

Perfeccionamiento del sistema de pago en una empresa pesquera

Improving the payment system in a fishing enterprise

Melhoria do sistema de pagamento numa empresa de pesca

Marileidys Paez Guerra¹; Dainel Falcón Corrales²; Anisley Herrera Pineda³;
María de Jesús Guerra González⁴



¹ Empresa Pesquera de Pinar del Río. Pinar del Río, Cuba.

 <https://orcid.org/0000-0003-0057-0655>

 mary.paez@pescario.alinet.cu

² Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca". Facultad de Ciencias Económicas. Pinar del Río, Cuba.

 <https://orcid.org/0000-0002-4230-0576>

 dainel.falcon@upr.edu.cu

³ Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca". Facultad de Ciencias Económicas. Pinar del Río, Cuba.

 <https://orcid.org/0000-0002-2679-6401>

 any@upr.edu.cu

⁴ Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca". Departamento de Capacitación y Superación a Cuadros y Reservas. Pinar del Río, Cuba.

 <https://orcid.org/0000-0003-0045-1517>

 mariaj@upr.edu.cu

Recibido: 6/04/2021

Aprobado: 3/11/2021

RESUMEN

Los sistemas de pago han evolucionado a lo largo de la historia, así como la forma en que se distribuyen los salarios y la remuneración de los trabajadores de una empresa o compañía, los cuales pueden influir satisfactoriamente tanto en el bienestar y la satisfacción de los empleados, como atentar contra el cumplimiento de los indicadores de eficiencia y la estabilidad laboral, si su aplicación se convierte en un problema para la empresa. Es sobre esta base que se planteó como problema el deficiente Sistema de Pago en cuanto a la acumulación y registro de las operaciones contables referentes a la nómina, en la Empresa Pesquera Provincial de Pinar del Río, para lo cual se tomó como objetivo proponer un sistema de medidas para el perfeccionamiento del sistema de pago a destajo y por rendimiento en dicha empresa. Para su implementación, se tuvo en cuenta los referentes teóricos de los sistemas de pago y la resolución vigente, así como la caracterización de la situación actual que se presenta en la empresa, aplicando la técnica de entrevista a los directivos de la empresa como fuente primaria y la revisión documental como fuente secundaria. Como resultado de la investigación, se realizó un plan de medidas que no solo abarca lo referente al perfeccionamiento del sistema de pago, sino a los componentes contables del mismo, ofreciéndole a la empresa una forma de velar por el cumplimiento de sus indicadores de eficiencia y una mayor satisfacción de sus trabajadores.

Palabras clave: remuneración salarial; salario a destajo; sistema de pago

ABSTRACT

Payment systems have evolved throughout history, as well as the way in which salaries and remuneration of workers of an enterprise or enterprise are distributed, which can satisfactorily influence both the welfare and satisfaction of employees, as well as threaten the fulfillment of efficiency indicators and labor stability, if its application becomes a problem for the enterprise. It is on this basis that the deficient payment system in terms of the accumulation and registration of accounting operations related to payroll in the Empresa Pesquera Provincial de Pinar del Río was proposed as a problem, for which the objective was to propose a system of measures for the

improvement of the piecework and performance-based payment system in the enterprise. For its implementation, the theoretical references of the payment systems and the current resolution were taken into account, as well as the characterization of the current situation in the enterprise, applying the interview technique to the enterprise's managers as a primary source and the documentary review as a secondary source. As a result of the research, a plan of measures was made that not only covers the improvement of the payment system, but also the accounting components of the same, offering the enterprise a way to ensure compliance with its efficiency indicators and greater satisfaction of its workers.

Keywords: salary remuneration; piecework wage; payment system

RESUMO

Os sistemas salariais evoluíram ao longo da história, bem como a forma como os salários e remunerações são distribuídos aos trabalhadores de uma empresa ou empreendimento, o que pode influenciar satisfatoriamente tanto o bem-estar como a satisfação dos trabalhadores, bem como comprometer o cumprimento dos indicadores de eficiência e estabilidade laboral, se a sua aplicação se tornar um problema para a empresa. Foi nesta base que o problema do deficiente sistema de pagamento em termos de acumulação e registo de operações contabilísticas relacionadas com a folha de pagamentos na Empresa Pesquera Provincial de Pinar del Río foi proposto como um problema, para o qual o objetivo era propor um sistema de medidas para a melhoria do sistema de pagamento à peça e baseado no desempenho da empresa. Para a sua implementação, foram tidas em conta as referências teóricas dos sistemas de pagamento e a resolução atual, bem como a caracterização da situação atual na empresa, aplicando a técnica de entrevistar os gestores da empresa como fonte primária e a revisão documental como fonte secundária. Como resultado da investigação, foi elaborado um plano de medidas que abrange não só a melhoria do sistema de pagamento, mas também as suas componentes contabilísticas, oferecendo à empresa uma forma de assegurar o cumprimento dos seus indicadores de eficiência e uma maior satisfação dos trabalhadores.

