos y días no laborables, así como los de vacaciones.

366 (días del año)  
 - 9 (días feriados o de conmemoración nacional)  
 - 52 (domingos)  
 - 26 (sábados no laborales)  
 - 24 (días de vacaciones)  
 255 días · 8 horas = 2,040 horas.

Determinación de los trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual, para el 2012 de la Unidad Empresarial de Base Pescasilda.

$$N_{12} = \frac{Q}{Ft}$$

$$N_{12} = \frac{222 \times 190.6 \times 11}{2040}$$

$$N_{12} = \frac{465445.2}{2040}$$

$$N_{12} = 228$$

Al analizar la plantilla cubierta de la UEB queda demostrado que se necesitan como promedio seis trabajadores (222 real 2011 - 228 plan 2012) por encima de la plantilla cubierta para cumplir las proyecciones 2012 según la carga de trabajo anual por cada trabajador, para obtener según plan indicadores de productividad superiores a los del año 2011, siguiendo el principio de la idoneidad demostrada y distribución Socialista, "De cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo". Se aclara que se tuvo en cuenta en la nueva plantilla no deteriorar el gasto de salario por peso de valor agregado, relación y correlación salario medio - productividad del trabajo.

## 2.4 Indicadores esenciales.

**Productividad del trabajo:** Se determinará 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.

$$\text{Productividad del Trabajo} = \frac{\text{Valor Agregado Bruto}}{\text{Promedio de Trabajadores}}$$

**Valor Agregado Bruto:** es el resultado de deducir a la producción bruta, el margen comercial o los ingresos del período que se analice.

**Valor Agregado Bruto =** Valor de la Producción Bruta o Total - Consumo Intermedio (Gasto material + Servicios recibidos)

***Donde:***

**Producción Bruta:** Dado que en la UEB no se determinan precios ni se perciben ingresos por el nivel desagregado de la estructura organizacional de la empresa EPISAN, este indicador se determina por el nivel de capturas y la posterior producción de las diferentes especies.

**Gasto material:** Comprende el gasto de materias primas y materiales auxiliares, así como los combustibles y la energía empleado en alcanzar los niveles de capturas y de producción

**Servicios recibidos:** Son todos aquellos que se reciben de terceros, y son determinantes para la producción.

**Promedio de Trabajadores:** Se consigna como la cantidad de trabajadores que, como promedio, utiliza el centro informante para efectuar las tareas correspondientes al plan de producción o servicios durante el período que se informa. Los trabajadores declarados disponibles no forman parte del registro de trabajadores de la entidad.

**Fondo de Salario:** Comprende el ingreso en Moneda Nacional (excluye pesos convertibles) que reciben los trabajadores (incluidos o no en el registro) en correspondencia con la cantidad y calidad del trabajo aportado por los mismos. Incluye los ingresos que salen del Fondo de Salario de la entidad.

**En este indicador se tienen en cuenta las siguientes partidas:**

- Los pagos por tarifas salariales establecidas por la legislación vigente.
- Los incrementos de cualquier tipo en las tarifas salariales.
- Las asignaciones adicionales por ocupar cargo de dirección o jefatura, así como por años de servicio.
- Los pagos por sobrecumplimiento de las normas, plus salarial, extras fuera de la jornada laboral y en días de descanso y feriados.

- Los pagos por ausencias retribuidas a consecuencia del cumplimiento de las obligaciones estatales y sociales, ausencias autorizadas por la legislación vigente y el descanso retribuido acumulado.
- Los pagos por el trabajo realizado por aquellas fuerzas que sin estar incluidas en el Registro del centro informante reciben remuneración por el mismo.
- El pago a los trabajadores enviados a estudiar por el centro informante y que de acuerdo con la legislación vigente se les pague del fondo de salarios.
- El pago a los trabajadores que laboran temporal u ocasionalmente en la agricultura, construcción y en otras entidades, siempre que su salario completo o parte de éste corresponda ser pagado por su empresa o unidad presupuestada.
- El pago del trabajo realizado por aquellas fuerzas que, aún no estando incluidas en el Registro del centro informante, participan en las actividades de éste, trasladando la remuneración por el trabajo realizado a las organizaciones u organismos de procedencia para su posterior aporte al presupuesto, tales como trabajo voluntario, estudiantes bajo el régimen de estudio - trabajo, etc.
- El pago por simultaneidad de oficios.
- El monto de salario acumulado por concepto de vacaciones anuales.
- El pago a los estudiantes movilizados durante el período de vacaciones, incluido el 9,09 %.
- Los ingresos en moneda nacional (excluye pesos convertibles) provenientes de la aplicación de los pagos y estimulaciones por los resultados del trabajo.
- El pago adicional por el coeficiente de interés económico social.
- Los demás pagos a los trabajadores con cargo al Fondo de Salarios no relacionados anteriormente, según lo establecido en la legislación vigente.
- El salario que obtienen los trabajadores que forman parte del registro de la entidad por haber realizado sus actividades laborales en representación de la misma o haber prestado servicios valiéndose de la explotación de medios de trabajo, equipos e instalaciones de esta. Estos ingresos constituyen salarios. Ejemplos: los ingresos de los trabajadores de las actividades de servicios públicos y sus conexos, como chóferes de taxis, poncheras, chóferes de vehículos de carga, fregadores de vehículos, engrasadores de vehículos automotores, cuidadores de baños, servicio de aire (ayudante), parqueador - cuidador de ciclos, motos y autos, así como artistas y

entrenadores de deportes contratados en el exterior, etc. En estos casos se reflejará como ingresos en salario la suma de los importes de los salarios que utiliza la entidad como base para calcular los acumulados de vacaciones, los pagos de subsidios en caso de enfermedad, los aportes a la seguridad social o cualquier otra obligación que de acuerdo a la legislación vigente, la entidad debe garantizar a estos trabajadores.

**En este indicador no se consideran los siguientes pagos:**

- Los ingresos percibidos por distribución de utilidades.
- Otros pagos en efectivo y entregas en especie a los trabajadores, los cuales no están considerados en el Fondo de Salario, tales como dietas en las misiones de servicios, el costo de la ropa y calzado especial, otros medios de protección individual y los subsidios y pensiones a cuenta de la seguridad social.

**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 esté expresado en miles de pesos, se multiplica por 1000.

**2.5 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la UEB.**

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.

Fórmula para determinar el promedio de trabajadores necesarios para cumplir el volumen de producción planificado con la productividad del trabajo del año base en la UEB Pescasilda.

$$NP (X) = \frac{VP \text{ o } PF}{PTb}$$

$$PTB = \frac{VP \text{ o } PF}{Tb}$$

Notación:

NP (X): Promedio inicial de trabajadores necesarios para el período 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 período base.

Fórmula para determina el ahorro relativo de fuerza de trabajo obtenida por cada factor de incremento de la productividad, partiendo de Np (X), en la Unidad Empresarial de Base Pescasilda.

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

Notación:

$\Delta Pti$  = 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.

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

Fórmula para la determinación de la variación porcentual total de la productividad del trabajo.

$$\Delta PT_t = \sum_{i=1}^n \Delta P_{ti}$$

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

Fórmula para determinar del número de trabajadores realmente necesarios.

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

Fórmula para el cálculo de la productividad del trabajo para el año 2012.

$$PT = PT_{07} (1 + \Delta PT_t)$$

$$PT = \frac{VAB}{Np - \sum_{i=1}^n A_i}$$

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

Fórmula para la determinación del ingreso porcentual de la productividad del trabajo.

