

EconoMía

Separata de Trabajadores / Año 67 de la Revolución
Año XI No. 1 / economia@trabajadores.cu

El cachumbambé de las utilidades



| foto: Agustín Borrego Torres

La distribución de utilidades suscita el interés entre los trabajadores. Para ello, es preciso que cada colectivo sepa que se tienen que cumplir dos principios fundamentales: “No se puede hablar de distribución de riqueza si esta antes no se ha creado, y tampoco debe hablarse de una distribución de los ingresos generados por ella que no sean compatibles con la participación individual de los trabajadores”.

Es imprescindible que todos conozcan el reglamento elaborado para ese fin, de conjunto con la dirección de la entidad y el sindicato. Hay que emitir criterios cuando sea sometido a consideración de la asamblea sindical, y aprobarlo, para ser incorporados al Convenio Colectivo de Trabajo. Así se contribuye a la verdadera participación y negociación de las partes. Es el instante para diferenciar los cargos y trabajadores que más aportan a los resultados de la entidad, y que a la postre sean los más beneficiados.

Dicho asunto, ya abordado en otras separatas, sigue generando inquietudes en los colectivos. Por esto nos adentramos de nuevo para ahondar cuestiones que todavía deben perfilarse mejor para salir del cachumbambé de las utilidades.

Momento de aprobar las reservas voluntarias

| Fidel Rendón Matienzo

Tras el cierre del año fiscal 2024, en que cada entidad procesa los estados económicos/financieros, transcurre en todo el país —hasta el 28 de febrero— la presentación a las Juntas de gobierno, gobiernos provinciales u organismos, según corresponda, de las propuestas de las reservas voluntarias para el 2025, con vistas a su aprobación.

Entre ellas están los fondos monetarios o utilidades que se distribuyen en beneficio de los

trabajadores a partir de las riquezas creadas durante el año pasado, proceso que particularmente tendrá que realizarse en los centros de trabajo antes del 30 de abril.

Según la licenciada Berta Iris Rojas Gattorno, directora de Política Financiera del Ministerio de Finanzas y Precios (MFP), deben tenerse en cuenta el Reglamento de cada entidad y la Resolución no. 201/2023, del citado organismo. Esta norma recoge el procedimiento para el sistema de relaciones financie-

ras entre las empresas estatales, las empresas filiales, las unidades empresariales de base, las sociedades mercantiles de capital ciento por ciento cubano y las Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial, con el Estado.

Subraya la entrevistada que deben priorizarse las reservas destinadas a fomentar el capital de trabajo, es decir, con vistas al desarrollo de la entidad, de sus inversiones, de la innovación tecnológica, de liquidar deudas, de la capacitación; de la prevención

y enfrentamiento a desastres, de asumir proyectos como parte de su responsabilidad social, por citar algunas.

De acuerdo con Berta Iris, el propósito es fortalecer la empresa estatal socialista, su autonomía, sobre la base del incremento de la producción, de la productividad y la eficiencia. El salario es la principal fuente de ingreso de cada trabajador, en tanto las utilidades constituyen un estímulo a los resultados sobresalientes de su desempeño, concluye la directora de Política Financiera del MFP.



Repartir bien y mirar a quién

a debate

Decisión legal, pero injusta



| Francisco Rodríguez Cruz

Durante estos tres primeros meses del año los cierres financieros que realizan las empresas son el punto de partida para un ejercicio económico de trascendental relevancia para los colectivos de trabajadores, el cual suele generar no poca inquietud: la distribución de las utilidades.

Por lo general, durante las últimas semanas de diciembre comienza el empujón final para cobrar todo lo que sea posible y garantizar el cumplimiento de los planes de venta, primer requisito para que con el posterior cierre contable suene la caja contadora de la empresa y del bolsillo de quienes garantizaron esa ganancia.

Ya la gente tiene entonces más o menos un tamaño de bola, como decimos popularmente, sobre si le tocará o no ese ingreso adicional, lo que no sabe es cuánto y, a veces, asimismo surge la impaciencia sobre el cuándo lo recibirá.

Porque resulta que la agilidad en este proceso es fundamental para la economía nacional, pero también para quienes laboran. Un enredo en las cuentas, una demora en los cálculos, pueden conllevar retraso en la distribución de utilidades entre los trabajadores.

El ejercicio contable y financiero conclusivo del año debe seguir las mismas reglas que primaron durante los cierres trimestrales, pero ahora hay que hilar fino para la decisión colectiva sobre los destinos de las utilidades después del pago del impuesto (detalle no menor para el cual las empresas tienen hasta el 31 de marzo).