Palavras-chave: remuneração salarial; salário à peça; sistema de remuneração

INTRODUCCIÓN

Dentro de los subsistemas de la Gestión de Recursos Humanos, la compensación laboral juega un papel fundamental y, dentro de esta, la estimulación salarial ya que tiene un efecto directo sobre el comportamiento de los miembros de la empresa y es decisiva en la organización empresarial de hoy (García Paz & Sotolongo Sánchez, 2019). No es menos cierto que si el trabajador no se siente recompensado por su esfuerzo, su motivación y desempeño irán en decadencia.

La retribución salarial no es más que el dinero que ofrece la organización al empleado por ocupar un cargo o puesto de trabajo, aunque ya, desde el punto de vista empresarial, está más relacionado con la distribución de utilidades y los resultados alcanzados por las empresas en determinado período.

Con respecto a la distribución, Vila Pérez (2016) considera que esta constituye un momento particular de las relaciones de producción, cuya forma y contenido están determinados por el tipo de propiedad existente sobre los medios de producción y el nivel de desarrollo alcanzado por las fuerzas productivas, lo cual determinará el tipo de salario que recibirá el trabajador y en los países, principalmente capitalistas, suelen estar diseñados para aumentar la productividad al estimular la competencia entre los empleados lo que genera diferencias en los niveles salariales entre los trabajadores que realizan tareas comparables (Heery, 2000; Marginson et al., 2008). Además, la distribución con arreglo al trabajo está dirigida a la diferenciación de los ingresos y, por tanto, de los niveles de consumo. Esta diferenciación solo se irá borrando en la medida que se acerquen y eleven las capacidades en función de la propia producción y la prestación de servicios (Vila Pérez et al., 2020).

Sin embargo, los conceptos de sueldo y salario son muy similares, excepto que el concepto de sueldo se utiliza cuando se trata del desempeño de un cargo o de profesional y el concepto de salario se aplica cuando se trata de trabajadores manuales. De hecho, en nuestro medio, es común que se hable de sueldos cuando uno se refiere a la

remuneración de los empleados -no sindicalizados- y de salarios, cuando uno se refiere a trabajadores sindicalizados, los mismos que generalmente desempeñan trabajos manuales, aunque no necesariamente (Juárez Hernández, 2014).

En el caso de Cuba, en la actualidad, a partir de la década del 90 del siglo XX, en las empresas se han aplicado múltiples sistemas de pago y de estimulación por los resultados finales de la producción o servicios, cambiando en el 2008 a sistemas de pago por resultados de los trabajadores abarcados en el sistema. Los sistemas de pago aplicados en Cuba son establecidos a partir de normas jurídicas, generalmente resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo Seguridad Social. Estos sistemas han logrado potenciar el factor motivacional de los trabajadores por un mayor y mejor desempeño y han contribuido, en gran medida, al incremento de la productividad del trabajo de los trabajadores incluidos en los mismos, aunque sus impactos en los indicadores generales de la empresa no son sustanciales, además, en ocasiones han generado también problemas por pagos sin respaldo productivo, debido fundamentalmente a deficiencias en su diseño y aplicación.

Durante este proceso de perfeccionamiento, tanto empresarial como de los sistemas productivos y de remuneración a nivel nacional y respondiendo a la necesidad de estimular a los trabajadores a las labores productivas, se puso en vigor la Resolución No. 56/2021 por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la cual se rigen todas las empresas del país.

Según la Resolución No. 56/2021, 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.

Con respecto al pago por rendimiento, Delfini, Cretini y Quadrana (2018) afirman que estos se caracterizan principalmente por hacer que una mayor proporción del salario esté relacionada con el desempeño y los resultados, ya sea centrado en el empleado, el grupo de trabajo o la empresa, mientras que, en opinión de Betancourt López, Sánchez Batista y Acosta Sabina (2017) sobre el sistema de pago a destajo, los problemas relacionados con este son múltiples: su magnitud, su relación con el costo de la vida, las formas en que se devenga, la equidad en su distribución, entre otros.