$\Delta PT_t$  = Variación de la productividad del trabajo en % a cuenta del factor i.

Fórmula para la determinación del incremento de la productividad del trabajo en % a cuenta de todos los factores.

$$\Delta PT_t = \sum_{i=1}^n \Delta PT_{ti}$$

Fórmula para el cálculo de la productividad del trabajo en el año planificado.

$$PT_x = PT_x (1 + \Delta PT_i)$$

Ó

$$PT_x = \frac{VP_x}{T_x}$$

**Donde:**

**T<sub>x</sub>:** Número de trabajadores realmente necesario.

A partir de los datos facilitados por la empresa para los años 2010, 2011, 2012 (Anexo # 2), así como teniendo en cuenta los factores que influyen en la productividad del trabajo, se podrá determinar la cantidad de trabajadores que realmente necesita la UEB Pescasilda.

Tabla # 1 Indicadores seleccionados.

Indicadores	UM	2011				2012
		Plan	Real	Desv.	%	Plan
<b>Valor Agregado Bruto</b>	<b>PESOS</b>	<b>1 057 300</b>	<b>1 189 900</b>	<b>132 600</b>	<b>113</b>	<b>1 206 800</b>
<b>Promedio de Trabajadores</b>	<b>UNO</b>	<b>259</b>	<b>222</b>	<b>(37)</b>	<b>86</b>	<b>228</b>
<b>Productividad del Trabajo</b>	<b>PESOS</b>	<b>4 082.24</b>	<b>5 359.91</b>	<b>1 277.67</b>	<b>131</b>	<b>5 292.98</b>

Fuente: [Reportes del Sistema SISCOMIP versión 2.8]

Por estudios realizados se ha comprobado que en el año 2011 la dirección de la UEB asentó como promedio 37 trabajadores interruptos durante el periodo de veda de la langosta que no pudieron ser reubicados en otras actividades, lo que determino que en la elaboración del plan del año 2012 solamente se redujeran como promedio 31 plazas (pues de este potencial se seleccionaran los seis trabajadores a contratar según carga de trabajo anual previamente calculada). Con los análisis siguientes determinaremos si se produce deterioro de los indicadores principales con la reducción planificada. Todo lo que está en consonancia con la prioridad no. 4 que plantea la realización estudios de organización del trabajo que permitan seguir ajustando las plantillas a los niveles de actividad con que se cuenta para lograr mayor eficiencia e incremento de la productividad y tributa a su vez a los lineamientos nos. 4,23,37 y 169.

Cálculo de la cantidad de trabajadores necesarios para cumplir el plan de producción con la productividad del 2012 por el método de los factores.

$$Np_{12} = \frac{VAB_{12}}{PTb_{12}}$$

$$Np_{12} = \frac{1\ 206\ 800.00}{5\ 292.98}$$

$$Np_{12} = 228$$

Según los análisis realizados se determinó que los trabajadores realmente necesarios tanto por carga de trabajo anual como cumplimiento del plan con la productividad del 2012 deberían ser 228 como promedio, pero en comparación con el real del 2011 se demuestra la necesidad de contratar seis trabajadores lo que equivale a incrementar una embarcación más a la actividad pesquera (como referimos anteriormente esta necesidad será suplida de los 37 trabajadores que quedan sin vinculo laboral)

Cálculo del indicador productividad del trabajo para el año 2011.

$$PT_{11} = \frac{VAB_{11}}{Tb_{11}}$$

$$PT_{11} = \frac{1\ 189\ 900}{222}$$

$$PT_{11} = 5\ 359.91$$

En la Tabla #1 se pueden apreciar mayores índices de Productividad y VAB, en el plan del 2012 respecto al real 2011, lo que está en correspondencia con una política de expansión empresarial (la UEB planifica crecer en cantidades físicas cumpliendo así la prioridad no. 1 que describe el cumplimiento del plan de captura total y realizar todos los esfuerzos necesarios por cumplir el mismo en genérico y con la calidad requerida hecho que tributa a los lineamientos nos. 1, 5, 10,12, 213 y 214) esto esta ocasionado por los altos rendimientos que la UEB ha venido registrando con el paso de los años. A partir de enero 2012 y en consonancia con los lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución se continúa planificando incremento en los indicadores económicos fundamentales.

Fórmula para determinación de la variación porcentual total de la productividad del trabajo por un factor.

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

$$\Delta PT_1 = \frac{37}{228 - (6)} \times 100$$

$$\Delta PT_1 = \frac{37}{228 - (6)} \times 100$$

$$\Delta PT_1 = \frac{37}{222} \times 100$$

$$\Delta PT_1 = 16.7 \%$$

Fórmula para la determinación de la variación porcentual total de la productividad del trabajo.

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

$$\Delta PTt = 16.7 \%$$

Fórmula para determinar del número de trabajadores realmente necesarios.

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

$$L = 228$$

## Fórmula para el cálculo de la productividad del trabajo para el año 2012.

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

$$PT = \frac{1\ 206\ 800}{228}$$

$$PT = 5\ 292.98$$

### **2.6 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el VAB.**

#### **El empleo de los números índices en el Análisis de la producción.**

La importancia y grado de influencia de determinados factores en la economía, cualquiera sea su nivel, se modifica constantemente como consecuencia del nivel creciente de desarrollo de la Sociedad Socialista.

Así, bajo la influencia del progreso científico-técnico, se modifica el carácter del trabajo, las condiciones de vida, la exigencia respecto a la preparación de especialistas, etc.

La exigencia del análisis económico es, por tanto, el análisis factorial por cuanto brinda las herramientas para el estudio de la dinámica de un fenómeno, y con ello la posibilidad de determinar las medidas que correspondan para la erradicación de las dificultades presentadas en el período analizado.

El hecho de que las relaciones entre los indicadores sean tan disímiles y variadas da lugar a que no resulte posible la aplicación de una técnica única para cada estudio a realizar, sino que en la práctica se precisa de la utilización combinada de diferentes técnicas y procedimientos, entre las vías más comúnmente utilizadas, se encuentran los métodos gráficos, los números índices, las series cronológicas, las leyes de distribución, regresión y correlación, y las técnicas estadísticas del análisis factorial.

En este trabajo se utilizarán los números índices para el análisis de diferentes factores, en variación temporal de un indicador dado.

Un número índice es una cifra promedio que resume o describe las variaciones de las series de un indicador o grupo de ellos.

Con este propósito se formulan un conjunto de procedimientos, pruebas o test a fin de verificar si una << fórmula >> de número índice, de ellos se controla el interés en la prueba de reversión de factores, la cual establece que el producto del índice de precio y el de cantidad debe ser igual al índice de valor, es decir:

$$I_v = I_p * I_q$$

A continuación se procederá a realizar un análisis de los resultados económicos de algunos indicadores. Aunque esto solo se obtiene se combinan los índices de Paasche y lasperyres.

Resulta así perfectamente extensible la interpretación sobre la variación del valor total a través de dos factores, a otros indicadores resultantes, basándose en el principio o criterio de la reversión de factores, lo que equivale a llevar a cabo un análisis de factores a través de números índices, considerando como ilustración algunos datos del anexo (2), reflejados en la Tabla #1, los datos referidos al VAB (Y), el promedio de trabajadores (L), y la productividad (P).

