

HISTORIA CRÍTICA DEL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LOS SALARIOS EN CUBA

DrC. Lázaro González Rodríguez

Revolución es sentido del momento histórico;
es cambiar todo lo que debe ser cambiado; (...)

Fidel Castro Ruz

INTRODUCCIÓN

A continuación pretendo, de manera sintética, exponer el desarrollo de la organización del trabajo y los salarios en nuestro país, el cual he vivido directa o indirectamente durante el tiempo transcurrido desde el triunfo de la Revolución hasta el presente. Omito algunos detalles que no es preciso mencionar aquí. No se me escapa la posibilidad de cometer algunos errores en la apreciación de determinados momentos del período. Esta es mi versión de los hechos. Quiero subrayar que nunca hemos aplicado correctamente el principio de a igual trabajo igual salario medido el trabajo por su calidad y cantidad,

La reforma enunciada por nuestro General de Ejército Raúl Castro Ruz, primer secretario del Comité Central del Partido en el VIII período de sesiones de la Asamblea Nacional, incuestionablemente obligará a realizar un análisis de los aciertos y errores cometidos durante estos años. Como contribución a ello va dirigido este trabajo. El Estado socialista debe regular centralmente toda la organización del salario así como de los precios y los impuestos sin dejar al arbitrio de las entidades su accionar en estas materias, lo que no significa que la participación de las mismas no sea imprescindible.

El trabajo, cuya contrapartida es el salario, es la fuente de toda la riqueza y será siempre así, por lo cual es imprescindible la correcta estimulación material y moral para lograr su crecimiento constante, es decir, el aumento de

la productividad del trabajo. en este sentido, hay que tener presentes las palabras de Federico Engels ante la tumba de Carlos Marx : “Así como Darwin descubrió la ley del desarrollo de la naturaleza orgánica, Marx descubrió la historia del desarrollo de la historia humana: el hecho, tan sencillo, pero oculto hasta él bajo la maleza ideológica, de que el hombre necesita, en primer lugar; comer, beber, tener un techo y vestirse antes de poder hacer política, ciencia, arte, religión, etc.; que, por tanto, la producción de los, medios de vida inmediatos, materiales, y por consiguiente, la correspondiente fase económica de desarrollo un pueblo o de una época es la base a partir de la cual se han desarrollado las instituciones políticas, las concepciones jurídicas, las ideas artísticas e incluso las ideas religiosas de los hombres y con arreglo a la cual deben, por tanto, explicarse, y no al revés, como hasta entonces se había venido haciendo”.

En correspondencia con el anterior planteamiento, José Martí señaló: “Cuando las condiciones de los hombres cambian, cambian la literatura, la filosofía y la religión. Por otra parte, añadía: “(...)el secreto de la alegría de los pueblos, no está tal vez más que en la satisfacción de las necesidades personales de sus hijos”.

DESARROLLO

Al triunfo de la Revolución se hicieron patentes tres problemas fundamentales en el ámbito laboral: el desempleo, los bajos salarios y las bajas pensiones.

- El desempleo alcanzaba, según estimaciones, a unos 600 mil habitantes de una población de alrededor de 6 millones de ciudadanos.
- Anarquía salarial y bajos salarios.
 - El pago igual por trabajo igual no existía a nivel de la nación.
 - La diversidad de salarios para un mismo puesto era extraordinaria.
 - Ausencia de normas de trabajo.
 - Inexistencia de calificadores de cargos.

- Salarios medio independientemente de la significación económica de la rama.
 - Pago por tiempo preferiblemente.
 - No calificación de especialistas dedicados a la organización del trabajo y los salarios.
- Insignificantes pensiones, cajas de seguro desfalcadas y diversidad de leyes que regulaban esta problemática.

En 1960, por iniciativa del Che, se crea en la Junta Nacional de Planificación, la Dirección de Capacidad Productiva y Fuerza de Trabajo con un reducido número de compañeras y compañeros provenientes de la Universidad de La Habana, que tenía como objetivo fundamental el estudio de la organización del trabajo

A inicios de 1961 se traslada dicha Dirección al Ministerio de Trabajo fundiéndose con la Dirección de Superación Laboral del mencionado organismo.

En este año se aprueba la congelación del salario, cuestión que muchos no cumplieron, dentro de ellos, el Ministerio de Industrias, el que implantó una escala salarial de diez grupos para los obreros de la rama minera.

En la Dirección de Superación Laboral se inició la preparación de los normadores con la asistencia de un grupo de especialistas soviéticos, así como las metodologías para realizar el trabajo, conjuntamente se preparó el personal de la Dirección en los problemas de la productividad y la organización del trabajo y los salarios. Cada especialista soviético preparaba, en cada rama, entre 20 y 25 trabajadores, y cada uno de ellos preparaba 25 más. La preparación se efectuaba, tanto teórica como prácticamente, en las empresas de la rama correspondiente.

En el período 1962 a 1964 se adoptaron por el Ministerio de Trabajo las siguientes medidas con la asesoría de los especialistas soviéticos y la participación activa de los organismos, empresas, sindicatos y trabajadores,

- Creación de las Direcciones de Salario y Organización del Trabajo (enero de 1962).
- Elaboración del sistema salarial (todo el año 1962).
 - Escala de complejidad.
 - Calificadores.
 - Tarifas por complejidad.
 - Escala de factores extracalificatorios (condiciones laborales anormales).
 - Tarifas por factores extracalificatorios.
 - Formas de pago.
- Preparación de las metodologías para la evaluación de la complejidad del trabajo.
- Preparación de las metodologías para la organización del trabajo en las distintas ramas.
- Calificación de miles de trabajadores en materia de organización del trabajo y los salarios.
- Amplia divulgación del tema.
- Prueba del sistema salarial y de las normas en 247 unidades de la industria, la construcción, el transporte y comunicaciones; y en 36 granjas agropecuarias (primer trimestre de 1963).
- Creación de la Escuela de Economía del Trabajo de nivel universitario.
- Formación del Centro de Investigaciones Laborales.

