

## EL TIEMPO PASA ...

**N**i siquiera tiene el mismo significado que la magnífica canción de Pablo Milanés, sin embargo ha pasado el tiempo y ya este boletín cumple dos años.

Las expectativas siguen siendo las mismas que se tenían al inicio, tratar de mantener informados a los trabajadores de la universidad acerca de los temas más disímiles que se abordan en el Código de Trabajo y en otras resoluciones que se dictan relacionadas con los trabajadores.

**¿Se ha logrado el propósito? Sólo en parte.**

La distribución de algunos ejemplares de cada número en formato impreso, ha posibilitado que los trabajadores no docentes puedan acceder a su lectura, y para

que puedan continuar haciéndolo, cada mes se realiza una tirada impresa de 150 ejemplares, de la cual se benefician también los cuadros de los diferentes niveles en el centro. Lamentablemente no se disponen de los recursos suficientes para distribuirlos en este formato a toda la comunidad universitaria, incluyendo a los estudiantes en formación, por lo que la principal vía de divulgación del boletín es, y seguirá siendo, la página web de la universidad.

Al igual que pasa con los restantes contenidos que conforman el portal de la entidad, el Boletín **AIDía** pasa inadvertido para muchos docentes y estudiantes.

Resulta muy agradable, reconfortante y estimulante cuando se acercan varias personas a comentar acerca de un determinado tema que haya sido abordado. Mucho más cuando se reciben mensajes en el correo de la publicación, bien sea para alabar, criticar o sugerir. También se produce un efecto contrario cuando, en franco desconocimiento de su existencia, tan siquiera un trabajador se pronuncia por la carencia total de información de algún tema ya abordado.

En fin, este tercer año de vida hay que dedicarlo a: dar mayor propaganda al boletín, incrementar el alcance del mismo a los estudiantes, monitorear su

### En este número:

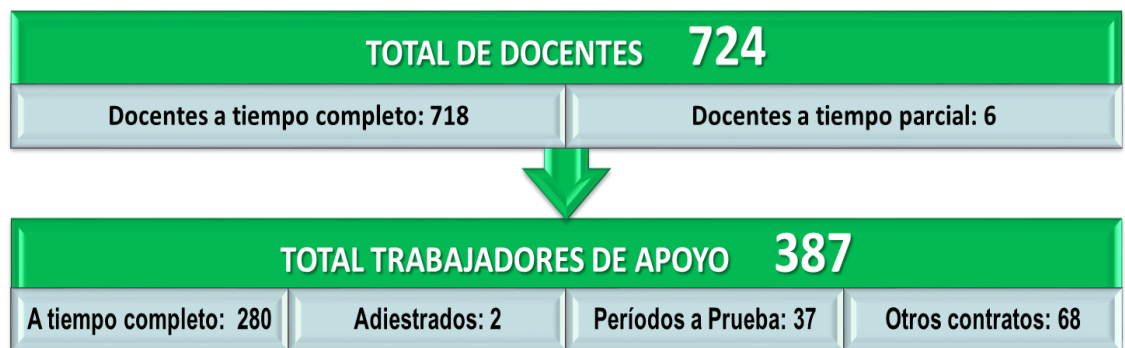
EL TIEMPO PASA...	1
¿CUÁNTOS SOMOS?	1
EL IMPUESTO DE SEGURIDAD SOCIAL A TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD.	2
REGLAMENTO SOBRE LA ATENCIÓN AL HOMBRE...	3
¿DE RISA? HISTORIA CLÍNICA.	4
ENTRETENIMIENTOS.	4

impacto y desarrollar temas relacionados con el trabajo de gestión de los recursos humanos en las diversas áreas.

