

Contribución a la teoría general del salario en Cuba

Dr. Sc. Lázaro González Rodríguez

Ing. Yaisel R. Pérez Romero

I. ¿Por qué es necesaria la reforma general de salarios?

A continuación expondremos algunos de los aspectos que consideramos nos llevan a la necesidad de una reforma integral del sistema salarial.

1. Los salarios son insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de la familia cubana.

A partir de 1990, con el derrumbe del campo socialista y ulterior desintegración de la Unión Soviética, se produce una abrupta caída del nivel y calidad de vida del pueblo a consecuencia, como es sabido, del desplome del PIB, dadas las relaciones económicas y comerciales que Cuba sostenía con dicho bloque.

Tal situación ha provocado, hasta el presente, no obstante los avances obtenidos en la creación de la riqueza del país, un marcado deterioro del salario real. Si bien, los precios de los productos y servicios han crecido más de 20 veces, el salario medio, comparando el obtenido en el 2015 con el de 1989, solamente ha crecido en 3,4 veces y el salario mínimo en dicho período aumentó 2,65 veces.

El marxismo nos enseña “que el hombre necesita en primer lugar; comer, beber, tener un techo y vestirse antes de poder hacer, política, ciencia, arte, religión, etc.” de ahí que la situación de los bajos salarios ha provocado la pérdida de valores ético-morales en sectores importantes de la población

cual se refleja en la indisciplina, las ilegalidades, la doble moral, el egoísmo, el delito, etc., son contrarios a nuestro ideal socialista donde el hombre solidario desarrolla altos valores éticos.

La elevación de los salarios y su correcta organización requiere una urgente solución dada su connotación política, económica y social, la cual se ha prolongado por más de un cuarto de siglo.

2. Las regulaciones actuales del salario no cumplen el objetivo de este.

La metalización y el culto al “Dios Oro” provocado por el bajo poder adquisitivo del salario nominal provoca que gran parte de los trabajadores — incluidos los directivos— no estén interesados en rendir al máximo en su labor. La productividad y demás indicadores de eficiencia no se cumplen en lo común de los trabajadores y la indisciplina, junto a la fluctuación de la fuerza de trabajo, alcanza altos niveles.

3. Anarquía salarial.

El salario que reciben los trabajadores no se corresponde con la calidad y cantidad de trabajo que aportan. Así, tenemos casos de un trabajador del grupo tres o cuatro devenga el doble que un profesional de alta calificación. Por otra parte cargos iguales en diferentes empresas, y aún en la oficina central de estas y sus UEB, devengan salarios muy distintos por el mismo trabajo. Hoy en día la anarquía salarial es superior a la que existía al triunfo de la Revolución.

4. Salarios en el sector no estatal

No hay la menor duda que como consecuencia de los altos precios y la desregularización que presenta este sector, los salarios son muy superiores a los que paga el Estado. Consecuentemente, existe una significativa predilección por grupos importantes de la población de no trabajar más para el Estado, lo cual coadyuva a los intereses de empoderamiento del sector no estatal proclamado por el gobierno de los Estados Unidos, además de la pérdida de fuerza de trabajo calificada en el sector estatal.

5. Los trabajadores de las empresas estatales no pueden planificar sus ingresos y gastos.

Todo sistema que no permita al trabajador calcular de forma sencilla el salario que va a devengar, no impulsa su labor y está condenado al fracaso.

6. Incongruencias de las regulaciones salariales actuales.

- Existencia de varias escalas de complejidad lo que hace que se tergiverse su medición.
- La escala de complejidad más utilizada no refleja cuantitativamente las diferencias actuales entre un grado de complejidad y otro. Por otra parte, el diapasón de dicha escala no refleja la complejidad de los trabajos existentes en el país.
- Las tarifas por complejidad y por factores extracalificatorios no tienen la menor correspondencia con el nivel de los precios.
- La diferencia en las tarifas de esta escala son insignificantes y tienden al igualitarismo lo cual impide organizar correctamente la pirámide salarial y con ello estimular la ocupación de puestos de trabajo más complejos y por ende de mayor responsabilidad.
- Los calificadores no expresan, en la mayoría de los casos, el real contenido de trabajo, y los requisitos de calificación son muy genéricos, dados principalmente por el grado de escolaridad. En diversos cargos se hace lo mismo, pero tienen denominaciones diferentes e incluso diferencias salariales, debido a la simplificación de los calificadores comunes. La metodología de evaluación de la complejidad del trabajo utilizada no permite determinar correctamente la complejidad de cada cargo.
- Los sistemas de pago a destajo, en su inmensa mayoría, no muestran los gastos de trabajo se requeridos:
 - Abastecimiento técnico material sistemático
 - Normas de trabajo técnicamente fundamentadas
 - Normas de calidad y consumo material
 - Control de la producción y de las diferentes normas
 - Disponibilidad técnica de los equipos
 - Correcta organización del trabajo y su disciplina