Para las organizaciones sindicales de base este es un momento crucial que exige su participación en la toma de decisiones en los consejos de dirección. Es decisivo que el dirigente sindical vaya con mucha preparación a estos debates. A

veces las decisiones son incluso persona a persona, porque lo que no debe suceder es el igualitarismo en el beneficio que recibe cada quien.

En esta repartición final es necesario también someter a ejercicio crítico todo el reglamento que rige tal instante. Empieza un nuevo ciclo económico y es cuando debe ser corregido lo que esté mal o no sea lo suficientemente justo. La capacidad de negociación sindical a partir de la preparación de sus dirigentes determinará el éxito de esa distribución de utilidades.

Los índices, los coeficientes, las escalas, las diferencias entre personal directo e indirecto a la producción, el polémico tema de los cuadros de dirección, las evaluaciones de desempeño, en fin, cada detalle que determine quién recibe más o menos dinero tiene que ser transparente y sometido a discusión en el órgano colegiado que corresponda.

Los ejecutivos sindicales harían bien si tuvieran su propio análisis previo para llegar con posiciones comunes, sólidas y fundamentadas al escenario administrativo en el que al final se adoptan los acuerdos definitivos.

En la medida que eso funcione bien será efectivo o no como estímulo al buen trabajo ese ingreso adicional que recibirán los trabajadores. No pueden quedar dudas ni andar luego en comentarios de pasillo lo que recibió este o aquel departamento, esta o aquella persona.

De igual modo hay que asumir con argumentos la explicación sobre el resto de los destinos para las utilidades. Hay beneficios económicos que no tienen por qué ser solo individuales.

La posible variedad de destino de las reservas debe ser del conocimiento y aprobación de los trabajadores. Hay que repartir bien, y mirar a quién.

Por dos años consecutivos las juntas de accionistas de las empresas mixtas a las que pertenecen los hoteles Iberostar Parque Central, en La Habana, y Royalton Hicacos, en Matanzas, decidieron no aprobar la creación del Fondo de Estimulación Económica (FEE), y es probable que suceda lo mismo en el 2025.

Como era de esperar, el descontento se convirtió en cliente fijo de dos instalaciones claves en las operaciones turísticas en el país, tanto por su peso en el monto de los ingresos en divisas como por la eficiencia en operaciones concluidas con utilidades, justo de donde se nutre el mencionado FEE.

Sin embargo, no hay violaciones en la decisión de los socios de estas empresas mixtas, porque simplemente se han acogido a lo refrendado en la Ley 118 de Inversión Extranjera que deja a voluntad de las partes la creación o no de dicho fondo, algo legítimo, aunque suene bien controver-

sial. Según la interpretación, ese derecho está contenido en el Artículo 29.1 de esa ley vigente desde el 2014, y en el que se vino a poner los ojos siete años después, con el inicio del ordenamiento monetario y cambiario, y la eliminación de los estímulos en pesos convertibles (CUC), que en el caso de los hoteles mixtos había sido un atractivo sistema mensual de pago de un 2 o 3 % de las utilidades. Para ese entonces eran el lugar soñado.

Fue así como llegó el turno al Artículo 29.1, al que se recurrió por primera vez en el 2022, cuando se distribuyó un bajísimo porcentaje correspondiente al 2021, cantidades que por suerte tuvieron un aumento considerable en el 2023 y el 2024, otras empresas mixtas sí premiaron a 3 mil 784 empleados del grupo empresarial Cubanacán. Pese al reconocimiento en estos colectivos de que "nada se está violando", hace más de dos años el sindi-

cato viene promoviendo la idea de buscar alguna variante para proteger el derecho de ser retribuidos por las riquezas creadas.

No obstante solicitarlo en asambleas de afiliados, en las de representantes, y tribunas al más alto nivel, este periódico es fiel testigo, el asunto sigue pendiente de solución, con el costo de un marcado éxodo de la fuerza laboral, y una incidencia negativa en la calidad de los procesos turísticos. Y si preocupa que se vayan, peor es que deje de ser el lugar soñado.

No todas son malas noticias para estas instalaciones. El considerado más longevo de sus planteamientos por la Tercera Conferencia del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Hotelería y el Turismo, pudiera tener alivio en la aprobación de un aumento salarial, una variante que, sin embargo, no resolverá el planteamiento en cuestión.