*Dirección de Recursos Humanos*

## ¿Cuántos somos?

1111



## EL IMPUESTO DE SEGURIDAD SOCIAL A TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD.-

### ¿CONOCE USTED CUÁNTO SE DEDUCE DE SU SALARIO POR EL CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL?

**M**uy recientemente, el estado cubano emitió la resolución 261/2016 del Ministerio de Finanzas y Precios, acerca de los impuestos sobre el salario y la seguridad social de los trabajadores empresariales.

Con el propósito de divulgar ampliamente sobre este particular se desarrollaron, además, dos mesas redondas con especialistas de varios organismos y organizaciones.

Se conoce, no obstante, que muchos trabajadores no tuvieron la oportunidad de acceder a la información en el momento de su divulgación y entre ellos, muchos docentes y trabajadores de la Universidad han preguntado acerca de si es aplicable tal resolución en este centro.

Evidente resulta que si la resolución es aplica-

ble al sector empresarial, no corresponde la aplicación a los trabajadores de la UCP, teniendo en cuenta que la entidad es del sector presupuestado.

En cambio, desde hace varios años a todos los docentes y no docentes del VARONA (como en otras universidades y otras entidades del sector presupuestado) se les realiza un descuento que varía entre el 1% y el 5% del salario como contribución especial a la seguridad social.

### ¿Cuál es el porciento que le corresponde a cada trabajador?

Para conocer qué porciento es el que le corresponde a un trabajador, primeramente se debe conocer a qué grupo de la escala salarial pertenece el mismo.

Todos los trabajadores del sistema presupuestado están clasificados en grupos de escala salarial, del I al XIX, por lo que sus salarios básicos dependen de ese grupo, tal y como se muestra en la tabla.

Estos grupos se asignan según el cargo y la categoría ocupacional.

I	275.00
II	295.00
III	315.00
IV	335.00
V	355.00
VI	375.00
VII	395.00
VIII	415.00
IX	435.00
X	465.00
XI	495.00
XII	525.00
XIII	555.00
XIV	585.00
XV	615.00
XVI	645.00
XVII	675.00
XVIII	705.00
XIX	735.00

Por ejemplo, los **operarios** varían del grupo I al VII; los trabajadores de **servicios**, del I al VI; los **administrativos**, del III al VII; y los **técnicos** del V al XIX.

En particular, los trabajadores docentes varían de la forma siguiente:

**ATD:** Grupo X; **Recién Graduado:** Grupo XI; **Instructor:** Grupo XIII;

**Asistente:** Grupo XV; **Auxiliar:** Grupo XVII; y **Titular:** Grupo XIX.

En las plantillas de cargos existentes en cada área, puede consultarse el grupo asignado a cada trabajador.

Una vez que se conoce el grupo, solo debe seguirse el siguiente concepto que establece la ley para las unidades presupuestadas:

Grupo I, se les realiza un descuento mensual del **1%** del total del salario.

Grupo II, se les realiza un descuento mensual del **2,5%** del total del salario.

Grupo III, se les realiza un descuento mensual del **3,5%** del salario total.

Del Grupo IV al Grupo XIX, se les realiza un descuento del **5%** del total del salario.

En la UCP sólo 10 trabajadores pertenecen al grupo II y 80 al grupo III, por lo que los 1021 restantes contribuyen con el 5% de su salario.

*Dr.C. Enrique Gener Navarro*



## REGLAMENTO SOBRE LA ATENCIÓN AL HOMBRE ... (PARTE 1).-

**E**n este número y en los sucesivos se abordará el contenido de la resolución No. 84/2016 del Ministerio de Educación Superior (MES), por demás firmada en este propio mes.

### ¿Qué temas aborda esta resolución?

- Atención al hombre, mejoramiento de las condiciones de trabajo y sistema de incentivos y premios.
- Plan vacacional.
- Graduaciones y Conmemoraciones.

En este primer artículo se abordará solamente una parte del primer tema.

Al definir el alcance de los incentivos y premios se especifica en el Artículo 1 que deben abarcar a trabajadores de manera individual, a colectivos destacados y estudiantes destacados.

