

GACETA OFICIAL



DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EDICIÓN ORDINARIA LA HABANA, VIERNES 31 DE JULIO DE 2026 AÑO CXXIV

Sitio Web: <http://www.gacetaoficial.gob.cu/>—Calle Zanja No. 352 esquina a Escobar, Centro Habana

Teléfonos: 7878-4435 y 7870-0576

Número 63

Página 1931

SUMARIO

CONSEJO DE MINISTROS.....	1931
Decreto 164/2026 De la organización del sistema salarial en el sector empresarial estatal (GOC-2026-418-O63).....	1931
MINISTERIO.....	1934
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	
Resolución 53/2026 (GOC-2026-419-O63).....	1934
Resolución 54/2026 (GOC-2026-420-O63).....	1937

CONSEJO DE MINISTROS

GOC-2026-418-O63

MANUEL MARRERO CRUZ, Primer Ministro.

HAGO SABER: Que el Consejo de Ministros ha considerado lo siguiente:

POR CUANTO: Mediante el Decreto 138 “De la Organización del Sistema Salarial en el Sistema Empresarial Estatal Cubano”, de 20 de octubre de 2025, se ratifica la facultad del sistema empresarial estatal cubano para establecer de forma descentralizada la organización del sistema salarial de los trabajadores, que contribuya al incremento de los niveles productivos y de eficiencia, a partir de una gestión más eficaz de los recursos humanos, como parte del proceso integral de mejoras continuas de la entidad.

POR CUANTO: Las Transformaciones Económicas y Sociales aprobadas disponen descentralizar al sistema empresarial estatal la facultad de aprobación de la escala salarial, donde los niveles de salario, negociados con los trabajadores y con la participación del Sindicato, dependerán de la capacidad económica-financiera de las empresas, por lo que resulta necesario derogar el mencionado Decreto 138.

POR TANTO: El Consejo de Ministros, en el ejercicio de las atribuciones que se le confiere en el Artículo 137, inciso o) de la Constitución de la República de Cuba, ha adoptado el siguiente:

DECRETO 164**DE LA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA SALARIAL EN EL SECTOR
EMPRESARIAL ESTATAL****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. El presente Decreto tiene como objeto establecer las regulaciones que facultan a las entidades del sector empresarial estatal cubano para determinar de forma descentralizada la organización de su sistema salarial, con el objetivo de contribuir al incremento de la productividad del trabajo y la eficiencia, a partir de una gestión más eficaz del capital humano en el proceso integral de mejoras continuas de la entidad.

Artículo 2. Son sujetos de este Decreto los grupos empresariales y las empresas estatales, incluidas las filiales, en lo adelante, entidades.

Artículo 3.1. La organización del sistema salarial en el sector empresarial se aprueba por el jefe de la entidad previo acuerdo con la organización sindical; se analiza y discute en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores a partir del cumplimiento de los principios, requisitos y condiciones previstas en el Código de Trabajo y en el presente Decreto, y lo acordado se incorpora en el Convenio Colectivo de Trabajo.

2. La estructura del salario se determina de acuerdo con las características de la entidad del sistema empresarial y forma parte de su organización salarial.

3. La organización del sistema salarial se establece mediante disposición normativa del jefe de la entidad.

Artículo 4.1. En los grupos empresariales que constituyen un sistema integrado vinculado tecnológicamente, que operan bajo una dirección centralizada y cuyos resultados económicos se miden a nivel de sistema, la organización del sistema salarial se aprueba por el jefe del grupo, de común acuerdo con el sindicato nacional correspondiente.

2. La aprobación de la organización del sistema salarial referida en el apartado anterior de este artículo, requiere la evaluación previa en el consejo de dirección de las empresas que integran el sistema, de común acuerdo con la organización sindical a ese nivel; además, se analiza y discute en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, y se acuerda en el Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO II**DEL SALARIO DEL JEFE DE LA ENTIDAD**

Artículo 5.1 El Instituto Nacional de Activos Empresariales Estatales, aprueba el salario por la complejidad del trabajo de los jefes de los grupos empresariales y de las empresas no integradas teniendo en cuenta que:

- a) La cuantía del salario de los jefes de los grupos empresariales se determina a partir del salario escala promedio de los directores de las entidades empresariales que las integran, el cual puede ser superior hasta un cincuenta (50) por ciento; y
- b) la cuantía del salario de los jefes de las empresas no integradas, se determina a partir del diseño de su organización salarial y para ello considera el salario de menor complejidad de la escala salarial, el que puede ser superior hasta seis (6) veces.

