

# EL MUNDO LABORAL TIENE QUE CAMBIAR SI QUEREMOS CONSTRUIR EL SOCIALISMO

(enviar las opiniones a [jmarti@cubarte.cult.cu](mailto:jmarti@cubarte.cult.cu) )

El primer deber de un hombre es pensar por sí mismo.

José Martí<sup>1</sup>

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

Insistiremos, una vez más, que sin constantes incrementos significativos de la productividad del trabajo no se puede construir el socialismo a que aspiramos los cubanos. Con el crecimiento de la productividad garantizamos el aumento del nivel de vida y fortalecemos el aspecto material para el desarrollo de los valores ético-morales. En su proyección hay que tener presente que se trata de un indicador para el sector productivo y que su cálculo debe realizarse a precios constantes. En dicho sector la eficiencia se determina exclusivamente por el incremento de la productividad y la calidad de los productos. **Hay que tener en cuenta que la productividad del trabajo no ha ocupado el lugar que le corresponde en el desarrollo económico del país**, sus niveles son totalmente insuficientes y su planificación y control están en un segundo plano, debiendo ser su crecimiento notablemente superior al salario medio, cuestión no ocurrida en el último decenio. En el trienio 2014–2016, el salario medio ha tenido un abrupto crecimiento como consecuencia de la aplicación de las resoluciones 17 y 6 del MTSS, sin embargo, esto no ha provocado que la productividad crezca más que el salario medio, por el contrario, su nivel es relevantemente menor.

---

<sup>1</sup> José Martí, O.C., Tomo XIX, pág. 381.

Es incuestionable la significación del desarrollo científico-técnico para el incremento de la productividad del trabajo. No obstante, es decisivo el papel del hombre en el trabajo, su calificación, organización, motivación, etc., incluso la ciencia es producto del trabajo.

El conocimiento de la existencia de un problema es el inicio de su solución, por lo que es indispensable conocer, en mayor o menor medida, el panorama laboral actual con vistas a lograr incrementos aceptables de la productividad. En este análisis hay que considerar que el hombre piensa según vive, en concordancia con la tesis marxista que reza: "...el hombre necesita, en primer lugar; comer, beber, tener un techo y vestirse antes de hacer política, ciencia, arte, religión, etc." <sup>2</sup>

Por su parte, nuestro José Martí sentenció: "...el secreto de la alegría de los pueblos, no está tal vez más que en la satisfacción de las necesidades personales de sus hijos".<sup>3</sup>

A continuación, algunos aspectos que caracterizan el panorama laboral:

- 1) Debemos poner, en primer plano, que la casi totalidad de los trabajadores no son los mismos que existían en los primeros años del triunfo de la Revolución, por lo tanto, y en sentido general, no vivieron el capitalismo como trabajadores y, consecuentemente, no sufrieron la disciplina del hambre, la discriminación, el desempleo y, en resumen, la explotación del hombre por el hombre. No es lo mismo vivir una situación que conocerla a través de terceros.

---

<sup>2</sup>C. Marx y F. Engels, *Discurso ante la tumba de Marx* O.E, t.3, p. 171.

<sup>3</sup> José Martí, O.C., t.1, p. 62

Por otra parte, el mundo y Cuba como parte del mismo, son diferentes; estamos en el siglo XXI, en la era de INTERNET, con nuestro país abierto al mundo y la presencia del bloqueo de Estados Unidos a Cuba, etc.

Todo lo anteriormente señalado nos lleva a la conclusión de que en ambas etapas existen diferentes necesidades materiales y espirituales, motivaciones y aspiraciones por parte de los trabajadores y la sociedad en pleno.

- 2) Un segundo aspecto a tener en cuenta en el examen es la pérdida a niveles insospechados de los valores ético-morales: la exacerbación del egoísmo, la falta de honestidad, la doble moral, la mentira, el robo, las ilegalidades, la corrupción, etc., sustentada, básicamente, porque la generalidad de los trabajadores no logran resolver las **necesidades básicas** con los salarios que reciben, mientras que un grupo algo significativo conforman los llamados “nuevos ricos”. **Es de notar que algunos de estos trabajadores reciben entre 30 y 40 veces el salario mínimo y más. Por primera vez en el periodo revolucionario estamos frente a diferencias notables en los ingresos.** Estas diferencias en los ingresos se dan mayormente en los trabajadores por cuenta propia, los cooperativistas, los que prestan sus servicios en representaciones de firmas extranjeras, los de la inversión foránea y algunos sectores estatales etc., quienes reciben ingresos mayores que la generalidad de los trabajadores estatales, lo que, entre otros aspectos, propende a la fluctuación de la fuerza laboral, a la disminución del aprovechamiento de la calificación, así como a la formación

del criterio de que la actividad estatal no es recomendable, funcional, ni eficiente.