El FEE es vía de los empleados de esta modalidad de inversión extranjera para beneficiarse de la parte móvil de los ingresos. Si no se aprueba su creación, se estaría impidiendo ese legítimo derecho, y negándose, además, el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo.

Una solución definitiva parece tener el complejo asunto con la inclusión de la Ley de Inversión Extranjera en el cronograma legislativo de la Asamblea Nacional del Poder Popular del 2026, no solo por la posibilidad de que establezca como obligatorio la creación del FEE, equivalente a las utilidades, sino porque la actual norma jurídica quedó en desventaja con las avanzadas transformaciones y sistemas de pago aprobados para la empresa estatal socialista.

Mientras llegue ese momento, muchos se inclinan a un cambio en el contenido de sus reglamentos porque no siempre lo legal resulta justo. Ahí están, para corroborarlo, los hoteles Iberostar Parque Central y Royalton Hicacos.



Tira-fondo



El atolladero de las ganancias

En la Empresa Provincial de Acopio, en Ciego de Ávila, no son recompensados todos los hacedores de riquezas

| José Luis Martínez Alejo
| foto: Del autor

LA TRABAJADORA Aniuska Mejías Arteaga estiba, vende y administra por menos de 4 mil pesos de salario mensual. Un ejemplo de consagración ante el éxodo de personal, en la placita La Piña, del municipio de Ciro Redondo, en la provincia avileña.

Por otro lado, los estibadores Luis Hernández Díaz y Guillermo Cordero Agüero devengan 5 mil 100 y más de 15 mil pesos, respectivamente, en los mercados agropecuarios estatales (MAE) El Mamey y Sabor Avileño, de la ciudad cabecera.

En estos dos últimos centros el tomate de ensalada costaba 100.00 y 105.00 pesos una libra, respectivamente. Mientras que en el agromercado La Yuca, del poblado de Pina, el mismo tipo de producto, de primera calidad, valía 60 pesos.

Marcaban la diferencia en el mostrador las facultades de los Consejos de la Administración Municipal de definir los precios de los productos agropecuarios, a partir de las propuestas de sus comités de contratación.

Así las tarifas exageradas seguían cebando a la comercializadora avileña. Sus ventas netas superaban los 984 millones 990 mil pesos y las utilidades antes de impuestos sobrepasaban los 37 millones, cuando estas prometían no rebasar los 5 millones para el pasado ejercicio económico anual.

Durante la etapa, el MAE Sabor Avileño, colectivo laboral agropecuario (modelo de gestión devenido parte de la solución al problema agroalimentario) y otros de similares características, oxigenaron las finanzas de la Empresa Provincial de Acopio (EPA).

Sin embargo, no recibieron un centavo de las voluminosas ganancias Aniuska, Luis y Agüero, ni los demás trabajadores de la empresa, no habituados a “estibar” el exceso de las utilidades al 741.20 % de lo planificado, en el 2024.

Acopio de frutos sin distribuir

Cuando **Trabajadores** decidió acopiar los motivos de tantos frutos monetarios por repartir, accedió al diálogo Alina Mejías García, directora contable financiera de Acopio.

¿Por qué tantos dividendos en una empresa no productora con pérdidas económicas acumuladas?

“Bueno, ya nos quitamos ese sambenito. No obstante, una de las cuestiones de mayor repercusión en el crecimiento de las



¿Qué culpa tienen los trabajadores del mercado insignia Sabor Avileño de las pérdidas económicas de años anteriores de la EPA, por las cuales no pudieron beneficiarse de las utilidades formadas con su eficiencia?

ventas netas es la diversidad de precios elevados, incluso, se nota el contraste cuando vendemos a otras provincias, porque las compras y las ventas están amparadas por el Decreto no. 35 que facultó a los Consejos de la Administración a establecer precios según la demanda en cada municipio; en realidad son más significativos los saldos en valores que en quintales...”

Nada entró a los bolsillos de los trabajadores en el 2024, ¿qué sucedió?

“Cuando haga el modelo del vector fiscal, o DJ como le llamamos, que tengo para ello hasta marzo venidero, ingrese a la Onat por concepto de utilidades, liquide el aporte por el rendimiento de la inversión estatal, y lo aprueben en La Habana, de acuerdo con la instrucción Uno, me dirán si puedo distribuir”.

No debieron esperar tanto tiempo para crear reservas voluntarias destinadas al financiamiento de pérdidas contables de años anteriores, según la Resolución 201/2023, del Ministerio de Finanzas y Precios.

