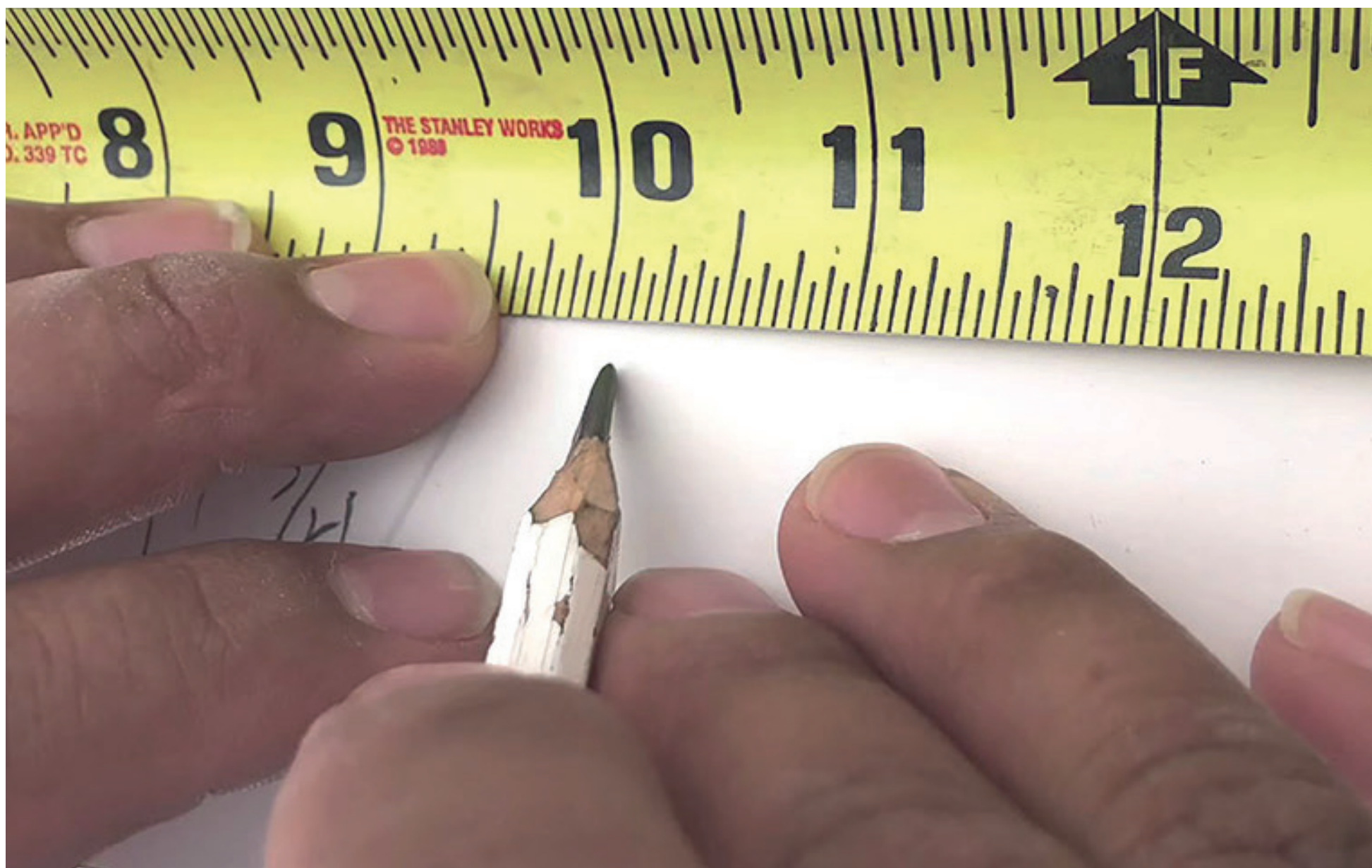


Economía

Separata de Trabajadores / Año del Centenario del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz
Año XI No. 11/ economia@trabajadores.cu

| Decreto 138

¿En la justa medida?



| Fidel Rendón Matienzo

Aunque el Decreto 138, en vigor desde su publicación el 20 de diciembre del 2025 en la Gaceta Oficial, faculta al sistema empresarial a determinar el salario de sus trabajadores y otras prerrogativas, solo lo hacen alrededor del 50 % de las entidades con posibilidades de asumir tal descentralización o autonomía.