Dentro de estas empresas, se encuentra la Empresa Pesquera de Pinar del Río, abreviada "Pescario", la cual es una Organización empresarial de categoría tres, con código Reup 111-0-07430, fue creada por la Resolución 330/2001, dictada por el extinto Ministerio de la Industria Pesquera previa autorización del Ministerio de Economía y Planificación, que tiene personalidad jurídica propia y se subordina al Grupo Empresarial Industrial Alimentaria (Geia), perteneciente al Ministerio de la Industria Alimentaria.

Como parte del diagnóstico para evaluar los sistemas de pagos utilizados en la entidad, se aplicaron dos encuestas a los trabajadores del centro: la primera enfocada a los trabajadores directos a la producción y la segunda, al personal de dirección y contable de la empresa; además, se realizó una revisión bibliográfica y se analizaron los procedimientos realizados en la entidad durante el proceso de acumulación y pago de la nómina. El objetivo de estos instrumentos era determinar el grado de conocimiento de los empleados acerca de los sistemas de pago y sobre la forma en que se calculaba su salario; además, la forma en que se calculaba este en lo interno de la empresa y la aplicación de la Resolución No. 56/2021.

Luego del diagnóstico realizado en la entidad, se llegaron a los siguientes resultados:

- No están reflejados en los reglamentos los modelos o documentación primaria de contabilidad para el llenado del Libro Diario, lo cual se hace más complejo al depender completamente del *software* automatizado implementado en la empresa. Tampoco se establecen los procedimientos para los casos de reintegro y pago a los trabajadores que no cobraron en períodos previos
- La existencia de dos sistemas de pagos con escalas diferentes provoca que el Fondo de salario, en ocasiones, se vea casi cubierto por el salario de los trabajadores que cobran por destajo, dejando a los que lo hacen por rendimiento con apenas el salario básico y sin estimulación
- La eficiencia en los procesos productivos se ve afectada por el hecho de que los trabajadores bajo el sistema de pago a destajo no tienen indicadores de eficiencia, lo que provoca que, en ocasiones, aunque se alcancen los planes de captura, se incurran en más costos principalmente de salario

Luego de los resultados anteriores, se hace necesario la aplicación de un plan de medidas que permita una mejor aplicación de la Resolución No. 56/2021, así como mejorar el proceso de contabilización de aquellos procesos relacionados con la acumulación, el pago y el reintegro de la nómina, lo cual responde al objetivo de la investigación, el cual refiere proponer un sistema de medidas para el perfeccionamiento del sistema de pago a destajo y por rendimiento en dicha empresa.

MATERIALES Y MÉTODOS

Métodos teóricos

- El método Dialéctico: Posibilitó el análisis de las causas, dificultades y contradicciones que inciden en la estructura de los sistemas de pago, estudiando su evolución o tendencias, así como su posible comportamiento futuro
- Análisis Histórico-Lógico: Se emplea para definir la trayectoria de los temas a estudiar según la evolución histórica de los Sistemas de pago, tanto en el mundo como en el contexto nacional

Métodos empíricos

Se utilizaron estos métodos con el objetivo de evaluar la situación existente en la entidad; en este sentido, se usó el método de observación, donde se presencié de forma directa el proceso de acumulación y pago de la nómina en la entidad y el método de medición para el cual se aplicaron los siguientes instrumentos y técnicas:

- Revisión documental: Relacionada con la literatura referente a los sistemas de pagos
- Entrevista a directivos y trabajadores: Para conocer los criterios de directivos y trabajadores de la institución sobre el proceso de planificación, la participación de los mismos en él, los sistemas de pagos y la satisfacción en este sentido. Así como las principales limitaciones que existen, tanto en la planificación como en los sistemas de pago y poder determinar la solución a los problemas encontrados
- Consulta a especialistas: Con la finalidad de conocer información acerca de la problemática de los sistemas de pago, su diseño e implementación y la influencia de los mismos en la planificación de la empresa

- Encuestas: Para diagnosticar la importancia de la planificación, así como ver cuáles son los sistemas de pago más relevantes

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se propone dar solución a las deficiencias detectadas en el diagnóstico con respecto a los procedimientos contables a aplicar con el sistema de pago a destajo, tanto de los trabajadores directos a la producción como de los indirectos. Además, se presentarán una serie de acciones a realizar para que el proceso contable sea más completo y la distribución del salario más equitativa.

Procedimiento para el cálculo del salario de los trabajadores que cobran por destajo directo

Como se pudo observar durante el diagnóstico realizado en la Empresa Pesquera de Pinar del Río, el sistema de pago a destajo remunera al trabajador directo en dependencia de la producción; en el caso de la empresa objeto de investigación, según el plan de pesca y su cumplimiento.