2. El jefe del grupo empresarial y el presidente del Banco Central de Cuba aprueban el salario por la complejidad del trabajo de los jefes de las empresas integradas y de los jefes de las instituciones financieras del sistema bancario nacional, respectivamente; para determinar la cuantía se parte del diseño de su organización salarial y se considera el salario de menor complejidad de la escala salarial, el que puede ser superior hasta seis (6) veces.

3. La aprobación a que se hace referencia en este artículo requiere la evaluación previa con la organización sindical al nivel correspondiente.

CAPÍTULO III

DE LA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DEL FONDO DE SALARIOS

Artículo 6.1. En la elaboración del plan anual de la economía, la entidad determina el fondo de salarios que le permite contar con la fuerza de trabajo necesaria para su funcionamiento, a ese fin tiene en cuenta el entorno en que opera y su capacidad económica y financiera, con el propósito de mantener un balance adecuado entre el ingreso de los trabajadores y el crecimiento de la empresa.

2. El entorno considera todos los actores económicos donde opera la entidad.

Artículo 7.1. En las entidades cuyo objeto es prestar servicios públicos universales con accesibilidad, regularidad, calidad y seguridad o realizar actividades exclusivas del Estado, ya sea por la naturaleza de la misma o por decisión gubernamental, que no operan en régimen de competencia y no se les exige elevados niveles de rentabilidad, el fondo de salarios se determina teniendo en cuenta el salario medio de las empresas de la actividad económica y del territorio donde operan, que considera la diversidad de actores económicos existentes, así como las posibilidades financieras del Presupuesto del Estado.

2. A la entidad que de forma excepcional se autoriza a planificar pérdidas por la autoridad facultada y, que por su importancia estratégica para la economía del país, debe preservar la fuerza de trabajo calificada, se le aplica el tratamiento dispuesto en el apartado anterior, siempre que exista la fuente para financiarlo.

3. Lo regulado en los apartados anteriores de este artículo, se aprueba por el Consejo de Ministros a propuesta del Instituto Nacional de Activos Empresariales Estatales, previa evaluación con los ministerios de Finanzas y Precios, Economía y Planificación, y de Trabajo y Seguridad Social, así como la Central de Trabajadores de Cuba.

4. La entidad del sistema empresarial con pérdidas económicas en la ejecución del plan, no puede asumir incrementos de salarios y garantiza la protección del salario básico de sus trabajadores, según lo establecido en la legislación general, lo que se mantiene hasta que la entidad revierta la situación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: La aplicación de lo regulado en este Decreto, durante el presente año, se realiza de forma gradual, en correspondencia con la capacidad económica y financiera de la empresa y la implementación de las transformaciones en el modelo de gestión de la empresa estatal.

SEGUNDA: Las empresas que operan con pérdidas económicas al momento de la entrada en vigor del presente Decreto, realizan el incremento de salario a los cargos cuyo salario escala es inferior al mínimo del país; para el resto de los cargos se mantiene su salario básico.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Las entidades constituidas en forma de sociedades mercantiles de capital ciento por ciento cubano y las instituciones financieras del sistema bancario nacional, aplican lo dispuesto en este Decreto.

SEGUNDA: En las unidades presupuestadas con tratamiento especial que financien el total de sus gastos con sus ingresos y que por interés estatal o social del Estado no corresponda su transformación en empresa, así como las organizaciones de gestión autónoma y autofinanciadas con personalidad jurídica y patrimonio propio que no clasifican como

empresas ni unidades presupuestadas, aplican lo dispuesto en el presente Decreto con las adecuaciones que se establecen por el ministro de Trabajo y Seguridad Social.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se faculta al ministro de Trabajo y Seguridad Social para que dicte en el plazo de quince días posteriores a la entrada en vigor de este Decreto, las disposiciones que resulten procedentes, a los fines del cumplimiento de lo que por el presente se establece.