En este período se desarrollan otras actividades que complementaron el sistema de organización del trabajo y los salarios como fueron:

- La promulgación de la Ley 1100 sobre la seguridad social que unificó todas las legislaciones existentes y trazó el camino por el cual se desarrollaría la seguridad social.
- Creación de los Consejos de Trabajo en las entidades, delegaciones regionales del Ministerio de Trabajo y Consejo Nacional integrado por dicho Ministerio, la CTC y los organismos.
- Creación de los Consejos Técnicos Asesores integrados por trabajadores en las distintas empresas.
- Creación de las asambleas de trabajadores en los distintos centros laborales.

Al realizar un balance del período transcurrido podemos destacar, entre otros, los aspectos siguientes:

- Por primera vez en la historia de este país se diseñó e implantó en la inmensa mayoría de los obreros y trabajadores administrativos un sistema general de organización del trabajo y los salarios elaborado con la participación activa de los trabajadores y sus sindicatos, las empresas y los organismos del Estado.
- Este sistema se elaboró teniendo presente que a trabajo igual correspondía salario igual, medido el trabajo en correspondencia con su calidad y cantidad. Comoquiera que los salarios históricos —heredados del capitalismo— se respetaron y en los sectores no agropecuarios se aplicó el tiempo normado con primas, se restringió el pago por la cantidad de trabajo.
- Se estimó, y así se cumplió, que el plus devengado por los trabajadores como consecuencia de la diferencia entre el salario histórico y los nuevos salarios establecidos desaparecería en 15 años.
- Se prepararon miles de especialistas en la materia.

- La implantación experimental en los centros de trabajo determinó un aumento del salario medio del 3-5% y un incremento de la productividad del 9-15%.
- La no aceptación por la mayoría de los obreros del sistema a tiempo normado con primas en los sectores no agropecuarios ya que el sobrecumplimiento de las normas era de un 0.5% del salario básico, frente a incumplimientos era del 1% incluyendo el plus salarial.
- La disolución del Centro de Investigaciones Laborales y la incorporación de la Escuela de Economía del Trabajo a la licenciatura de Economía de la Universidad de La Habana, la cual tenía un carácter general.
- La no aplicación del sistema de organización del trabajo y los salarios en todas las categorías ocupacionales de cada entidad.
- La elaboración de los calificadores por empresas y no por ramas de la economía.
- Se demostró que la organización del trabajo y, por tanto, su normación, y la configuración de las plantillas de cargos, debían preceder a la aplicación paulatina del sistema salarial.

En el período 1965-1973 se cometieron diversos errores tratando de saltar etapas en la construcción del comunismo, sin analizar que la conciencia es producto de la materia, dándole preponderancia a los intereses morales.

Entre los errores cometidos están:

- Eliminación de la organización y normación del trabajo y despido de los técnicos en la materia.
- Lucha contra el burocratismo realizada sin base técnica alguna.
- Aplicación de la Resolución 270, la cual postulaba, entre otras cuestiones, que el trabajador se jubilaría con el salario que devengaba.

- Salarios únicos para distintas ramas con independencia de la labor que se realizaba, por ejemplo, la actividad de mecanización en la agricultura, las brigadas de desmonte, el petróleo, etc.
- Eliminación del pago de las horas extra.
- Tope del salario a 250 pesos mensuales.
- Eliminación en la mayoría de las entidades del sistema a tiempo normado con prima en los sectores no agropecuarios, y del destajo en las labores agropecuarias, lo que se tradujo en una sensible baja de la productividad del trabajo.
- Eliminación de toda actividad privada (excepto los camiones de los puertos) mediante la Ofensiva Revolucionaria planteada el 13 de marzo de 1968.
- Rebaja de los precios en algunos servicios y productos.
- Cierre de cabarets y centros nocturnos durante 1968 al 70 y establecimiento de salarios a los artistas y empleados en dichos sectores en correspondencia con sus necesidades y el salario que venían devengando.
- En la Columna Juvenil del Centenario se fijaron salarios en correspondencia con las necesidades que planteara el individuo.
- El incremento de las necesidades de fuerza de trabajo en los sectores no agropecuarios provocado por las movilizaciones hacia la agricultura y la baja productividad de los que permanecían en dichos sectores.

A partir del incumplimiento de los diez millones de toneladas de la zafra azucarera, se produjo un reexamen de la situación que desembocaría en el XIII Congreso de la CTC, para el cual, a partir de mayo de 1973, se efectuaron profundas reuniones del Buró Político y el Secretariado del PCC con la participación de miembros de dicha organización obrera.

En septiembre de 1970 y hasta 1973, se desarrolló por el Ministerio de Trabajo la organización y normación elemental en los distintos centros de labor no vinculando el salario a las normas, así como se elaboró la metodología para realizar dicha tarea.