El valor agregado bruto aumenta de 1 057 300.00 pesos en el período planificado a 1 189 900.00 pesos, lo que equivale a una incremento de 132 600.00 pesos, siendo el índice de variación del VAB igual a:

$$I_{vab} = \frac{VABr}{VABp} \cdot 100$$

$$I_{vab} = \frac{1\ 189\ 900}{1\ 057\ 300} \times 100$$

$$I_{vab} = 113 \%$$

Con los datos de la tabla # 1 se puede obtener el índice promedio de los trabajadores y de la productividad.

$$I_t = \frac{Tr}{Tp} \cdot 100$$

$$I_t = \frac{222}{259} \times 100$$

$$I_t = 86 \%$$

### **Índice de la productividad del trabajo**

$$I_{pt} = \frac{I_{pr}}{I_{pp}}$$

$$I_{pt} = \frac{5\ 359.91}{4\ 082.24} \times 100$$

$$I_{pt} = 131 \%$$

**De estos resultados se obtiene el índice de variación de VAB.**

$$I_{vab} = (I_t \cdot I_{pt}) 100$$

$$I_{vab} = 0.86 \cdot 1.31$$

$$I_{vab} = 1.1266$$

$$I_{vab} = 113 \%$$

La variación absoluta puede ser obtenida al comparar los numeradores y los denominadores de los índices calculados. A continuación se utilizará una expresión que permite determinar la influencia de la productividad del trabajo y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto a través del tiempo.

La productividad del trabajo es un factor fundamental para el cumplimiento del plan, así como para la reducción de los costos (Anexo # 2).

**2.7 Dinámica de la productividad del trabajo.**

Tabla # 2: Dinámica de la Productividad del Trabajo.

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan 2011	Real 2011	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		Pesos	1 057 300	1 189 900	132 600	113
2	Fondo de Salario		Pesos	1 155 200	1 342 400	187 200	116
3	Promedio de Trabajadores		Uno	259	222	(37)	86
4	Productividad del Trabajo	1/3	Pesos	4 082.24	5 359.91	1 277.67	131
5	Salario Medio	2/3	Pesos	4 460.23	6 046.85	1 586.62	136
6	Relación Salario Medio Productividad	4/5	%	1.00	1.03	0.03	103

Fuente: [Modelo costos y finanzas. Sistema SISCOMIP].

Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto.

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

**Donde:**

$\Delta VAB$  = Variación del Valor Agregado Bruto.

$\Delta PT$  = Variación de la Productividad del Trabajo.

$\Delta T$  = Variación del Promedio de Trabajadores.

$\Delta PT_0$  = Productividad del Trabajo en el Periodo Base (Plan).

$T_0$  = Promedio de Trabajadores en el Periodo Base (Plan).

**Se debe determinar las variaciones:**

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

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

**Sustitución:**

$$\Delta VAB = (1277.67 \times 259) + (-37 \times 4\,082.24) + (1277.67 \times (-37))$$

$$\Delta VAB = 330916.53 - 151042.88 - 47273.79$$

$$\Delta VAB = 132\,600 \text{ pesos}$$

Se aprecia un incremento del VAB real 2011 respecto al plan de 132 600 pesos, que se debe a la certera realización de las actividades productivas que se reportaron con niveles de captura superiores a las planificadas en el 90 por ciento de las especies en las áreas de pesca conocidas, además es importante señalar que los índices de aprovechamiento en la industria se comportaron favorablemente, con una tendencia alcista.

**2.8 Conclusiones del capítulo.**

- En la Unidad Empresarial de Base Pescasilda, se aplicó eficientemente el proceso de disponibilidad laboral en el 2010 buscando una relación de sostenibilidad de la plantilla de trabajadores (80 por ciento de trabajadores directos a la producción con un 20 por ciento de personal indirecto), se comprobó que la UEB y que continua aplicando consecuentemente la política de no pagar salarios sin una contra prestación de bienes o

servicios, tal es el caso de los 37 trabajadores a los que se les suspendió el vínculo laboral declarándolos interrumpidos a no poder ser ubicados en ninguna otra actividad, esto posibilitó que la productividad del trabajo se incrementara en 31 por ciento para un registro monetario de 1 277.67 pesos, no obstante fue posible apreciar que para alcanzar las perspectivas de crecimiento de la UEB para el 2012 se necesita contratar a seis trabajadores que serán seleccionados de los 37 que quedan sin vínculo laboral, como se puede apreciar en el 2012 solo quedaran interrumpidos 31 trabajadores. Todo lo que está en consonancia con la prioridad no. 4 que plantea la realización estudios de organización del trabajo que permitan seguir ajustando las plantillas a los niveles de actividad con que se cuenta para lograr mayor eficiencia e incremento de la productividad y tributa a su vez a los lineamientos nos. 4,23,37 y 169.

## Capítulo III. Planificación y organización del trabajo y los salarios.

### 3.1- Los sistemas de pago y de estimulación.

#### Organización de los salarios.

El perfeccionamiento de la organización salarial se basa en la aplicación del principio de distribución socialista, “ De cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”, ya que el salario constituye la forma principal de distribución por el trabajo y es uno de los elementos más dinámicos de las relaciones de producción, por lo que se requiere formas organizativas que permitan cumplir el principio de distribución socialista, en correspondencia con los cambios que se producen en la naturaleza y características del trabajo.

Para la retribución y estimulación de los trabajadores utiliza seis sistemas de pagos que son:

1. Sistema de pago ingresos menos gastos (aplicable a todos los trabajadores de las flotas y enviadas de escama y langosta, así como al centro de acopio de Brettons)
2. Sistema de pago por coeficiente normativo de salario por peso de producción planificada (se la aplica a los trabajadores de la industria y de la planta de hielo)
3. Sistema de pago por cumplimiento del plan mensual (se le aplica a los trabajadores del taller de artes de pesca)
4. Sistema de pago por cumplimiento del plan acumulado (se la aplica a todo el personal indirecto, oficinas, servicios internos, almacenes, entre otros)
5. Sistema de pago por satisfacción del cliente (se la aplica al personal del comedor obrero y la cafetería)
6. Sistema de pago específico para la actividad que se trate (se aplica a los choferes, personal de limpieza, puesto de mando y seguridad interna)

En todo el trabajo de Perfeccionamiento, tanto en la producción, como en los servicios, la UEB tiene que lograr cuatro objetivos básicos:

1. Capturar y trasladar las capturas desde las zonas de pesca hasta los centros de acopio o industria y realizar el control del comportamiento de las mermas de las mismas.
2. Realizar y controlar las compras tomando las medidas que garanticen la regulación y distribución adecuada atendiendo a las reglamentaciones establecidas.

3. Construir y reparar artes de pesca necesarias para garantizar las producciones.
4. Procesar industrialmente Pescados con la máxima eficiencia, productividad y calidad
5. Cumplir en lo que le corresponde con el plan de las demandas de tiempo de paz para los órganos de la defensa, la reserva estatal y la defensa civil.
6. Cumplir en lo que le corresponde con los planes de la demanda en situaciones excepcionales.

**Los elementos que integran el salario son los siguientes:**

- Pagos adicionales.
- Pagos por trabajar en condiciones laborales anormales.
- Pagos por nocturnidad.
- Pagos por maestría.
- Pago por el Perfeccionamiento Empresarial.
- Pago por horario irregular.

Pagos adicionales aprobados centralmente por el Gobierno por concepto de antigüedad, coeficiente de interés económico social y otros de similar naturaleza.

- Incrementos salariales por la aplicación de sistemas de estimulación.
- Incrementos salariales por el sobre cumplimiento de las normas de trabajo.