Guillermo Sarmiento Cabanas, director de Organización del Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), precisó a este medio que unos mil 100 lo implementan, y de acuerdo con el Programa Económico y Social del

Gobierno 2026 se prevé cerrar el año con más de mil 700 en esa favorable situación.

Por ello, insiste en el alcance de la mencionada normativa, cuyo objetivo es contribuir al incremento de los niveles de producción y servicios, a la productividad del trabajo, a la eficiencia y a mayores aportes al Presupuesto del Estado, a partir de una gestión más eficaz de los recursos humanos en el proceso integral de mejoras continuas de cada entidad en cuestión.

Son sujetos del Decreto 138 y de sus resoluciones complementarias elaboradas por ese organismo y el Ministerio de Finanzas y

Precios, las Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial (Osde) y las empresas estatales, incluidas las filiales.

Para todas se establecen facultades en aras de que definan la escala salarial, el salario de cada grupo de complejidad de la escala, la relación de cargos, los pagos adicionales y las formas de pago.

Dado que uno de los objetivos específicos del Programa del Gobierno 2026 no es solo implementar la política actualizada para la aprobación de la organización salarial en el sistema empresarial, sino evaluar su impacto, Sarmiento señaló que actualmente el MTSS

realiza un control en todo el país, que comenzó por las entidades de las administraciones provinciales del Poder Popular y el sistema de la Agricultura.

Debemos esperar por sus resultados, dijo, sin dejar de subrayar que las acciones de control para comprobar la efectividad del referido Decreto competen también a los Organismos de la Administración Central del Estado (Oace), a las Osde y demás entidades, a cuyos cuadros y especialistas se les capacitó junto a los del movimiento sindical, es decir, la CTC y sus sindicatos.

| Continúa en la página 4



A mejores salarios...

| Luis Manuel Castanedo Smith*

Sin duda, la facultad del sistema empresarial estatal cubano para establecer de forma descentralizada la organización del sistema salarial de los trabajadores, constituye una de las medidas más profundas durante el último quinquenio en la economía.

El objetivo principal es que su aplicación contribuya al incremento de los niveles productivos y de eficiencia; y a partir de estos resultados mejorar el ingreso de los trabajadores.

La implementación de esta importante medida ha transitado por la aprobación y puesta en vigor de tres decretos en los últimos cinco años: el 53/2021, el 87/2023 y el 138/2025. Un análisis desde la óptica sindical nos lleva a compartir algunas preocupaciones sobre el tema.

Aunque no es un comportamiento general y mayoritario, en las empresas que aplican estas medidas no siempre podemos asegurar que sus resultados se corresponden o están respaldados con incrementos de los niveles productivos que justifiquen aumentos salariales.

Como principio la dirección sindical tiene que exigir que se cumpla la política de que no se puede pagar más produciendo lo mismo, y en ocasiones hasta menos, pues ese comportamiento es un elemento negativo en el combate a la inflación.

Nuestros dirigentes sindicales y trabajadores deben tener claridad absoluta en que estas medidas por sí solas no son la solución a los problemas que hoy tiene el salario, lo cual exige un incremento en los niveles productivos y de eficiencia; el salario, además de su sentido económico y monetario, cuando se dirige incorrectamente se convierte en un problema político y también ideológico.

Si malo es no retribuir al trabajador según los resultados alcanzados de su trabajo en correspondencia con lo que aporta, peor resulta concederle lo que no le corresponde.

Por otra parte, el sindicato tiene que exigir y ejercer un papel

activo en este sentido: ¿Cómo lograr que se integren los intereses financieros con la responsabilidad social que tiene la entidad? Hay que esclarecer en cada colectivo y a cada trabajador que de esta difícil situación solo es posible salir adelante produciendo más, y que el trabajador que más aporte sea el que más reciba.

