

LA INEXISTENCIA DE UN SISTEMA DE ESTÍMULOS MATERIALES Y MORALES IMPIDE LA CONSTRUCCIÓN DEL SOCIALISMO

Dr. Sc. Lázaro González Rodríguez

«El Partido está en el deber de favorecer y garantizar la participación cada vez mayor de la ciudadanía en las decisiones fundamentales de la sociedad. No tenemos ningún miedo a opiniones distintas, ni a las discrepancias, pues solo la discusión franca y honesta de las diferencias entre los revolucionarios nos conducirá a las mejores decisiones».

Informe Central al VII Congreso del Partido

I. Introducción.

El socialismo no se implanta, se construye, y tiene su inicio, una vez tomado el poder político por la revolución socialista, en las relaciones capitalistas las que “presentan todavía en todos sus aspectos, en el económico, en el moral y en el intelectual, el sello de la vieja sociedad de cuya entraña procede”¹. Es necesario transformar esas relaciones. Las vías de construcción pueden variar de una nación a otra en dependencia de su historia, idiosincrasia, etapa de desarrollo, coyuntura mundial, etc., pero siempre teniendo presente las leyes generales del desarrollo social y humano descubiertas por Marx, Engels y Lenin así como del ideario de nuestro José Martí.

La construcción del socialismo debe tener como objetivo principal, propiciar desde sus inicios, el incremento de la felicidad del pueblo mediante la paulatina satisfacción de sus crecientes necesidades materiales y espirituales, en correspondencia con el desarrollo de las fuerzas productivas, las que se materializan básicamente a través de los fondos de consumo social e individual, así como el desarrollo mediante la educación, la cultura y la información de un ser humano ético en todos sus aspectos.

Construido el socialismo, sus rasgos fundamentales están determinados por una alta satisfacción de las necesidades materiales y espirituales del pueblo, teniendo como fundamento una alta productividad del trabajo basado en el empleo de la ciencia, la técnica, la tecnología, la organización y el control; el desarrollo pleno de hombres y mujeres donde el trabajo se convierta en un honor y en la necesidad del organismo sano, el ancestral egoísmo se transforme en solidaridad, internacionalismo, el hombre ame a prójimo como a sí mismo y no exista exclusión de tipo alguno; en un estado democrático participativo y protagónico donde prime la justicia social

¹Carlos Marx, Crítica del Programa de Gotha, Editorial Progreso, Tomo III pág. 14.

y las decisiones fundamentales sean consensuadas con el pueblo, y se elimine totalmente la explotación del hombre por el hombre.

Tal objetivo solamente es posible alcanzarlo mediante el progreso, el avance constante y sistémico de la unidad dialéctica trabajo-educación, la cual mantiene una interacción biunívoca. En esta unidad, el trabajo, condición eterna para la existencia de la sociedad, ostenta el papel principal y rector, por lo que alcanzar altos niveles en la productividad del trabajo se torna decisivo para el triunfo del socialismo.

A este respecto V. I. Lenin señaló: "(...) se destaca necesariamente en primer plano, la tarea fundamental para la creación de un régimen social superior al capitalismo, a saber: el aumento de la productividad del trabajo, y en relación con esto (y para esto) una organización más alta del mismo".

El papel determinante para el aumento acelerado de la productividad del trabajo, sin el cual es imposible construir el socialismo, debe tener como base un potente sistema de estimulación material y moral, el que presenta sus manifestaciones fundamentales en el salario, el reconocimiento, la educación y los fondos sociales de consumo, elementos que actúan de forma sistémica.

II. Principios del Sistema de estimulación material y moral.

1. «El hombre necesita en primer lugar, comer, beber, tener un techo y vestirse antes de hacer política, ciencia, arte, religión, etc.²»
2. «En pueblos como en hombres, la vida se cimienta sobre la satisfacción de las necesidades materiales³».
3. «...ser bueno es el único modo de ser dichoso. Ser culto es el único modo de ser libre, pero en lo común de la naturaleza humana, se necesita ser próspero para ser bueno.⁴»
4. «...no basta la prosperidad para hacer a los pueblos durables, si no se le fortalece con la práctica constante y con el predominio del sentimiento.⁵»
5. «...no basándose directamente en el entusiasmo, sino en el interés personal, en la ventaja personal, en la autogestión financiera, valiéndose del entusiasmo engendrado por la gran revolución... El interés personal eleva la producción, y nosotros necesitamos, ante todo y a toda costa, que aumente la producción⁶».
6. «La ideología de la Revolución, la fuerza de las masas para llevar adelante los grandes principios políticos, todo ello está basado en los

²Federico Engels. Editorial Progreso, Moscú. Pág.171

³José Martí, OC Tomo VI, pág. 337.