**Las categorías ocupacionales se definen a partir de los siguientes conceptos:**

- **Dirigentes:** Clasifican en esta categoría todos los cargos en que se ejecutan funciones de dirección a cualquier nivel.
- **Técnico:** Abarca aquellos cargos en los cuales la ejecución de tareas y servicios técnicos principales, aseguran el proceso de producción o de prestación de servicios que caracterizan la entidad, así como los que apoyen su gestión y requieren de la aplicación de conocimientos y métodos científicos y técnicos para su cumplimiento.
- **Administrativo:** Comprende todas las funciones administrativas que se ejecutan en la Entidad, tales como: llevar registros, ficheros y archivos, operar máquinas y toda clase de equipos de oficina, tomar dictados taquigráficos, llevar libros de contabilidad, reunir y procesar datos, entre otras.

- **Servicios:** Clasifican en esta categoría, las ocupaciones cuya descripción del contenido de trabajo abarca las tareas de apoyo a la producción o prestación de servicios.
- **Obrero:** Es toda ocupación que, en la actividad principal de la entidad, por la ejecución de su contenido de trabajo y a través de los medios de trabajo, facilita el funcionamiento de los medios de producción o asegura los servicios principales para la realización de la producción o la prestación de servicios que la caracterizan de acuerdo con su objeto social.

Las ocupaciones de los operarios se sitúan en siete grupos de la escala única salarial con las siguientes tarifas horarias:

Tabla # 3.1. Tarifas horarias establecidas para los Grupos de la escala única de la ocupación operario.

Grupos de la escala única	Tarifas horarias (en pesos)
II	1.23
III	1.26
IV	1.31
V	1.34
VI	1.36
VII	1.44
VIII	1.49

Fuente: [Resolución No. 30/05 emitida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social]

Las ocupaciones y cargos de las categorías ocupacionales de trabajadores administrativos, trabajadores de servicios, técnicos y de dirigentes se ubican en los grupos, de la escala única, siguiente:

- Las ocupaciones de trabajadores de servicios desde el Grupo I al VI, ambos inclusive.
- Las ocupaciones de trabajadores administrativos, desde el grupo III al VII, ambos inclusive.
- Los cargos técnicos desde el grupo V al XIII, ambos inclusive.
- Los cargos de dirigentes desde el grupo IV al XXII, ambos inclusive.

Los pagos adicionales actualmente establecidos en la legislación, así como los pagos por resultados y los estímulos que han sido aprobados en los reglamentos de los sistemas de pago, mantienen su vigencia.

Además se establece un pago adicional de \$80.00 mensuales a los trabajadores que ostenten la categoría de Máster o la Especialidad equivalente reconocida por el Ministerio de Educación Superior (MES). Adicionalmente se amplían los pagos por alcanzar el grado científico de Doctor, a \$150.00 mensuales, que incluye el \$40.00 que reciben en la actualidad, en ambos casos asociados a la elevación del desempeño.

Los pagos adicionales por maestría y doctorado se reciben por una sola titulación y siempre que los profesionales desempeñen un cargo con exigencias de nivel universitario.

Entre los elementos claves de la organización del salario para el perfeccionamiento del sistema empresarial estatal se encuentran los siguientes:

1. **Escalas y Tarifas:** La organización salarial, en las empresas en perfeccionamiento, se regirá por una nueva escala y tarifas por complejidad y responsabilidad.
2. **Los calificadores ocupacionales:** En este sentido se establece que la empresa tendrá facultad para crear nuevas ocupaciones o cargos y de modificar los existentes. Podrán existir calificadores de ocupaciones comunes a toda la economía, o de determinada rama que servirán de guía a las empresas para la conformación de sus indicadores específicos de ocupaciones.
3. **Las formas y sistemas de pago:** Se diseñarán, aprobarán y aplicarán por la dirección de la empresa:
  - 3.1. En los distintos sistemas de pago aplicados a los trabajadores productivos se definirán los indicadores formadores y condicionantes, los sistemas de evaluación y el cumplimiento no del objetivo del sistema sin límites de la cuantía del salario que devenga el trabajador, pues este consiste en el principal incentivo para acrecentar los niveles de captura y la posterior producción en la industria procesadora.
  - 3.2. A los trabajadores, administrativos, de servicios, técnicos y obreros que están vinculados a sistemas de pago ajustados a la actividad que realizan, se define que la estimulación salarial será sobre la base del sobre cumplimiento del plan de producción y de capturas.

Si el resultado del cumplimiento de los planes e indicadores económicos y financieros de la UEB fuese negativo, se asume que se ha incumplido los indicadores formadores y por consiguiente, se penalizará el pago adicional del perfeccionamiento empresarial, según tiempo real trabajado, teniendo en cuenta las magnitudes establecidas en el Decreto No. 281, de 16 de agosto de 2007. A estos efectos, se multiplicará el valor resultante de la suma algebraica por la proporción de la penalización del pago adicional que se determine aplicar por cada 1 por ciento de incumplimiento, según los grupos de complejidad de los trabajadores; en este sentido, **debe tenerse presente que la magnitud porcentual total de la penalización a aplicar, no podrá exceder los topes establecidos para cada caso**, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, a saber (ver tabla).

Grupos Salariales	Cuantía de penalización del pago adicional por el incumplimiento del indicador formador	Cuantía de penalización del pago adicional por operar con pérdidas acumuladas
Dirigentes del XVI al XIX	5% por cada 1 % de incumplimiento hasta el 50%	70%
Dirigentes, del XIV al XV	4% por cada 1 % de incumplimiento hasta el 40%	
Trabajadores del IX al XIII	3% por cada 1 % de incumplimiento hasta el 30%	50%
Trabajadores del I al VIII	2% por cada 1 % de incumplimiento hasta el 20%	

En aquellos casos de técnico que son designado especialista principal y por el tratamiento salarial establecido en la legislación vigente le pudiera corresponder XIV grupos adicionales de la escala salarial vigente, a los efectos de la penalización del pago adicional del perfeccionamiento, cuando se incumple el indicador formador o la empresa incurra en pérdidas se le considera el grupo correspondiente al de cargo técnico definido en los calificadores vigentes es decir grupo XI.

El personal de la oficina central de la empresa, de incurrir ésta en pérdidas, se estará a lo siguiente:

1. El personal de dirección, no recibe el pago por resultados, por el cumplimiento de los indicadores formadores; además, en las empresas que aplican el perfeccionamiento

empresarial, se les penaliza el pago adicional por implantar el perfeccionamiento, si lo tuviese autorizado, en las cuantías definidas en la legislación vigente.

2. El resto del personal, si cumplen sus indicadores formadores, no reciben el salario por resultados, pero tampoco se les penaliza el pago adicional del perfeccionamiento empresarial, si lo tuviese autorizado, devengando el salario según tiempo real trabajado.

### **I) Distribución del salario:**

La distribución del salario se realizará de manera individual, entonces el salario total a devengar por el trabajador, resulta de la suma del salario según tiempo real trabajado de cada trabajador más el salario por resultados, que se obtenga, una vez deducida la afectación por el incumplimiento del indicador condicionante, si procediere.