Para demostrar el resultado de investigación, se seleccionó la Brigada de Pesca "El Punto", de la Unidad Empresarial de Base Extractiva, con los datos recopilados en el mes de febrero de 2019, por ser considerada en la empresa como la más representativa en la aplicación del sistema de pago a destajo, donde el 95 % de los trabajadores se ajusta a este sistema de pago.

La brigada de pesca y captura confecciona un Certificado de captura real individual por trabajador que muestra un total de trece trabajadores en esa brigada, los días de pesca, lo planificado y la captura real de ese mes. Este documento viene acompañado de otro que refleja la cantidad de horas trabajadas por cada trabajador que contiene, además de los pescadores, a los custodios y al jefe de brigada, los cuales se pueden identificar fácilmente al no contar con las 200 horas de trabajo del mes.

Luego, estos documentos son entregados en contabilidad, donde se elabora una hoja de cálculo para la conformación del salario a cobrar por cada trabajador, el cual se forma al multiplicar la captura individual por la tasa correspondiente al kilogramo del pez que

se haya capturado y esto daría el Salario Total en base a la captura. Este valor se compara con el Salario Básico del trabajador, el cual se calcula al dividir el salario escala por 190.6, o sea, la cantidad de horas del mes y luego se multiplica este resultado por la cantidad de horas realmente trabajadas y, en el caso de ser superior, este trabajador cobrará por Resultado, lo cual es superior a su Salario Básico; en caso de ocurrir lo contrario, cobrará por Rendimiento, pues no llegó al plan de captura ni a su Salario Básico.

Procedimiento para el cálculo del salario de los trabajadores que cobran por destajo indirecto

Los trabajadores indirectos también dependen de la captura pues, según el cumplimiento del plan, así será el coeficiente que se les aplicará, el cual se calcula mediante la división del total de captura y el salario por tiempo real trabajado (Salario PTRT) total de todos los trabajadores indirectos. Este coeficiente será luego multiplicado individualmente a cada trabajador para obtener el Salario Formado, el cual puede ser menor o mayor al Salario Total del trabajador. Este se calcula al sumar el Salario Escala más el monto del Perfeccionamiento empresarial. En el caso de ser menor, sucede como el caso de los trabajadores directos y cobran por Rendimiento, de igual manera, si su salario es superior lo harán por resultado.

Luego de haber obtenido el salario de los trabajadores, tanto directos como indirectos, se elabora la pre Nómina que Contabilidad envía a Recursos Humanos para su aprobación. En realidad, son dos las pre Nóminas que se emiten, una con la nómina normal: Salario PTRT más rendimiento, la otra con el salario en el caso de beneficiarse con el resultado. Cuando estas son aprobadas por Recursos Humanos, se procede a la confección de la nómina y su pago.

En resumen, este es el procedimiento que se realiza para la confección, acumulación y pago de la nómina en la Empresa Pescario, del Sistema de Pago a Destajo. Con respecto a su contabilización, el *software* que hay implementado en la empresa tiene como una de sus salidas un Comprobante de operaciones, el cual contiene todas las cuentas afectadas en las operaciones antes mencionadas.

Cálculo del salario de un trabajador que cobra por destajo directo

Después de realizados los cálculos de la nómina en recursos humanos, esta se recibe en contabilidad. Para demostrar la aplicación de los procedimientos contables, fue seleccionado un trabajador vinculado de forma directa y otro, indirecta.

Debido a la carencia de un manual de procedimientos contables que responda a las exigencias actuales, se proponen los comprobantes de diario, con la información de un trabajador en el mes de febrero de 2019 y para los datos a utilizar, se usarán los reales de ese mes, obtenidos por la Brigada "El Punto".

Para ese mes, el trabajador tenía un plan de captura de 1455 kg y solo completó 1220 kg. Con respecto a las horas trabajadas, es válido mencionar que cumplió con las horas requeridas para un pescador, 200 horas.

En este caso, se conformará el salario a cobrar por el trabajador, el cual sería:

Captura Individual x tasa por kg de ciprínido = Salario total en base a la captura

$$1220 \text{ kg} \times \$0.42008 = \$512.50$$

Este valor se compara con el salario básico del trabajador, el cual se calcula:

(Salario escala / Horas del mes) x Horas reales trabajadas = Salario Básico

$$(\$325 / 190.2 \text{ h}) \times 200 \text{ h} = \$342.03$$

Al hacer la comparación, se puede apreciar una diferencia de \$171.47, monto que el trabajador cobrará por Resultados.