SEGUNDA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, de conformidad con las características propias de dichas instituciones, aprueban las disposiciones normativas que correspondan aplicar a los militares y trabajadores civiles a partir de lo establecido en el presente Decreto.

TERCERA: Los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, de los grupos empresariales, de las administraciones provinciales y los consejos de las administraciones municipales del Poder Popular, quedan encargados de implementar las medidas de capacitación, comunicación, control y evaluación de los resultados, en correspondencia con lo dispuesto en el presente Decreto.

CUARTA: Derogar el Decreto 138 “De la Organización del Sistema Salarial en el Sistema Empresarial Estatal Cubano”, de 25 de octubre de 2025 y cuantas disposiciones normativas se opongan a lo establecido en este Decreto.

QUINTA: El presente Decreto entra en vigor a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADO en el Palacio de la Revolución, en La Habana, a los 29 días del mes de julio de 2026, “Año del Centenario del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz”.

Manuel Marrero Cruz

MINISTERIO

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GOC-2026-419-O63

RESOLUCIÓN 53/2026

POR CUANTO: El Acuerdo 8332 del Consejo de Ministros, de 23 de marzo de 2018, dispone en su apartado Primero que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el organismo de la Administración Central del Estado, encargado de proponer, dirigir y controlar la política del Estado y el Gobierno en materia de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y prevención, asistencia y trabajo social.

POR CUANTO: El Decreto 164 “De la organización del sistema salarial en el sector empresarial estatal”, de 29 de julio de 2026, establece las regulaciones que facultan a las entidades del sector empresarial estatal cubano para determinar de forma descentralizada la organización de su sistema salarial, y en su Disposición Final Primera, dispone que el ministro de Trabajo y Seguridad Social dicta las disposiciones normativas que garanticen el cumplimiento de lo establecido en el citado Decreto.

POR CUANTO: La Resolución 17, de 28 de octubre de 2025, dictada por el titular de Trabajo y Seguridad Social, define que el ingreso de los trabajadores se compone de una parte fija, que se corresponde con el salario escala, según la complejidad del trabajo, los pagos adicionales aprobados y, una parte móvil asociada a los resultados, que comprende sistemas de pago a destajo; sistema de pago por resultado y distribución de utilidades.

POR CUANTO: Las Transformaciones Económicas y Sociales aprobadas disponen descentralizar al sistema empresarial estatal la facultad de aprobación de la escala salarial, donde los niveles de salario, negociados con los trabajadores y con la participación del Sindicato, dependerán de la capacidad económica-financiera de las empresas, por lo que resulta necesario derogar la citada Resolución 17/2025.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me han sido conferidas en el Artículo 145, inciso d) de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

PRIMERO: El ingreso de los trabajadores se compone de una parte fija, que se corresponde con el salario escala, según la complejidad del trabajo, y los pagos adicionales aprobados y, una parte móvil asociada a los resultados, que comprende:

- a) Sistemas de pago a destajo;
- b) sistema de pago por resultado; y
- c) distribución de utilidades.

SEGUNDO: Los sistemas de pago a destajo se basan en la medición de los gastos de trabajo a través de la cantidad de producción elaborada o servicios prestados; se prioriza su aplicación en los procesos y actividades que la naturaleza del trabajo lo posibilite, a partir de normas de tiempo o rendimiento y el salario se condiciona a la calidad del trabajo realizado.

TERCERO: En los sistemas de pago a destajo el salario se calcula mediante una tasa que resulta de dividir el salario escala más los pagos por condiciones laborales anormales, entre las normas de rendimiento o multiplicado por las normas de tiempo, y comprende las modalidades siguientes:

- a) Destajo individual: se basa en la medición de los resultados de cada trabajador;
- b) destajo colectivo: relaciona el salario de un grupo de trabajadores con el volumen de trabajo a cumplir por ellos, referido a cantidad de producción o servicios a partir de la suma de los salarios y las normas de rendimiento o de tiempo colectivas;
- c) destajo indirecto: el salario del trabajador está en dependencia de los resultados del trabajo de otros trabajadores directamente vinculados a la producción o los servicios; el salario se expresa sobre la base de las normas de rendimiento o de servicio establecidas para los trabajadores que él atiende;
- d) pago a destajo progresivo: se utiliza para lograr altos incrementos de la producción o los servicios; las tasas salariales se incrementan a partir de un nivel determinado de cumplimiento y se garantiza un incremento de la producción o de los servicios, superior al de la tasa salarial; y
- e) pago por acuerdo: se emplea para retribuir el cumplimiento de trabajos que constituyen la tarea acordada; el monto de salario se determina sobre la base de normas de rendimiento o de tiempo y el salario correspondiente a cada tipo de trabajo comprendido en la tarea, de acuerdo con su complejidad.

CUARTO: Los sistemas de pago a destajo o por resultados a todos los trabajadores, según corresponda, se aplican para condicionar que una parte del salario se asocie al cumplimiento de indicadores que midan el aporte individual, estimulen el incremento de la productividad del trabajo y la consecución de objetivos específicos de la organización.

QUINTO: El sistema de pago se aprueba por el jefe de la entidad del sistema empresarial, previa evaluación en el consejo de dirección y de común acuerdo con la organización sindical a ese nivel, lo que se oficializa mediante un Reglamento, que se analiza en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores y se acuerda en el Convenio Colectivo de Trabajo.

SEXTO: Establecer que, en las entidades del sistema empresarial, el salario de los recién graduados durante el período de cumplimiento del servicio social, cuando no ocupan plazas, se fija en correspondencia con el establecido en los grupos de la escala diseñados en su organización salarial para los cargos técnicos, de acuerdo con el nivel de calificación que ostente y la actividad que realiza.

SÉPTIMO: La distribución de utilidades a los trabajadores asociada a los resultados no constituye salario; el principio general para su distribución es por el aporte individual.

OCTAVO: Corresponde al director de la entidad, previo análisis en el consejo de dirección y de común acuerdo con la organización sindical a ese nivel, aprobar el procedimiento para la determinación del monto de las utilidades a distribuir a sus unidades empresariales de base, atendiendo a la participación real de cada una de ellas en los resultados de la empresa; así como los indicadores para la distribución individual, teniendo en cuenta las características específicas de la entidad, lo que se oficializa mediante Reglamento, el que se analiza en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores y se acuerda en el Convenio Colectivo de Trabajo.

NOVENO: Los indicadores tienen como referencia, entre otros, los asociados a niveles de actividad, exportaciones de bienes y servicios, parámetros tecnológicos y de calidad, productividad del trabajo, disciplina laboral, índices de consumo, costos, cuentas por cobrar o pagar vencidas, deficiencias en la contabilidad, u otros que se determinen, de forma tal que la distribución de las utilidades funcione como un mecanismo de estimulación a la eficiencia empresarial.

DÉCIMO: Tienen derecho a recibir la distribución de utilidades, además, los trabajadores que se encuentran en las situaciones siguientes:

- a) Participar en cursos de capacitación a tiempo completo por decisión de instancias superiores o por necesidades de la producción y los servicios;
- b) actuar como juez lego en los tribunales populares;
- c) actuar como autoridad electoral no profesional o movilizado para desempeñar funciones durante el desarrollo de los procesos electorales;
- d) participar en movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional, ante desastres naturales, tecnológicos o sanitarios;
- e) participar como auditor en la comprobación nacional al control interno;
- f) disfrutar de la licencia de maternidad pre y postnatal;
- g) disfrutar de vacaciones anuales pagadas;
- h) actuar como cuadros sindicales con carácter profesional en una organización de base, vinculada a la empresa, que incluye los burós sindicales, especiales y extraterritoriales; y
- i) otras situaciones que se determinen por el jefe de la entidad, previo análisis en el consejo de dirección y de común acuerdo con la organización sindical en cuyo caso se considera para la distribución el tiempo trabajado.

UNDÉCIMO: El jefe de la entidad, previo análisis en el consejo de dirección y de común acuerdo con la organización sindical a ese nivel, aprueba el pago por la distribución de utilidades a los trabajadores que han sido sancionados por indisciplina durante el año, con excepción de las medidas que se aplican cuando la violación es considerada grave en los reglamentos disciplinarios.