### **3.2- Principios básicos para establecer los sistemas salariales.**

Entre los principios básicos para la aplicación de los sistemas salariales se encuentran:

- ✓ Garantizar la elevación de la productividad del trabajo, el crecimiento de la producción y los servicios, la disminución de los costos y los gastos, fundamentalmente de materias primas y materiales, combustible y energía así como el incremento del salario de los trabajadores.
- ✓ Los sistemas deben ser sencillos, medibles, rigurosos, flexibles y estimulantes:
  - Sencillos, para permitir la comprensión y aceptación para los trabajadores.
  - Medibles, para poder cuantificar sus resultados y garantizar su control.
  - Rigurosos, para influir en el incremento constante de la eficiencia y la eficacia.
  - Flexible, para posibilitar su adecuación a los cambios que se produzcan en la organización de la producción y del trabajo.
  - Estimulante, para que exista la posibilidad y el interés por parte de todos los trabajadores de aumentar la eficiencia y la eficacia.

En su elaboración deben participar los trabajadores y el sindicato, con el objetivo de que este sistema sea transparente y cuente con el apoyo del colectivo.

Por la importancia del sistema de pago aplicable a las flotas de langosta y escama denominado reglamento del sistema de pago por indicadores directo de la producción, por los

resultados del trabajo para los trabajadores escama y enviada de la actividad extractiva de plataforma de la UEB Pescasilda y Pescaza, este se incluye como anexo del presente trabajo.

### **3.3 - Análisis de la variación del fondo de salario y el salario medio.**

Para conocer las verdaderas causas que afectan el fondo de salario, así como el salario medio en la Empresa de Servicios Aéreos de Sancti-Spíritus, es necesario utilizar una serie de expresiones económicas que nos permitirán acercarnos a la realidad.

**Salario:** Representa la Parte del Ingreso Nacional que se distribuye y redistribuye entre los trabajadores con arreglo a la cantidad y calidad del trabajo entregado.

**Fondo de Salario:** Representa el conjunto de los sueldos jornales y otras retribuciones devengadas en dinero por los trabajadores.

#### **Análisis de la variación del Fondo de Salario**

☞ Análisis Absoluto del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

**Donde:**

FSr: Fondo de Salario Real.

FSp: Fondo de Salario Plan.

#### **Esta variación se expresa en peso.**

- Análisis relativo del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

A continuación la forma de expresión de la variación del Salario Medio:

#### **Se expresa en pesos.**

- Análisis Absoluto de Salario Medio.

$$\Delta SM = SMr - SMp$$

**Donde:**

SMr: Salario Medio Real.

SMp: Salario Medio Plan.

**Se expresa en por ciento.**

- 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.

**Análisis de la variación del Fondo de Salario.**

Para el análisis se parte de la siguiente expresión, tomando en cuenta los datos reflejados (ver Anexo No.3)

$$\Delta FS = (SM_0 * T_0) + (SM_1 * T_1)$$

**Donde:**

$\Delta FS$  = Variación del Fondo de Salario.

$\Delta SM$  = Variación del Salario Medio.

$\Delta T$  = Variación del Promedio de Trabajadores.

$SM_0$  = Salario Medio en el Periodo Base (Plan).

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

**Sustituyendo para obtener  $\Delta FS$  al cierre de diciembre 2010:**

$$\Delta FS = \{[(4\ 460.23 \times 259) - (6\ 046.85 \times 222)]\} / 1000$$

$$\Delta FS = [(1\ 155\ 199.57 - 1\ 342\ 400.70)] / 1000$$

$$\Delta FS = 187.2 MP$$

Como se puede apreciar en el análisis anterior, en el año 2011 respecto a lo planificado tanto el fondo de salario como el salario medio se incrementaron en un 16 y 36 por ciento respectivamente a la vez que como promedio se suspendió el vínculo laboral a 37 trabajadores, esta situación es preocupante toda vez que la productividad del trabajo es inferior al salario medio en un cinco por ciento, para un análisis más profundo a continuación analizaremos la relación salario medio - productividad.

### **3.4 - Análisis de la relación 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 el análisis de la productividad del trabajo y 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 mantener la relación 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 y el aumento consecuente de la ganancia de la empresa, elevando su eficiencia y permitiendo a nivel de la economía que se establezcan proporciones correctas.

**Esta relación se determina por la siguiente fórmula:**

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

**Donde:**

**R** = Relación del SM con respecto a la PT.

**IPT** = Índice de variación de la Productividad del Trabajo

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

**PT<sub>1</sub>** = Productividad del Trabajo Real.

**PT<sub>0</sub>** = Productividad del Trabajo Plan.

$$IPT = \frac{5\ 359.91}{4\ 082.24} = 1.3130$$

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

**ISM** = Índice de variación del Salario Medio.

**SM<sub>1</sub>** = Salario Medio Real.

**SM<sub>0</sub>** = Salario Medio Plan.

$$ISM = \frac{6\ 046.85}{4\ 460.23} = 1.3557$$

Si  $R < 1$  es favorable la relación.

Si  $R > 1$  es desfavorable la relación.

A partir de la información anterior se puede determinar la relación para el año 2011.

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

$$R = \frac{1.3557}{1.3130} = 1.3252$$

1.3130

1.3252 > 1.00 La relación es desfavorable ya que el salario medio se encuentra por encima de la productividad del trabajo, lo que estuvo ocasionado por el incremento de los gastos salariales producto del pago por tarifas de pago superiores mientras que los precios mayoristas fijados por el MFP (tomados para cuantificar el valor agregado bruto) se mantienen estables y no se incrementan en la proporción adecuada.

### 3.5 - Análisis de la correlación salario medio - productividad con los trabajadores realmente necesarios para el año 2012.

En el epígrafe anterior se aprecia que el incremento de la productividad del trabajo no fue superior al crecimiento del salario medio, por lo que a continuación se analiza la correlación entre ambos con los trabajadores realmente necesarios.

**Tabla #4 Indicador económico.**

Indicadores	UM	Real 2011	Plan Aprobado 2012	%
Fondo de Salario	Pesos	1 342 400	1 154 300	85.99
Promedio de Trabajadores	Uno	222	228	102.70
Productividad del Trabajo	Pesos	5 359.91	5 292.98	98.75
Salario Medio	Pesos	6 046.85	5 062.72	83.72
Correlación Salario Medio-Productividad	%	1.03	0.85	-----

Fuente:(Información proporcionada por el Departamento de Capital Humano)

**Esta correlación para el 2012 se determina por la siguiente fórmula:**

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

**Donde:**

**K** = Coeficiente de correlación del SM con respecto a la PT.

**IPT** = Índice de variación de la Productividad del Trabajo

**ISM** = Índice de variación del Salario Medio.

Si  $K < 1$  es favorable la correlación.

A partir de la información anterior se puede determinar la correlación.

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

$$K = \frac{0.8372}{0.9875}$$

$K = 0.8477 < 1$  Es favorable.

La correlación es favorable, con una tendencia a decrecer en 0.4775 (1.3252 - 0.8477) respecto al año 2011 ya que los planes para el 2012 rectifican la situación desfavorable en que el salario medio se encontraba por encima de la productividad del trabajo, pues este trabajo diploma permitió que en el ministerio de debatiera esta situación, y se colegiara con el Ministerio de Finanzas y Precios el incremento de las tarifas de precios en la proporción adecuada para no afectar económicamente el normal desenvolvimiento de la UEB y por ende de la empresa EPISAN.

