



Noel Pino González, jefe de Producción en Albarrán, revisa una plantación de ñame con excelente estado fisiológico. La fuerza técnica, integrada por 13 especialistas, junto a los trabajadores, determina los resultados agrícolas destinados a la alimentación del pueblo y la sustitución de importaciones.

EL dicharacho «a caballo regalado no se le mira el colmillo» ya no cuenta en muchas gestiones de la producción y los servicios. Ahora lo importante es comprender que cuanto mayor y más eficiente sea el trabajo, habrá mejor salario, y por tanto, será otra la alternativa del bolsillo del cubano a partir de la distribución del dinero según la riqueza creada.

La eficiencia laboral, honesta, planificada, sin camuflajes, al elevar los intereses monetarios tiene un registro relevante. Incluso, la motivación crece entre todos. Después de publicada en la *Gaceta Oficial* la normativa, dictada a finales de abril pasado, hay detractores, escépticos, expectantes y bendecidos. No se trata de regalar dinero. El establecimiento del pago solo se restringe de acuerdo con el comportamiento del indicador gasto de salario por peso de valor agregado. Es lo determinante para desterrar cualquier inflación o el incremento de la demanda sin la debida correspondencia de bienes y servicios.

La Resolución 17 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social admite las formas de pago por el rendimiento (destajo y resultados) o tiempo (horario, principalmente en unidades presupuestadas), lo cual ofrece posibilidades de control y medición de gastos e indicadores económico-productivos de la gestión efectuada.

Todo posibilita el aumento de la productividad, la eficiencia, la bajada de los gastos y costos, y, por supuesto, la calidad de las entregas de bienes y servicios. En el sistema empresarial hay un cambio radical, y los trabajadores deciden el presente y el futuro de su organización.

LADRILLO Y CEMENTO

Más allá del clásico ladrillo y cemento está el Grupo Empresarial de la Construcción (GECONS), con sólida incidencia en las transformaciones económico-sociales del país. Raymundo Durán Mesa, jefe del Departamento de Organización del Trabajo y los Salarios, destacó que desde julio las nueve entidades en perfeccionamiento comenzaron a recibir beneficios, incluidos los trabajadores indirectos. El crecimiento fue sostenido. La producción se elevó a un 66 %, mientras el salario medio llegó a un 56 % por encima del plan. Las mejores experiencias correspondieron a la ECOING-25 y a la Fábrica de Traviesas Cuba 71.

De la primera de las entidades, Pablo Espinosa Delgado, especialista en gestión de Recursos Humanos (indirecto), declaró que la estimulación depende de los días laborales correspondientes al mes. Los dirigentes cobran fijo. Antes de aparecer la Resolución, los estímulos eran hasta del 30 %, y ahora no tienen límites, pues están sujetos a lo que seas capaz de hacer durante una jornada. «Antes gastabas todos los recursos ma-

Resolución 17

El dilema del bolsillo

■ Por Idalia Vázquez Zerquera y Luis Machado Ordetx
■ Fotos: Manuel de Feria



El jefe de la unidad 5, de Encrucijada, Alberto Romero Delgado, admitió que antes el gasto de combustible era grande. El consumo disminuyó con la aplicación del sistema de pago. ¿Por qué atenuaron el posible despilfarro? «El bolsillo ahora se desinfla», indicó.

teriales destinados a una obra. Ahora existe el incentivo del ahorro, que también revierte beneficios. La gente ha aprendido a ajustarse el zapato», refirió.

Roberto Prado Colina, jefe del grupo de Organización y Redistribución del Trabajo, precisó que la empresa estatal socialista necesita funcionar bien, pero hay que recalcar tres aspectos: «discutir y aprobar en las unidades empresariales los planes mensuales, y luego fraccionar los indicadores directivos. Al que logró resultados, le damos; si no cumple, no le entregamos. Lo que se ahorra se calcula a nivel de directivo y se fracciona entre las unidades cumplidoras. Es la estimulación justa, por coeficiente laboral. Los acogidos al sistema a destajo también son beneficiados. Antes los jefes decían que el combustible no les daba. Ahora aplican acciones para que alcance y no se quejen», insistió.