DUODÉCIMO: El régimen especial salarial para la Zona Especial de Desarrollo Mariel, de aplicación a los concesionarios, usuarios y entidades que intervienen en el desarrollo de infraestructuras en la Zona, se rige por lo establecido en la legislación específica.

DECIMOTERCERO: El pago por la distribución de utilidades constituye base de cálculo para las prestaciones de la seguridad social a largo plazo.

DECIMOCUARTO: El pago de la Contribución Especial a la Seguridad Social se realiza, según lo establecido por el ministro de Finanzas y Precios.

DISPOSICIÓN ESPECIAL

ÚNICA: Los ministros de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, teniendo en cuenta las características propias de dichas instituciones, aprueban las disposiciones jurídicas que correspondan aplicar a los militares y trabajadores civiles, a partir de lo establecido en la presente Resolución.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Derogar la Resolución 17, de 28 de octubre de 2025, dictada por el titular de Trabajo y Seguridad Social.

SEGUNDA: La presente Resolución entra en vigor a partir de la publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHÍVESE el original de la presente disposición en el protocolo de resoluciones generales que obra en la Dirección Jurídica y Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DADA en La Habana, a los 30 días del mes de julio de 2026.

Jesús Otamendiz Campos
Ministro

GOC-2026-420-O63

RESOLUCIÓN 54/2026

POR CUANTO: Por Acuerdo 8332, del Consejo de Ministros, de 23 de marzo de 2018, se establece que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el organismo de la Administración Central del Estado encargado de proponer, dirigir y controlar la política del Estado y el Gobierno en materia de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y prevención, asistencia, y trabajo social.

POR CUANTO: El Decreto 164 “De la organización del sistema salarial en el sector empresarial estatal”, de 29 de julio de 2026, dispone que las unidades presupuestadas con tratamiento especial que financien el total de sus gastos con sus ingresos y que por interés estatal o social del Estado no corresponda su transformación en empresa, así como las organizaciones de gestión autónoma y autofinanciadas con personalidad jurídica y patrimonio propio que no clasifican como empresas ni unidades presupuestadas aplican lo dispuesto en el mencionado Decreto con las adecuaciones que se establecen por el titular de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: La Resolución 1, de 6 de enero de 2026, dictada por el titular de Trabajo y Seguridad Social establece las adecuaciones para determinar de forma descentralizada la organización del sistema salarial de los trabajadores en las unidades presupuestadas con tratamiento especial que financien el total de sus gastos con sus ingresos, así como en las organizaciones de gestión autónoma y autofinanciadas con personalidad jurídica y patrimonio propio que no clasifican como empresas ni unidades presupuestadas.

POR CUANTO: Las Transformaciones Económicas y Sociales aprobadas disponen descentralizar al sistema empresarial estatal la facultad de aprobación de la escala salarial, donde los niveles de salario, negociados con los trabajadores y con la participación del Sindicato, dependerán de la capacidad económica-financiera de las empresas, por lo que resulta necesario actualizar las mencionadas adecuaciones, y en consecuencia derogar la Resolución 1/2026.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me han sido conferidas en el Artículo 145, inciso d) de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

PRIMERO: Establecer las adecuaciones para determinar de forma descentralizada la organización del sistema salarial de los trabajadores en las unidades presupuestadas con tratamiento especial que financien el total de sus gastos con sus ingresos y que por interés estatal o social del Estado no corresponda su transformación en empresa, así como en las organizaciones de gestión autónoma y autofinanciadas con personalidad jurídica y patrimonio propio que no clasifican como empresas ni unidades presupuestadas, en lo adelante las entidades.

SEGUNDO: Las organizaciones de gestión autónoma y autofinanciadas con personalidad jurídica y patrimonio propio que no clasifican como empresas ni unidades presupuestadas a que se refiere el apartado anterior son:

- a) Agencia de Creadores Dramáticos, Audiovisuales y Musicales, ACDAM;
- b) Cámara de Comercio de la República de Cuba; y
- c) otras entidades que se creen por la autoridad facultada.