En tal sentido continúan las insatisfacciones en no pocos trabajadores en la categoría ocupacional (operarios) en la que los beneficios de esta medida aún no son apreciables.

Hay que reflexionar hasta qué punto la dirección sindical ha ejercido su actuación en cumplimiento de la política aprobada en la que el diseño del sistema es de común acuerdo.

¿Por qué no se asume con todo el rigor que corresponde como elemento esencial de nuestra misión de representante de los trabajadores? Esa es la razón de ser del sindicato.

Es imprescindible rectificar una concepción errónea que hemos apreciado en no pocos espacios de evaluación de la medida y es el hecho de una mejor aplicación y uso de pagos adicionales muchas veces por encima del que le corresponde por su trabajo.

Es significativo que en una menor medida se da precisamente en las categorías ocupacionales de operarios.

Después de cinco años de aplicación, urge avanzar más en la implementación de la medida. Lo necesita el sistema empresarial sustentado en las entidades que generan bienes y servicios, y producciones para la exportación.

En el avance de este objetivo hay que rescatar la batalla por la productividad del trabajo como elemento clave en la construcción de nuestro modelo. No es posible lograrlo si donde más se produce y con eficiencia, los ingresos que reciben no se corresponden con esos resultados.

*Funcionario de la Secretaría General de la CTC

a debate

Celebrar con sensatez



| Francisco Rodríguez Cruz

El Decreto 138 sobre la organización del sistema salarial en el sistema empresarial cubano es una de esas normas que merecen celebrarse con sensatez. No por perfecta, sino porque resuelve una contradicción histórica que arrastrábamos desde hace décadas: cómo darle autonomía a la empresa estatal en esa materia sin caer en excesos perjudiciales para la economía.

Esta no es una medida improvisada. Previamente hubo una prueba piloto en más de 100 entidades que concentran el 71 % de las utilidades de todo el sistema empresarial estatal, con una productividad media de 46 mil pesos y salarios superiores en 2 mil pesos al promedio del resto.

El decreto no solamente ofrece la posibilidad de ganar más, sino que contiene protecciones que blindan al colectivo, al establecer que nadie debe cobrar menos que el año anterior si sigue haciendo las mismas funciones, ni por debajo del salario mínimo en el país.

Además, cualquier cambio en el sistema salarial debe ser aprobado de común acuerdo con el sindicato, discutido en el consejo de dirección, refrendado por la asamblea de trabajadores e incluido en el Convenio Colectivo de Trabajo. Eso, en buen cubano, significa que el jefe no decide solo.

El sindicato tiene entonces una tarea enorme por delante. La sección sindical de base no puede limitarse a poner el sello de aprobación. Sus dirigentes tienen que formarse técnicamente para entender de escalas salariales, de evaluación de puestos, de indicadores de rendimiento. Porque si no se sabe leer un estado financiero o no se entiende cómo se calcula el aporte al Estado, entonces el "común acuerdo" se convierte en un acuerdo a ciegas. Y eso, lo sabemos, es peligroso.

También el sindicato deberá alertar sobre posibles distorsiones. Podríamos imaginar algunas: un director mal asesorado que intente reducir los complementos por peligrosidad o turnos nocturnos para "ahorrar" y cumplir la meta fiscal; que el pago por rendimiento del 30 % del fondo termine repartiéndose de manera igualitaria sin medir

resultados reales, para evitar conflictos; o que se premie más al que produce rápido, pero mal; o al que infla cifras.

Igualmente constituye un acierto que el 30 % del fondo salarial esté vinculado al rendimiento. Aunque no se trata de premiar al individualista que produce solo para su bolsillo, sino de incentivar a todo el colectivo para que la empresa en su conjunto mejore sus indicadores de eficiencia y el aporte al Estado. Si la empresa cumple sus metas productivas y fiscales, le es posible aumentar su fondo salarial y repartir más entre todos.

