

## ¿GAZAPOS, CONTRADICCIONES, INCONGRUENCIAS?

Dr.C. Lázaro González Rodríguez

“Un hombre que oculta lo que piensa,  
o no se atreve a decir lo que piensa,  
no es un hombre honrado”

José Martí

A continuación emito algunos criterios sobre la Actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021.

Teniendo en cuenta las palabras de nuestro Presidente, General de Ejército Raúl Castro Ruz, cuando dijo: “No siempre se tiene la experiencia en estas tareas, por eso lo que hagamos debe estar sometido constantemente a la crítica constructiva”. Y el párrafo establecido en la página 13 de la Conceptualización que señala: “El modelo actualizado de acuerdo con la presente Conceptualización no se concibe como una pauta acabada y estática, sino como un patrón activo y perfectible, a partir de los avances en la teoría de la construcción socialista y su interacción con la práctica”.

1. En el acto clausura del XIII Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba efectuado el 15 de noviembre de 1973, Fidel expresó: “No se impone un punto de vista, se discute con los trabajadores. No se adoptan medidas por decreto, no importa cuán justas o cuán acertadas puedan ser determinadas medidas. Las decisiones fundamentales que afectan a la vida de nuestro pueblo, tienen que ser discutidas con el pueblo y esencialmente con los trabajadores”. Palabras ratificadas por Raúl en la clausura del XX Congreso de la CTC. Si estas orientaciones existían ¿por qué no se discutió con el pueblo y especialmente con los trabajadores, tanto la Conceptualización como los Lineamientos? ¿No van estos documentos a regir la vida del pueblo durante los próximos años? ¿Puede la supraestructura cambiar el modelo económico y social de un país sin consultar y ver el criterio de la población? Estamos sentando un mal precedente para las futuras generaciones que dirigirán este país. ¿Es que solo van a tener conocimientos de estos documentos quienes tienen acceso a Internet?

2. Tanto en la Conceptualización como en los Lineamientos no se establecen objetivos definidos para el pueblo y los trabajadores como parte del mismo. ¿Son los trabajadores o los niveles superiores de dirección los encargados de materializar los objetivos planteados?
3. Tampoco se hace señalamiento alguno en cuanto a las tareas de la juventud. Téngase presente que de acuerdo con los salarios actuales, un graduado universitario después de uno o dos años de servicio social devengará 365 CUP, o lo que es lo mismo, 14,6 CUC si no está aplicado el Perfeccionamiento. Hay que tener presente que la diferencia entre un obrero no calificado y un graduado universitario es de 140 CUP, o lo que es igual a 5,6 CUC ¿Cuál es el futuro de la juventud? ¿Es que los viejos vamos a definir el futuro de la juventud? ¿Somos eternos?
4. Los Lineamientos, salvo excepciones, no concretan los objetivos que se proponen. En su redacción se utilizan términos tales como “continuar, priorizar, avanzar, incrementar, alcanzar, lograr, consolidar, perfeccionar, fortalecer, estructurar, concluir, fomentar, establecer, trabajar,” etc. Es muy difícil —diría imposible— saber qué obtendremos en el período 2016-2021. El cómo y cuándo brillan por su ausencia.
5. En ambos documentos no se le da la prioridad que requiere la productividad como indicador de eficiencia de trascendencia inigualable para el incremento de la producción. En el número 24 de los Lineamientos se alude a la productividad contrayéndose esta a lograr mayores niveles basada en los factores técnico-materiales. Parece que al escribir este párrafo se olvidaron los factores económico-sociales, de gran preponderancia en nuestras empresas, y que son, entre otros: la elevación del nivel técnico-cultural y profesional de los trabajadores, elevación del bienestar material, implantación de la organización científica del trabajo, fortalecimiento de la disciplina laboral, pago según la cantidad y calidad del trabajo aportado, desarrollo de la emulación socialista y, como parte de ella, la divulgación de las experiencias de vanguardia, la distribución planificada de la fuerza de trabajo, la reducción de los accidentes del trabajo, el mejoramiento de la calidad de los productos.