## CONCLUSIONES

1. El proceso de disponibilidad laboral reviste gran importancia en los momentos actuales del país, pues sitúa las plantillas laborales en la proporción adecuada, al permitir un grado más elevado en la optimización de los recursos.
2. En el análisis de la plantilla cubierta por la UEB se demostró la necesidad de contratar en el año 2012 a seis trabajadores más respecto al real del 2011 para obtener indicadores de productividad superiores.
3. Es desfavorable la relación salario medio - productividad, toda vez que el incremento del salario medio se encuentra por encima del aumento de la productividad del trabajo, pero este hecho no se debe a mala políticas de la UEB, sino que estuvo ocasionado por el incremento de los gastos salariales producto del pago por tarifas de pago superiores mientras que los precios mayoristas fijados por el Ministerio de Finanzas y Precios (tomados para cuantificar el valor agregado bruto) se mantienen estables y no se incrementan en la proporción adecuada.
4. La administración de la UEB se encuentra en proceso de implementación de los **Lineamientos del VI Congreso del Partido**, a través de **11 prioridades** definidas por en MINAL, toda vez que:
  - Durante el período de veda de la Langosta (febrero - junio) se le suspendió el vínculo laboral a 37 trabajadores que no pudieron ser reubicados en otras actividades, cumpliendo la prioridad no. 4 que plantea la realización estudios de organización del trabajo que permitan seguir ajustando las plantillas a los niveles de actividad con que se cuente para lograr mayor eficiencia e incremento de la productividad y tributa a su vez a los lineamientos nos. 4, 23, 37 y 169.
  - El valor agregado bruto real del 2011 aumenta de 1 057 300.00 pesos respecto al plan de 1 189 900.00 pesos, lo que equivale a un incremento del VAB en 132 600.00 pesos, y se planifica continúe creciendo para el 2012, dando consecución así la prioridad no. 1 que describe el cumplimiento del plan de captura total y realizar todos los esfuerzos necesarios por cumplir el mismo en genérico y con la calidad requerida hecho que tributa a los lineamientos nos. 1, 5, 10,12, 213 y 214.

## RECOMENDACIONES

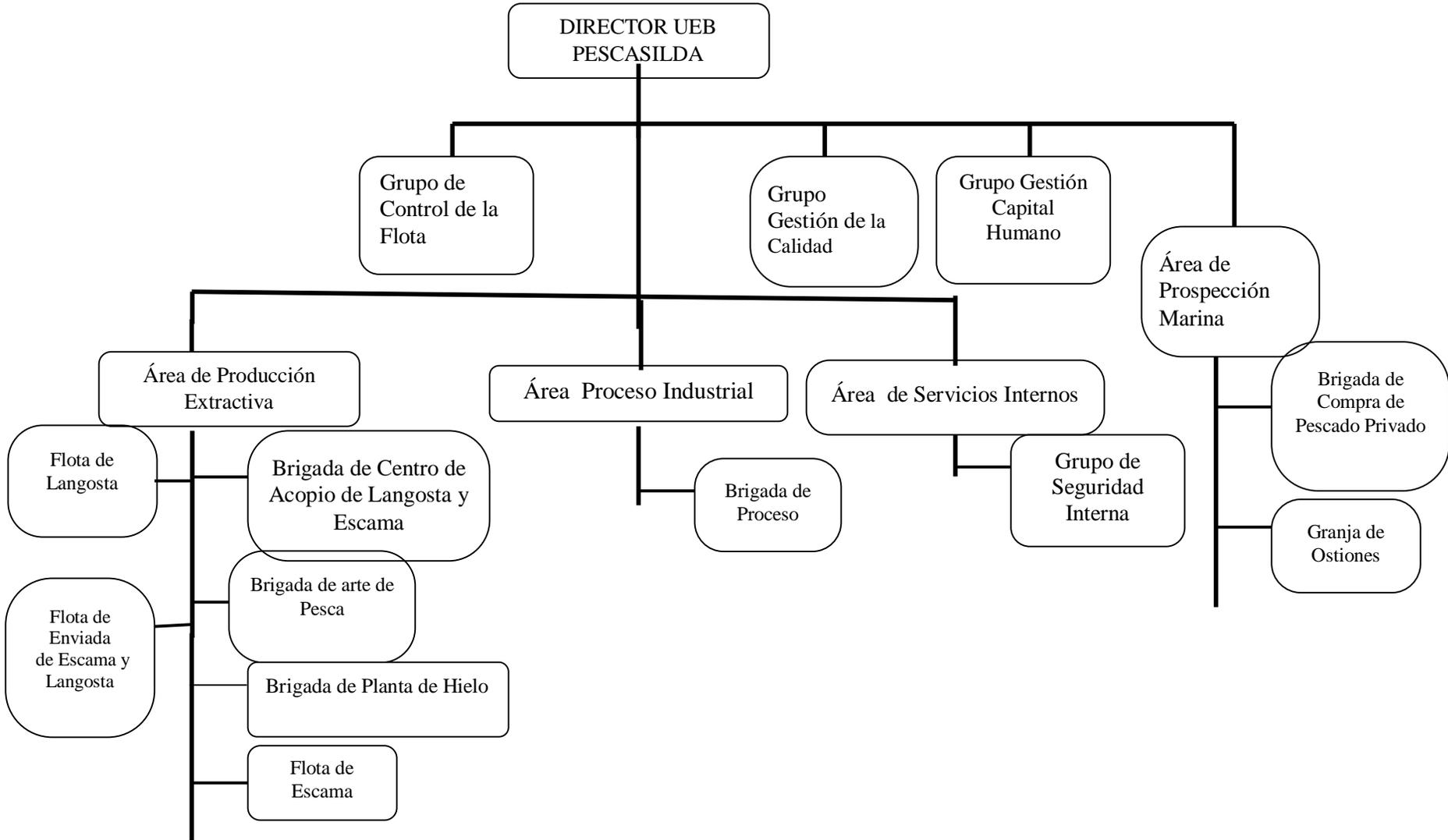
1. Contratar los seis trabajadores necesarios de los que queden sin vinculo laboral en el período de veda que coincide además con al alza de las especies de escama.
2. Analizar con los organismos involucrados y el Ministerio de Finanzas y Precios la modificación de los precios mayoristas fijados, lo que permitirá medir el incremento real de la productividad del trabajo de la UEB Pescasilda.
3. La dirección de la empresa debe seguir realizando estudios y análisis económicos que le permitan evaluar la fuerza de trabajo y elevar la productividad.
4. Se deben analizar periódicamente los indicadores de empleo y salarios de la empresa siendo estos de pleno conocimiento del Consejo de Dirección para la tomar de decisiones inmediatas, especialmente el comportamiento de la relación salario medio - productividad.
5. Seguir trabajando por lograr la unidad, eficiencia y altos niveles de productividad, logrando crecer en el 2012.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Alhama Belamoric, Rafael. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. / R. Alhama Belamoric. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales, 2001.
2. Capacitación de Rec. Hmnos. Para la Empresa. En Revista TIPS, La Habana. Año 3 No. 2, Febrero 1996.
3. Colectivo de Autores. El perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana: Editorial Félix Várela, 1999.
4. Empleo y Generalización de Ingresos, Revista TIPS, La Habana. Boletín 078, 1996.
5. La transformación empresarial ante el nuevo entorno económico. Revista Rec. Hmnos. La Habana. Escuela Superior del MINBAS, 1996.
6. Resolución Económica del V Congreso del PCC. Granma (La Habana), 8 de Noviembre de 1997.
7. Sánchez Machado, Raúl. Conferencias sobre Economía de Empresas – Facultad INDECO (UCLV), febrero, 1997.
8. Ventura, Juan. Conferencias sobre Dirección Estratégica – Facultad INDECO (UCLV), Marzo, 1996.
9. Resolución No. 8/ 2005.
10. Resolución No. 9/ 2008

