

Por: [Oscar Figueredo Reinaldo](#), [Edilberto Carmona Tamayo](#)



En los últimos años, se ha impulsado un conjunto de **nuevas medidas destinadas a otorgar a las empresas estatales la autonomía que merecen y necesitan.**

Una de las decisiones más recientes ha sido la aprobación del perfeccionamiento del sistema de retribución por el trabajo en el sistema empresarial estatal en Cuba.

*Cubadebate* tuvo la oportunidad de conversar con Guillermo Sarmiento Cabañas, director de Organización del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), para conocer más detalles al respecto.

Esta transformación, plasmada inicialmente en el Decreto 53 del 2 de septiembre de 2021 y actualizada mediante el Decreto 87 del 26 de mayo de 2023, **forma parte de un conjunto de medidas que buscan fortalecer la empresa estatal socialista y permitir que todos los actores económicos interactúen en condiciones similares.**

“Con esta iniciativa, se flexibiliza el mecanismo para diseñar y

aplicar una organización salarial diferente a la establecida en la legislación general. Sin embargo, es importante destacar que **las empresas deben cumplir una serie de condiciones y requisitos relacionados con su situación económica y financiera, contabilidad, organización, desarrollo en la gestión de los recursos humanos y control interno para poder implementar esta nueva forma de remuneración**", advirtió.

La implementación de este sistema de retribución salarial sin precedentes en la empresa estatal cubana amplía las facultades para fijar los salarios de los trabajadores y tiene como objetivo principal contribuir al incremento de la eficiencia y la productividad del trabajo a través de una gestión más eficiente de los recursos humanos.

Al decir de Sarmiento Cabañas, estos son los principales aspectos contemplados en esta transformación:

- **Financiamiento del salario:** Ahora las empresas estatales financiarán los salarios de sus trabajadores con sus propios ingresos. Para poder pagar salarios más altos, las empresas deberán obtener mejores resultados.
- **Salario mínimo garantizado:** Ningún trabajador podrá recibir un salario inferior al salario mínimo establecido en el país ni al salario básico que ya percibía.
- **Implementación gradual y condiciones previas:** La implementación de este nuevo sistema de retribución salarial se llevará a cabo de manera gradual y estará precedida por un programa integral de mejoras que incluirá la organización del trabajo. Esto significa que las empresas deberán crear las condiciones necesarias antes de poder aplicar el sistema de retribución salarial, y el avance del proceso dependerá del cumplimiento de dichas condiciones.
- **Evaluación constante:** Se realizará una evaluación permanente de los resultados de la implementación para evitar distorsiones de la política aprobada y realizar ajustes necesarios.



## Principales aspectos contemplados en esta transformación:

- Financiamiento del salario
- Salario mínimo garantizado
- Implementación gradual y condiciones previas
- Evaluación constante



El director de Organización del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social comenta que en el Decreto 87/2023 ratifica la facultad del sistema empresarial estatal **para establecer de forma descentralizada la organización del sistema salarial de los trabajadores.**

“El objetivo de esta medida es contribuir al incremento de los niveles productivos y de eficiencia a través de una gestión más eficiente de los recursos humanos, como parte de un proceso integral de mejoras continuas en la entidad, que también considera la organización del

trabajo”.

Resaltó además que **para garantizar la transparencia y la participación de los trabajadores, la organización del sistema salarial de la empresa deberá ser aprobada por el máximo responsable de la entidad**, previa evaluación del Consejo de Dirección y de común acuerdo con el sindicato correspondiente. Esta aprobación se discutirá en la asamblea general de afiliados y trabajadores y se incluirá en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Explicó además que en el proceso de elaboración del plan anual, se determinará el fondo de salarios que respaldará la organización del sistema salarial aprobado. Sin embargo, este fondo estará condicionado por ciertos aspectos:

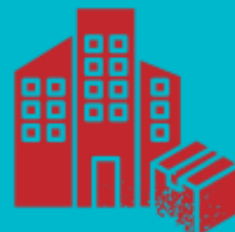
- a) No se podrán planificar pérdidas.
- b) No se podrá disminuir el nivel de utilidad real antes de impuestos obtenidos en el año anterior.
- c) No se podrá deteriorar el aporte por el rendimiento de la inversión estatal en valor absoluto del año anterior o el pago de dividendos a los socios, según corresponda. Además, se deberá garantizar un crecimiento mayor del fondo de salarios en comparación con el año anterior.

### **¿Qué resultados se han obtenido?**

Según los resultados obtenidos de la implementación de las facultades que flexibilizan los mecanismos para la aprobación de la organización salarial en Cuba, se evidencia un impacto positivo en las entidades estatales.

De acuerdo con Sarmientos, a partir de la implementación del Decreto 87, promulgado el 26 de mayo de 2023, un total de 626 entidades han aplicado estas facultades, incluyendo 557 empresas, 51 unidades empresariales de base (UEB) y 18 oficinas centrales de Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial (OSDE).

**626 entidades han aplicado  
el Decreto 87**



**557 empresas**

**51 unidades empresariales de base**

**18 oficinas centrales de  
Organizaciones Superiores  
de Dirección Empresarial (OSDE)**



Estas entidades abarcan a 540,918 trabajadores, lo que representa el 39% del sistema empresarial estatal.

Los resultados muestran que estas entidades presentan un sobre cumplimiento en la productividad del trabajo y las utilidades, aunque se registra un incumplimiento en las ventas.

“En conjunto, estas entidades concentran el 55% de las ventas netas y el 62% de las utilidades antes de impuestos de todo el sistema empresarial”.

Añade además que la productividad del trabajo en estas empresas alcanzó los 40,369 pesos por trabajador, lo cual es significativamente superior en 14,287 pesos en comparación con el resto del sistema empresarial.

Asimismo, el salario medio mensual en estas entidades fue de 6,281 pesos por trabajador, lo que representa un incremento de 1,285 pesos en comparación con el resto del sistema empresarial.

**Estas entidades abarcan a  
540 918 trabajadores,  
el 39% del sistema empresarial estatal**

**La productividad del trabajo alcanzó  
los 40 369 pesos por trabajador**

**El salario medio mensual fue de  
6 281 pesos por trabajador,  
un incremento de 1 285 pesos en  
comparación con el resto del sistema**



Sin embargo, se destaca que existen algunas empresas que aún no logran

cumplir con los indicadores de productividad del trabajo y utilidad antes de impuestos, e incluso algunas registran pérdidas.

“Estas empresas están realizando ajustes en el fondo de salarios de acuerdo con la política establecida, y se están analizando las causas de estos incumplimientos para adoptar medidas correctivas”.

A pesar del poco tiempo transcurrido, **la descentralización de la facultad para establecer la organización salarial ha tenido un impacto positivo en la gestión de los recursos humanos, el diseño de puestos de trabajo más adecuados, la eficiencia empresarial, la estabilidad laboral y los ingresos de los trabajadores.**

Además, se reconoce el papel de la dirección empresarial y se fortalece la participación del movimiento sindical y los trabajadores en la definición y aprobación de la organización salarial. Estos resultados también se traducen en un aumento de los aportes al Presupuesto del Estado.