TERCERO: Aplicar a los sujetos comprendidos en el apartado Primero lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 164 “De la organización del sistema salarial en el sector empresarial estatal” de 29 de julio de 2026, así como en las disposiciones finales desde la Primera hasta la Quinta.

CUARTO: Las entidades, para iniciar la implementación de la organización del sistema salarial, requieren la aprobación del jefe inmediato superior, cuando así proceda, previa evaluación en el consejo de dirección y de común acuerdo con la organización sindical a ese nivel, del cumplimiento de las condiciones definidas en el Decreto 164/2026, según corresponda, y de la presente Resolución.

QUINTO: En la entidad que no se subordina a un organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional presupuestada, o a las administraciones locales del Poder Popular, el inicio de la implementación se aprueba por el jefe de la entidad, previa evaluación en el órgano colegiado de dirección y de común acuerdo con la organización sindical a ese nivel, quien evalúa el cumplimiento de las condiciones definidas en el referido Decreto 164/2026, según corresponda y la presente Resolución.

SEXTO: El salario básico del jefe de la entidad se aprueba por el jefe inmediato superior; la cuantía se determina a partir del diseño de su organización salarial y considera el salario de menor complejidad de la escala salarial, el que puede ser superior hasta 6 veces.

SÉPTIMO: En la entidad que no se subordina a un organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional presupuestada, o a las administraciones locales del Poder Popular, el salario básico del jefe se aprueba por el órgano colegiado de dirección y para definir su cuantía, se cumple lo dispuesto en el apartado anterior.

OCTAVO: En el proceso de elaboración del plan anual de las entidades se determina el fondo de salarios que respalda la organización del sistema salarial aprobado, condicionado a:

- a) Financiar el salario con sus ingresos, sin la participación del presupuesto del Estado;
- b) incrementar los ingresos por las actividades productivas, comerciales y de prestación de servicios, con relación al año anterior; e
- c) incrementar los aportes al presupuesto del Estado, en valor absoluto, por el resultado real positivo planificado en el estado de rendimiento financiero, con relación al año anterior, y se garantiza que crezca en mayor proporción que el fondo de salarios.

NOVENO: En la ejecución del plan, las entidades pueden aumentar el fondo de salarios en la medida que sobrecumplan los aportes al presupuesto del Estado en valor absoluto.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: La unidad presupuestada con tratamiento especial que cubra parcialmente los gastos con los ingresos que genera en su gestión, puede aplicar sistemas de pago a destajo o por resultados a los trabajadores, según corresponda que estimulen el aporte individual y el incremento de la eficiencia, el que se aprueba, por el jefe de la entidad, previa evaluación en el consejo de dirección y de común acuerdo con la organización sindical a ese nivel, lo que se oficializa mediante un Reglamento, que se analiza en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores y se acuerda en el convenio colectivo de trabajo, y se condiciona a:

- a) Incrementar los ingresos por las actividades productivas, comerciales y de prestación de servicios; y
- b) por el resultado negativo en el Estado de Rendimiento Financiero; no incrementar la subvención en valor absoluto prevista en el plan.

SEGUNDA: En la unidad presupuestada pura, la actividad autofinanciada con resultado patrimonial real positivo aplica sistemas de pago por resultados a los trabajadores vinculados con dicha actividad, en correspondencia con lo establecido en el Artículo 25 del Decreto 127, el sistema de pago se aplica sobre la base del incremento de los ingresos y del aporte individual y se aprueba por el jefe de la entidad, previa evaluación en el consejo de dirección y de común acuerdo con la organización sindical a ese nivel, lo que se oficializa mediante un Reglamento, que se analiza en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores y se acuerda en el convenio colectivo de trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Derogar la Resolución 1, de 6 de enero de 2026, del ministro de Trabajo y Seguridad Social.

SEGUNDA: Lo dispuesto en la presente Resolución entra en vigor a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHÍVESE el original en el protocolo de resoluciones generales que obra en la Dirección Jurídica y de Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DADA en La Habana, a los 30 días del mes de julio de 2026.

Jesús Otamendiz Campos
Ministro