En este ejemplo, se puede apreciar que, aunque el trabajador no cumplió con el plan de pesca, aun así, cobrará por encima del salario básico que sus horas trabajadas establecen.

Cálculo del salario de un trabajador que cobra por destajo indirecto

En este caso, se tomará como muestra a un segundo trabajador, auxiliar de la Brigada "El Punto".

Para calcular su Salario PTRT, primeramente se suman el salario escala que le corresponde y el \$75.00 que le bonifica al pertenecer a una empresa en perfeccionamiento empresarial para formar su salario básico total, el cual se divide entre el total de horas del mes y este resultado multiplicarlo luego por el total de horas trabajadas. Esto quedaría de la siguiente forma:

$$((\$270.50 + \$75.00) / 190.6) \times 176 \text{ h} = \$319.03$$

Al tener ya el Salario PTRT, solo queda multiplicarlo por el Coeficiente de distribución del salario indirecto, el cual se calcula al dividir el total de pago a destajo indirecto de la brigada con el total de Salario PTRT de los trabajadores auxiliares e indirectos de dicha brigada, el cual, según datos brindados por la empresa en ese mes, fue de \$1813.49. Para llegar al total de pago a destajo indirecto, se multiplica el total de captura o producción de la brigada por la tasa de pago a destajo indirecto, lo cual se muestra a continuación:

Total de captura x Tasa de pago a destajo indirecto = Total de pago a destajo indirecto

$$13050 \times \$0.11575 = \$1510.54$$

Luego se calcula el coeficiente:

Total de pago a destajo indirecto / Total de Salario PTRT = Coeficiente de distribución

$$\$1510.54 / \$1813.49 = \$0.832943$$

Al tener ya el coeficiente, se procede a multiplicarlo por el Salario PTRT individual del trabajador:

Salario PTRT individual x Coeficiente de distribución = Salario formado

$$\$319.03 \times \$0.832943 = \$265.74$$

Este resultado es el salario que cobrará el trabajador, salario que se ve afectado por la captura de los trabajadores directos como el primer ejemplo analizado que, aunque no cumplió con los planes de captura, aun así cobró por resultados, y por los demás trabajadores indirectos, pues no sucede igual que los pescadores que se les paga por captura individual. En este caso, el segundo trabajador va a cobrar por Rendimiento, al tener una penalización de \$53.30, la diferencia entre el Salario PTRT y el Salario Formado donde, aunque él trabajó el total de horas requeridas para los auxiliares, el no cumplimiento de los planes de captura para ese mes impidió que su Salario Formado fuese igual o superior al Salario PTRT.

Al tener ya los salarios a cobrar por los trabajadores, se procede, como ya se dijo anteriormente, a emitir la pre Nómina que contabilidad envía a Recursos Humanos y luego de que esta sea aprobada se confecciona la nómina, se extrae el efectivo para realizar el pago y, por último, se paga.

Propuesta de contabilización de la acumulación, pago y reintegro de la nómina

Lo explicado anteriormente es la forma en que se realiza la acumulación y pago de la nómina, sin embargo, necesita un acompañamiento contable el cual está amparado por los Comprobantes de Diario que, en la entidad, son elaborados exclusivamente por el *software* contable que tienen implementado, luego de que contabilidad realice las entradas correspondientes en el mismo.

Por tal razón, a continuación se propondrán, basándose en las Normas Cubanas de Contabilidad, los comprobantes "tipo" a utilizar por la empresa para la contabilización de las operaciones relacionadas a la nómina.

Para una mejor comprensión de la naturaleza de las cuentas, se ha usado el símbolo (xxx) para mostrar el lugar donde se debe realizar la entrada o salida de efectivo y en el caso de los cheques y los depósitos, como si fuese el número de control que estos poseen.

Comprobantes de diario para la acumulación de la nómina

Primera, se debe aclarar que esta operación se realiza durante la emisión de la nómina. Las cuentas de gasto afectadas pueden ser varias ya que la empresa posee la cuenta Producción en Proceso y Gastos Indirectos de Producción, entre otras. Además, en caso de que algún trabajador sobrepase la cifra de \$500.00, se le deberá aplicar una Contribución Especial del 5 % que será aportado al Presupuesto del Estado y que se descuenta del salario. Además de esta contribución, el Impuesto por la Utilización de la Fuerza de Trabajo y la Contribución a la Seguridad Social también se descuentan del salario, así como la Reserva para Vacaciones, por lo que solo irá a la cuenta Nómina por Pagar el salario que alcanzó el trabajador luego de las reducciones. A partir de estas aclaraciones, se procede a mostrar el comprobante:

