

# PERSISTIREMOS: LA VIDA NOS DARA LA RAZON.

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

Dentro del cúmulo de virtudes de nuestro Fidel resalta su perseverancia en el logro de los objetivos humanitarios, lo que irradió al pueblo, gracias a lo cual Cuba marcha hacia el socialismo mediante una revolución realizada a noventa millas del imperio norteamericano.

**En consecuencia ratificamos nuestro criterio, de que la política salarial actual de nuestro país (si es que puede llamarse política) es totalmente errónea lo cual traerá consecuencias negativas tanto desde el punto de vista económico como del social y político en el corto, mediano y largo plazo y cuya solución es una reforma integral y científica del sistema salarial.**

La reforma general e integral del sistema salarial, persigue esencialmente dos aspectos:

- Lograr el reordenamiento del sistema salarial sobre la base de que cada trabajador reciba su salario en correspondencia con la calidad y cantidad de trabajo aportado y consecuentemente que a trabajo igual corresponda salario igual, obteniéndose que cada trabajador y su familia reciba un salario que le permita sufragar sus necesidades básicas, eliminando desigualdades infundadas con relación al trabajo rendido.
- Promover el incremento de la producción, la productividad y demás indicadores de eficacia y eficiencia.

En esta reforma es imprescindible hacer cumplir con las orientaciones de Fidel y Raúl en el sentido de que los trabajadores deben de participar en todas las fases del proceso: elaboración, aprobación, implantación y control.

Durante más de un lustro hemos venido insistiendo el error que se comete al plantear como socialista el apotegma “de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo”, no obstante este aparece en el Código de Trabajo, en el Informe Central al VII Congreso del Partido y últimamente en la Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista, en este último documento aparece en el numeral 57 lo siguiente:

“Son resultado de nuestra historia, del legado martiano, el marxismo y el leninismo, el pensamiento y acción de nuestro líder histórico, Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz, la obra del Partido Comunista de Cuba y la Revolución”.

En este párrafo ratificamos nuestra condición de marxistas leninistas sin embargo, esto no se traduce en la correcta interpretación del principio fundamental que debe regir en la organización de los salarios. ¿Por qué decimos esto?

En sus obras ni Carlos Marx, ni V.I. Lenin escribieron este apotegma, como lo demuestran sus obras la Crítica del Programa de Gotha del primero y El Estado y la Revolución del segundo. Tanto uno como otro señalan:

- El principio no es socialista, sino burgués, el cual se aplica en la actualidad en todos los países del mundo.
- El pago no es por los resultados del colectivo laboral, sino por la calidad y cantidad del trabajo aportado por cada trabajador, individualmente. Parece que algunos dirigentes de nuestro país pretenden hacer un “aporte” al marxismo leninismo retribuyendo a los trabajadores por los resultados del colectivo laboral.
- En cuanto a que es el principio de distribución en el socialismo es una verdadera falacia, ya que el concepto de distribución es mucho más amplio al comprender no solo el fondo de consumo individual, sino además entre otros, el fondo de consumo social, las inversiones, etc.
- El apotegma comienza “de cada cual según su capacidad...” Esto es totalmente idílico no es consecuente con la realidad, ni el hombre está preparado para trabajar según su capacidad ni el desarrollo de las fuerzas productivas permiten dicho precepto.

Con relación a la infeliz iniciativa de las resoluciones 17 y 6 del MTSS, que tal y como hemos señalado viola los principios marxistas leninistas en cuanto al salario y no solamente esto entra en contradicción con toda la técnica del tema así como lo que se aplica en el resto de los países del mundo, sobre este “aporte monumental” tenemos las siguientes consideraciones:

#### **a) Pago a destajo**

- Este se aplica fundamentalmente en las actividades manuales y mecánico manuales, por lo que no es aplicable en la misma medida en que se mecanizan y automatizan los procesos de producción así como en la mayoría de las actividades de servicios
- La aplicación del pago a destajo requiere:
  - ✓ Abastecimiento técnico material sistemático.
  - ✓ Normas de trabajo técnicamentefundamentadas
  - ✓ Normas de calidad y de consumo material
  - ✓ Control de la producción y de las diferentes normas
  - ✓ Coeficiente de disponibilidad técnica de los equipos alto.
- Preparación de los directivos y trabajadores.
- Correcta organización del trabajo y su disciplina.

Preguntamos ¿Se cumplen estos requerimientos? Evidentemente no, por lo que la aplicación de esta forma de pago solamente que conduce a que el trabajador reciba un salario, muy alto o muy bajo, pero siempre el que siempre estará muy por arriba de su deber social, la norma.

En la actualidad no tenemos normadores no se están preparando, las normas que se aplican son estadístico experimentales o envejecidas, que no reflejan las potencialidades productivas del trabajador.

#### **b) Pago por resultado**

Tal y como hemos señalado este es un “aporte mundial” a la teoría y práctica salarial del planeta, sin que exista una fundamentación teórica y práctica de ella.

Entre las consecuencias de este “invento” están:

- El estado pierde el control de los salarios.
- A trabajo igual no corresponde salario igual
- Incrementa la fluctuación de la fuerza de trabajo
- Exacerba las desigualdades salariales
- No hay estímulo para hacer planes tensos.
- El trabajador no puede planificar su vida al no saber cuánto va a devengar en el mes
- No estimula la reducción de la plantilla.
- No estimula trabajar en labores más complejas ni con condiciones extracalificadorias
- No invierte la pirámide salarial ya que un trabajador de una UEB puede ganar más que el director de la empresa.
- En la misma medida en que el coeficiente de distribución salarial se incrementa a mayor salario corresponde menor estímulo, llegando un momento en que todos reciben el mismo salario.
- No depende en muchos casos del trabajador los resultados que tenga la empresa.
- El incremento de salarios por esta vía no siempre se corresponde con la importancia económica social de la empresa o UEB.
- Existen deficiencias en la contabilidad y en el cálculo del salario de los trabajadores.
- Los sindicatos no ejercen sus funciones debidamente y en particular la de contraparte de la administración.

Una última aclaración que deben tener presente los “técnicos en salarios” el pago es por la calidad y cantidad de trabajo aportado individualmente. La calidad se refiere al trabajo no al producto del trabajo, la cual comprende, tanto la complejidad como los factores extracalificadorios. La cantidad se mide por el tiempo trabajado o las unidades producidas (destajo).

Pensamos que con estos elementos que hemos dado son suficientes para rectificar, no solamente la conceptualización sino el plan de desarrollo hasta el 2030.

**Cambiar todo lo que deba ser cambiado, dijo Fidel, lo que no dijo fue, inventar todo lo que ya está inventado.**

La Habana, 26 de Julio de 2016.