A continuación expondremos algunos fragmentos del discurso de nuestro Comandante en Jefe Fidel Castro en la clausura del XIII Congreso de la CTC el 15 de noviembre de 1973:

“Las cuestiones discutidas en las tesis tocan muy de cerca puntos esenciales del proceso ideológico y político de nuestra Revolución, pero las decisiones que aquí se han tomado, aunque expresan —como señaló el cro. Lázaro Peña en su informe— el criterio de la dirección política del país y el criterio de nuestros trabajadores, no fueron establecidas en virtud de una decisión del Partido, sino que han sido ampliamente discutidas en el seno de nuestros trabajadores. No se impone un punto de vista; se discute con los trabajadores. No se adoptan medidas por decreto, no importa cuan 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.”

Más adelante señala:

“Y tal vez a ninguno de nosotros nos agrada exponer nuestras debilidades y nuestros defectos ante una concurrencia tan valiosa y tan representativa del movimiento obrero internacional. Pero si nosotros debemos ser honestos con ellos y si nosotros aspiramos a ser acreedores a su reconocimiento, debe ser en primer lugar porque no ocultamos nuestros errores y nuestras fallas (aplausos), porque tengamos el valor de reconocerlos y de combatirlos”.

Continúa planteando:

“Nosotros lanzamos la idea de premiar, de hacer objeto de una especial distinción a los trabajadores con méritos extraordinarios (aplausos). Y quisimos asociarlo no solo a los esfuerzos individuales sino a los esfuerzos colectivos, en un momento de gran auge de la emulación.

Lógicamente, ya ese principio adolecía de una falla que se evidenció después, y es que había obreros que individualmente con enormes méritos que no resultaban favorecidos por la medida, ya que resultaba necesario el mérito colectivo.

Y esta idea y esta contradicción nos viene a demostrar el desenvolvimiento dialéctico de los acontecimientos; porque una idea buena en un sentido, justa en un sentido, que pretende unir dos méritos —el individual y el colectivo— se puede convertir por sí misma en una idea injusta cuando casos con méritos personales grandes resultan excluidos, y luego expresan su queja del hecho de que sin culpa de ellos resulten no beneficiados por una medida que no les llega porque su centro de trabajo no tiene tal mérito o tal bandera”.

En otro momento de su discurso expresa:

“Tampoco digo que de la noche a la mañana hay que buscar una solución. Ninguna de las soluciones que busquemos pueden ser de la noche a la mañana: ¡Hay que estudiarlas bien, todas! (aplausos).”

También expone:

“Sobre algunos problemas y mientras se desenvolvía todo el proceso para el congreso, en la dirección del Partido se analizaban varias de estas cuestiones acerca de las cuales ustedes tomaron resolución. En la

dirección del Partido se adoptaron algunas medidas o criterios favorables acerca, por ejemplo, del reordenamiento de la escala, revisión de los calificadores, perfeccionamiento del pago por condiciones anormales de trabajo, aplicación de la forma de pago por rendimiento, incremento de las tarifas de la escala en las unidades que pasen a la organización y normación técnica del trabajo.

Este último punto pienso que ustedes lo han comprendido perfectamente bien, pero voy a añadir algunas palabras. Se trata de que con las normas en cierto modo estamos agarrados en una trampa, porque algunas normas son muy elementales, algunas están más ajustadas y otras están, más desajustadas. Lógicamente aquí la contradicción surgía porque si se demuestra que la norma es baja y se sobrecumple, el resultado podrá ser que elevaran la norma.

Ahora mismo ustedes en la resolución plantearon una idea: la cuestión del perfeccionamiento de las normas. Hay que ver con qué criterio van a empezar a aplicar la cuestión de la norma, del salario ajustado a la norma, y a qué norma lo van a ajustar. Porque ustedes saben que hay algunas normas que están bajas, indiscutiblemente, y tendrán los dirigentes obreros que calcular con toda honestidad si la aplicación de algunos de estos principios no se puede traducir en un incremento de salarios sin ningún incremento de la producción. Pero de todas formas, nosotros pensamos que las normas que están de una forma o de otra, están, y por mucho que ustedes las perfeccionen van a seguir estando; y que cuando se hagan normas técnicas de verdad lógicamente la productividad se va a elevar. Pero pensamos que aquellos centros de trabajo donde se empezaran a aplicar normas técnicas y donde, como resultado de normas verdaderamente técnicas y científicas, se aumente la productividad, se aplicará una escala de salarios diferente a los centros de

trabajo donde se aplican normas elementales. Ese es el principio. ¿ustedes han comprendido? (aplausos y exclamaciones de ¡sí!).

Es decir, nos interesa aplicar las normas técnicas en una región, en una industria determinada, por los problemas que sean: se introducen las normas técnicas y se pone una escala de salarios superior a un centro donde no existen las normas técnicas. Por eso el punto de incremento de las tarifas de la escala en las unidades que pasen a la organización y normación técnica del trabajo”.

Orienta:

“Pero, en fin, no se pueden aplicar ninguna de estas medidas si no progresivamente, y cuidadosamente, comenzando por todos aquellos centros de trabajo donde la fuerza de trabajo es lo fundamental, donde el incremento de salarios se traduce de inmediato en un incremento de bienes disponibles a la población”.

En 1973 y hasta 1979 se adoptan, entre otras, las siguientes medidas:

- Aplicación de la vinculación del salario a las normas.
- Establecimiento por el MINTRAB de los requisitos para aplicar la vinculación del salario a las normas (1974).
- Creación del Instituto Nacional para la Investigación Científica del Trabajo, el que contemplaba en su concepción el estudio integral del trabajo, no solamente la organización y normación del trabajo. A tales efectos se contó con personal dedicado a las cuestiones de la productividad, los salarios, la psicología del trabajo, la sociología, etc.
- Elaboración de la base metodológica para el desarrollo de la organización y normación técnica del trabajo conocida como principios básicos de la organización científica del trabajo.