Realmente estas condiciones no existen en la mayoría de nuestras empresas, lo cual provoca que el trabajador reciba un salario muy alto o muy bajo sin corresponderse con su deber social.

La ausencia de normadores y de organizadores del trabajo en la inmensa mayoría de las empresas, —hace más de una década que no se preparan— implica que las normas se calculen arbitrariamente o se utilicen normas envejecidas.

- El sistema de pago por resultado—no es utilizado en ningún otro país— contradice el pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado por cada trabajador presenta, entre otras, las siguientes consecuencias.
 - A trabajo igual no corresponde salario igual.
 - Incremento de la fluctuación de la fuerza de trabajo.
 - No permite estimular diferenciadamente a las ramas fundamentales de la economía.
 - Los resultados de la empresa no dependen en muchos casos de los trabajadores.
 - Se puede ganar más en una UEB que en la Oficina Central de una empresa
 - Dado el nivel de sobrecumplimiento del valor agregado bruto se igualan los salarios en las oficinas centrales de las empresas.
 - No se logra corregir la pirámide invertida que existe actualmente en los salarios.
 - No se respeta el salario básico del trabajador en caso de incumplimiento de los indicadores.

7. El futuro tiene que tener fecha.

No es posible mantener la situación actual de los salarios, que dura ya más de 25 años, sin una solución con fecha. Hay que invertir más en el trabajador.

II. Objetivos de la reforma general de salarios.

1. Alcanzar una alta productividad y demás indicadores de eficiencia,
2. Incrementar la calificación del trabajador,
3. Aumentar el sentido de pertenencia y codueño,
4. Fomentar la formación de valores ético-morales,
5. Elevar su autoestima,
6. Formar personal en las profesiones necesarias a la sociedad,
7. Acudir a las ramas y territorios donde se requiera su labor,
8. Ocupar puestos de trabajo de mayor calificación o responsabilidad,
9. Desempeñar ocupaciones con factores extracalificatorios,
10. Reducir la fluctuación real y potencial,

11. Ejercer la profesión en la cual se formó,
12. Incrementar la tasa de natalidad,
13. Reducir el éxodo hacia otros países particularmente jóvenes calificados.

III. Principios básicos de la reforma general de salarios.

1. Pago por el trabajo ejecutado por cada persona en correspondencia con la calidad y cantidad del mismo.
2. A trabajo igual, salario igual.
3. Crecimiento sistemático del salario.
4. Correspondencia entre salarios y precios
5. Salario mínimo.
6. Sistema único.
7. Regulación estatal del salario.
8. Parte relativamente fija del salario superior a la móvil
9. Diferenciación por ramas, empresas, territorios y ocupaciones.
10. Salarios especiales para personas relevantes de la sociedad.

IV. Es erróneo plantear como principio de distribución socialista “de cada cual según capacidad, a cada cual según su trabajo”.

1. La distribución es un concepto más amplio, que no se circunscribe al fondo de consumo individual (salario). La riqueza creada tiene distintos principios de distribución. Así, por ejemplo el fondo de consumo social (educación, salud, etc.) no se distribuye en razón del trabajo aportado.
2. El principio de pagar según el trabajo (calidad y cantidad) no es socialista, sino burgués y se emplea en todos los países del mundo cuestión reconocida por Carlos Marx y V.I. Lenin en la “Crítica del Programa de Gotha” y “El Estado y la Revolución”, respectivamente.
3. El apotegma “de cada cual según su capacidad y a cada cual según su trabajo” no aparece en ninguna de las obras de Marx, Engels o Lenin.
4. Es imposible en la etapa actual de construcción del socialismo, y aun en el propio socialismo, pensar que cada individuo puede dar según su capacidad. Esta posibilidad no es real en la generalidad de los casos dado el desarrollo de las fuerzas productivas y de los valores en el ser humano. El trabajo seguirá siendo un medio de vida y por lo tanto el individuo aspirará, con independencia de su capacidad, a obtener el salario mayor.