“Precisamente, arrastramos 27 millones de pesos de pérdidas desde el año 2020, y en el 2024, sobrepasamos esta cifra en 10 millones, pero con ganancias, y tenemos la Contabilidad certificada, entre otras fortalezas en el empeño por repartir en el presente año”.

Al decir de Isabel Osuna Castañeda, directora de Capital Humano, no podían acostumbrarse a ser perdedores. Ejemplificó: “Aplicamos sistemas de pago por

los resultados finales del trabajo, amparados por el Decreto no. 87, lo cual posibilitó el ascenso del salario medio a 9 mil 297 pesos”.

Empero, sigue pesando demasiado la cadena de impagos. Deben 156 millones y les faltan por cobrar más de 485 millones de pesos a clientes locales y de otras provincias, una parte en proceso judicial y otra cantidad en la cuenta de litigio y reclamaciones.

“Esa deuda pendiente por parte de los clientes sería la liquidez con que debiera contar nuestra empresa para cumplir los compromisos de pago con el sector cooperativo y el resto de los proveedores, a fin de garantizar más ofertas en nuestros mercados, cumplir los envíos hacia La Habana, Santiago de Cuba y otros territorios, así como también las entregas a Educación, Salud y demás organismos”, precisó Ángela Arias Reynoso, financista en Acopio.

Los entuertos de las relaciones contractuales obligan a operar con crédito revolvente para seguir accediendo a recursos, en la medida que la entidad vaya honrando sus compromisos con el Banco y pueda revertir su crítica situación financiera con capacidad limitada para enfrentar las deudas a corto plazo, planteó.

En unos más y en otros menos

El asunto en cuestión constituye una de las principales insatisfacciones en el actual proceso del 22 Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), según refiere el informe que debatirán

Librarse del atolladero entre cuentas por cobrar y pagar es el camino de la Empresa Provincial de Acopio para salvar su enfermo patrimonio financiero.

los delegados en la Conferencia de esta organización, en Ciego de Ávila.

“Hay fisuras en el sistema de distribución de utilidades. En el caso de Acopio, hubo problemas en la planificación, porque, si allí conocían que disponen de cinco años para resarcir pérdidas económicas, tenían que haber previsto un financiamiento para ir saldando la deuda, de forma gradual, y no afectar el pago de las utilidades cada trimestre”, afirmó Roberto Pérez García, miembro del Secretariado de la CTC en territorio avileño.

Queda demostrado que librarse del atolladero entre cuentas por cobrar y pagar es el camino de la EPA para salvar su enfermo patrimonio financiero. Solo así estará en condiciones de satisfacer su objeto social, de honrar bien sus compromisos con el Estado, y distribuir utilidades allí donde las condiciones lo permitan.

Eso sí, se necesita un sindicato que vele de verdad por los derechos de los trabajadores, para que no se queden sin percibir por las riquezas creadas empleados como Aniuska, Luis y Guillermo.



del lector

Ileana Roque

Un estímulo importante en estos tiempos, para la permanencia del trabajador en nuestras entidades estatales lo constituye, sin duda, todo pago que se realice adicional al salario escala, el cual sabemos no satisface las necesidades de hoy.

La distribución de utilidades llegó para aliviar dicha insatisfacción, pues siempre que se cumplan los requisitos individuales y colectivos, según la legislación vigente, es un monto adicional que el trabajador recibe trimestralmente y al cierre de cada año, pero no todo es color de rosa.

Desgraciadamente, hay irregularidades, distorsiones e, incluso, en ocasiones pagos indebidos, que en su mayoría pudieran evitarse si se cumpliera con el procedimiento elaborado para esos fines, y, en lo fundamental, si existiera una adecuada comunicación interna entre la administración y los trabajadores.

Eso debe transitar por el conocimiento que esos últimos tengan de cómo se formó el monto a distribuir y cuánto se distribuirá; cuándo se realizará ese pago, a quiénes no les corresponde y cuáles son las causas..., en fin, hacer ese proceso de manera participativa y, sobre todo, con mucha transparencia.

Por supuesto, para lograr lo antes expuesto se requiere que los dirigentes de la sección sindical cumplan, como representantes de todos los trabajadores, con su presencia en cada órgano colegiado en lo que se deciden estos temas y exijan que cada decisión adoptada sea aprobada en asamblea sindical, tal como se establece, porque, además, se trata del salario de los trabajadores.

Todo lo expuesto está muy bien declarado en las resoluciones que para ello existen: lo único que hace

No todo es color de rosa



falta es cumplir con lo que está legislado y con ello se evitan disgustos, injusticias y hasta pérdida de tiempo por reclamaciones.