Cuatro son los aspectos esenciales para que el trabajador realice su labor con alta productividad, con satisfacción y disfrute: la riqueza de contenido, la vocación y calificación, la participación protagónica en la toma de decisiones y un sistema salarial que refleje lo más exactamente posible el pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado. De no estar presentes estos cuatro aspectos, total o parcialmente, se produce un alta significativa de la fluctuación laboral, la que conduce, en la

mayoría de los casos, a que la inversión realizada en su preparación no fructifique como es debido y la fuerza de trabajo, en la generalidad de los casos, se convierta en una mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda.

Dentro de los indicadores de eficiencia en las empresas o entidades productivas, la productividad del trabajo deviene el indicador fundamental, ya que, como bien señaló V. I. Lenin: “El factor más importante, el decisivo para el triunfo del nuevo régimen social es, en última instancia la productividad. El Che, agregaba: “Todo se reduce a un denominador común en cualquiera de las formas en que se analice: al aumento de la productividad del trabajo, base fundamental de la construcción del socialismo y premisa indispensable para el comunismo”

Como señalara nuestro Comandante en Jefe Fidel Castro: “El único camino mediante el cual se puede ir elevando el estándar de vida es por el camino de ir elevando la producción. Y el camino de ir elevando la producción es elevar la productividad. Y la productividad se eleva con la técnica y la organización”.

Continuando su pensamiento sobre este tema, Fidel expresó el 1º de Mayo de 1971, lo siguiente: “¿Dónde debemos dar la batalla, ya una batalla más larga, más difícil, pero que solo se puede dar y solo se puede ganar con los obreros, con los obreros? Es la batalla de la productividad, la batalla del aprovechamiento de la jornada de trabajo, la batalla por el uso correcto de los recursos humanos. No basta con que incorporemos a todos al trabajo. No haríamos nada si los incorporamos y no aprovechamos sus energías, no haríamos nada si los incorporamos y no aprovechamos la jornada, no haríamos nada si los incorporamos y bajamos la productividad...”

No obstante ser una ley económica del desarrollo social y los planteamientos anteriormente expresados por Lenin, el Che y Fidel, en la actualidad no se presta una real atención a la productividad. Afirmamos esto porque:

- La productividad no se sitúa como eslabón fundamental en la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista ni en los Lineamientos.
- En los indicadores directivos, los cuales son de eficacia o resultados, no aparece la productividad como indicador de eficiencia.

- No se le presta la debida atención al incremento de la productividad con relación al salario medio, este crece ostensiblemente con respecto a la productividad, limitando, entre otros, los fondos para la salud, la educación, las inversiones, etc.
- El concepto de productividad no está claro, se emplea en empresas cuya eficiencia debe medirse por otro indicador.
- No existe, a nivel de empresa, ni unidades productivas, un plan de medidas para el incremento de la productividad debidamente aprobado por los trabajadores.
- El cálculo de la productividad no se realiza a precios constantes ni se eliminan los factores que puedan distorsionarla.
- El cálculo de la productividad en el Plan Técnico Económico se hace aritméticamente, formalmente.
- No existe un programa para la preparación de técnicos en organización del trabajo y los salarios.
- No se realizan estudios de organización del trabajo que den al traste con el voluntarismo en la determinación de las plantillas, las normas y la estructura de dirección.
- No existe un sistema salarial que refleje lo más fielmente posible el pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado y, por tanto, sea un factor significativo para el incremento de la productividad.

Concluimos con el pensamiento martiano que expresa: "...cuando el error no está sostenido por la fuerza y la ignorancia dominantes, el error, por sí propio se deshace y cae".

6. En el Lineamiento 6 se puede leer: "Exigir la actuación ética de los jefes, los trabajadores y las entidades..." Y en el 113 aparece: "Impulsar el desarrollo integral y pleno de los seres humanos (...) Promover y reafirmar la adopción de los valores, prácticas y actitudes que deben distinguir a nuestra sociedad." Efectivamente, desde inicios del período especial han disminuido sensiblemente los valores éticos, entre los cuales podemos citar: Las indisciplinas, las ilegalidades, el burocratismo, el robo, la malversación, la corrupción, etc., frente a lo cual debemos tomar todo un conjunto de medidas dentro de ellas, innegablemente, la reforma de los salarios y la disminución de los precios.

