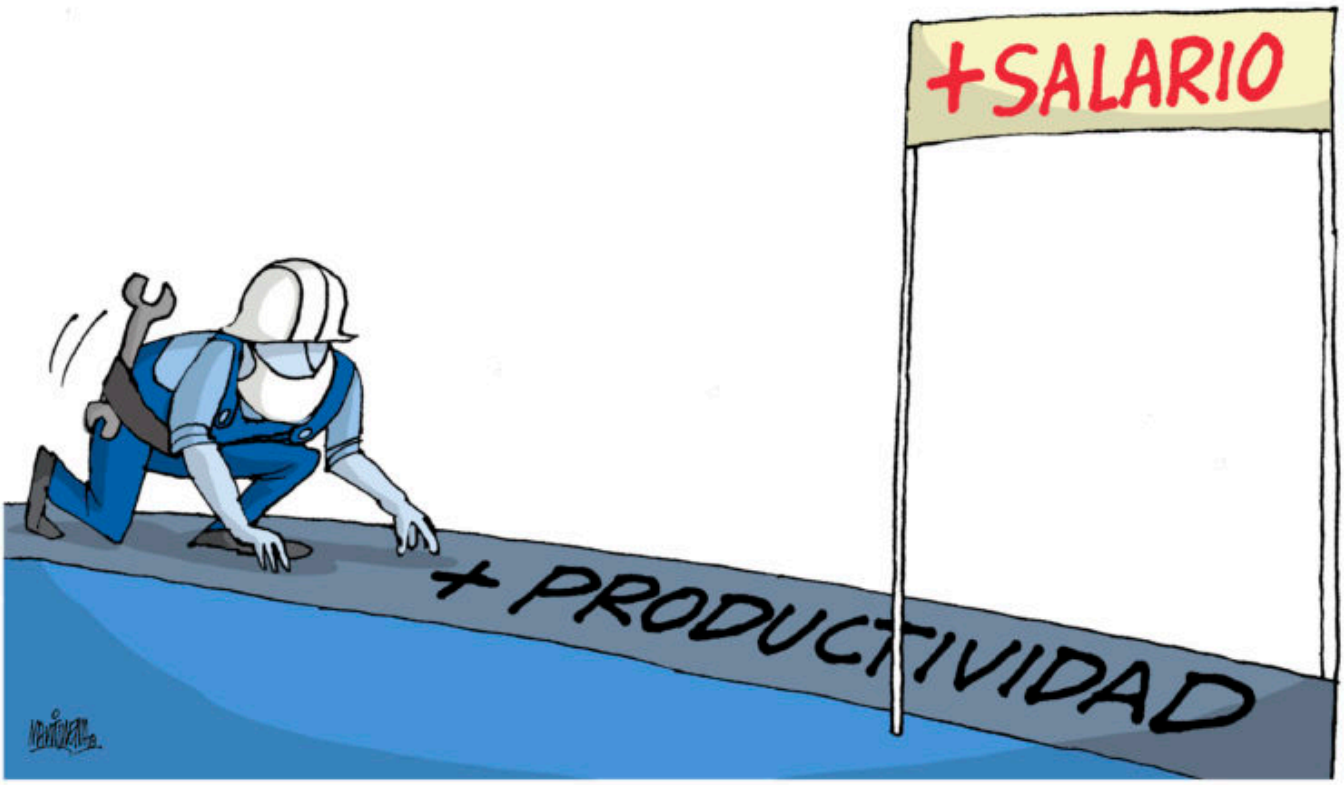
Publicado el 23 julio, 2021 • 9:29 por Francisco Rodríguez

Entre los asuntos que el reciente revuelo mediático enemigo ha querido silenciar, además del avance en la validación de nuestros candidatos y vacunas contra la Covid-19, están las medidas anunciadas en el ámbito económico, sobre las nuevas potestades de las empresas estatales cubanas.



Una de esas transformaciones que merece particular énfasis es la facultad que se le empezará a dar a tales entidades productivas para que fijen el salario de sus trabajadores, sin necesidad de regirse por la escala salarial vigente en el país a partir de la Tarea Ordenamiento.

Se ha insistido desde su anuncio en que la aplicación de esta potestad no tiene antecedentes, pues incluso los modelos más renovadores en materia de organización del trabajo y los salarios aplicados con anterioridad, tales como el perfeccionamiento empresarial, nunca llegaron a saltar sobre esa camisa de fuerza de los calificadores de cargos y las escalas.

Cualquiera que acostumbre hablar con empresarios cubanos habrá escuchado de las coyundas que en ocasiones les representaban ese tipo de parámetros generales a la hora de tomar algunas decisiones en sus colectivos, lo cual sin dudas también funcionaba como una manera de proteger a los trabajadores.

Phoca PDF

Entonces este paso implica a la vez un fortalecimiento de la autonomía de la empresa estatal, y una apuesta a la responsabilidad colectiva en la aplicación de sus principios.

Estas facultades cada vez mayores en manos de los consejos de dirección de las empresas obligan a dirigir de verdad, con conocimiento del mercado y de las potencialidades internas, y mediante métodos cada vez más apegados a las leyes económicas.

Sabido es que no pocas de las 37 medidas que en tal sentido se han aprobado en apenas dos años todavía no alcanzan en todas las entidades los resultados que se esperarían. Problemas objetivos del difícil entorno económico, pero también limitaciones en la calificación profesional, los estilos y liderazgos, conllevan a que no todas las empresas estén en igualdad de condiciones para aprovechar tales oportunidades.

Ahora mismo, ante esta posibilidad que permitirá diferenciar todavía más y mejor los ingresos de los trabajadores, en correspondencia con la cantidad y la calidad del aporte individual, cobran mayor importancia esos aspectos subjetivos relacionados con la toma de decisiones colegiadas, sobre la base del conocimiento científico y del empleo de todas las herramientas contables y financieras.

Por supuesto, se ha explicado que habrá gradualidad en la aplicación de estos cambios relativos al salario, los cuales en última instancia dependerán de mejores resultados en la gestión empresarial, no solo en términos de eficiencia, productividad y rentabilidad, sino también de mayores volúmenes de producción y servicios.

Protecciones mínimas ya planteadas como la obligación de cumplir con el salario mínimo establecido, seguramente irán acompañadas también de principios básicos de racionalidad y justicia que deberán ser transparentes y auditables.

Porque lo cierto es que los márgenes para la actuación de una empresa estatal ya prácticamente no tienen otros límites que las propias habilidades y capacidad de trabajo de sus colectivos.

El ingreso de sus trabajadores dependerá de lo que hagan y cómo se organicen, con todas las variantes para la estimulación salarial y la distribución de utilidades que han coexistido hasta ahora, más un sistema de pago propio para cada entidad. Donde se trabaje mucho y bien, tienen –en fin– rienda suelta para pagar.

Phoca PDF