⁴José Martí. OC. Tomo VI. pág. 337.

⁵José Martí. OC. Tomo XXII. Pág. 56

⁶ V.I. Lenin, Obras Escogidas en tres tomos, t.3, p.667-668

logros económicos, en un aumento considerable y constante del nivel de vida de la población.⁷»

7. «El derecho de los productores es **proporcional al trabajo** que han rendido; la igualdad aquí consiste en que se mide por el **mismo rasero**; por el trabajo.⁸».

Por su parte V.I. Lenin en El Estado y la Revolución, al analizar los señalamientos de Marx sobre la distribución del fondo de consumo individual en el socialismo, expresa «otras normas fuera de las del “derecho burgués”, no existen.⁹»

8. «No se puede imponer un punto de vista, se discute con los trabajadores. No se adoptan medidas por decreto, no importa cuán justas o cuán acertadas puedan ser... las decisiones fundamentales que afectan a la vida de nuestro pueblo, tienen que ser discutidas con el pueblo y esencialmente con los trabajadores...»

Así nos enseñó Fidel, lo continuaremos haciendo¹⁰.

9. «... los pueblos son niños, que no tienen ojos para lo futuro, sino para lo presente.¹¹»,
10. «los que viven tienen la justa pretensión de divertirse antes de sus nietos.¹²»

Durante el período revolucionario no se ha tenido una conciencia clara de la importancia y trascendencia del sistema de estimulación para la construcción del socialismo sobre todo en la organización de los salarios y la estimulación moral.

En la actualidad la sociedad cubana se torna compleja en cuanto a la distribución de las riquezas: por una parte las grandes masas que no pueden vivir con sus salarios y pensiones, las cuales buscan, en buena parte, cubrir el déficit monetario, roban en las empresas estatales y “luchan” de mil formas sancionadas por las leyes. Por otra parte, hay un grupo de ciudadanos cuya tendencia es crecer —entre ellos los directivos— que la vida les sonríe, piden sacrificios, pero no se sacrifican ellos. A esto se une la influencia consumista que emana, fundamentalmente, del imperio norteamericano. La desigualdad se va apoderando de Cuba y no precisamente en función del trabajo que cada uno aporta a la sociedad.

⁷Ernesto Che Guevara. Discurso pronunciado el 23 de junio de 1961. Ciclo de conferencias sobre planificación industrial.

⁸Carlos Marx, *Crítica del Programa de Gotha*, Ed. Progreso, t. 1, p334

⁹V.I. Lenin. *El Estado y la Revolución*. Editora Política. Pág. 114.

¹⁰ Raúl Castro Ruz, Conclusiones del XX Congreso de la CTC.

¹¹José Martí. OC. Tomo XIV. Pág. 458.

¹²Goethe W. *El Fausto*. Editorial Garnier y Hermanos. Paris, 1921.

Toda esta situación crea un sentimiento de inconformidad y desaliento frente a las dificultades actuales dado, básicamente, por la lenta o falta de solución de los problemas cotidianos, lo que dificulta lograr ver el futuro con claridad meridiana. En la actualidad, están presentes en diversos sectores de la sociedad, en lo común de la gente, el Dios Oro, y la pérdida de los valores ético-morales.

Por otra parte, la productividad del trabajo ha sido reducida a un plano inferior, su concepto, cálculo y planificación resultan erróneos e insuficientes. Aunque la ciencia, la técnica, la tecnología y en general la innovación son factores fundamentales para el incremento acelerado de la productividad del trabajo estas dependen del hombre: en su creación, instalación y operación donde la estimulación material y moral juega un papel decisivo. No hay que olvidar que el desarrollo social y económico se hace para el hombre y por el hombre.

A continuación expondremos un grupo de medidas las cuales deben conformar, en lo fundamental, el sistema de estimulación material y moral con vistas a elevar la productividad y la formación de una ética superior de la población y, consecuentemente, lograr una mayor calidad.