- Prueba de estas metodologías con resultados positivos en un grupo de centros de trabajo.
- Reordenamiento del pago por factores extracalificatorios (condiciones anormales de trabajo) en una escala de seis grupos.
- Perfeccionamiento de algunos calificadores.
- Preparación de técnicos de nivel medio en la materia mediante la creación del Instituto “Julián Grimau” y la inclusión de los principios básicos de la OCT como asignatura en la Escuela de Economía de la Universidad de La Habana y en la CUJAE.
- Publicación de algunos libros y folletos sobre la temática.

En el informe central al I Congreso del Partido en 1975, nuestro Comandante en Jefe señaló:

“Con la Revolución se crearon las condiciones para la organización científica del trabajo”.

Más adelante expresó:

“De unos cientos de normadores al inicio, hoy tenemos 10 mil y el nuevo instituto para la formación de técnicos medios “Julián Grimau” ha graduado 860 técnicos”:

Añadía en este tema de la política laboral:

“La introducción de los principios básicos de la Organización Científica del Trabajo, especialmente de las normas técnicas permitirá seguir aumentando la productividad, disminuir los costos y elevar la eficiencia como lo requiere nuestra economía”.

A finales de 1979 y principios de enero de 1980, inexplicablemente y sin fundamentación ideológica, técnica y económica, dejando a un lado lo

planteado por el Comandante en Jefe en el XIII Congreso de la CTC y en el I Congreso del PCC, se decide aplicar de forma general en los centros de trabajo una nueva escala de complejidad con tarifas superiores y normas elementales. Esta decisión provocó:

- En buena cantidad de centros de trabajo el salario sobrepasó a la productividad.
- Las normas se cumplieron en un 200-300% en determinados centros de trabajo.
- La vinculación de las normas al salario se efectuó en actividades que no correspondía.
- No se actualizaron los calificadores.
- El funcionamiento del Instituto Nacional para la Investigación del Trabajo sufrió un declive.
- La preparación de especialistas de nivel superior y de técnicos de nivel medio disminuyó al extremo que algunas universidades eliminaron la OCT como asignatura.
- La Organización Científica del Trabajo (OCT) fue prescrita bajo el argumento de que en las condiciones entonces existentes no era posible desarrollarla.
- En resumen, las decisiones tomadas produjeron una gran confusión entre los especialistas quienes, en algunos casos, abandonaron la actividad.

El 19 de abril de 1986, en la conmemoración de un aniversario más de la victoria de Playa Girón, el Comandante en Jefe señaló crudamente las deficiencias que existían en la organización del trabajo y los salarios. En reuniones efectuadas en el Teatro Carlos Marx en ese propio año, en 1987 y 88, con la participación de los directores de empresas, los secretarios del

Partido, los de la UJC y de los sindicatos, ratificó sus criterios sobre la organización del trabajo y los salarios que se venía aplicando en la economía.

Durante el período transcurrido entre 1986 a 1990, se puede señalar que hubo un impas en la organización del trabajo y los salarios, aunque se pueden destacar tres decisiones tomadas por el Ministerio de Trabajo:

- La selección de un grupo de empresas para que sin sujetarse a las normas establecidas legalmente efectuaran experiencias sobre la organización del trabajo y los salarios. En la práctica sobrevivió una solamente, la Empresa de la Goma “Conrado Piña”.
- El establecimiento de contingentes en la construcción.
- El traslado de las instalaciones del Instituto Nacional de Investigaciones Científicas del Trabajo en la calle 19 entre Paseo y A, en el Vedado —donde se instaló el Ministerio de Turismo—, hacia las casas que poseía el Ministerio de Trabajo en el Reparto Kolhy, lo que provocó que muchos especialistas formados durante años, emigraran hacia otras áreas del conocimiento, así como se desestimó la importancia de dicha institución.

Antes de comenzar a analizar las incidencias que trajo el período especial en el ámbito laboral, quiero hacer un resumen, a manera de síntesis, de lo acaecido durante los treinta años transcurridos desde el triunfo de la Revolución.

Aspectos positivos:

- Se eliminó el desempleo entonces endémico en nuestro país.
- Se incrementaron las pensiones y se estructuró un sistema único.
- Se estableció el sistema salarial aunque la escala no correspondió con las distintas complejidades de los trabajos que se efectuaban en la nación.

- Se elevaron los salarios en 1980.
- El salario real era más o menos el nominal.
- Se prepararon miles de técnicos en la materia.

Aspectos negativos:

- No mantener una concepción estable de la organización del trabajo y los salarios, así, tenemos que hasta 1964 se tuvo una concepción: de 1965 a 1973, otra; de 1974 a 1979, otra; de 1980 a inicios de 1986, otra; y de 1986 a 1990, otra.
- Se desatendieron los planteamientos del Comandante en Jefe en el XIII Congreso de la CTC.
- Las plantillas estaba sobregiradas en la mayoría de los centros de trabajo.
- El nivel de las pensiones no cubría la canasta básica.
- La escala no reflejaba los niveles de complejidad del trabajo que existían en el país.
- En 1980 se implantaron las nuevas tarifas de manera general sin tener en cuenta el carácter elemental de las normas.
- Durante varias etapas se descuidó la preparación de organizadores del trabajo y los salarios.