Es lo mejor que sucedió «porque te pagan lo que eres capaz de ahorrar y eso estimula. Reparar un bulldócer es costoso, y ahora los trabajadores no quieren mandarlos a mantenimiento simultáneo, pues así evitan gastos excesivos. La fuerza de trabajo se estabiliza, con excepción de los albañiles, que ganan más en la calle como trabajadores por cuenta propia», apuntó.

Alberto Romero Delgado, *Clavelito*, jefe de la UEB-5 de Encrucijada, con 117 trabajadores dedicados a la construcción de viales, canales, grupos electrógenos y obras sociales, afirmó que la Resolución obliga a la eficiencia, y tenemos que «saber de economía, revisar los gastos, hacer los cálculos, y cuántos recursos tengo que emplear o cómo acortar el ciclo de terminación de las obras y entregarlas con calidad para ser eficientes. Antes gastábamos de 60 000 a 65 000 litros de petróleo mensual, y ahora solo empleamos entre 48 000 y 50 000. Vea la diferencia. La gente sabe que si ahorra gana más», admitió.

TRANSPARENCIAS ECONÓMICAS

Las cuentas del surco también deciden. El proyecto de empresa socialista en la agropecuaria Valle del Yabú, en Santa Clara, es un ejemplo de cuánto se transforman las plantaciones y el pastoreo de las reses, o del aprovechamiento de la maquinaria.

La entidad aplica todos los sistemas de pago comprendidos en la Resolución (a di-



Antonio Hernández Pérez, chapistero de la Construcción, cree en las potencialidades del hombre para cumplir con las encomiendas y lograr mayor remuneración salarial. Con ocho años de experiencia, por vez primera, en noviembre cobró 2300 pesos.

rectos y por programación de actividades, resultados finales, y de regulación y control), y al cierre del pasado año hubo utilidades ascendentes a los 717 000 pesos, cifra que duplicó lo planificado. Hoy su fuerza agrícola no está completa. «El surco y su dureza jamás les gustarán a todos», apuntó Ariuska Reguera Rodríguez, directora financiera y contable. Las ventas al turismo en fronteras ingresaron más de 11 millones de pesos, y la utilidad fue de 3 millones 100 000.

Con cuatro UBPC y 11 UEB, las pérdidas solo se concentraron en cuatro unidades (pecuaria, integral de servicios, Pararrayo —cultivos varios— y de aseguramiento), pero el «panorama cambiará con la introducción de tecnologías modernas para riego, preparación de tierra y cosechas», precisó. Uno de los pilares productivos está en Albarrán, aunque en todos los lugares son los trabajadores quienes llevan el control de gastos, calidad de las atenciones culturales y rendimientos por cosecha. Todo contribuye a disminuir costos y lograr mayores acopios por área en producción.

«El hombre cambia con sus necesidades», es la filosofía de Juan Rafael González Pérez, director de la UEB Albarrán, con una superficie de 500 hectáreas, y más del 76 % cultivable. Hoy están plantadas 277 ha. Los costos de producción en diciembre concluyeron a 700 pesos/ha, cifra ínfima en lo que considera «economía limpia o clara», y con resultados positivos desde el pasado año, así como excelentes proyecciones en el actual. Allí laboran solo 168 trabajadores. En 2014 planificaron un millón y medio de pesos de ganancia y alcanzaron 2 millones 600 000, ¿quién lo diría?. «Aquí los trabajadores directos trabajan por destajo y participación, o sea, ganan por todo lo que hacen y se estimulan por un sistema de sobrecumplimiento. Por esos conceptos, incluido el ingreso menos gastos (cultivos permanentes como yuca y plátano), repartimos 258 000 pesos en el año, sin tocar salario. Hoy el cumplimiento del calendario de siembra de frío, hasta marzo, está al 95 %», declaró.