III. La organización del salario

Cuando la organización del salario se basa en un sistema debidamente fundamentado en las leyes económico-sociales que la rigen resulta ser el principal estímulo material, aunque hay que señalar que este tiene una connotación moral al constituir el reconocimiento material de la sociedad por el aporte realizado a la misma.

En la actualidad en nuestro país dichas condiciones no se dan motivado por lo siguiente:

- a) Los salarios actuales no se corresponden con las necesidades básicas del trabajador y su familia, al costo de la vida, dado por su bajo nivel y los altos precios en las mercancías y servicios.
- b) La no aplicación del principio de que el salario que recibe el trabajador debe estar en dependencia con su aporte laboral individual, y no de los resultados de la empresa o UEB, lo cual conduce a que a trabajo igual no corresponda salario igual con la consiguiente desmotivación del trabajador.
- c) Las regulaciones salariales actuales, y particularmente el tratar de resolver sus enormes deficiencias mediante los sistemas de pago, no se corresponden con los objetivos económico-sociales de la Revolución con vistas a la construcción del socialismo.
- d) Como consecuencia de lo señalado en los párrafos anteriores, la "organización del salario" manifiesta, entre otras cuestiones, las deficiencias siguientes:

- La escala de complejidad es igualitaria al no establecer una correlación fundamentada técnicamente en los factores que determinan la complejidad entre los grupos que la componen. Es anárquica, no exponencial y su diapasón es arbitrario sin que se corresponda con la heterogeneidad del trabajo actualmente existente en la sociedad.
- Los calificadores no reflejan la división y cooperación del trabajo y los requisitos no se corresponden con el contenido de trabajo. Por otra parte, la metodología empleada en la Reforma General de Salario del 2005, no tiene la menor fundamentación técnica.
- La escala y las tarifas de los factores extracalificatorios (condiciones de trabajo) elaborada en 1974 no se corresponde con la realidad actual.
- Los listados de puestos con factores extracalificatorios están desactualizados.
- Las tarifas tanto por complejidad como por factores extracalificatorios, tal y como hemos señalado, no se corresponden con el costo de la vida.
- Las formas y los sistemas de pago no cumplen los requisitos necesarios para su implantación. Los sistemas de pago a destajo se aplican con normas envejecidas y no con normas técnicas producto de estudios de organización del trabajo, lo que hace que el trabajador, en determinados casos, pueda obtener un salario varias veces superior sin cumplir su deber social: la norma o el plan técnicamente fundamentado.
El sistema de pago por resultados no se corresponde con el principio de pagar a cada cual según su aporte individual, estando sometidos al cumplimiento de determinados indicadores sobre los cuales no puede actuar en la mayoría de los casos, siendo su salario en extremo volátil que conoce una vez cerrada la contabilidad y con independencia de su aporte personal al logro de los objetivos planteados. Por otra parte, la fundamentación técnica de los planes es bastante deficiente.
- Los sistemas de primas no se aplican, los cuales pueden coadyuvar al ahorro de tiempo en los programas, del consumo material, de la calidad, etc.

Todo lo señalado anteriormente provoca, entre otras, las siguientes cuestiones:

- Limitaciones en el crecimiento de la productividad, la calidad y demás indicadores de eficiencia.
- No propende a una disciplina superior.
- No estimula la calificación del trabajador.
- No propende a que los trabajadores ocupen puestos de trabajo de mayor calificación y responsabilidad, lo cual no da solución a la “pirámide invertida”

- No estimula la realización de estudios de organización del trabajo, ni el establecimiento de normas técnicamente argumentadas y consecuentemente a planes técnicos económicos de fácil sobrecumplimiento.
- No aumenta el sentido de pertenencia y codueño.
- Limita la formación de valores ético-morales.
- No eleva la autoestima del trabajador.
- No fomenta formar personas en las profesiones necesarias a la sociedad.
- Disminuye la posibilidad de que los trabajadores acudan a las ramas y territorios en las que se requiera su labor.
- Hace que los trabajadores no quieran desempeñar ocupaciones con factores extracalificatorios.
- Incrementa la fluctuación real y potencial.
- Aumenta la tendencia a no ejercer la profesión en cual se graduó.
- No favorece el incremento de la tasa de natalidad.
- No reduce el éxodo hacia otros países, particularmente jóvenes calificados.

