El pago “por resultado” no es la solución a la problemática salarial

Dr.C. Lázaro González Rodríguez
Ing. Yaisel R. Pérez Romero

“No tengo nada contra alguien, pero tampoco tengo algo contra la verdad. No estoy casado con mentira alguna, el que quiera ponerse bravo, lo lamento…”[1]

Fidel Castro Ruz

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 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 el 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.

1 Fidel Castro Ruz, discurso por el aniversario 60 de su ingreso a la Universidad, 17 de noviembre de 2005. Oficina de Publicaciones del Consejo de Estado.

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, cuando dijo: **"No se impone un punto de vista; se discute con los trabajadores. No se adoptan medidas por decreto, no importa cuán justas o cuan 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 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 esta Resolución 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 conceptuar 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 inicios 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?

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:

1. 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 del Plan aprobado a los trabajadores es, generalmente, formal.
- Muchas veces la entidad no cuenta con el Plan aprobado en el primer trimestre del año.
- La desagregación del Plan es generalmente tardía.
- El Plan no se sustenta en un programa de medidas técnico-organizativas discutidas con los trabajadores con vistas a lograr una mayor eficiencia.

2. 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.
3. Existen problemas metodológicos y contables para el cálculo del valor agregado bruto en distintas entidades.
4. 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.
5. El sistema de pago por resultados no promueve el aumento de la productividad en las empresas y UEB.
6. 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.
7. 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.

8. La existencia de topes en las oficinas centrales de las empresas hace que en las UEB se pueda devengar un mayor salario.
9. 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,
10. Los coeficientes de distribución salarial generalmente no corresponden a la labor rendida por el trabajador.

En correspondencia con todo lo planteado 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.

La Habana, 16 de julio de 2017