Tabla 1 - Comprobantes de diario para la acumulación de la nómina

Cuenta y Detalle	Parcial	Debe	Haber
Cuenta de Gasto (según proceda)		xxx	
Otros Impuestos, Tasas y Contribuciones		xxx	
Nómina por Pagar			xxx
Retenciones por Pagar			xxx
Provisión para Vacaciones (9.09)			xxx
Aporte por Pagar al Presupuesto del Estado			xxx
Contribución a la Seguridad Social (12.5)	xxx		
Contribución Especial a la Seguridad Social (5%)	xxx		
Impuesto por la Utilización de la Fuerza de Trabajo (5%)	xxx		
Contabilizando la acumulación de la nómina			

Fuente: Elaboración propia

Comprobantes de diario para la extracción del efectivo para el pago de la nómina

Luego de acumulada la nómina, contabilidad emite un cheque por el monto de la cuenta Nómina por Pagar, el cual es extraído en el banco por la cajera para su puesta en el fondo Extraído para la Nómina, en el Efectivo en Caja. Los comprobantes de estas operaciones quedarían de la siguiente forma:

Tabla 2 - Comprobantes de diario para la extracción del efectivo para el pago de la nómina

Cuenta y Detalle	Parcial	Debe	Haber
Efectivo en Caja		xxx	
Extraído para Nómina	xxx		
Efectivo en Banco			xxx
Cheque No. xxx	xxx		
Contabilizando la extracción del efectivo para el pago de la nómina			

Fuente: Elaboración propia

Comprobantes de diario para el pago de la nómina

En este comprobante, hay que tener en cuenta que solo se debitará la cuenta Nómina por Pagar por el importe cobrado ya que puede darse el caso de que uno o varios trabajadores no se presenten al cobro dentro de los días establecidos (Tabla 3).

Tabla 3 - Comprobantes de diario para el pago de la nómina

Cuenta y Detalle	Parcial	Debe	Haber
Nómina por Pagar		xxx	
Efectivo en Caja			xxx
Extraído para Nómina	xxx		
Contabilizando el pago de la nómina			

Fuente: Elaboración propia

Comprobantes de diario para el reintegro de salario no reclamado

Se puede dar el caso de que uno o varios trabajadores no se presenten al cobro en la fecha establecida. Esto provoca realizar el reintegro de los salarios no reclamados y creación de la obligación al cobro cuando se presente el trabajador. Pasados seis (6) meses, se reintegra al Presupuesto del Estado en caso de no presentarse el trabajador. En el efectivo, se cancela la subcuenta Extraído para Nómina del Efectivo en Caja y se realiza el depósito de ese importe en el banco (Tabla 4).

Tabla 4 - Comprobantes de diario para el reintegro del salario no reclamado en los días del cobro

Cuenta y Detalle	Parcial	Debe	Haber
Efectivo en banco		xxx	
Depósito No. xxx	xxx		
Nómina por Pagar		xxx	
Efectivo en Caja			xxx
Extraído para Nómina	xxx		
Cuentas por pagar diversas			xxx
-A nombre del trabajador-	xxx		

Contabilizando el reintegro del salario no cobrado y la apertura de una Cuenta por pagar diversa a nombre del trabajador o de los que no cobraron			
---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Comprobante de diario para el pago del aporte de las Contribuciones y el Impuesto por la utilización de la fuerza de trabajo

Antes de los diez días hábiles del mes siguiente, se debe realizar el aporte al Presupuesto del Estado por concepto de la Contribución a la Seguridad Social, la Contribución Especial a la Seguridad Social y el Impuesto por la Utilización de la Fuerza de Trabajo. El comprobante de contabilidad para registrar esta operación sería el siguiente:

Tabla 5 - Aporte de las contribuciones y el impuesto por la utilización de la fuerza de trabajo

Cuenta y Detalle	Parcial	Debe	Haber
Aporte por Pagar al Presupuesto del Estado		xxx	
Contribución a la Seguridad Social	xxx		
Contribución especial a la Seguridad Social	xxx		
Impuesto por la utilización de la Fuerza de Trabajo	xxx		
Efectivo en Banco			xxx
Cheque No. xxx	xxx		
Contabilizando el pago del Aporte por Pagar al Presupuesto del Estado por razón de las contribuciones y el impuesto por la utilización de la fuerza de trabajo			