De igual manera, se resalta como objetivo fundamental:

*Reconocer diferencialmente a los trabajadores por los resultados alcanzados en un periodo y el grado de*

*cumplimiento de los objetivos y compromisos individuales y colectivos, para potenciar y perfeccionar la emulación socialista.*

### ¿En qué principios se basa el sistema de incentivos y premiaciones?

1. Combinación adecuada de reconocimientos morales y materiales .
2. Diferenciación por el grado de cumplimiento de los resultados individuales y colectivos.

En el artículo 2, por su parte, se detallan todos los beneficios que reciben trabajadores y cuadros por su condición de pertenecer al MES.

Se reproducen acá teniendo en cuenta que recién se incorpora la UCP al MES y resulta importante para todos los trabajadores.

Muchos de esos beneficios ya se vienen recibiendo, otros se irán incorporando paulatinamente a partir del 2017:

- Salario según la categoría docente, científica, antigüedad y categoría ocupacional.
- Alimentación en co-

medores.

- Transportación según las condiciones.
- Equipos y medios de protección para los puestos que lo requieran.
- Vestuario y calzado de trabajadores según cargo ocupacional y plan aprobado.
- Uniformes y artículos de aseo para los puestos requeridos.
- Instrumentos y materiales de trabajo.
- Equipos de cómputo e investigación.
- Condiciones de trabajo según necesidades y aprobaciones del plan.
- Plan vacacional para cuadros y trabajadores destacados.
- Compensación de los vehículos de los cuadros de dirección y especialistas actualmente aprobados.
- Acceso a redes informáticas.
- Superación técnica y profesional
- Participación en eventos, según aprobación.
- Atención diferenciada en casos de enfermedad que lo requieran.
- Sistema de condecoraciones y medallas.
- Premio del Rector.
- Sistema de Distincio-

## ACÁ SE EXPONEN LOS PRINCIPALES ASPECTOS DE LA NUEVA RESOLUCIÓN DEL M.E.S.

nes Especiales del Ministro.

- Proceso de Categorías Docentes.
- Reconocimientos morales a resultados relevantes.
- Reconocimiento a los años de servicio en la educación superior.

El artículo 3 especifica que los niveles y categorías de incentivos y premios individuales y colectivos se establecen en el Reglamento del Movimiento Político "Por una educación de calidad" del SNTECD.

Cuando alguna categoría dependa totalmente de la entidad, deben establecerse entonces con antelación, los requisitos para obtener dicha condición.

En el próximo número se dará conclusión a este primer tema de la resolución.

M.Sc. Ana Ibis Salazar



# ALDÍA

La mejor opción de información laboral en la Universidad



DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS  
"ENRIQUE JOSÉ VARONA"

Dirección de Recursos Humanos. Ciudad Escolar  
Libertad, Marianao, La Habana.

Teléfono: 53-7-2605982  
Correo: drrhh@ucpejv.rimed.cu

¿De Risa?



Historia  
Clínica



## Entretenimientos

SOLUCIONES DEL MES ANTERIOR

Sudoku

4	3	7	2	1	6	9	8	5
9	2	8	7	5	4	3	1	6
1	6	5	9	3	8	4	2	7
7	1	4	8	6	9	2	5	3
3	9	2	5	4	1	7	6	8
8	5	6	3	2	7	1	4	9
6	4	3	1	9	5	8	7	2
2	8	1	6	7	3	5	9	4
5	7	9	4	8	2	6	3	1

Acertijo

Las mulas no son fértiles, no  
pueden tener crías.

*El Acertijo ...*

¿Cuánto tiempo se necesita para cocer un huevo duro?

S  
U  
D  
O  
K  
U  
S

	8		5	9				
	3	2				9	6	
	5		3					7
2		9					7	
	1						5	
	4					1		6
3					4		2	
	9	6				7	4	
				3	1		9	

Envíe sus soluciones al correo  
drrhh@ucpejv.rimed.cu