La lógica es simple: no se puede gastar más de lo que se aporta al desarrollo del país. Algunos críticos dirán que esta "autonomía condicionada" no es autonomía real. Pero la experiencia demuestra que la autonomía sin control termina en descalabro.

En cambio, aquí se establece un equilibrio: la empresa está autorizada a diseñar sus escalas salariales, crear pagos por antigüedad (hasta 3 mil pesos por 30 años de servicio) u otros incentivos que distingan las habilidades, los conocimientos y las condiciones de desempeño de cada trabajador, incrementar los complementos por peligrosidad o turnos nocturnos. Pero siempre con un tope: que la suma de esos complementos no exceda el 50 % del salario base.

En resumen, el Decreto 138 no es la panacea, es un paso de madurez. Reconoce que las empresas no son todas iguales: las exportadoras de alta tecnología tienen métricas propias, a las nuevas creaciones les está permitido arrancar con reglas flexibles, y las unidades empresariales de base exitosas pueden recibir tratamiento diferenciado, aunque la casa matriz no marche bien. Eso es inteligencia organizativa, no privilegio.

Y al sindicato hay que decirle: no se duerman en los laureles. El decreto les da herramientas. Úsenlas. Formen a sus cuadros, vigilen cada propuesta salarial, exijan transparencia en los indicadores, y no permitan que un afán recaudatorio ni un mal directivo dañen los derechos conquistados.

Tira-fondo



Ahora todo en cancha de las empresas

Juanita Perdomo Larezada
y Yamila Causse Despaigne

Con más deseos de producir que harina en sus almacenes, la Empresa Provincial de Alimentos en Matanzas (Epam) dio un paso osado cuando a principios del 2026 implementó el Decreto (D) 138, de la organización salarial en el sistema empresarial estatal.

No fue copia y pega. Antes hubo un ajedrez de buró, un proceso de disponibilidad, un exhaustivo estudio previo a la decisión de la escala salarial específica, de la clasificación de los puestos, del salario para cada cargo o grupo de cargos, de los pagos por rendimiento.

“¿Quién iba a imaginar una década atrás que en las empresas cubanas se podría decidir algo así...?”, se pregunta Humberto Antúnez Fernández, director de Capital Humano en la Epam.

Es cierto. En el camino de la autonomía empresarial emprendido por Cuba, el salario, la principal preocupación de su población laboral, experimentó en el último lustro un cambio trascendental en la manera de concebirse, gestionarse y, sobre todo, en su lugar de aprobación.

Perfeccionar la retribución por el trabajo en el sector productivo, originó la denominada revolución en los recursos humanos, iniciada con el D 53/2021, modificado luego en las letras del D 87/ 2023, para dar un salto mayor en el D 138/2025.

Al transferir al sistema empresarial estatal la potestad de determinar el salario, el vigente decreto soltó las amarras de la dependencia total de la escala única, y de los calificadores de cargos centralizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Tal progreso conceptual implica que la “pelota” ahora esté en cancha de las empresas, porque ese salario deberá asegurarse, construirse y ganar pesos, para no ser engullido de un solo bocado por la inflación.

Libertad salarial, no libertinaje

La facultad otorgada por el D 138 es un arma de doble filo en un país golpeado por la brutal guerra económica, comercial y financiera del Gobierno de los Estados Unidos. El contexto desafía, intimida. Pesan factores objetivos, subjetivos y respeto al contenido de la norma.

Por eso su materialización no puede ser automática, aclara José Antonio Pérez Pérez, integrante de la Comisión Organizadora del 22 Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC).

“Cualquier diseño incluye al sindicato y debe ser de mutuo acuerdo. Su análisis y aprobación debe llevarse a la asamblea general de afiliados y trabajadores, y plasmarse en el Convenio Colectivo...”, advierte quien también es responsable de



Trabajadores de Conformat cuestionan que al incluir los años de servicios en los pagos adicionales, en ese acápite del D 138 no es estimulante. | foto: Norys

Al transferir al sistema empresarial estatal la potestad de determinar el salario, el vigente decreto soltó las amarras de la dependencia total de la escala única, y de los calificadores de cargos centralizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

la Esfera de Asuntos Económicos. “Esas conquistas de nuestra organización hay que defenderlas bien”.

