

Un parche salarial emergente



Mary Luz Borrego

Desde el pasado 11 de agosto, cuando la *Gaceta Oficial de la República de Cuba* anunció el acuerdo del Consejo de Ministros sobre la redistribución de las inejecuciones del fondo de salario en el sector presupuestado, muchas expectativas se han generado entre los trabajadores de este segmento, quienes hoy reciben algunos de los sueldos más bajos del país.

De hecho, el propósito fundamental de esta decisión resulta, precisamente, incentivar la permanencia y estabilidad del personal en ese sector, donde en los últimos tiempos se ha producido un notable éxodo de los recursos humanos hacia puestos en las nuevas formas privadas de gestión o en entidades estatales, donde pagan mejores remuneraciones.

Oficialmente se ha admitido que esta disposición constituye apenas una solución complementaria, algo así como un parche emergente porque hoy el país no se encuentra en condiciones de realizar una reforma salarial en esta área, que ha quedado rezagada en comparación con las empresas y los empleadores particulares, cuyos abonos dependen de la productividad, la rentabilidad y otras posibilidades.

En el sector presupuestado, las retribuciones están determinadas por la capacidad limitada de los fondos estatales. Sin embargo, el gasto de personal tiene un carácter directivo y por consiguiente solo puede utilizarse para el pago de salarios.

Entonces, el propio éxodo de trabajadores con las consiguientes plazas vacantes, las licencias de maternidad y no retribuidas, entre otras situaciones, han generado acumulaciones de fondos no ejecutados, lo cual permitirá de manera ordenada y puntual redistribuir esos recursos monetarios para beneficiar a quienes asumen cargas adicionales de trabajo o cubre funciones de plazas vacantes.

Esta disposición busca, en particular, estimular la permanencia de trabajadores calificados y profesionales, pero abarca a

todo el personal, sin distinción de categoría ocupacional, ya sean directivos, especialistas, técnicos u operarios.

Resulta una disposición muy sabia para un mercado laboral también lastrado por la dinámica demográfica de la isla, marcada por la baja natalidad y el envejecimiento poblacional que provoca mayores jubilaciones que las incorporaciones al empleo.

El acuerdo, que en este momento se encuentra en la fase de preparación de los reglamentos internos de cada centro para su aplicación próximamente, incluye las unidades presupuestadas puras y aquellas que gozan de un tratamiento especial con cierto nivel de autofinanciamiento.

Cada instancia aprobará su reglamento específico, elaborado por la administración y con la participación de los representantes sindicales, adaptado a las características de cada unidad presupuestada, sus funciones, misiones y nivel de completamiento de su fuerza laboral.

Ya definido el monto a redistribuir y la cuantía a otorgar a cada trabajador, los detalles se informarán a la asamblea sindical, como una manera de lograr consenso y hacer transparente todo este proceso.

El reglamento debe partir de una evaluación objetiva que determine la periodicidad de los pagos y los requisitos para acceder al beneficio, el cual será entregado en el plazo que establezca cada unidad: puede ser mensual, trimestral, por una única vez o por el período de tiempo que se determine, de acuerdo con las características del trabajo o el resultado que se estimula, siempre sobre la base de la inejecución real y sin que este desembolso tenga carácter permanente ni masivo.

Un elemento importante a tomar en cuenta es que la redistribución no será lineal, sino que priorizará al personal con mayor sobrecarga, en áreas críticas o con funciones esenciales porque el incentivo debe responder no solo a la permanencia, sino también a la entrega y los resultados de cada quien.

Como no existe experiencia previa en este asunto, sus detalles requerirán una evaluación trimestral que deberá presentarse por escrito y debidamente fundamentada ante el Ministerio de Finanzas y Precios, con vistas a retroalimentar y perfeccionar el proceso.

Porque esta medida, aunque parezca sencilla, mueve dinero y precisa ejecutarse con estricto apego a lo establecido, lo cual ha demandado la implementación de

disposiciones técnicas, organizativas y de capacitación para el personal de recursos humanos y los administrativos involucrados.

Según las estadísticas de la Dirección de Finanzas y Precios, hoy en Sancti Spíritus existen 116 unidades presupuestadas, donde se ocupan más de 43 200 trabajadores, cifra que representa casi el 54 por ciento de los que laboran en el sector estatal.

Sin embargo, esta disposición no surtirá efecto en muchos de ellos, como los que pertenecen a entidades con tratamiento salarial diferenciado o aquellos que laboran en unidades asistenciales e instituciones educacionales, donde los profesionales ya reciben el beneficio de máximo esfuerzo y de sobrecarga de trabajo desde inicios de 2024.