La conciencia es producto de la materia por ello, la satisfacción de las necesidades materiales es un factor determinante en la eliminación de aquellos aspectos que lastran la ética de las personas.

Ahora bien, con consignas no resolveremos el problema. Durante muchísimos años lo señalado en los Lineamientos 6 y 113 se ha repetido incansablemente; la cuestión no estriba en hacer declaraciones, sino en buscar las causas que producen estas situaciones y acometer un programa que las enmiende. Los Lineamientos solo hacen declaraciones, no aportan soluciones a los problemas.

La construcción del socialismo no es solo producir riquezas, sino también crear un hombre nuevo, ético, lo que no se puede descuidar en modo alguno.

7. Al leer el aspecto dedicado a la seguridad social (Lineamientos 137 y 138) resulta indignante que en el contenido de ambos solamente se traten los problemas financieros dejando a un lado el incremento de las jubilaciones. En el VII Congreso del PCC, Raúl admitió que tanto el salario como las jubilaciones no daban respuesta al costo de la vida. ¿Es posible que más de cinco millones de pensionados que han batallado durante todos estos años de Revolución, al final de la vida tengan una pensión promedio de 269 pesos —unos 11 CUC— y que un por ciento considerable reciba como pensión 200 pesos —hasta 8 CUC? Esto es algo realmente incomprensible. ¿Es que acaso los pensionados,—personas que sobrepasan los 60— años tienen que esperar a que se eleven sus pensiones después del año 2021? ¿Tienen noción los niveles superiores de lo que se puede adquirir con 11 CUC o menos?
8. En los acápites 12, 22, 33, 139, 142 y 227 se trata el problema salarial. En todos ellos se muestra la falta de conocimientos sobre la temática según demostraremos a continuación:
  - a) En el número 12 se da por sentado que el principio determinante de los ingresos de los trabajadores y sus jefes debe estar en correspondencia con los resultados obtenidos. ¿Los resultados que se obtengan por quién? Existe una confusión entre las fuentes de financiamiento y el principio de pagar por la calidad y cantidad de trabajo.
  - b) El 22 establece el incremento gradual del poder adquisitivo de los ingresos provenientes del trabajo. ¿Y los ingresos no provenientes

del trabajo como puede ser la jubilación no es objeto de dicho incremento?

- c) En el número 33 se afirma que la condición necesaria para avanzar en el restablecimiento del funcionamiento de la ley de distribución socialista, “De cada cual, según su capacidad; a cada cual según su trabajo” está determinada por la estabilidad monetaria y cambiaria. Esta afirmación es incorrecta ya que:
- El pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado por el trabajador no depende de la estabilidad monetaria y cambiaria.
  - Más de una vez he explicado a los diferentes niveles que la distribución en el socialismo no se efectúa solamente a través del salario, sino que la riqueza creada se distribuye también por medio de los fondos de consumo social (salud pública, educación, etc.)
  - La ley de distribución salarial en modo alguno implica que cada trabajador aporte según su capacidad ya que el desarrollo económico del país lo impide.
  - Distribuir de acuerdo con el trabajo aportado por cada trabajador no es un principio socialista, sino burgués. Invito a estudiar lo señalado por Marx en *Crítica del Programa de Gotha* y por V. I. Lenin en *El Estado y la Revolución*.
- d) En la página 48 de la Conceptualización se expresa: “La distribución de la riqueza creada en correspondencia con la complejidad, cantidad y calidad de trabajo aportado por cada cual...” Asimismo, en la página 49 se plantea: “En consecuencia, existen diferencias en los ingresos de quienes trabajan, en función de la cantidad, calidad, complejidad y los resultados obtenidos”. No tengo la menor duda de que quienes intervinieron en la redacción de ambos documentos y los discutieron carecen de la menor noción de los conceptos y de la teoría salarial. ¿Por qué digo esto?
- La calidad del trabajo no debe confundirse con la calidad del producto o del servicio puesto que la misma comprende las características o cualidades que hacen diferente un trabajo del otro.