Con él concuerda Rafael Guevara Chacón. El funcionario del Departamento Económico de la CTC está convencido de cuánto el decreto vigente allana el camino hacia su aplicación: “Las empresas ya no tendrán que vencer los cuatro indicadores planteados en el D 87. Ahora basta con uno solo: no deteriorar el aporte por rendimiento de la inversión estatal o el pago de dividendos al presupuesto”.

La simplificación, estima, obliga a obtener mayores utilidades, productividad, eficiencia, crear bienes, valores físicos y no mediante el incremento de precios o a base del alquiler de locales.

Dar el paso y mantenerse

Con gran repercusión en la vida de los cubanos, Aerovaradero S.A., en La Habana, estuvo entre las empresas que pudieron instrumentar en el 2021 el D 53. Sin embargo, en el 2023, los indicadores no le alcanzaron para transitar al D 87 y hubo un retroceso.

El procesamiento de más de 500 contenedores, la incursión en nuevas áreas de negocios, el manejo de su carga no comercial por vía aérea y marítima... abrieron las puertas al D 138, resume la directora general Gloria Alacán Ruiz.

“Aquí todo depende de la tonelada física. Si baja la carga, baja el salario. Si se estanca el flujo, se estanca el ingreso”, explica.

David Díaz Linares, jefe del almacén 4, no quisiera que algo así sucediera. No es lo mismo llegar a 50 mil o 60 mil pesos entre el salario y otros pagos, que volver a los 5 mil.

A más de 100 kilómetros de la capital, un temor similar siente el matancero Dilan Núñez Domínguez. “En marzo cobré mil 400 pesos más que mi anterior salario de 2 mil 100, sin contar otros ingresos por los resultados... Es estimulante, pero trabajoso...”, dice, mientras el sudor le empapa el rostro. “Estamos horneando con carbón y con leña lo hacen en otros establecimientos...”, exclama Yosvany Rivero, administrador de la fábrica de galletas La Yumurina.

“Ante la falta de harina y de petróleo lo más fácil hubiera sido renunciar, pero mire la cola, la gente está esperando por las croquetas y los moldes para pizzas a base principalmente de yuca y extensores”.

A esas y otras fabricaciones alternativas recurrió la Epam para mantener sus procesos, el empleo, producir alimentos... y se dieron las condiciones para aplicar el D 138.

“Fuimos cautelosos. No empleamos ninguno de los decretos anteriores. Llegó este y nos parece más

viable... Ya se cobró marzo y abril. La gente está contenta... Aún no hemos usado los pagos adicionales... Sería un gasto superior. Vamos paso a paso”, aprecia el director de Capital Humano.

“Con vista larga, lo siguiente será medir cómo los millones erogados impactan en el incremento de la producción, la calidad, la eficiencia y, muy importante, vigilar que no se deteriore el aporte al rendimiento de la inversión estatal para no regresar al salario del año anterior”.

Una lucha similar libran en la empresa de conformación Noel Fernández (Conformat), también en Matanzas. Ante la imposibilidad de la importación de la materia prima, la única fabricante de cilindros para gas en el país apeló al talento de sus innovadores. Hornos, cocinas, rejillas..., y la reciente transformación de cinco contenedores para uso de viviendas, ampliaron su objeto social y la salvaron.

“Logramos mantenernos en el D 87 y transitar al nuevo”, sostiene la responsable de Recursos Humanos, Miriam García López. “¿Que si es mejor que el otro? En sentido general sí”, dice y mira fijo a Arianne Suárez Rosario, la secretaria general del buró sindical.

Cerca de ellas está Lázaro de Jesús Marrero Carriera. El operario de 58 años se muestra inconforme. Otros 56 que como él acumulan tres decenios o más en la planta, no podrán percibir el tope de 3 mil pesos por años de servicios prestados.