# ANEXOS:

## Anexo #1. Estructura Organizativa de la Unidad Empresarial de Base PESCASILDA



**Anexo # 2. Resultados económicos.**

Indicadores	UM	Real 2010	Plan 2011	Real 2011	Variación		Plan 2012
					Valor	%	
Producción Bruta	Pesos	2 336 130.00	2 476 700.00	2 625 600.00	148 900.00	106	2 895 700.00
Valor Agregado Bruto	Pesos	1 086 532.00	1 057 300.00	1 189 900.00	132 600.00	113	1 206 800.00
Fondo de Salario	Pesos	1 365 634.00	1 155 200.00	1 342 400.00	187 200.00	116	1 154 300.00
Promedio de Trabajadores	Uno	270	259	222	(37)	86	228
Productividad del Trabajo	Pesos	4 024.19	4 082.24	5 359.91	1 277.67	131	5 292.98
Salario Medio	Pesos	5 057.90	4 460.23	6 046.85	1 586.62	136	5 062.72

**Anexo # 3. Dinámica de la productividad del trabajo.**

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan 2011	Real 2011	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		Pesos	1 057 300	1 189 900	132 600	113
2	Fondo de Salario		Pesos	1 155 200	1 342 400	187 200	116
3	Promedio de Trabajadores		Uno	259	222	(37)	86
4	Productividad del Trabajo	1/3	Pesos	4 082.24	5 359.91	1 277.67	131
5	Salario Medio	2/3	Pesos	4 460.23	6 046.85	1 586.62	136
6	Relación Salario Medio Productividad	4/5	%	1.00	1.03	0.03	103

## **ANEXO NO. 4 Reglamento del sistema de pago por indicadores directo de la producción, por los resultados del trabajo para los trabajadores escama y enviada de la actividad extractiva de plataforma de la UEB Pescasilda y Pescaza.**

### **Generalidades**

**Artículo 1:** Este Reglamento tiene como objetivo, establecer los lineamientos y requisitos generales para la definición y aplicación de los sistemas de pago a todos los trabajadores que producen y prestan sus servicios en la Empresa, mediante relación contractual.

**Artículo 2:** El pago por resultados, es un pago que se realiza, teniendo en cuenta los niveles de cumplimiento de los indicadores establecidos en los sistemas de pago en cualquiera de sus modalidades; en correspondencia con los resultados alcanzados se obtiene un salario que puede ser igual, superior o inferior al salario de la escala más los incrementos debidamente aprobados y que proceden, según tiempo real trabajado.

**Artículo 3:** El salario base de cálculo utilizado para determinar el salario por los resultados, en los sistemas de pago, según corresponda, es:

- a) Salario de la escala, dado por el grupo de la escala salarial establecida en la Resolución No. 30 del MTSS del 2005.
- b) Pago adicional por la aplicación del perfeccionamiento empresarial, según lo establecido en el Decreto No 281 del Consejo de Ministros de 2007.

**Artículo 4:** No se incluye como salario base de cálculo el pago adicional por maestría y doctorado, los pagos por alto desempeño, ni lo devengado por vacaciones anuales pagadas.

**Artículo 5.-** En la empresa todos los trabajadores vinculan su salario a los resultados y sin excepción, cobran el salario escala y los pagos adicionales del cargo donde se encuentran contratados o nombrados.

**Artículo 6.-** Los trabajadores acogidos a sistemas de pagos por resultados, no cobrarán horas extras, ya que todo su salario por los resultados depende del cumplimiento de los indicadores formadores y condicionantes de cada sistema.

## **Diseño del sistemas de pago**

### **Objetivos del sistema:**

1. Cumplir y sobre cumplir el plan de captura por embarcación y de la Unidad.
2. Incrementar la productividad del trabajo, mediante aumento de la producción.
3. Disminuir los gastos de las embarcaciones, disminuyendo el costo por tonelada de captura.
4. Lograr altos índices de calidad en la producción.

### **Indicador formador:**

1. Saldos entre los ingresos obtenidos por la captura y los gastos incurridos en ella.

### **Indicadores condicionantes:**

- 1 Cumplimiento de los procedimientos operacionales de trabajo.
- 2 Cumplimiento del 70% de las especies del grupo especial y grupo A planificado.
- 3 Si se incumple con este indicador se afecta con el 20% del monto obtenido por el tiempo real trabajado.
- 4 Si se incumple el segundo indicador el 20% para el Patrón y el 15% al resto de los tripulantes

### **c) Formación del salario.**

1. Los ingresos se calculan multiplicando las tasas de pago establecidas para cada especie en dependencia del grupo a que pertenezca por la producción física (Kg).
2. El salario se forma disminuyendo los gastos operacionales a los ingresos obtenidos por la captura (Ingreso neto). Se consideran gastos operacionales, el total en que incurre la embarcación para realizar las formas de pesca y que se definen en este Reglamento. (Ver anexo).
3. El ingreso neto se distribuye por cada tripulante y se le calcula el 9.09 % de vacaciones obteniéndose el ingreso disponible.
4. A este ingreso disponible se le deduce el 5% de aporte especial a la seguridad Social obteniendo el salario a pagar en pesos cubanos.

5. Del salario a pagar se obtiene el 20% que corresponde convertir en moneda libremente convertible, quedando el ingreso en moneda nacional.
6. Cuando el saldo entre ingresos y gastos es negativo existe incumplimiento, pero no procede la penalización del pago adicional del Perfeccionamiento empresarial pues el sistema en su resultados conlleva a la penalización, por que los trabajadores no cobran. Los trabajadores están a liquidar las deudas pendientes en los pagos venideros. Cuando esto ocurra por un periodo superior a los tres meses se realizara dirigido por el director de la empresa y el secretario general de la sección sindical un análisis de las causas que motivaron el incumplimiento, tomándose las medidas pertinentes para corregir los defectos que pudieran existir. Entre estas medidas se encuentra desde el traslado de puesto de trabajo hasta la separación del sistema de los que pueden ser responsable del incumplimiento.
7. Cuando el saldo entre ingresos y gastos sea superior, inferior o igual al salario por tiempo real trabajado, los trabajadores cobran el salario formado.
8. En los periodo de veda se precisaran en primera instancia que los pescadores disfruten de su descanso retribuido (vacaciones) .En caso de ser reubicados en funciones de preparación de la próxima campaña (reparación de barcos y arte pesca, cuidado de zona de pesca) se le paga el 100% del salario básico. De lo contrario se aplicara lo establecido para la interrupciones laborales en la Resolución 35 /2010 y Resolución 4 /98 del MTSS, en dicho caso de ser reubicado en otra plaza el salario a aplicar será el de la plaza donde se reubique con el sistema de pago que tiene la plaza.

## **PRECIOS DE COMPRA POR ACTIVIDADES**

### **ESCAMA**

**Grupo Especial:** Pescados del **Grupo I** mayores de **900 gramos** susceptibles de ser fileteados, hacer ruedas o enteros, aptos para su comercialización.