A inicios de 1990, dada la desaparición del campo socialista y la desintegración de la URSS, se estableció el período especial. En estas circunstancias, el PIB disminuyó significativamente lo que ocasionó gran escasez de productos y servicios y, por tanto, el aumento de los precios de estos. La devaluación del peso no se hizo esperar y, en consecuencia, el salario real sufrió una sensible baja. Lo anterior dio lugar a que una parte de la población perdiera, en gran medida, sus valores ético-morales agudizándose las ilegalidades, robos, corrupción, etc.

Como un paliativo de la situación del salario real se despenalizó la tenencia de divisas creándose una red de tiendas recaudadoras de estas y se aplicó el llamado estímulo en esta moneda en un grupo de empresas, el que, como regla, estuvo alrededor de los 15 dólares cuya aplicación era en dependencia del trabajo que cada uno rindiera, no fue uniforme. Por otra parte, se aplicaron distintos sistemas de pago que produjeron un leve incremento de los salarios. No obstante el incremento de los precios —fue más de 30 veces— no se alcanzó al restablecimiento del salario real.

Es de destacar que en todo el período especial y hasta la actualidad, prácticamente no se formaron organizadores del trabajo y los salarios, y que parte de los existentes pasaran a realizar otras actividades. En esta etapa, el Ministerio de Trabajo proclamó que el trabajo se organizaría con los sistemas de pago establecidos, cuestión que consideramos rasgos de una tendencia irracional, superficial y de ignorancia sobre la materia.

En agosto de 1998, se promulgó el Decreto Ley 187 sobre el perfeccionamiento empresarial el cual pretendía organizar adecuadamente las empresas mediante la aplicación de diversos sistemas entre los cuales se encontraban la organización del salario y del trabajo que, una vez aprobados, se aplicaría una escala con salarios superiores a los ya existentes, los cuales en modo alguno restituirían el salario real de los trabajadores ni cubrirían, por tanto, la canasta básica. Tras el impulso inicial, el perfeccionamiento empresarial fue languideciendo y actualmente está prácticamente paralizado, uno de los problemas que ha atravesado es el nivel de centralización de su aprobación que transita por niveles excesivos.

En este período, el Ministerio de Trabajo inició al establecimiento de las competencias laborales en lugar de atender debidamente la formación y aplicación de la organización del trabajo. La implantación de las competencias no tuvo éxito alguno y, salvo excepciones, prácticamente no

se llevó a cabo. Las plantillas y las normas seguían siendo determinadas con el dedo por las direcciones de las empresas.

Esencialmente durante el período 2000-2005 se produjeron incrementos salariales sin fundamentación alguna y de manera dispar en algunos sectores de la economía.

El aumento de las tarifas eléctricas determinó la reforma de salarios y de las pensiones en el 2006. Dicha reforma se caracterizó, entre otras cuestiones, por:

- Incremento del igualitarismo salarial al disminuirse el diapasón de la escala por complejidad y la escasa diferencia entre grupos.
- La evaluación de los puestos de trabajo con una metodología que no tenía la más mínima fundamentación técnico-científica.
- Su aplicación generalizada sin tener en cuenta el nivel en la organización del trabajo y las normas.
- La dispersión en cuanto a los calificadores.
- La restricción de la aplicación de las tarifas en condiciones extracalificadorias (condiciones anormales).
- Se aplicó una escala diferente a los sectores de Salud Pública y Educación disímiles entre ellos y el resto.
- A los calificadores, independientemente del contenido de trabajo, se les puso a cada puesto el nivel escolar aunque la tarea a realizar, dada por el contenido de trabajo, no tuviera relación con lo estudiado, lo cual trajo como consecuencia un aumento de la fluctuación laboral producto, por ejemplo, que un graduado universitario pudiera ocupar cualquier puesto.

La reforma salarial con los precios existentes no resolvió la situación del salario real provocando que los salarios nominales no alcanzaran para cubrir la canasta básica de los trabajadores y sus familias.

En el año 2012 se planteó que las plantillas tenían exceso de personal —aproximadamente un millón— y que era necesario enfrentar dicha situación. Sin embargo, al pasar del tiempo este planteamiento no se reiteró, aunque el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictó una resolución que posteriormente derogó, restringiendo en un por ciento el personal dedicado a las labores de apoyo. Frente a esta situación me pregunto: ¿cómo se puede encarar ese exceso de personal sin estudios de la organización del trabajo, es que lo vamos a hacer al dedo? La lucha contra el burocratismo desarrollada en los años 60 nos debe servir de experiencia.

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.

La situación se hace más compleja dado los altos salarios que paga el sector privado y las cooperativas, lo que ha ocasionado una fuerte fluctuación de los trabajadores hacia dichos sectores.

Tratando de resolver el problema salarial, 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.

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, 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!

A 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, 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, en que se aplicaron las mencionadas resoluciones, el PIB creció, a precios constantes, en el 6%, mientras que el salario medio tiene un incremento del 60%, lo cual pone de manifiesto un crecimiento muy superior al de la productividad del trabajo. Caben dos preguntas: **¿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, las cuales no se discutieron con los trabajadores, refleja la ignorancia de las técnicas mundiales para la organización del salario y transgreden los principios marxistas-leninistas, lo que ha ocasionado, 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.

- Disminución del salario por causas no imputables al trabajador, etc..

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

- 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.
 - 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.