V. Elementos integrantes del sistema salarial propuesto

El sistema tiene como base pagar a cada uno de acuerdo con la calidad y cantidad de trabajo aportado. El término calidad del trabajo no se refiere a la calidad del producto del trabajo, sino aquellas características o cualidades que diferencian un trabajo de otro. La calidad del trabajo comprende dos aspectos básicos: la complejidad, determinada por el tiempo necesario para adquirir los conocimientos, experiencias, habilidades, etc., para realizar un trabajo con la productividad y calidad requerida; el otro aspecto son los factores extracalificatorios, los cuales no dependen de las cualidades del trabajo, sino de las condiciones intrínsecas o extrínsecas en que este se desarrolla, como son, entre otros, el esfuerzo físico, la temperatura, el ruido, la nocturnidad, etc.

La cantidad de trabajo se mide por el tiempo en que se realiza un trabajo o por las unidades de obra realizadas.

Elementos del sistema salarial mediante los cuales se mide la calidad.

- Escala de complejidad,
- Calificadores,
- Escala de factores extracalificatorios,
- Listado de puestos con factores extracalificatorios,
- Tarifas,

Elementos del sistema salarial mediante los cuales se mide la cantidad.

- Formas de pago(a tiempo y a rendimiento o destajo),
- Sistemas de primas.

VI. Elaboración e implantación de la reforma general de salarios

1. Las actividades fundamentales a realizar serán las siguientes.

No	Actividades	Duración en meses
1	Reforma salarial	23
2	Cronograma de Preparación de Reforma Salarial	23
3	Bases metodológicas	6
4	Elaboración de las bases generales del sistema salarial	1.5
5	Discusión con los OSDEs, CTC, Sindicatos	1
6	Presentación a la dirección del Gobierno para su aprobación	(***)
7	Elaboración de las escalas de complejidad y condiciones extracalificatorias	0.5
8	Elaboración de la metodología y técnicas a utilizar en la evaluación del trabajo para cada categoría	1.5
9	Discusión con los OSDEs, CTC, y sindicatos	1
10	Ajuste del documento anterior en base a los criterios recibidos	0.5
11	Elaboración de calificadores Comunes y Propios	6
12	Constitución de las comisiones para elaborar los calificadores comunes	1
13	Seminario a las comisiones sobre los métodos de evaluación del trabajo	0.5
14	Elaboración de los calificadores comunes	2
15	Validación de la escala de complejidad y de la distribución en ella de los diferentes cat. ocup.	0.5
16	Constitución de las comisiones para los calificadores propios	0.5
17	Seminario de las técnicas y metodología e emplear a las comisiones	0.5
18	Elaboración de los calificadores propios	1
19	Establecimiento de Puestos con Cond. Extracalificatorias.	6
20	Elaboración de la metodología para la determinación de puestos y áreas con condiciones extracalificatorias	1
21	Determinación con los OSDEs, CTC y Sindicatos de los puestos con condiciones extracalificatoria por grupo en la escala	5
22	Proyección del sistema de puestos y escalas	3
23	Proyección de la tarifa mínima y consecuentemente de las tarifas de la escala de complejidad y factores extracalificatorios	1
24	Presentación al gobierno para su aprobación	2
25	Elaboración de Reglamentos de Sistemas de pagos y Primas	5.5
26	Elaboración del reglamento general de sistemas de pago y primas	1
27	Discusión con los OSDEs, CTC y Sindicato	1.5
28	Ajuste del documento anterior en base a los criterios recibidos	0.5
29	Elaboración del reglamento general sobre la repartición de utilidades	1
30	Discusión con los OSDEs, CTC y Sindicato	1
31	Ajuste del documento anterior en base a los criterios recibidos	0.5
32	Evaluación de empresas y entidades	4
33	Elaboración de las metodologías para la clasificación de las empresas y unidades presupuestadas	1
34	Discusión con los OSDEs, CTC y Sindicato	0.5
35	Ajuste del documento anterior en base a los criterios recibidos	0.5