Todo lo anteriormente planteado nos lleva a una sola conclusión: **la reforma general de salarios es imprescindible y** debe cumplir las siguientes normas:

- a) Sustentarse en las leyes económicas y sociales marxistas leninistas y las técnicas universales de la conformación de los sistemas salariales.
- b) Participación protagónica de los trabajadores y la sociedad en general en su elaboración.
- c) Una vez elaborado el sistema, el mismo debe ser aprobado por los trabajadores.
- d) Se establecerán requisitos técnico-organizativos para su implantación.
- e) Su aplicación será paulatina, atendiendo a las prioridades económico-sociales de las diferentes actividades.
- f) Su financiamiento correrá, en lo fundamental, en las empresas mediante la ganancia después de impuestos y en las unidades presupuestadas a cargo del presupuesto estatal.
- g) Previa a su implantación se requerirá la capacitación exhaustiva de los directores generales, los directores de UEB, los directores de personal, y los sindicatos.
- h) Los directivos funcionarios y asesores de los organismos centrales, del gobierno y del Estado tendrán, dadas las características de su trabajo, un esquema salarial propio, así como los artistas e intelectuales.

- i) Los trabajadores asalariados del sector no estatal recibirán como mínimo el salario establecido por el Estado para la actividad que realizan.
- j) Los trabajadores asalariados de las empresas mixtas o privadas recibirán su salario a través de las entidades empleadoras en correspondencia con el puesto de trabajo que ocupen y el coeficiente de interés económico y social que se determine para estas en evitación de promover una aristocracia obrera y fomentar elementos divisionistas en ella.

IV. Principios básicos de la teoría general y sistémica del salario.

1. Pago por el trabajo ejecutado por cada persona en correspondencia con la calidad y cantidad del mismo.

Este principio es la piedra angular sobre la cual se desarrollan todos los demás principios de la organización del salario. Se aplica en todos los países del mundo, la diferencia entre el capitalismo y el socialismo radica en que el intercambio de equivalentes, trabajo y salario, se produce en el capitalismo como término medio y en la construcción del socialismo en los casos individuales. Este principio reconoce el trabajo de cada persona y su retribución de forma individual, su aporte propio y no del colectivo, teniendo presente la naturaleza que aún en esta etapa persiste en el ser humano.

En relación al denominado principio de distribución socialista, de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo, queremos expresar las consideraciones siguientes:

- a) No es cierto que Carlos Marx haya pronunciado el apotegma “de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo” que algunos le han atribuido. Los clásicos Marx, Engels y Lenin en ningún momento expresaron tal idea, lo que puede constatarse en *Critica del Programa de Gotha* y en *El Estado y la Revolución*, de Marx y Lenin respectivamente.
- b) La frase “el principio de distribución socialista...” no es exacta y que la distribución en el socialismo no se constriñe a los salarios. Existen otros fondos cuyos principios de distribución son distintos, por ejemplo, el fondo de consume social (educación, salud, etc.) en el cual el principio de distribución es de acuerdo con las necesidades; otro ejemplo pudiera ser el fondo de acumulación cuya distribución tiene otros principios.
- c) En el párrafo anterior se habla de que el principio es socialista, esto no es cierto el principio es burgués y se aplica en todos los países capitalistas. Esta aclaración puede encontrarse en la *Critica del Programa de Gotha* y en *El Estado y la Revolución* donde Lenin en este último señaló, “esto es un defecto, dice Marx, Pero un defecto inevitable en la primera fase del comunismo, pues, sin caer en el utopismo, no se puede pensar, que al derrocar al capitalismo, los hombres aprenderán a trabajar inmediatamente para la sociedad sin sujetarse a ninguna norma de

derecho, además, la abolición del capitalismo no sienta de repente las premisas económicas para este cambio. Otras normas fuera de las del “derecho burgués” no existen”.