- La calidad comprende a la complejidad y tiene dos aspectos centrales: la complejidad dada por el tiempo socialmente necesario para que el trabajador adquiriera los conocimientos teóricos, prácticos, habilidades, etc., para el desempeño de un puesto de trabajo dado, y los factores extracalificatorios que no implican una mayor complejidad, sino que en el ejercicio del puesto se gasta un cúmulo superior de energías físicas y/o mentales a las consideradas como normales, tales como el esfuerzo físico, las altas temperaturas, pestilencia, nocturnidad, etc.
  - Es redundante hablar de cantidad y de resultados. La cantidad se puede medir ya sea a través de las unidades ejecutadas o por el tiempo de trabajo.
- e) En el lineamiento 139 se habla de rescatar el papel del trabajo, sin embargo, no se explica cómo lograrlo. Se ha puesto de moda una frase entre la mayoría de los trabajadores “Hacen como que me pagan y yo hago como que trabajo”.
- f) En los Lineamientos 142 y 227 se alude el famoso pago por resultados el cual, subrayo, es un invento cubano y viola los más elementales principios de la teoría general de los salarios.

La verdad no es siempre comprendida, ya sea por falta de conocimientos, o porque conspira contra los intereses creados.

Es incuestionable que los salarios actualmente vigentes en el sector estatal no se corresponden con los altos precios de las mercancías y servicios, así como que el sistema salarial existente presenta serias incongruencias que impiden el cumplimiento de sus objetivos básicos, lo que impone su reforma integral. Reforma que no solamente buscará el incremento salarial, sino que establecerá un sistema que contribuya al aumento de la productividad del trabajo, la calidad de vida, la calificación, la disminución de la fluctuación, etc., y, junto a ello, será necesario revisar los precios —para evitar súper ganancias— y su control, al tiempo de establecer un impuesto progresivo a los altos salarios e ingresos.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social encontró una “maravillosa solución” a esta problemática dictando la Resolución

17 del 23 de abril de 2014. En ella se estipula la aplicación del sistema de pago a destajo con las normas elementales existentes, y el pago por resultados, —contribución a la teoría general del salario—, donde se fija que si la empresa no cumple su valor agregado bruto, todos los trabajadores recibirán un salario 225 pesos. Se nota que los niveles superiores no saben qué con 225 pesos no se puede vivir, quizás esto se deba a que hace algunos años en los organismos globales se incrementaron sustancialmente los salarios.

Dicha resolución y las subsiguientes —las 6 de 2016 y la 1 de 2017— incumplen las orientaciones de nuestro Comandante en Jefe Fidel Castro en el acto clausura del XIII Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba efectuado el 15 de noviembre de 1973. Palabras ratificadas por el General de Ejército Raúl Castro en la clausura del XX Congreso de la CTC. ¿El salario no es un problema fundamental de los trabajadores y el pueblo en general? ¿Cómo se ignoró esta orientación de Fidel corroborada por Raúl? ¿En qué país estamos? ¿Dónde estaban la CTC y sus Sindicatos?

Tal y como hemos señalado, en la Resolución 17 se disminuye a 225 pesos el salario de los trabajadores cuando la empresa no cumple el valor agregado bruto, suma que todo el mundo conoce no alcanza para vivir. Lo anterior nos obliga a preguntarnos: ¿a qué tipo de concepción ideológica se debe? ¿qué responsabilidad tienen los trabajadores cuando por causas ajenas a su voluntad no se cumple el VAB? Esta medida jamás fue aplicada por la Revolución pasando por las reformas salariales de 1963, 1980 y 2005. ¿Cómo conceptualizar este cambio de política?

El 21 de marzo de 2016 se dicta la Resolución 6, disponiendo que en lugar de ir los trabajadores a 225 pesos a causa del incumplimiento del VAB, recibirían como salario el de la escala por complejidad. Se sigue la misma concepción, no se reconocen los pagos por condiciones anormales, los pagos por nocturnidad, por la importancia de la rama, por antigüedad, por aplicar el perfeccionamiento, etc. ¡que los de a pie paguen cualquier error cometido por los organismos superiores!

Al inicio de 2017 se dictó la Resolución 1 que establece un indicador límite adicional al valor agregado bruto: la utilidad con respecto al valor agregado. Se complejiza aún más el cálculo del salario.



En todos los casos se trata de que el salario tenga el respaldo material correspondiente, lo cual entendemos debe alcanzarse mediante el crecimiento de la productividad por encima del salario medio.