No	Actividades	Duración en meses
36	Categorización de las empresa y unidades presupuestadas con la participación de los OSDEs, CTC, y Sindicatos	2
37	Evaluación del desempeño, requisitos entidades, Programa de implantación otros	5.5
38	Elaboración de la metodología para la evaluación del desempeño de los trabajadores	1
39	Reglamentación de los aspectos complementarios del sistema salarial(multioficio, antigüedad, grado científico)	1
40	Establecimiento de los requisitos que deben cumplir las empresas y unidades presupuestadas	1
41	Elaboración del cronograma de implantación cumpliendo el lineamiento	1
42	Discusión con los OSDEs, CTC y Sindicato	1
43	Ajuste del documento anterior en base a los criterios recibidos	0.5
44	Presentación, aprobación, implantación, control.	1
45	Presentación a la dirección del Gobierno	(***)
46	Divulgación del sistema salarial sus regulaciones y del programa de implantación a todos los trabajadores	1
47	Aplicación del programa aprobado por el gobierno	(***)
48	Control y cumplimiento de las regulaciones establecidas	(***)
49	Análisis evaluación y perfeccionamiento del sistema	(***)

- Nota.-
1. Existen actividades que pueden desarrollarse paralelamente.
 2. El tiempo estimado de ejecución del programa es de 1,5 a 2 años.
 3. Las tarifas que se proyecten no deben divulgarse hasta tanto no se hayan concluido los calificadores y los listados de puestos con condiciones extracalificadorias en evitación de que conociendo las tarifas se pueda adulterar la evaluación del trabajo.
 4. (***) Estas actividades deberá establecerse el plazo por la dirección Gobierno

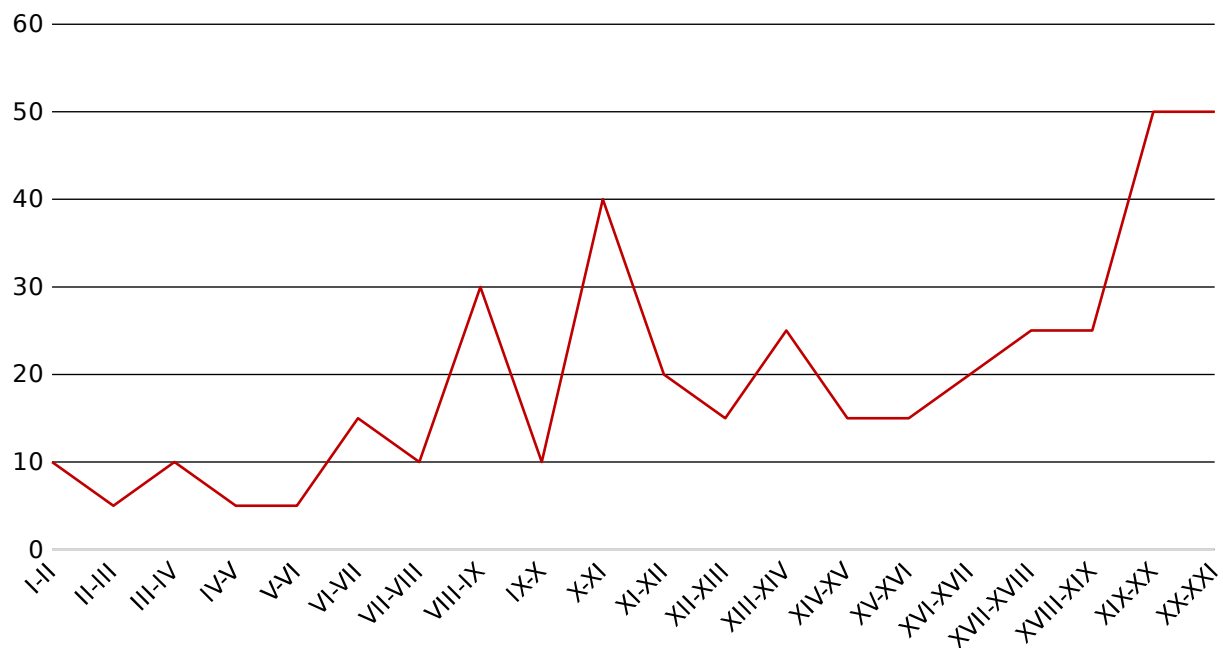
2. Escala y sueldos actual y proyectado.