- d) Por otra parte se dice “de cada cual según su capacidad” esta aseveración es totalmente incorrecta dado por el desarrollo de los trabajadores, la heterogeneidad del trabajo social las formas que se emplean en la capacitación el desarrollo de las fuerzas productivas etc. Esta situación se ve agravada actualmente por la desorganización de los salarios ya que los trabajadores buscan donde ganar más, independientemente de su capacitación.
- e) La aplicación del pago del salario según el trabajo aportado tiene un carácter individual. A este respecto Marx plantea *Critica del Programa de Gotha* “el derecho de los productores es *proporcional* al trabajo que han rendido; la igualdad, aquí, consiste en que se mide por el *mismo rasero: por el trabajo*”

El pagar por los resultados colectivos de la empresa o UEB no se atiene a los principios marxista-leninistas, a la historia de Cuba en este campo, ni a la aplicación que realizan todos los países del mundo, los cuales pagan ya sea por hora de trabajo o por unidad de obra (destajo) simplemente con esto se quiere “innovar”, “aportar” a la teoría marxista-leninista y, en general a la teoría general del salario.

2. A trabajo igual salario igual.

Representa un corolario del principio anterior, el cual concreta el intercambio de equivalentes inherente a la propiedad social, el cumplimiento del principio anterior induce por obligación a este, dado que el trabajo se remunera según la cantidad y calidad del trabajo aportado, a trabajos de igual aporte le corresponden igual salario, tiene origen en el principio que todos los seres humanos somos iguales ante la ley sin distinción de sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión, afiliación política u otra categoría.

3. Crecimiento sistemático del salario.

Al reconocer que las necesidades de la sociedad son siempre crecientes, lo que está determinado por la naturaleza humana y sin que este planteamiento indique caer en una sociedad de consumo se cimienta este principio, ya que la sociedad debe garantizar la elevación constante de la calidad de vida de sus ciudadanos.

4. Correspondencia entre salarios y precios.

Independientemente de que el Estado debe regular los precios con vistas a garantizar el salario real de los trabajadores, cualquier incremento de estos debe conllevar el incremento de los salarios.

5. Salario mínimo.

Este principio se basa en garantizar para el trabajo de menor complejidad que se realice en la sociedad un salario que permita cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia tanto materiales como espirituales, de forma que el trabajo pueda cumplir su objetivo de ser medio de vida. El salario mínimo tiene gran vinculación con los principios anteriores, dado que la magnitud del mismo será temporal para condiciones económicas y socio-culturales determinadas y debe incrementarse según estas varíen.

6. Sistema único.

Este principio está encaminado a eliminar la anarquía salarial y a garantizar el cumplimiento de los objetivos fundamentales de la política salarial, solamente bajo un sistema único que valore en la justa medida la división del trabajo en la sociedad se podrá medir a todos los hombres por el mismo rasero: el trabajo.

7. Regulación estatal del salario.

Dada su trascendencia política, económica y social, el Estado debe tenerla en sus manos condición necesaria para que a trabajo igual corresponda salario igual.

8. Parte relativamente fija del salario superior a la móvil.

Este principio se sustenta y está condicionado a la calidad y fundamentación técnica de las normas de trabajo y del plan técnico-económico. En lo común e incluso por las propias limitaciones mentales que se establece el individuo, no es capaz en el corto plazo y sin cambios sustanciales en las condiciones específicas dadas el realizar sostenidamente más de un 10% o 20% de lo que normalmente realiza o está establecido y rigurosamente fundamentado como intensidad normal de trabajo, este principio además permite mantener el control estatal del salario y una mejor planificación de los ingresos por parte del trabajador y la salud del mismo en el tiempo, este principio se fortalece proporcionalmente con la complejidad del trabajo.

9. Diferenciación por ramas, empresas, territorios u ocupaciones.

Cuando de forma excepcional el desarrollo de la sociedad requiera la priorización de alguno de los señalados, se pueden establecer salarios

superiores para un mismo trabajo. Los desequilibrios macroeconómicos y el subdesarrollo natural, heredados del colonialismo y neocolonialismo, implica la diferenciación real entre factores de la sociedad, este principio va dirigido a disminuir paulatinamente estas condiciones. Siempre teniendo en cuenta que *«el derecho no puede ser superior a la estructura económica y al desarrollo social por ella condicionado¹³»*.