Análisis de la situación actual

1. Anarquía salarial

A partir de 1990, se establecen salarios suplementarios en distintos sectores de la economía; se fijan escalas diferentes a la general para la salud pública y la educación; se establecen pagos incrementados para diferentes sectores. Existe diversidad en cuanto a la cuantía del CUC, el pago del almuerzo no existe en todos los sectores, las normas de trabajo

y las plantillas no son producto de un estudio de organización del trabajo, por lo cual se introducen salarios inadecuados y, por último, el establecimiento del sector no estatal que fija los salarios en dependencia de sus ganancias.

Se puede asegurar que la situación actual de la anarquía salarial es muy similar a la que encontró la Revolución a su triunfo.

2. Bajos salarios.

En la tabla que a continuación exponemos se puede ver el nivel actual de los salarios, el cual no alcanza para comprar una lata de refresco, cuyo valor es del 0,50 CUC ni comprar una libra de pan que vale 0,40 CUC.

	CUP mensual	CUC mensual	CUC diario
Jubilados	Hasta 200	Hasta 8	0,27
Jubilados (1)	Promedio 269,85	10,78	0,36
Salario mínimo	225,00	9	0,30
Salario promedio (1)	740	29,60 CUC	0,99
Obreros (del 1 hasta el 8)	225-285	9-11,80	0,30-0,39

Según el artículo publicado por el Profesor e Investigador Mario Valdés Navia en la Revista "Temas" 87/88 "Un estudio realizado por el Instituto de Investigaciones del MEP, señala la existencia al menos, de una franja de 20% de pobreza urbana... en otros estudios ese grupo puede llegar hasta el 40%..." (año 2011).

Consideramos que el código de trabajo y su reglamento, los lineamientos, la conceptualización y las ideas para el desarrollo hasta el año 2030 afirmamos

que ningún especialista en organización del trabajo y los salarios participó en su concepción y redacción. Los errores conceptuales y las contradicciones son evidentes, la ignorancia sobre los principios de la organización del trabajo y los salarios son claras, sin definir el incremento del salario para las entidades presupuestadas sino cuando la economía lo permita.

Para las empresas se formula el pago por resultados, el cual trata de resolver mediante un elemento del sistema salarial (sistema de pago) los bajos salarios que se devengan sin darse cuenta que este pago viola los principios marxistas-leninistas sobre el salario, vigentes en nuestra Constitución y que no es más que una forma transfigurada del neoliberalismo que deposita en los hombros de nuestros trabajadores la crítica situación de la economía.

Si los trabajadores no participan en la elaboración del plan, en las decisiones ulteriores, sino que tienen responsabilidad en los incumplimientos ¿Por qué se les disminuye el salario el cual no les alcanza para vivir? ¿Acaso una persona en su sano juicio puede pensar que con 200 pesos de jubilación y 225 pesos de salario mínimo se puede subsistir?

3. Incongruencias del sistema salarial vigente

Los elementos del sistema salarial conforman un conjunto en el cual cada uno cumple sus funciones para hacer realidad el pago por la calidad y cantidad de trabajo. Como sistema integra todos estos elementos.

Ya nos hemos referido a los elementos que integran el sistema salarial y sus funciones, sin embargo el reglamento del Código de Trabajo, el cual no fue discutido con los trabajadores, expresa en su artículo 126 los supuestos elementos que deben integrar el sistema salarial. Es ostensible la falta de dominio del tema al redactar este artículo, ya que se cometen errores conceptuales.

Escala de complejidad

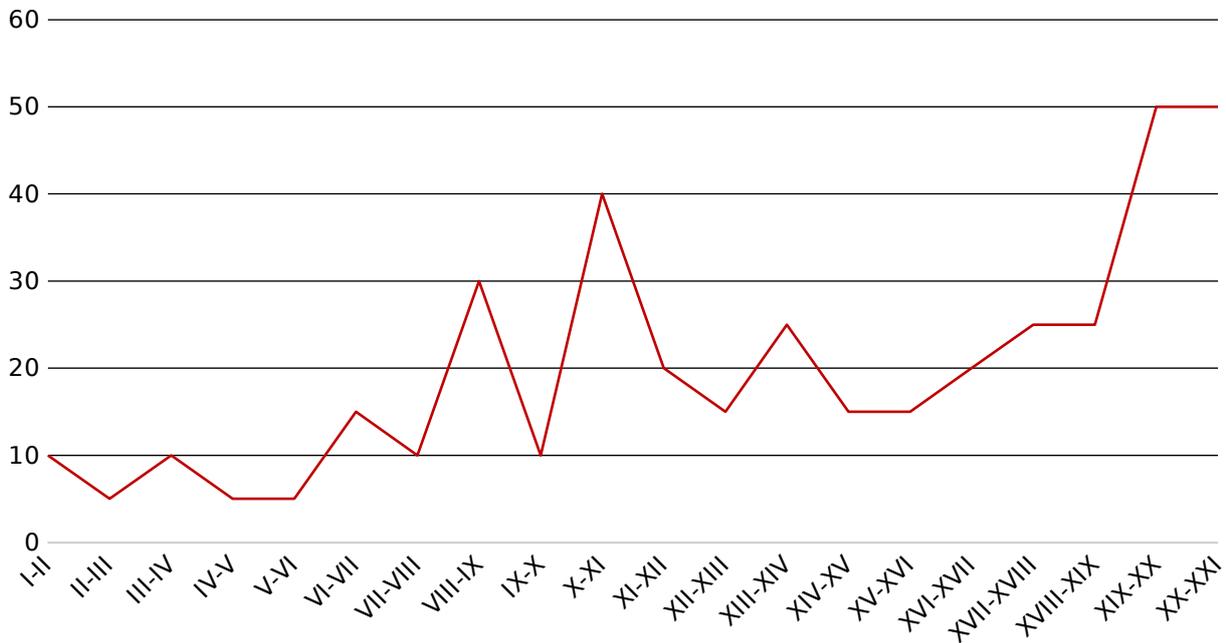
- Las escalas actuales no recogen los grados de complejidad que tienen los trabajos que se desarrollan a nivel de la economía nacional.
- Realmente no existe una escala única de complejidad, hay sectores como por ejemplo, la salud pública y la educación que poseen escalas distintas.
- Las escalas existentes tienden al igualitarismo salarial.
- Los incrementos entre grupos son insuficientes y anárquicos.
- Inadecuada ubicación de las distintas categorías ocupacionales en la escala.