a) Escala y sueldos actuales

Grupo	Coefficientes	Sueldos	Obreros	Activos Trabajadores	Pasivos Trabajadores	Técnicos	Dirigentes
I	1.00	225.00	1		1		
II	1.04	235.00	2		2		
III	1.07	240.00	3	1	3		
IV	1.11	250.00	4	2	4		1
V	1.13	255.00	5	3	5	1	2
VI	1.16	260.00	6	4	6	2	3
VII	1.22	275.00	7	5		3	4
VIII	1.27	285.00	8			4	5
IX	1.40	315.00				5	6
X	1.44	325.00				6	7
XI	1.62	365.00				7	8
XII	1.71	385.00				8	9
XIII	1.78	400.00				9	10
XIV	1.89	425.00					11
XV	1.95	440.00					12
XVI	2.02	455.00					13
XVII	2.11	475.00					14
XVIII	2.22	500.00					15
XIX	2.33	525.00					16
XX	2.44	550.00					17
XXI	2.67	600.00					18
XXII	2.89	650.00					19

Nota.- Los dirigentes van hasta los ministros.

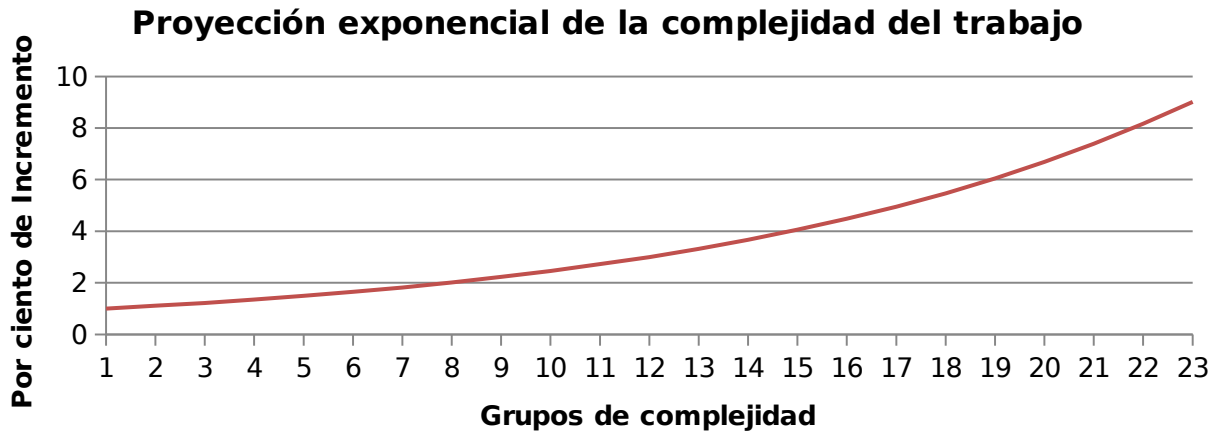
b) Gráfico de la correlación entre grupos de la escala actual.



c) Escala y sueldos proyectados.

Grupo	Coeficiente	Salario	Grupo	Coeficiente	Salario	Grupo	Coeficiente	Salario
I	1,00	450,00	IX	2,23	1001,49	XVII	4,95	2228,86
II	1,11	497,33	X	2,46	1106,82	XVIII	5,47	2463,27
III	1,22	549,63	XI	2,72	1223,22	XIX	6,05	2722,33
IV	1,35	607,43	XII	3,00	1351,87	XX	6,69	3008,64
V	1,49	671,32	XIII	3,32	1494,05	XXI	7,39	3325,07
VI	1,65	741,92	XIV	3,67	1651,18	XXII	8,17	3674,77
VII	1,82	819,95	XV	4,06	1824,83	XXIII	9,02	4061,24
VIII	2,01	906,19	XVI	4,48	2016,75			

d) Gráfico de la correlación entre grupos de la escala proyectada.



e) Tarifas por factores extracalificatorios.