10. Salarios especiales para personas relevantes de la sociedad.

«unos individuos son superiores física o intelectualmente a otros y rinden, pues, en el mismo tiempo, más trabajo, o pueden trabajar más tiempo, y el trabajo, para servir de medida, debe determinarse en cuanto a duración o intensidad, de otro modo, deja de ser una medida. Este derecho igual (se refiere al derecho a los frutos del trabajo) es un derecho desigual para el trabajo desigual... en el fondo es, por tanto, como todo derecho, un derecho de la desigualdad¹⁴», de aquí se sustenta que podrán existir salarios superiores para personas que hayan hecho aportes significativos y fuera de lo común a la sociedad.

V. El Sistema Salarial

El principio de pagar por la cantidad de trabajo aportado en la sociedad nos lleva necesariamente a evaluar el trabajo de acuerdo con su calidad. Hay que especificar que la calidad del trabajo, no es la calidad del resultado del trabajo o sea de lo producido por el trabajador, sino el conjunto de características o cualidades que distinguen un trabajo de otro.

La calidad del trabajo está integrada por dos aspectos:

- Complejidad del trabajo.
- Factores extracalificatorios.

La complejidad del trabajo, la cual incluye la responsabilidad, está determinada por el tiempo socialmente necesario para adquirir los conocimientos teóricos, prácticos y habilidades para ejecutar un determinado trabajo de forma eficaz y eficiente.

Conjuntamente con lo anterior la complejidad del trabajo está condicionada por un grupo de factores objetivos entre los cuales pueden citarse:

- Complejidad de los instrumentos y demás medios de trabajo.
- Grado de participación del trabajador en las transformaciones del objeto de trabajo.

¹³ Karl Marx. Crítica del Programa de Gotha.

¹⁴ Karl Marx. Crítica del Programa de Gotha.

- Tecnología empleada.
- Nivel de organización del trabajo, la producción y la dirección.
- Grado de autonomía.
- Responsabilidad.
- Variables de solución que impone el contenido de trabajo, creatividad, iniciativa e ingeniosidad demandada por este.
- Nivel de reglamentación de las funciones.
- Riqueza del contenido.

De lo anteriormente se infiere, que el mayor o menor nivel de instrucción o calificación del trabajador no determina variaciones en la complejidad del trabajo. Así por ejemplo, un tractor operado por un ingeniero, no cambia su complejidad, ni hace más eficaz y eficiente la labor, esto último va a depender de la destreza y habilidad del individuo, no de sus conocimientos. Un médico como dependiente en un restaurante no hace más compleja la ocupación, la eficacia y eficiencia en su realización dependerá de su educación formal y la empatía del individuo, pero nunca de sus conocimientos superiores en la ciencia médica.

Cada nivel de complejidad demanda un determinado grado de conocimientos y experiencias concretas.

Los factores extracalificatorios son aquellos que no requieren más conocimientos para su ejecución, pero que en el desempeño del trabajo se produce un mayor gasto de energías físicas y/o mentales en su realización, por ejemplo: esfuerzo físico, temperatura, ruido, rotación de turnos, nocturnidad, albergamiento, etc.

Los elementos mediante los cuales se instrumenta el pago por la calidad en el sistema salarial son:

- La escala de complejidad (fijarse que no es escala salarial).
- Los calificadores.
- La escala de factores extracalificatorios.
- Los listados de puestos con factores extracalificatorios.

Uniendo estos cuatro elementos se encuentran las tarifas, las cuales dependerán de las escalas de complejidad y de factores extracalificatorios. La suma de ambas tarifas conforma el salario básico del trabajador en función de la calidad del trabajo.

El otro elemento, la cantidad de trabajo, expresa el número de veces que un trabajador o grupo de trabajadores realiza una actividad de calidad determinada, lo cual se expresa por el tiempo de duración de su ejecución o por las unidades de obra realizadas, para bien decir por las formas de pago a tiempo o por rendimiento y cada una de estas formas de pago tiene diversos sistemas.

Las formas de pago a través de sus diversos sistemas y los sistemas de primas son los elementos mediante los cuales se establece la cantidad de trabajo aportado por el trabajador. Es necesario señalar la dinámica del sistema salarial en consecuencia con los cambios que se operen en la ciencia, la técnica, la tecnología, la organización, la instrucción, la educación, la economía, etcétera.