Por otra parte está bastante generalizada la falta de profesionalismo y de educación formal en las entidades de servicio y comercio, en las que no pocas veces se delinque.

- 3) El tema de la organización del salario es un aspecto de vital importancia para el incremento de la productividad e influye en todos los aspectos del panorama laboral y social el que se caracteriza por su anarquía, el no pago de salario igual por trabajo igual, la no correspondencia entre la calidad y cantidad del trabajo aportado y su remuneración, los bajos salarios en la inmensa mayoría de las empresas y unidades presupuestadas estatales, los relativamente altos ingresos en los sectores no estatales antes señalados y las regulaciones inadecuadas.

La tan cacareada descentralización de los sistemas de pago no es real, siempre las empresa han tenido esa facultad; la reglamentación es centralizada, las tasas de los pagos a destajo provienen de normas elementales, y el pago por resultado —único en el mundo— viola las más elementales reglas de la organización del salario, motivando que a trabajo igual no corresponda igual salario.

**Los bajos salarios y pensiones nos hacen preguntarnos, al conocer que en otros países se dan por cientos de pobreza en la población, ¿no hay pobres en Cuba? ¿Cómo satisfacer las necesidades básicas con un salario mínimo de 225CUP y una pensión media de 269 CUP?**

- 4) Se supone que todos los trabajadores son codueños de las entidades estatales, sin embargo, ¿qué tipo de dueño es ese que no participa en la elaboración y control del plan; donde la

decisiones se toma sin consulta previa; donde los organismos del Estado dictan disposiciones sin discutir previamente con él; donde los directivos se ponen y se quitan sin su participación; donde la información sobre la vida laboral es extraordinariamente limitada; donde las rendiciones de cuenta de los directivos, cuando se hace, es deficiente y omisa cuando estos no atienden con humanismo a los subordinados?

- 5) La formación del hombre nuevo no solo la lograremos cubriendo sus necesidades materiales, es imprescindible la estimulación moral, otro aspecto que influye poderosamente en la creación y desarrollo de los valores ético-morales.

La estimulación moral se encuentra en un punto crítico, no se puede decir, de forma general, que exista, por considerar la mayoría de la gente —principalmente los directivos y sindicatos— que el problema es de carácter material adorando frenéticamente al Dios Oro. Cabe destacar que la estimulación moral se fundamente en el reconocimiento al ser humano, en el elogio, aspecto sobre el cual José Martí señaló: “La generosidad congrega a los hombres, y la aspereza los aparte. 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 la 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”.<sup>4</sup>

La estimulación moral comienza con el amor al prójimo, con el trato humano entre todos los integrantes del colectivo, el cual

---

<sup>4</sup> José Martí, O:C: *Sobre los oficios de la alabanza*, t. 1, p. 369

tiene un bajo nivel en nuestras entidades, particularmente de los jefes hacia sus subordinados.

El salario, cuando depende de la calidad y cantidad de trabajo aportado y a igual trabajo corresponde igual remuneración, actúa como un estímulo moral.

La emulación carece de una adecuada organización, se incluyen indicadores no laborales, la gestión no es oportuna y la publicidad es prácticamente nula. ¿Por qué si en la televisión existe un programa dedicado a las grandes figuras del deporte, no existe otro dedicado a los héroes del trabajo? Estos últimos permanecen en el anonimato.

Por otra parte, la eliminación de los vanguardias nacionales por la CTC no se compadece con que en otros sectores y niveles disfruten de playas, hoteles, cayos, etc.

La entrega de diplomas de papel en actos formales no redundan en favor de la emulación.

- 6) Sin disciplina no se puede construir el socialismo, es imposible incrementar la productividad del trabajo y crear al hombre nuevo. El panorama laboral se nos presenta de manera crítica en cuanto a la disciplina, tanto laboral como tecnológica y administrativa. El incumplimiento del horario de entrada, almuerzo, salida y el desaprovechamiento de la jornada resulta algo normal en la mayoría de las entidades. Está claro que este país tiene organizado el comercio, los servicios, etc., en el mismo horario que el resto de los centros de trabajo y que, además, existen problemas con el transporte, pero esta no puede ser la justificación, y menos en el caso de un directivo.

Es incuestionable que los trabajadores no ven reflejada su actividad en la institución ni la institución se refleja en el trabajador.