Si se logra que todos hagamos lo que nos corresponde de seguro la distribución de utilidades sí tendrá el color de rosa que necesitamos.

con la ley

Vivian Bustamante Molina

La facultad del sistema empresarial estatal para establecer de forma descentralizada la organización del sistema salarial de los trabajadores todavía se rige por el Decreto 87/2023, cuya aprobación respondió al interés gubernamental "de contribuir al incremento de los niveles productivos y de eficiencia (...)".

Muchas opiniones ha suscitado su aplicación porque no resulta la camisa a la medida para todas las entidades, pero este será tema de otro análisis, porque hoy queremos enfatizar en uno de los elementos estipulados en el artículo 9.1. de esa norma jurídica, según el cual "mantienen vigencia los mecanismos aprobados de retribución por los resultados referidos al pago por alto desempeño y la distribución de utilidades".

Respecto a este último refrendo hay que retrotraerse entonces a la Resolución 201/2023, del Ministerio de Finanzas y Precios,

Lo útil de las utilidades

contentiva de los procedimientos para regular el sistema de relaciones financieras por ejemplo, entre empresas estatales, con el capítulo III dedicado a la distribución de las utilidades después de impuesto. Su Sección Tercera, artículo 26.1, alude a la creación de reservas voluntarias, cuyos destinos son variados.

En esto ha enfatizado Ulises Guilarte De Nacimiento, miembro de Buró Político del Partido y secretario general de la Central de Trabajadores de Cuba, en las Conferencias Provinciales 22 Congreso que se están realizando como antesala al magno evento, pues está extendido el concepto de solo vincular las utilidades a más dinero para repartir.

Sin embargo, el universo es amplio, tal como resulta la creación de un fondo para financiar la adquisición, reparación y construcción de viviendas. Y aunque el objetivo de esta posibilidad es estabilizar la fuerza laboral, no son muchas las entidades que lo emplean.

Las utilidades pueden destinarse igualmente, al **incremento de Capital de Trabajo** (amortización de créditos para inversiones, de deudas e inversiones aprobadas con recursos propios); el **desarrollo e investigaciones** (de nuevos productos o procesos); el **financiamiento de gastos de capacitación** (superación, recalificación o actualización de los trabajadores que lo requieran) y el **financiamiento de pérdidas contables de años anteriores**.

Asimismo, con vistas a crear otros tipos de fondos: **de compensación**; para **financiar la estimulación a trabajadores y a colectivos laborales** (moral y materialmente); **de Estabilización de los Ingresos y Retención del Capital Humano en las entidades de ciencia** (cuyos productos se basan en el conocimiento y ciclos de producción a largo plazo) y otras reservas.

¿Hay conocimiento generalizado de tales facultades? La responsabilidad es individual y colectiva. Toca aquí también al sindicato estar a la ofensiva.

portafolio

A tener en cuenta

Coficiente de participación laboral (CPL): Representa el criterio del jefe del colectivo y de sus miembros, sobre cuál ha sido el aporte individual de cada uno de sus integrantes en el cumplimiento de los objetivos de eficiencia previstos en el plan de producción o de los servicios en el período analizado, mediante la valoración objetiva de un conjunto de factores que expresamente se fijan para cada brigada, taller, etcétera.

La experiencia ha demostrado que el uso del CPL para la distribución de las utilidades, cuando no está acompañado de una rigurosa evaluación del desempeño, se convierte en un mecanismo de distribución igualitaria.

En ocasiones los jefes son superficiales y paternalistas al no señalar con justeza las deficiencias y no quieren buscarse problemas, tratan de quedar bien con todos, por lo que resulta imprescindible diferenciar los cargos y trabajadores según su aporte individual.

Salario básico: Es la remuneración que comprende la tarifa de la escala salarial más los pagos adicionales establecidos legalmente.

Salario escala: Es el pago por complejidad y responsabilidad aprobado para cada ocupación, según el grupo de escala salarial vigente.

Eficacia: Es hacer en cada momento o etapa lo que hace falta, en correspondencia con los medios disponibles y la coyuntura existente, por lo que está muy ligado al proceso de toma de decisiones.

Eficiencia: Es la capacidad para lograr un efecto determinado, es hacer las cosas de la manera más correcta en correspondencia con los procedimientos, métodos y técnicas previstos y obtener los mejores resultados posibles, según las condiciones objetivas de cada lugar.

En lo personal demuestra actitudes y competencias en el trabajo desempeñado.

/ fuente: Glosario Esfera de Asuntos Económicos CTC