No obstante, en estos propios sectores sí se puede incluir al personal no beneficiado por medidas anteriores, entre ellos los que solo reciben el pago adicional mensual por años de servicio, entre ellos quienes laboran en las áreas de economía, contables y de servicios.

En realidad, la mayoría de los incentivos monetarios aplicados hasta ahora en el sector presupuestado no ha frenado completamente el éxodo de su personal hacia otros

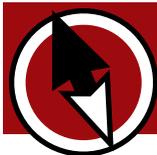
horizontes en busca de mejores pagos.

Como tampoco lo va a detener totalmente esta modesta disposición de redistribuir los fondos salariales no ejecutados, la cual, por cierto, necesita un seguimiento sistemático para evitar distorsiones e incorrectas aplicaciones que pueden echar por la borda este discreto beneficio.

Aunque el Gobierno siempre se ha pronunciado por una redistribución más justa de su riqueza social para poder fortalecer las preciadas conquistas otrora alcanzadas —por ejemplo, en Educación y Salud, entre otras áreas—, urgen pasos más audaces que permitan elevar la hoy deteriorada calidad de estos servicios esenciales.

Los primeros trabajadores beneficiados con la redistribución de las inejecuciones del fondo de salario en el sector presupuestado podrían recibir este pago cuando perciban su salario de septiembre, en octubre próximo.

Y, hasta tanto algún día el país pueda concretar una reforma salarial como sus trabajadores del sector presupuestado merecen, al menos este modesto paso podría ayudar a estabilizar el capital humano para cubrir las hoy bastante ahuecadas plantillas.



La columna del navegante

Escambray enriquece el debate en su edición impresa con las opiniones de los internautas en la página web: www.escambray.cu

UNA MUJER TODOTERRENO

Miguel: Válido por el esfuerzo, y también válido por el salario que puede cuadruplicar el de cualquier competente profesional presupuestado. Ahora entiendo a un operador de grupo electrógeno que pidió la baja para ir a los parques solares, pues pasaba noches sin dormir y su salario era de alrededor de 3 000 pesos. Gracias.

SANCTI SPÍRITUS EN EL LABERINTO DE SU BASURA

GNU: Se saben todas las dificultades que el Gobierno tiene para comprar el combustible de la electricidad, pero dentro de muchos sectores este de la limpieza

debería tener una asignación especial. Para mí, hasta que no exista una inversión extranjera sin mediación del Gobierno que venda el combustible, el petróleo, la gasolina de forma liberada, sea en la moneda que sea, euros, dólar canadiense o la que sea, y las empresas gestionen sus negocios por esa vía, no se resolverán estas cosas y otras porque el Gobierno no tiene el presupuesto para comprar. Así pasa con el transporte, la electricidad, la producción de las empresas y todo lo demás, hay instituciones que pueden ser públicas, pero no todas pueden ser llevadas por el Gobierno.

Orelvis Coren Ramírez: Qué pena la situación que se está viviendo. Les invito a Trinidad para que vean los grandes y pequeños vertederos por la ciudad. Sí es

cierto que se hacen grandes esfuerzos, pero las indisciplinas sociales, la situación económica y muchos etcéteras nos llevan a vivir esta situación.

OFICIO DE CARBONERA

Norbey: Estamos hablando de una joven madre que realiza un trabajo que es prácticamente solo para hombres, es algo muy duro físicamente y encima las malas noches y el mal precio. Muchas preguntas surgen: ¿De cuánto es la ayuda que recibe? ¿Los padres tienen la obligación de contribuir con su parte? ¿Qué sucede con la generación de empleos en la empresa estatal? En fin, muchas preguntas sin respuestas y muchos casos sin ayuda son causa clara y palpable de la decisión de

nuestros jóvenes a emigrar buscando mejores oportunidades y condiciones de vida.

Rolo: Si me pudiera comunicar con ella le diría que busque algún mecanismo de venta para la ciudad y que no lo venda tan barato. Luego va uno, se lo compra, lo revende y gana el doble que ella que fue quien se reventó trabajando.

JULIO CÉSAR NO PUDO HACER LA CRUZ EN LIVERPOOL

Omar Guerra Basulto: El deporte es así, se gana y se pierde, lo que hay es que sacar las debilidades del porqué se perdió y no rendirse, como se dice en inglés: Keep going, never give up. Felicidades para todos los boxeadores del Campeonato Mundial de Liverpool.