En entidades, que priorizan la cantidad y no la calidad del producto se violan los procesos tecnológicos, por ejemplo, la calidad del pan, así las normas a cumplir para preservar el medio ambiente.

Sin pretender agotar el tema, cabe señalar la organización de reuniones o asambleas organizadas por sindicatos y organizaciones políticas dentro de la jornada laboral y cómo, en algunos casos, la redacción de actas reuniones o asambleas que no se efectuaron.

- 7) La organización del trabajo y su expresión cuantitativa: las normas, constituyen un elemento imprescindible para el aumento de la productividad del trabajo y la organización de los sistemas de pago. En la generalidad de los casos, no se están efectuando estudios para perfeccionar la organización del trabajo, no existen técnicos para realizarlos, metodologías ni cronómetros, etc., de ahí que tengamos normas envejecidas, estructuras y plantillas sin fundamentación técnica —calculadas a dedo— y los sistemas de pago no respondan a la calidad y cantidad del trabajo aportado.

¡El burocratismo esta de plácemes.!

Durante más de un tercio de siglo se ha subvalorado este problema por las entidades y los organismos superiores; la formación de técnicos en esta materia ha sido nula y hace un par de años se disolvió el instituto que se ocupaba de estas investigaciones: ¡Excelente decisión!

Por último, cabe señalar que en la inmensa mayoría en las empresas y UEB y, en general en todas las entidades del país,

los técnicos y directivos de recursos humanos no poseen los conocimientos necesarios para abordar el tema, son graduados en otras especialidades como técnicos de nivel medio o universitario que no han pasado cursos sobre la organización del trabajo.

El conocimiento de las técnicas de la organización del trabajo y los salarios es casi absolutamente nula en todos los niveles.

- 8) Todos conocemos, aunque no lo apliquemos en el diario quehacer, que el ser humano al nacer posee determinadas aptitudes las cuales desarrolla en el transcurso de la vida, mediante la instrucción, la cultura y la práctica, por eso, todos somos distintos, y tratar de que alguien lleve a cabo un trabajo para el cual no posee aptitudes resulta un fracaso total. Algunos piensan que cualquiera puede ser directivo, conozco una empresa donde, aplicando este criterio, han pasado diez directores generales durante los últimos quince años. **La selección y preparación de los directivos sin tener en cuenta sus aptitudes ha sido un mal que nos ha acompañado durante todo el proceso revolucionario.** No hemos definido cuáles son los requisitos para ocupar cada uno de los cargos de una entidad ni tampoco hemos adoptado las medidas adecuadas para su selección y preparación. Pretender que un curso de postgrado de tres meses sea suficiente para calificar un directivo es un absurdo total. La mal llamada política de cuadros es un secreto en el cual los trabajadores no tienen participación alguna. La forma actual de designación tiende a impedir el ejercicio del criterio y a propiciar el trabajo por "onda". Los bajos salarios de los directivos conspiran contra su honradez, en algunos casos



evidente que no existe si analizamos la correspondencia entre el salario que devenga y el nivel de vida que ostenta.

El control interno en la mayoría de las entidades es formal, los directivos empresariales no le prestan la debida atención y se incumplen las disposiciones sobre el tema.

Un aspecto que deberá analizarse con profundidad son los métodos de realización de las inspecciones y auditorias así como sus consecuencias.

El directivo debe ser un ejemplo desde todos los puntos de vista, sin embargo, en muchos casos, no sucede así.

9) En determinadas entidades el sindicato y las organizaciones políticas no cumplen el papel que les viene asignado, se convierten en apéndices de la administración. Los sindicatos no actúan como contrapartida de la administración, y las comisiones de idoneidad son totalmente formales e implican un proceso burocrático más.

10) Según encuestas realizadas a trabajadores, el 93% planteo que el salario que reciben no cubre sus necesidades materiales y espirituales básicas, lo que ha determinado, conjuntamente con los aspectos señalados en los acápites anteriores, una gran fluctuación de la fuerza de trabajo, llegando a niveles incalculables para la economía del país.

Hasta aquí hemos expuesto, sintéticamente, los rasgos que en nuestro criterio conforman el panorama laboral del país; mucho más pudiera agregarse, no obstante, el problema no estriba solamente en conocer y reconocer nuestras deficiencias, sino en buscarles soluciones. Muchas veces uno lee un artículo en el cual el autor se limita a describir lo que pasa. En un segundo trabajo expondremos nuestras consideraciones sobre las medidas a tomar para disminuir, aunque sea un ápice la actual situación laboral.

¡EL FUTURO NO PUEDE SER COMO EL HORIZONTE!

La Habana, 28 de enero de 2017