Calificadores

- La metodología utilizada para la evaluación de la complejidad del trabajo en la reforma salarial del 2005, no tiene fundamentación técnica alguna.
- Los requisitos para ocupar un puesto de trabajo deben de estar en consonancia con el contenido laboral y no con el grado de instrucción, lo cual da lugar, por ejemplo, que un graduado universitario pueda ocupar cualquier plaza técnica sin el conocimiento de lo que debe a realizar.
- Los contenidos de trabajo no reflejan la división y cooperación existente.
- Los requisitos tienen que ser explícitos y corresponderse con el contenido de trabajo.
- Hay que contar con calificadores comunes para cada categoría ocupacional.
- Ocupaciones a las que se le asignan categorías ocupacionales que no se corresponden con la naturaleza del trabajo.
- Definición de categorías ocupacionales que no reflejan la propia naturaleza del trabajo.
- Clasificación de empresas e instituciones de manera arbitraria.

Tarifas

- La tarifa mínima (225 pesos) es insuficiente para cubrir las necesidades del trabajador y su familia.
- Los restantes salarios en base a la complejidad son extraordinariamente bajos e igualatorios.
- Las tarifas por complejidad prácticamente no tienen diferencia de un grupo a otro.



- Las tarifas por factores extracalificatorios (llamadas comúnmente condiciones laborales anormales), no responden a los niveles actuales de instrucción y de cultura, a los gastos de energía física y/o mental y son extraordinariamente bajas.

Escala de factores extracalificatorios

- No existe una clara definición de los factores considerados extracalificatorios.
- La escala es insuficiente e igualatoria.

Compilación de puestos y actividades con condiciones extracalificatorias

- No se usa la metodología elaborada en 1974 para determinar la incidencia de los factores extracalificatorios.

- Prácticamente se ha eliminado su uso en los últimos años, adoptándose soluciones a través de los sistemas de pago que no corresponden a los elementos del sistema.

Formas de pago

- Los sistemas de pago, tanto a tiempo como por rendimiento (destajo) no cumplen los requisitos establecidos para su implantación y control. Las insuficiencias casi absolutas en cuanto a la organización del trabajo hacen que las normas y las plantillas no se adecuen a la realidad; prácticamente son puestas con el dedo.
- El llamado «pago por resultado» —el cual no se reconoce mundialmente como sistema de pago— ha producido en diferentes empresas incrementos salariales, no obstante existen miles de trabajadores que han visto reducidos sus salarios inclusive hasta 225 pesos sin ser responsabilidad de ellos. Este sistema que tiene como base las deficiencias en la elaboración del plan técnico-económico y las normas envejecidas, crea que el salario no se corresponda con la calidad y cantidad de trabajo aportado.

En los indicadores en que se utiliza el valor (ventas, utilidades, valor agregado, etcétera), éstos no siempre reflejan la mayor o menor cantidad de valores de uso creados, pues los mismos se distorsionan, entre otros factores, por la variabilidad de los precios de los productos y servicios brindados, los cambios de precios en el consumo material, en los servicios recibidos, en la estructura organizativa, en la estructura de la producción. Los indicadores en valor deben ser calculados a precios constantes.

Por otra parte el establecimiento del «pago por resultado» por el simple hecho de que una institución adquiriera la denominación de empresa, no significa que la misma cree valor agregado; el valor agregado es una categoría económica del sector de la producción de bienes materiales.

¿Cómo calcular el valor agregado en un banco, en una empresa importadora, en una empresa de seguridad y protección?

Esta resolución que disminuye el salario de los trabajadores cuando la empresa no cumple el famoso «gasto de salario por peso de valor agregado bruto planificado» no sigue los criterios históricos que ha tenido la Revolución durante el período anterior a su promulgación, afirmación que hacemos teniendo en cuenta:

- En los primeros años de la Revolución, cuando la crisis económica era significativa y la paralización y cierre de fábricas era lo usual, nunca se afectó el salario de los trabajadores.
- La reforma salarial del año 1963 respetó los salarios históricos de la clase obrera y demás trabajadores.
- La reforma de 1980, respetó el plus de todos aquellos trabajadores que lo poseían.
- En los años 90, aun cuando el PIB disminuyó ostensiblemente, jamás la Revolución afectó el salario de los trabajadores.
- La inadecuada y distorsionada reforma salarial del 2005, respetó los salarios suplementarios aprobados para los diversos sectores.

En adición a lo anteriormente señalado, al analizar el llamado pago por resultado podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- No se corresponde con la naturaleza humana.
- No responde a la teoría marxista leninista.
- No concuerda con la práctica mundial.
- No se discutió con los trabajadores.
- No da solución a los objetivos básicos del salario.