¿Hay robos? «No, eso se acabó aquí, pues tenemos cinco hombres a caballo, y queremos incrementar dos, pero cada cual está pendiente de lo que existe en los campos, y de ahí se deriva su trabajo, lo cual afianza el sentido de pertenencia. Actualmente recogemos por mes entre 45 y 50 toneladas de plátano burro, atendido solo por 16 hombres. Con el sistema de bombeo Arroyo Grande 2 las perspectivas de riego aumentarán», afirmó González Pérez. ¿Y el secreto del cambio? «Estriba en las potencialidades y necesidades de los hombres. Albarrán es la uni-



Antes los recursos materiales destinados a una obra se malgastaban, y a veces subestimaban el ahorro. «Ahora todo cambió», dijo Pablo Espinosa Delgado.

dad más alejada y con menos transporte en el Yabú, y todos quieren venir para acá: hay trabajo, buenos salarios por resultados, así como estimulación y atención al colectivo».

Jamás observé el Yabú con las riquezas agrícolas que muestra Albarrán. Todo cambió en su fisonomía. Tienen 50 ha de frijol y estiman igual cantidad de toneladas. Ceban 76 toros para ventas a matadero, y sueñan con 100 cabezas de carnero, 50 de conejo y 15 vacas de leche para aumentar la atención alimentaria de los trabajadores. Este año aspiran a la independencia económica, lo cual evidencia que van con pasos firmes.

SIN PÉRDIDA DE SACOS

En la empresa textil Luis Augusto Turcios Lima (SAREX), ningún saco se pierde en el proceso productivo y la fuerza laboral dejó de ser fluctuante desde que comenzaron a aplicar la Resolución, admitieron Olga Véliz Noa, directora de Capital Humano, y Ángel Pérez López, especialista. «En junio arrancamos con la experiencia, hubo un incremento de los salarios y se redujeron las bajas. El personal directo ve los resultados de su actividad de acuerdo con el cumplimiento», precisaron.

Desde junio, «los tejedores incrementaron sus pagos individuales. Antes cobraban como promedio 357 pesos, y ahora entre 450 y 500. En SAREX, desde 2013 se pelea por el salario, y hasta ahora no se había logrado nada. La Resolución 17 es ahorro, y constituye una realidad incuestionable para la producción y los servicios. La Planta de Reciclado da dinero, pues los desechos de sacos se reconsideran y convierten en perle. Una parte retorna al proceso, otra se usa para la rafia fibrilada con la que se confecciona la sogá destinada a una fábrica de Matanzas, y otra se vende a industrias locales. También, las frazadas de piso con desperfectos son cosidas y se comercializan a menor precio», explicó Pérez López.

En mayo se reunieron con las cuatro secciones sindicales, y se explicó el proceso a los trabajadores. En las asambleas de afiliados se dio a conocer la situación de la empresa y el cumplimiento mensual del encargo estatal, «y a partir de aquí, con la eficiencia que se logre, se puede pagar la 17. Es la única forma de compensar la diferencia de escalas salariales a los directos, y aun cuando vino para los indirectos, mientras haya dinero se les paga a los vinculados a la producción. El destajo en la industria textil es muy rígido, porque el trabajo lo hacen las máquinas. Esto se les ha explicado con transparencia a los trabajadores y no ha habido problemas. Partimos del principio de repartir de manera cuidadosa a quienes lo merezcan, según decisiones de la dirección», asintieron.

Ciertamente, el dilema del bolsillo, siempre que exista respaldo productivo en bienes y servicios, muestra otra cara diferente a la que antes existió en los desbarajustes de salarios. Unos bendicen la Resolución 17, otros la amplifican, y los menos están expectantes, pero los tiros de la economía se corrigen a partir de la vigilancia y la pertenencia laboral, dos baluartes en la disminución de los costos y los gastos, y el incremento de la eficiencia individual o colectiva.