Veamos cuál ha sido el resultado de tales resoluciones. En la p. 132 del Anuario Estadístico de Cuba, la edición 2016 de la Oficina Nacional de Estadística e Información, se puede leer: “El PIB mide el valor agregado bruto de toda la economía en un período, y su tasa de crecimiento puede ser considerada como uno de los principales índices de la evolución de la economía de un país” Así, tenemos que en el período 2014-2016 a precios constantes, el PIB creció en el 7,5% mientras que el salario medio tiene un incremento del 57%, lo cual pone de manifiesto un crecimiento muy superior al de la productividad del trabajo. Cabe una sola pregunta: **¿el incremento salarial en este período tiene respaldo productivo? ¿El sistema de pago por resultados en este período incrementó la producción y la productividad?**

La introducción de estas resoluciones no se justifica desde el punto de vista económico, por el contrario, han traído, entre otros, los siguientes efectos:

- Restricciones al crecimiento de la productividad.
- Mayor anarquía de los salarios.
- Aumento de la tasa de fluctuación.
- Subutilización de la calificación.
- No correspondencia del salario con el trabajo individual.
- Dificultades contables, etc.

Ahora bien, al analizar la Resolución 6, nos encontramos, entre otras, las situaciones siguientes:

#### **Planificación burocrática.**

- Los trabajadores no participan en la elaboración del Plan ni en sus ajustes posteriores hasta su aprobación por los niveles superiores, sin embargo, son ellos quienes tienen que cumplirlo.

- La información a los trabajadores del Plan aprobado es, generalmente, formal.
- Muchas veces la entidad no cuenta con el Plan aprobado en el primer trimestre del año.
- La desagregación del Plan entre las UEB es generalmente tardía.
- El Plan no se sustenta en un programa de medidas técnico-organizativas aprobadas por los trabajadores con vistas a lograr una mayor eficiencia.
- El cálculo de los diversos indicadores no se hace a precios constantes, lo que puede tergiversar los resultados en correspondencia con los aumentos de los mismos sin que se hayan producido valores de uso.
- Existen problemas metodológicos y contables para el cálculo del valor agregado bruto en distintas entidades.
- El sistema de pago por resultados no promueve la racionalización de los trabajadores toda vez que se incrementa el coeficiente de gastos de salario por peso de valor agregado y con esto disminuye el salario de los trabajadores.
- El sistema de pago por resultados no promueve el aumento de la producción y la productividad en las empresas y UEB.
- Al establecerse el salario en base a los resultados de la entidad, existen trabajadores que no influyen en el cumplimiento del VAB y, no obstante, reciben los incrementos o decrementos en sus salarios.
- Los trabajadores, por regla general, no dominan los indicadores a que están sujetos sus salarios. La explicación de su cumplimiento, cuando se hace, es formal, y conocen sus salarios al finalizar el mes, lo que impide su proyección en cuanto a gastos.
- La existencia de topes en las oficinas centrales de las empresas hace que en las UEB se pueda devengar un mayor salario. Al mismo tiempo, hace que el salario de todos los trabajadores, en la oficina central y cuando se alcanzan los

topes, sea el mismo para todos los trabajadores con excepción del director.

- Cuando el monto de salario en las oficinas centrales rebasa los topes establecidos, los trabajadores reciben sus salarios de forma tal que los menos calificados obtienen una prima superior.
- Los coeficientes de distribución salarial generalmente no corresponden a la labor rendida por el trabajador.

**De todo lo planteado se deduce que es imperativo solucionar a la problemática salarial y al incremento de las jubilaciones.** En correspondencia con ello insistimos en que la solución de la problemática salarial es la **reforma integral del sistema**, la cual requiere tiempo de preparación, y su implantación debe de ser paulatina empezando por las ramas fundamentales de nuestra economía y teniendo presente que hay que preparar adecuadamente a los organizadores del trabajo de forma tal que las plantillas infladas, las normas de trabajo, los sistemas de trabajo no se refrenden con el dedo, sino que tengan un basamento técnico.