Grupo	Coefficiente	Pago adicional (pesos mensuales)
I	1.00	Condiciones normales
II	1.15	67.50
III	1.30	135.00
IV	1.45	202.50
V	1.60	270.00
VI	1.75	337.50

f) Aplicación de la reforma integral de salarios.

Esta se realizará paulatinamente en un período entre 3 y 5 años priorizando las ramas más importantes desde el punto de vista económico.

g) Financiamiento de la reforma general de salarios.

- Será financiada, como regla general, a cuenta de la renta nacional.

VII. Otras consideraciones:

- El sistema salarial no es más que un subsistema por lo que su efectividad depende de la adopción de medidas macroeconómicas y microeconómicas en los diversos campos de la estructura económica y social.

- La formación de técnicos de nivel medio y universitario es imprescindible para acometer las tareas requeridas en las áreas de recursos humanos.

- Es necesario hacer converger los planes de estudios con la división del trabajo existente en la sociedad.

- Los sindicatos y las administraciones deben realizar un programa de capacitación sobre la política laboral y salarial para todos los trabajadores.
- Dada las complejidades que tiene la organización del trabajo y los salarios es imprescindible reactivar un centro de investigaciones sobre la problemática laboral.
- Es necesaria la divulgación entre todos los trabajadores de las tareas que se realizarán y los plazos de su ejecución con vistas a la reforma general de salarios.
- Es necesario establecer centralmente la calificación, experiencia e inteligencia emocional que deben poseer los directivos que ocupen cada cargo en las empresas, UEB y unidades presupuestadas,
- Si bien la designación de los directivos es responsabilidad del Estado debe propiciarse la participación de los trabajadores en la toma de estas decisiones.
- Atención prioritaria debe tener el monto recibido en la actualidad por los jubilados donde hay un grupo significativo cuya pensión no les alcanza para cubrir sus gastos.
- Tanto en los Lineamientos como en la Conceptualización y en el plan hasta el año 2030 no se tiene en cuenta lo planteado en el inciso IV del presente documento.
- La importancia de la acción reguladora del Estado en los precios de productos y servicios.
- El salario mínimo propuesto no cubre todas las necesidades de la familia cubana. Para tener una aproximación tendría que realizarse un estudio del presupuesto familiar, del cual no disponemos en la actualidad. En el anexo hemos estimado un presupuesto familiar en el cual se puede observar la anterior conclusión.
- La propuesta de duplicar el salario mínimo está en relación con las posibilidades económicas del país, los salarios que se pagan en el sector privado y los precios actuales en los productos alimenticios y servicios.
- El salario mínimo en 1989 era de 85 pesos y el actual es de 225 pesos; el salario medio en dicho período creció en 3,4 veces, sin embargo los precios han crecido más de 20 veces.
- La primera reforma general de salarios efectuada básicamente entre los años 63 y 65, produjo un incremento del salario medio del 9%; la segunda, en los años 80-81 produjo un incremento del salario medio del 27%; la efectuada a finales del 2005 dio lugar a un incremento del

salario medio del 30%; y la aplicación de la resolución 17 y 6 del MTSS han producido un aumento del salario medio del 36%. Pronosticamos que una vez que la reforma general de salarios esté aplicada en todo el País el incremento del salario medio oscilará entre un 55-65%.

- Los sistemas de pago y los sistemas de primas se adecuarán a las condiciones técnico-organizativas de cada empresa y/o unidad presupuestada.
- Los directivos, funcionarios y asesores de los ministerios y los niveles superiores no están comprendidos en esta reforma, por las características de su trabajo. En estos casos se elaborará un esquema salarial propio. No están comprendidos tampoco los artistas y deportistas para quienes será necesario realizar sus respectivas regulaciones específicas.
- Es necesario estudiar la posibilidad de establecer el IVA en aquellos productos y servicios fundamentalmente adquiridos por los de mayor ingreso.

La Habana, 10 de octubre de 2016.