Miriam detalla que el malestar surge porque la “cuantía máxima mensual que reciba el trabajador por concepto de ese y otros pagos adicionales no puede exceder el 50 % de su salario escala, y el de los directos de aquí con más de 30 años de labor, está por debajo de los 6 mil pesos. Al dividir el monto por dos, no da para erogar los 3 mil.”

Si el sentido del D 138 es fortalecer el salario dentro la estructura de los ingresos, los años de servicios o la antigüedad, como lo veo yo, debiera estar fuera de los pagos adicionales, opina Miriam. “Dejarlo a criterio de la empresa estatal socialista, como lo hicimos con el D 87”.

Y es que el D 138 es una oportunidad de dignificar el trabajo, apunta Noel Borrero Izquierdo, director de Servicios de desarrollo en la capitalina Empresa Nacional de Software, S.A. (Desoft). Llegó, agrega, para “convertir la autonomía en resultados económicos tangibles, que se reflejen en la vida cotidiana de los colectivos, del país y constituyan mejores beneficios”.

Lograrlo implica que “directivos y sindicatos aprendan a ejercer juntos sus facultades”, aporta Katia Labrada Vidal, secretaria general del Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte y Puertos.

“La norma por sí sola no hará milagros” señala Osmar Ramírez Ramírez, secretario general de CTC en la provincia de Matanzas. “Ahora toca consolidarla, hacerla sostenible, trabajar por incorporar las entidades que aún no lo hacen y que crezcan los aportes de bienes y servicios. El país lo necesita, los trabajadores y sus familias también”.

del
día a día

Molestia pasada por agua



| foto: Oílda Mon

| Gabino Manguela Díaz

Difícilmente usted no haya sufrido por la falta de agua en La Habana en los últimos meses, pues por momentos más de 250 mil ciudadanos han tenido algún tipo de afectación con el suministro de ese líquido, un recurso que no admite variantes, y que todos, absolutamente todos, necesitamos para vivir.

Ya sea porque tuvo que cargarla desde las llamadas pipas, de la cisterna o del tanque de un vecino solidario —que por suerte no escasean— o por la zozobra

que crece cuando pasa el tiempo en que el agua debió llegar y ni una gota cae al cubo o vasija, que preparada ya, con ansias, parece esperarla también.

Hoy día el suministro clasifica entre las afectaciones de mayor molestia para la población, además de los apagones, la falta del transporte público y las grandes dificultades relativas a la bancarización, íntimamente vinculadas con los tremendos efectos del recrudescido bloqueo económico, comercial y financiero del Gobierno de Estados Unidos contra Cuba.

aumento sea posible mientras se justifique o lo respalde un resultado productivo de eficiencia, medida que impacta en la estabilidad de la fuerza laboral.

El directivo insiste en que si bien la normativa descentraliza, también establece un tratamiento diferencial para las empresas de alta tecnología y de producción de *software* o las que exportan, entre otras.

Pero en el contexto complejo que vive el país hay que ir a las causas subjetivas y condiciones de aquellas entidades que sí pueden aplicar la normativa, pues sobran los ejemplos de unas que son eficientes y otras no, aún bajo las mismas circunstancias.

Al respecto, Sarmiento alude a las Disposiciones Transitorias del Decreto 138, que se-

A pesar de que la cifra representa solo alrededor del 11 % del total de los residentes capitalinos, los reportes de prensa indican el perjuicio, pues la más mínima escasez provoca un altísimo disgusto dado su negativo impacto para las actividades impostergables de la vida diaria.

No son nuevos los males en el abastecimiento de agua, tanto en La Habana como en otras provincias, motivados en lo fundamental por desperfectos o colapso de los equipos de bombeo, fallas eléctricas, roturas en conductoras y salideros pero causantes todas de bajas presiones. A ello se une la conocida desorganización en el suministro mediante carros cisterna.