**COMBUSTIBLE** \$0.7500 LTS \$0.5731LTS

### **ESPECIES**

#### **ESCAMA**

Grupo Especial		2.050 kg	1.778 kg
Grupo A	Grupos I, II y III	1.400 kg	1.209 kg
Grupo B	Grupos IV, V y VI	0.600 kg	0.518 kg
Grupo C	Grupo VII.	0.246 kg	0.212 kg
Especies del Alto		2.050 kg	1.778 kg
Grupo de Pico		2.600 kg	2.246 kg
Claria (Captura en plataforma)		1.500kg	1.500 kg
Tiburón más de 1.5 mts (No gata)		1.500 kg	1.500 kg
Tiburón		0.400 kg	0.400 kg

#### **ENVIADAS**

Escama		0.163 kg	0.098 kg
Otros		0.040 kg	0.040 kg
Centro de Acopio	Hasta	0.250 kg	0.250 kg

*Para las entidades que tienen Centros de Acopios y Enviadas juntos se pagará: Centros de Acopio y Enviadas 0.350 kg. En caso de incurrir la Empresa en pérdidas los trabajadores abarcados no reciben afectación.*

**d) Trabajadores abarcados Total 210**

Unidad Organizativa	Categoría Ocupacional					Total
	O	T	A	S	D	
Flota de Escama Pescasilda	47				12	59
Flota de Escama Tunas de Zaza	50				10	60
Flota Enviada de Escama Pescasilda	14				4	18
<b>Total</b>	<b>111</b>				<b>26</b>	<b>137</b>

**e) Período de evaluación de los indicadores.**

La evaluación del indicador se realizara mensualmente, una vez concluido la campaña del mes.

**f) Distribución del salario formado.**

El salario a distribuir se calcula a partir de la división del ingreso neto entre la suma de coeficientes de participación laboral, obteniéndose el coeficiente de distribución salarial, el coeficiente de participación laboral lo define el patrón tomando como base las funciones de cada trabajador y su aporte al cumplimiento de las tareas asignadas. El coeficiente de participación laboral forma valores entre 0 y 2 de acuerdo al cumplimiento de los parámetros que se definen en el Reglamento.

$$\text{Coeficiente de Distribución salarial} = \frac{\text{Ingreso Neto}}{\text{Suma de coeficientes}}$$

El salario de los trabajadores es el resultado de multiplicar el coeficiente de distribución salarial por el coeficiente de participación de cada trabajador.

Coeficiente de Participación Laboral x coeficiente de distribución salarial dado como resultado el salario de cada trabajador.

**g) Certificación del cumplimiento de los indicadores:**

Funcionarios encargados de la certificación.

INDICADORES	FUNCIONARIOS
<b>INDICADOR FORMADOR</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La captura por especies y los gastos incurridos en ella.</li> </ul>	Director o Especialista Principal de Contabilidad y Finanzas y Jefe de Producción de laUEB.
<b>Indicador Condicionante</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de los procedimientos operacionales de trabajo</li> </ul>	Jefe de Área en Gestión de Calidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de CPL</li> </ul>	Jefe Inmediato superior

**Artículo 7:** Al presente reglamento se anexa, formando parte del mismo para todos sus efectos legales, el diseño específico de cada sistema de pago que aplica la empresa.

#### **De la evaluación y control de los sistemas de pago.**

**Artículo 8:** El Director General de la empresa es el máximo responsable de la aplicación, control y evaluación de cada sistema de pago por los resultados, los que deben analizarse al menos trimestralmente en los consejos de dirección, por el comportamiento real de sus indicadores contra el plan y el real del año anterior y sobre esta base, determina el impacto de su aplicación en la eficiencia, expresada en el comportamiento de la productividad del trabajo, en el salario medio, gasto total por peso de ingreso, gasto de salario por peso de valor agregado bruto, cumplimiento de la utilidad entre otros y debe rendir cuenta al menos una vez en el trimestre ante los organismos superiores y el colectivo de trabajadores. El análisis de los sistemas de pago comprende además, los aspectos siguientes:

- a) cumplimiento de los indicadores formadores y condicionantes, generales y por áreas, o grupos, con vistas a no desvirtuar el resultado real de la empresa.
- b) correspondencia entre el salario devengado y los resultados alcanzados por la empresa, para evitar los pagos sin respaldo productivo o de servicio.

**Artículo 9:** Cuando en la aplicación práctica de un sistema de pago por los resultados, el cumplimiento alcance niveles superiores a un 140 por ciento del salario de los trabajadores o por el contrario sea inferior al 70 por ciento, se debe de inmediato realizar un análisis en el Consejo de Dirección, para determinar si el nivel salarial formado se corresponde con los resultados de eficiencia alcanzados, con el objetivo de que si existe alguna deficiencia o violación en este tema, puede tomar oportunamente, las medidas correctivas que proceden. Este análisis se realiza de forma independiente para este sistema de pago por los resultados y el salario al que se refiere, es el que como promedio, se obtiene por los trabajadores abarcados en este sistema de pago. Este proceso se hace de conjunto con la organización sindical y el conocimiento de los trabajadores, también se debe realizar un análisis con una relación positiva costo-beneficio, por lo que no puede deteriorar el gasto de salario por peso de valor agregado, el gasto total por peso de ingresos total, el gasto total por peso de ventas, relación salario medio productividad u otros indicadores de eficiencia que caracterizan específicamente la actividad y que se precisan como parte del sistema de pago, ejecutándose la retribución hasta el límite en que no se produzca el deterioro del indicador seleccionado.

**Artículo 10:** Cuando por auditoría realizada por una unidad integrada al Sistema Nacional de Auditoría, según lo establecido en el Decreto-Ley No. 219 de 25 de abril del 2001, la empresa recibe la calificación de deficiente o mal, el director general de la empresa está obligado a suspender el derecho de obtener los beneficios por la aplicación del sistema de pago a los miembros del Consejo de Dirección de la empresa y a los dirigentes de las unidades organizativas y organizaciones empresariales de base implicadas en este resultado, debiéndose mantener, en el caso de las empresas que aplican el perfeccionamiento empresarial, las penalizaciones al pago adicional por implantar el perfeccionamiento empresarial a estos trabajadores, por el incumplimiento de los indicadores formadores según proceda, informándolo a su jefe administrativo inmediato superior y al jefe del organismo al que se subordina.

**Artículo 11:** Los sistemas de pago pueden ser modificados cuando varían las condiciones técnico- organizativas, el plan de producción o servicios. En todos los casos se consulta a los trabajadores y debe contarse con el acuerdo de la organización sindical.

Este reglamento tiene vigencia a partir del mes de Febrero y forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo

Dado en Trinidad, a los 28 del mes de Febrero 2011 Año 53 de la Revolución''

---

Dony A. Gómez Salas  
Director Gral. EPISAN

---

Elsa Baños Pérez Tuna de Zaza  
Secretario Buró Sindical

---

Alberto Albert Acosta  
Secretario Buró Sindical Casilda

### **ANEXO DE LOS GASTOS.**

#### **Elementos de Gastos a Descontar al Pescador:**

- a) Combustible.
- b) Alimentos.
- c) Gas licuado u otro elemento empleado para la cocción de los alimentos.
- d) Hielo.
- e) Gastos por servicio de agua.

La UEB no posee un sistema de pago para estimulaciones propiamente dicho, sino que cada sistema de pago fue elaborado teniendo en consideración la estimulación monetaria y moral, para incrementar el rendimiento, la motivación y la productividad del trabajo, medida siempre de forma diferente en correspondencia con la actividad que realice el trabajador, pues ni en le UEB Pescasilda ni en el empresa EPISAN existe ningún trabajador que no este acogido a algún sistema de pago.