Fuente: Elaboración propia

Acumulación del aporte al Presupuesto del Estado del salario no reclamado

Como se explicó anteriormente, luego de seis (6) meses de haberse reintegrado el salario del o los trabajadores que no efectuaron el cobro de su salario en el tiempo establecido, se procede a aportarlo al Presupuesto del Estado. Para esto, se utiliza de nuevo la cuenta Aporte por Pagar al Presupuesto del Estado, la cual será acreditada por el importe de la cuenta Cuentas por pagar diversas, la cual se cancela al debitarse por este concepto, cerrando así la obligación con el trabajador o los que no reclamaron su salario. El comprobante sería:

Tabla 6 - Acumulación del Aporte por Pagar al Presupuesto del Estado por concepto de salario no reclamado, luego de seis meses

Cuenta y Detalle	Parcial	Debe	Haber
Cuentas por pagar diversas		xxx	
-A nombre del trabajador-	xxx		
Aporte por Pagar al Presupuesto del Estado			xxx
Contabilizando la acumulación del aporte a pagar al Presupuesto del Estado			

Fuente: Elaboración propia

Comprobante de diario para el registro del pago al Presupuesto del Estado del Aporte por Pagar por concepto de salario no reclamado

En el comprobante anterior, se registró la obligación de pago con el Presupuesto del Estado por concepto del salario no reclamado. Luego de la acumulación, se procederá igual que cuando se realizó el pago de las contribuciones y el Impuesto por la utilización de la Fuerza de Trabajo, al debitar la cuenta Aporte por Pagar al Presupuesto del Estado y acreditando la cuenta de Efectivo en Banco, pues el reintegro se realizó primeramente a esa cuenta de efectivo. El comprobante se registraría de la siguiente forma:

Tabla 7 - Pago del aporte por Pagar al Presupuesto del Estado por concepto de salario no reclamado en el plazo de seis meses

Cuenta y Detalle	Parcial	Debe	Haber
Aporte por Pagar al Presupuesto del Estado		xxx	
Efectivo en banco			xxx
Cheque No. xxx	xxx		
Contabilizando el pago del aporte al Presupuesto del Estado			

Fuente: Elaboración propia

Propuesta de acciones a realizar por parte de la dirección de la empresa Pescario con respecto a la aplicación de los sistemas de pago a destajo y por rendimiento

A partir de las dificultades encontradas, se propone a la dirección de la empresa una serie de acciones a realizar para mitigar los efectos que provocan la implementación de dos sistemas de pago con escalas diferentes y con indicadores que se contraponen, como es el caso de los indicadores de eficiencia del sistema de pago por rendimiento y los indicadores de producción para el sistema de pago a destajo, tanto indirecto como directo. Además, se proponen otras acciones dentro del propio sistema de pago a destajo, pero más enfocado a la diferencia existente entre el salario a pagar a los trabajadores directos y los indirectos a la producción.

Propuestas de acciones para mitigar los efectos de los dos sistemas de pago implementados

El sistema de pago a destajo no recoge indicadores de eficiencia, lo que ha creado la mentalidad en los trabajadores beneficiados por él, de producir para cobrar, sin importar si se consume más combustible o si se cumple o no el plan de captura planificado, lo cual afecta a los trabajadores que cobran por el sistema de pago por rendimientos ya que sus indicadores de eficiencia se ven reducidos al tener un incremento en los gastos asociados a las actividades productivas.

Es por ello que se propone:

- Establecer una serie de indicadores de eficiencia para el sistema de pago a destajo, lo cual provocaría un incremento a nivel general de la eficiencia de la empresa. Estos indicadores pudieran estar asociados a elementos como el cumplimiento del plan de captura, consumo del hielo para la conserva de la captura, uso de combustible y el salario en sí mismo
- Asociar a los indicadores de eficiencia penalizadores que afecten el salario formado de los trabajadores, lo cual dará motivación a los trabajadores para el cumplimiento de los indicadores, además de ser una forma de incrementar la eficiencia, pues el incremento de salario también es un aumento en los gastos
- Analizar la posibilidad de realizar una separación del fondo de salario entre los dos sistemas de pago, buscando con esto una distribución más equitativa, lo cual puede perfectamente realizarse durante el proceso de confección del presupuesto de la entidad y notarse mayormente durante la distribución de las utilidades

Otro punto a tener en cuenta es el propio trabajador que se asocia al sistema de pago a destajo que por las funciones que realiza pudiera ser trasladado al sistema de pago por rendimiento, sea el caso de choferes, administradores de pescaderías, custodios, entre otros. Con esto, se puede conseguir que solo pertenezcan al sistema de pago a destajo aquellos trabajadores que realmente aporten al proceso productivo, favoreciendo con esto a la eficiencia de la empresa y al incremento de Valor Agregado Bruto.