En resumen:

- a) Elementos del sistema salarial mediante los cuales se instrumenta el pago por la calidad del trabajo:
 - Escala de complejidad.
 - Calificadores (los factores que se tienen generalmente en cuenta para la evaluación de los puestos de trabajo son calificación formal, responsabilidad, adiestramiento requerido, variabilidad en las labores y autonomía en el contenido de trabajo).
 - Escala de factores extracalificatorios.
 - Compilación de puestos y actividades con condiciones extracalificatorias (entre los factores que se evalúan está el esfuerzo físico, la temperatura, la nocturnidad, etc.)
 - Tarifas (estas pueden tener un coeficiente que aumente la tarifas producto del interés económico y social de determinada rama, empresa, profesión, etc.)
- b) Elementos del sistema salarial mediante los cuales se instrumenta el pago por la cantidad de trabajo.
 - Formas de pago.
 - Sistemas de primas.

VI. Reconocimiento

La solución de los problemas materiales del hombre en lo común de los casos no representa su felicidad, esta tiene un componente fundamental: el

reconocimiento, necesidad espiritual insustituible, la cual está presente en todas las etapas de la vida.

Entre los aspectos a considerar en el reconocimiento están:

- a) **El trato:** en el cual se incluyen el respeto a la dignidad plena del individuo, la transparencia en las relaciones, la empatía, la justicia, la eliminación de todo tipo de exclusión, el ser tratado como seres humanos, con independencia del puesto que ocupen en la organización o sociedad, la proscripción de maltratar a otro y menos un superior a sus subordinados.
- b) **El elogio:** “el elogio oportuno fomenta el mérito; y la falta de elogio oportuno lo desanima. Solo el corazón heroico puede prescindir de la aprobación humana; y a falta de aprobación mina el mismo corazón heroico. El velero de mejor maderamen, cubre más millas cuando lleva el viento con las velas que cuando lo lleva contra las velas”¹⁵
- c) **La emulación:** la cual debe desarrollarse de manera individual y colectiva hasta nivel de sindicato nacional. En ella debe existir el estímulo material. Los factores a medir en la emulación deben ser intrínsecos de la labor que se realiza entre los cuales se encuentran: el cumplimiento de la norma o programa de trabajo, la disciplina laboral, la colaboración y ayuda mutua, la calidad, etc. deben suprimirse de la emulación aquellos factores que no están relacionados con la labor propia del trabajador, ejemplo: pagar el sindicato, donar sangre, asistir a reuniones, etc.
- d) **La participación:** no es posible que un codueño de los medios fundamentales que tiene el país no participe en las decisiones tanto gubernamentales, como empresariales, ¿Qué clase de codueño soy si otros deciden por mí?
Entre los aspectos fundamentales en los que el trabajador debe participar están: los estudios de organización del trabajo, la elaboración y control del plan técnico económico, la organización de los salarios los convenios colectivos de trabajo, la designación de los directivos de las empresas y UEB.
- e) **Salud, protección e higiene:** la vida del hombre es lo más preciado, por lo cual se constituye en una tarea esencial del colectivo laboral y principalmente de los jefes. La eliminación de condiciones inseguras, las normas de protección del trabajador, las condiciones higiénico sanitarias, etc., así como el uso de los medios de protección e higiene, se convierten en una tarea de primer orden.
- f) **Las condiciones laborales:** no solo por lo que representan desde el punto de vista de la productividad y otros indicadores de eficacia y eficiencia, sino por lo que representa de atención al trabajador, estas deben priorizarse entre las condiciones laborales que requieren los

¹⁵ Martí, J. OC, TOMO I, pág. 369

trabajadores podemos señalar entre otras las siguientes: organización adecuada del puesto de trabajo, locales, mobiliario, medios de trabajo, aseguramiento técnico material, etc. Hay que eliminar el dicho bastante generalizado de que “mira que se pasa trabajo para trabajar”

- g) **Atención al trabajador:** lo directivos y el sindicato debe atender adecuadamente a los enfermos, embarazadas y jubilados.
- h) **Información:** hay que eliminar el secretismo, los trabajadores deben estar informados de todo, y todo es todo, lo que acontece en su centro de trabajo y las decisiones de los niveles superiores que los afectan.
- i) **Innovación y racionalización:** la misma constituye el factor fundamental para el incremento de la productividad del trabajo conjuntamente con la organización laboral, lo cual determina la preocupación y ocupación de los directivos en todas las tareas relacionadas con él.
- j) **Medioambiente:** No solo es necesario crear en el colectivo de trabajadores una conciencia clara de la importancia que tiene la preservación del medioambiente, sino también adoptar, dentro de las posibilidades existentes, las medidas que tiendan a evitar su degradación.