9. En el lineamiento 145 se lee: “Dar continuidad a la eliminación ordenada y gradual de los productos de la libreta...” Este objetivo solamente puede lograrse cuando se incrementen los artículos de consumo, se aumenten los salarios y las jubilaciones y se disminuyan los precios al por menor, lo demás sería una hecatombe para quienes, desgraciadamente, tienen que subsistir con los pocos productos que actualmente se adquieren mediante la libreta de abastecimientos.
10. El No. 140 expresa “Favorecer la incorporación al empleo de las personas en condiciones de trabajar...” Favorecer no es el término adecuado, el Estado debe garantizar la incorporación al trabajo como derecho ciudadano.
11. En el No. 103 se señala: “Continuar fomentando el desarrollo de investigaciones sociales y humanistas...” ¿las económicas no son importantes? ¿Está dicho todo sobre economía?
12. El No. 254 expone “Perfeccionar el programa de capacitación para la implantación de las políticas que se aprueben...” cabe preguntarse: ¿y las que ya se han aprobado qué? ¿Están suficientemente preparados los directivos? ¿Por qué no se instrumentan carreras universitarias sobre

dirección empresarial y la dirección de recursos humanos, respectivamente?

13. En el No. 187 se utilizan los términos desarrollar las producciones y fortalecer las capacidades, ¿qué quiere decir esto?
14. En el No. 8 se dice: “Continuar otorgando gradualmente a las direcciones de las entidades y del sistema empresarial nuevas facultades...” Sobre el particular tengo los siguientes criterios:
  - A los trabajadores, que son quienes en definitiva elevarán la producción y la productividad, deben otorgárseles facultades que impliquen la toma de decisiones. En este sentido es de relevancia la aprobación de los proyectos de planes técnico-económicos que elabore la dirección de la empresa, los ajustes posteriores y su control, aspectos que no deben decidirse sin la aprobación de los trabajadores.
  - El otorgamiento de facultades a las empresas y entidades empresariales debe hacerse con sumo cuidado evitando por todos los medios que estas correspondan a la dirección superior de los organismos o del Gobierno. Como ejemplo podemos citar la organización del sistema salarial, la regulación de precios, etc.
  - Para la ampliación de las facultades a las entidades anteriormente señaladas debe tenerse presente el nivel de calificación de los directivos y trabajadores, las altas tasas de fluctuación, así como la divulgación efectiva de las disposiciones que se adopten.

Hasta aquí algunas observaciones sobre los Lineamientos.

27 de agosto de 2017

## Lázaro González Rodríguez(1941 -)

Licenciado en Economía Universidad de La Habana, Doctor en Ciencias Económicas graduado en la Universidad de Leipzig, antigua RDA, con calificación Magna Cum Laude, Profesor Titular Adjunto de la Universidad de La Habana. Ha dedicado 57 años de su vida a la organización del trabajo y los salarios, y a la dirección empresarial. Laboró durante 20 años en el Ministerio de Trabajo ocupando, entre otros cargos, el de director de Salarios, viceministro y director fundador del Instituto Nacional para la Investigación Científica del Trabajo. En el período 1980 a 1981 dirige la elaboración del sistema salarial en Etiopía Socialista. Durante 1997 forma parte del grupo gubernamental que elaboró las bases para el perfeccionamiento empresarial en las empresas estatales civiles (segundo jefe del grupo). Presidió la Comisión de Organización del Trabajo y los Salarios al XIII Congreso de la CTC, Delegado empleador ante la OIT durante los años 1988-2000. Director de la Empresa de la Goma «Conrado Piña» durante 16 años (empresa laboratorio y primera en el país en aplicar el perfeccionamiento empresarial). Ha escrito varios libros sobre la temática, entre los cuales se encuentran: Introducción a la Economía del Trabajo (libro de texto en la Facultad de Economía de la Universidad de La Habana desde 1974 hasta 1979), El Salario, El Sistema de tarifa entre los países miembros del CAME (coautor); Contribución a la teoría general del salario en Cuba(2016); y decenas de artículos publicados en Cuba y en el extranjero. Ha sido nominado cinco veces al Premio Nacional de Economía. Desde el año 2000 al 2003 se desempeñó como asesor del entonces Ministerio de Industria Básica para el perfeccionamiento empresarial. Es miembro de Honor de la Asociación de Economistas de Cuba. desde 2004 labora como consultor.