Hasta principios de mayo las afectaciones prácticamente abarcaban todas las localidades habaneras.

Revertir la citada situación en la capital constituye objetivo primordial de los trabajadores de Aguas de La Habana, cuya dirección precisó que el avance en su labor dependerá en gran medida del suministro de energía eléctrica donde se encuentran las fuentes de abasto y los impulsores, ubicados dentro de la ciudad, pero no siempre en circuitos, que por justificadas razones son favorecidos.

La programada instalación de paneles solares, la puesta en marcha de centros de carga fotovoltaica y la instalación de nuevas bombas —según las posibilidades— clasifican entre lo más urgente para paliar el difícil abasto, pero la solución definitiva no parece cercana en el tiempo.

ñalan que el jefe de la entidad del sistema empresarial, que no cumple las exigencias para la implementación de las facultades que descentralizan la aprobación de la organización salarial, establece un programa de trabajo que garantice su aplicación en el término de un año posterior a la entrada en vigor del presente Decreto.

Transcurrido ese plazo el jefe de los Oace, Osde, de la Administración Provincial o el Consejo de la Administración Municipal del Poder Popular, según corresponda, informa al Consejo de Ministros, a través del MTSS, los resultados del programa de trabajo aprobado, así como las causas y la propuesta de medidas a adoptar en las empresas que no lograron su cumplimiento.

Noticortas



| foto: Noryis

Feria de productos

Una Feria de Promoción y Comercialización de Productos con actores estatales y privados tendrá lugar el mes próximo en el Centro de Convenciones Plaza América, en Varadero, el principal balneario cubano.

Empresarios, emprendedores, representantes de micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes); proyectos de desarrollo local, cooperativas no agropecuarias y trabajadores por cuenta propia están convocados a participar en un espacio diseñado para impulsar el desarrollo económico local y fortalecer el vínculo entre productores, prestatarios de servicios y la comunidad.

| Juanita Perdomo

Desde Punta Brava



| foto: Cortesía de Omilton

La sincronización con el Sistema Electroenergético Nacional (SEN) del parque fotovoltaico Punta Brava, ubicada en la comunidad homónima del municipio de Amanacio, en el sur de la provincia de Las Tunas, es un aporte a los esfuerzos del país para cambiar su matriz energética hacia fuentes renovables y limpias.

El equipamiento fue donado por la República Popular China, cuyos técnicos certificaron la calidad del trabajo y dieron su visto bueno para la interconexión, en un acto que demuestra que el pueblo cubano no está solo en la batalla contra el bloqueo y en su afán de defender la soberanía nacional. | Jorge Pérez

De referencia

Ciego de Ávila se consolida como referente en la gestión ambiental responsable, según se conoció al otorgársele a esta central provincia cubana la sede del acto nacional por el Día Mundial del Medio Ambiente, el 5 de junio.

Sobresale el cumplimiento de las acciones de la Estrategia Ambiental Provincial-Tarea Vida en función de la adaptación al cambio climático, unido a la integración entre las direcciones del Partido Comunista de Cuba, del Gobierno, los centros científicos y las organizaciones en general, según informó a la prensa Armando Rodríguez Batista, ministro de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.

Argumentó que más del 75 % de las entidades avileñas realizan caracterizaciones periódicas de sus residuales, fortalecen la protección de sus áreas naturales, priorizan la conservación de la biodiversidad, las zonas protegidas y el Programa Nacional de Diversidad Biológica. | José Luis Martínez Alejo

(Viene de la página primera)

¿En la justa...

Guillermo Sarmiento Cabanas refiere que el país ha puesto en manos del sistema empresarial otra facultad más, tan importante, que permite crear empresas mixtas con el sector no estatal u otras en vigor, las cuales se entrelazan, se articulan y apuntan a la descentralización, a la eficiencia, a más aportes a la economía y al Presupuesto del Estado.

Pero esta en particular da preferencia al salario por la complejidad del trabajo y a la aplicación de los pagos por rendimiento, que posibilitan medir el aporte individual de los trabajadores; de modo que todo