VII. Idoneidad de los directivos y especialistas

La empresa estatal socialista no solamente tiene como fin producir con alta calidad y eficiencia de acuerdo con los requerimientos de la sociedad y sus posibilidades en cuanto a capacidad, sino también y en grado significativo el lograr el desarrollo de los valores ético-morales del colectivo.

A los trabajadores le mortifica en grado superlativo que quienes los dirijan y sus especialistas no posean la idoneidad adecuada para lograr el objetivo anteriormente señalado. Por tal motivo los trabajadores deben tener el derecho de plantear la revocación de los directivos y especialistas en los casos que correspondan.

El título universitario o de nivel medio no puede ser una “patente de corso” para ocupar cualquier cargo, es necesario que la profesión estudiada concuerde con el contenido de trabajo o las funciones y responsabilidades del cargo.

Entre las cuestiones más relevantes que debe poseer un directivo están:

- El directivo debe ser capaz de padecer las mismas condiciones del resto de los trabajadores.
- Nadie tiene derecho a pedir que otros hagan los que él no es capaz de hacer.
- Debe conocer los principios sobre los cuales se dirige y particularmente los propios de sus funciones y facultades.

- Debe respetar la dignidad de todos sus compañeros, ser humilde y no ser ostentoso.
- Ningún directivo debe sentirse superior a sus compañeros, ni creerse dueño de la verdad absoluta, disponer las soluciones de cada caso sin contar con el resto del colectivo los cuales son tan codueños como él de la propiedad estatal.
- El directivo no ocupa su lugar solamente por sus méritos personales, sino por el conjunto de sus colaboradores.
- Debe mantener una vinculación estrecha con sus subordinados, oyendo sus criterios y atendéndolos.
- Debe promover el ejercicio del criterio.
- Debe tratar a los demás como seres humanos, ser empático.
- Cumplir con los reglamentos disciplinarios establecidos en el centro de trabajo, siendo el primero en llegar y el último en irse.

VIII. Valores Éticos

El conjunto de valores en el trabajo que deben primar en cada uno de los miembros del colectivo de trabajo con el fin de crear un clima laboral satisfactorio que propicie no solo el trabajo eficaz y eficiente, sino también el desarrollo de la ética propia de una sociedad socialista. Los valores fundamentales de la empresa son:

- **Respeto a la dignidad:** Todos en el colectivo laboral independientemente del cargo que ocupen, deben ser tratados como seres humanos, con el debido respeto. Nadie debe hacerle a otro lo que no quiere para sí.
- **Amor al trabajo:** Satisfacción por la labor que se realiza, lo cual se manifiesta en la dedicación, eficacia, productividad, calidad e iniciativa y creatividad entre otras.
- **Hermandad o compañerismo:** Se manifiesta en la transparencia, colaboración, ayuda mutua, sinceridad y honestidad en el trato entre los miembros del colectivo.
- **Sentido de pertenencia y codueño:** Orgullo de pertenecer a la entidad; conciencia de que todos somos codueños de la propiedad social la cual debemos cuidar y en ella lograr una alta eficiencia para el beneficio común.
- **Disciplina laboral:** Conciencia de la necesidad de que todos cumplamos con las normas y reglas establecidas para lograr los objetivos de la entidad.

- **Honradez:** No utilización en beneficio personal o de otros los bienes colectivos o privados. Expresar libremente y sin miedo lo que se piensa en el momento, lugar y forma adecuada.
- **Participación:** Como codueños de la riqueza social tenemos el derecho y el deber de participar en su creación así como en las decisiones que se tomen. Todo criterio debe ser respetado, oído y evaluado. Nadie puede ser reprimido por sus criterios. La participación excluye todo gregarismo.
- **Atención al hombre:** El único objetivo de trabajo no es producir o prestar un servicio con eficiencia, en el mismo está coadyuvar a la formación de valores en sus trabajadores. Ambos aspectos están determinados, principalmente, por el mejoramiento de las condiciones de vida, de trabajo, y el adecuado empleo de los estímulos morales, básicamente el reconocimiento individual y colectivo de los éxitos alcanzados.

La Habana, martes, 14 de junio de 2016