Sistemas de primas

- No se aplican en Cuba desde 1986.

Comoquiera que existen interpretaciones erróneas sobre los principios marxista-leninistas en cuanto al salario, exponemos nuestras consideraciones al efecto.

¿Cuál es el principio marxista leninista que rige el salario?

Durante varios años hemos venido señalando lo erróneo de designar como principio de distribución socialista: *“de cada cual según su capacidad; a cada cual , según su trabajo”*. Este criterio lo sustentamos en el análisis de la Crítica del Programa de Gotha elaborado por Carlos Marx y en El Estado y la Revolución de V. I. Lenin. Tal parece que se ha extrapolado el principio comunista que reza *“de cada cual según su capacidad; a cada cual, según sus necesidades”*.

Es de señalar que nuestro país no es un estado socialista, sino que estamos construyendo el socialismo, al respecto Carlos Marx señaló: *“En la sociedad capitalista y la sociedad comunista media el período de transformación revolucionaria de la primera en la segunda”*.

El término distribución es incorrecto ya que en la concepción de Marx, la cual nosotros humildemente reafirmamos, la distribución es un concepto más amplio que entraña no solamente la distribución de diferentes fondos, dentro de ellos el fondo de consumo social, sino también el del consumo individual (salario). Al respecto Carlos Marx señaló: *“solo después de esto podemos proceder a la “distribución”, es decir, a lo único que, bajo la influencia de Lassalle y con una concepción estrecha, tiene presente el programa, es decir a la parte de los medios de consumo que se reparte entre los productores individuales de la colectividad”*.

La expresión “*de cada cual según su capacidad*” en las condiciones actuales de la transición al socialismo es imposible lograrlo:

1. La naturaleza humana busca ante todo los mayores salarios desechando la calificación que posee: se observa en la actualidad cubana.
2. El Estado no es capaz de ofertar plazas que correspondan a la capacidad del individuo ni siquiera a su calificación.

El pronunciar que el trabajador recibe de acuerdo con la calidad y cantidad de trabajo es un medidor de la cantidad de trabajo aportado individualmente. La calidad comprende la complejidad y los factores extracalificatorios (condiciones laborales anormales) y la cantidad se mide por las horas trabajadas o por la cantidad de productos realizados. Es totalmente incorrecto decir que el salario se organizara de acuerdo con la cantidad, calidad y complejidad.

En cuanto a la concepción de que el principio es socialista queremos informar que de acuerdo a 17 países visitados por nosotros y a la literatura existente sobre países capitalistas, estos aplican el mismo principio de pagar de acuerdo a la calidad y cantidad de trabajo.

No obstante Marx escribió en la Crítica del Programa de Gotha, “*por eso el derecho igual sigue siendo aquí, en principio, el “derecho burgués” aunque ahora el principio y la practica ya no se tiran de los pelos, mientras que en el régimen de intercambio de mercancías, el intercambio de equivalentes no de da más que como término medio, y no en los casos individuales. A pesar de este progreso, este derecho igual sigue llevando implícita una limitación burguesa*”.

Por su parte V.I. Lenin señaló refiriéndose a este principio “*esto es un defecto dice Marx pero un defecto inevitable en la primera fase del*

comunismo, pues, sin caer en el utopismo, no se puede pensar que, al derrocar al capitalismo, los hombres aprenderán a trabajar inmediatamente para la sociedad sin sujetarse a ninguna norma de derecho; además, la abolición del capitalismo no sienta de repente las premisas económicas para este cambio. Otras normas fuera del “derecho burgués no existen”.

Hasta aquí, una apretada síntesis del desarrollo de la organización del trabajo y los salarios en nuestro país hasta el presente. Sin embargo, el papel del investigador no puede ser contemplar la historia, sino basándose en ella proponer los pasos a dar hacia el futuro que estime pertinentes. En tal sentido, proponemos la reforma integral del sistema salarial y conjuntamente con esto la reactivación de la organización científica del trabajo. No obstante, en mi artículo “La reforma general del salario”, recientemente publicado, quiero expresar algunos principios a tener en cuenta:

1. La reforma salarial debe contemplar todos los aspectos que conforman el sistema sobre la base de la amplia participación de los trabajadores, sindicatos, empresas, universidades, etc.
2. La preparación de técnicos en organización del trabajo y los salarios. Los jefes de Recursos Humanos y los directores de las entidades deben pasar un curso que los capacite.
3. La implantación de la reforma de salarios debe ser paulatina y sujeta al cumplimiento de determinados requisitos dentro de los cuales debe de estar la organización y normación del trabajo.
4. En la reestructuración efectuada de los organismos, dentro de estos el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no quedó con la estructura y la plantilla necesaria para acometer los trabajos inherentes a la reforma general de salarios e ir a la organización científica del trabajo, por lo que es necesario reexaminar esta problemática incluyendo la reactivación del Instituto Nacional para la Investigación Científica del Trabajo.

Por último, y como se apreciará en estos casi 60 años transcurridos, han existido diferentes concepciones en cuanto a la organización del trabajo y los salarios producto, en la mayoría de los casos, de desconocer los conceptos marxista-leninistas sobre la temática y la ignorancia sobre las técnicas que informan la organización del trabajo y los salarios, lo cual es inadmisibile y debe cesar. Pensamos, de manera optimista, que los pasos a dar en el futuro obvien estos problemas.

La Habana, 20 de mayo de 2018