A partir de esto, se propone:

- Identificar aquellos puestos laborales que puedan ser trasladados de un sistema de pago a otro, en dependencia de las funciones y actividades que realizan
- Hacer un análisis de aquellas operaciones que se enmarcan fuera del ciclo productivo y que aun así sus trabajadores cobran por destajo. Un ejemplo pueden ser los procesos de distribución y de ventas
- Eliminar del sistema de pago a destajo los puestos identificados a partir de los puntos anteriores y ubicarlos en el sistema de pago por rendimiento

En el caso del sistema de pago por rendimientos, muchos de los indicadores no tienen en cuenta que la empresa trabaja con Producción en Proceso, la cual demora

aproximadamente diez (10) meses en ser completada. Esto trae consigo que exista un porcentaje de incumplimiento en los indicadores que no son provocados por ineficiencia

En consecuencia, con los resultados obtenidos durante la presente investigación científica, se llegó a las conclusiones de que es necesario adjuntar a los Manuales de Contabilidad de la empresa los modelos de comprobantes de diario que se propusieron en esta investigación, así como buscar independencia del *software* contable y realizar los comprobantes de diario, antes de darle entrada a la información en el sistema automatizado.

Además, se precisa dividir el Fondo de Salario entre los dos sistemas de pago, así como implementar un grupo de indicadores de eficiencia que se ajusten al sistema de pago a destajo, velando así por el cumplimiento de los indicadores generales.

En adición a lo anterior, se verificó la necesidad de analizar aquellos puestos de trabajo cuyos salarios son cubiertos por el sistema de pago a destajo y que pudieran trasladarse al sistema de pago por rendimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Betancourt López, J. M., Sánchez Batista, A., & Acosta Sabina, A. (2017). Los pagos por resultados finales y la eficiencia. *Cofín Habana*, 11(1), 111-120.

<http://www.cofinhab.uh.cu/index.php/RCCF/article/view/213>

Delfini, M., Cretini, I., & Quadrana, A. (2018). Los determinantes del pago por rendimiento en filiales argentinas de empresas multinacionales. *Estudios Gerenciales*, 34(149), 411-421.

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.149.2872>

García Paz, R., & Sotolongo Sánchez, M. (2019). La evaluación del impacto de los sistemas de pago por resultados en AGROFAR. *Folletos Gerenciales*, 23(4), 222-233.

<https://folletosgerenciales.mes.gob.cu/index.php/folletosgerenciales/article/view/222>

- Heery, E. (2000). Trade unions and the management of reward. En G. White & J. Druker (Eds.), *Reward Management: A critical text* (pp. 53-82). Routledge.
- Juárez Hernández, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
<https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>
- Marginson, P., Arrowsmith, J., & Gray, M. (2008). Undermining or reframing collective bargaining? Variable pay in two sectors compared. *Human Resource Management Journal*, 18(4), 327-346. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2008.00075.x>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2021). *Resolución No. 56 Establece lo relativo al ingreso de los trabajadores del sistema empresarial* (Ley 81 de 1997). Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición Ordinaria No. 51.
<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/ley-81-de-1997-de-asamblea-nacional-del-poder-popular>
- Vila Pérez, O. L. (2016). Los Sistemas de pago en la empresa estatal socialista. Propuestas para su mejor implementación. *Folletos Gerenciales*, 20(2), 123-137.
<https://folletosgerenciales.mes.gob.cu/index.php/folletosgerenciales/article/view/55>
- Vila Pérez, O. L., Alarcón Guerra, A., & García Báez, R. (2020). La distribución con arreglo al trabajo en la sociedad cubana actual. Realidades y contradicciones. *Revista Economía y Desarrollo*, 163(1).
<http://www.econdesarrollo.uh.cu/index.php/RED/article/view/736>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores:

Marileidys Paez Guerra y Dainel Falcón Corrales diseñaron el estudio, analizaron los datos y elaboraron el borrador.

María de Jesús Guerra González estuvo implicada en la recogida, el análisis e interpretación de los datos.

Anisley Herrera Pineda realizó una revisión bibliográfica de los temas y objeto de estudio analizados.

Todos los autores revisaron la redacción del manuscrito y aprueban la versión finalmente remitida.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Copyright (c) Marileidys Paez Guerra; Dainel Falcón Corrales; Anisley Herrera Pineda; María de Jesús Guerra González