

REFLEXIONES SOBRE EL SALARIO (I)

*No hay en la tierra más vía, honrada, que
la que uno se abre con sus propios brazos.*

José Martí

Dr.C. Lázaro González Rodríguez

Comoquiera que en lo común de nuestros directivos “no tienen tiempo” para leer y estudiar artículos largos que les permitan establecer sus propios criterios, y no repetir consignas, presentamos, a manera de síntesis, nuestra verdad, dispuestos a oír otras verdades, cuestión no habitual. Precisamente, dada la realidad anteriormente señalada, estas reflexiones se dividirán en cuatro artículos, a saber: Generalidades, El sistema salarial, Análisis de la situación actual de los salarios y Propuestas para su perfeccionamiento.

Generalidades

PROBLEMA

¿Cómo lograr que el salario cubra el elevado costo de la vida a la vez que cumpla con sus funciones socio-económicas en la esfera laboral, teniendo presente, entre otras cuestiones, las siguientes:

- Situación productiva y financiera del país.
- La anarquía reinante en los salarios.
- Ausencia de especialistas en organización del trabajo y los salarios en todos los niveles de dirección.

CAUSAS FUNDAMENTALES

1. La caída del campo socialista y particularmente la desintegración de la URSS.
2. El bloqueo económico, comercial y financiero de los Estados Unidos contra nuestro país.
3. Las decisiones erróneas en el campo de la economía y principalmente en la esfera laboral.

Estas tres causas provocan, fundamentalmente, la caída de la producción y la productividad del trabajo, lo que trajo consigo el incremento de los precios dado a que el salario y las pensiones tuvieron un insignificante incremento, lo

cual produjo una abrupta caída del poder adquisitivo del peso cubano (CUP) y con ello el descenso del nivel de vida del pueblo.

CONSECUENCIAS BÁSICAS

1. Disminución del estímulo al trabajo.
2. Abrupta caída de los valores éticos.
3. Fluctuación de la fuerza de trabajo tanto interna como a otros países con la pérdida de la calificación adquirida.
4. Decremento de la productividad del trabajo.
5. Descenso notable en el salario real y las pensiones.
6. No realización de estudios de organización del trabajo.
7. Ausencia de formación de especialistas en organización del trabajo y los salarios así como investigaciones propias de la actividad.

PRINCIPALES FUNCIONES DEL SALARIO

1. Motivar el trabajo.
2. Alcanzar una alta productividad y demás indicadores de eficiencia.
3. Incrementar la calificación del trabajo.
4. Aumentar el sentido de pertenencia y codueño.
5. Fomentar la formación de valores ético morales.
6. Elevar la autoestima.
7. Formar personas en las profesiones necesarias a la sociedad.
8. Acudir a las ramas y territorios donde se requiera la labor.
9. Ocupar puestos de trabajo con mayor calificación y responsabilidad.
- 10.** Desempeñar ocupaciones con factores extracalificatorios.
- 11.** Reducir la fluctuación real y potencial.
- 12.** Ejercer la profesión en la cual se formó.
- 13.** Incrementar la tasa de natalidad.
- 14.** Reducir el éxodo hacia otros países, particularmente de jóvenes calificados.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN DEL SALARIO

Estos principios no son socialistas, son burgueses, siempre se han aplicado en los diferentes países capitalistas. En la “Crítica del Programa de Gotha”, de Carlos Marx, y en “El Estado y la Revolución”, de V. I. Lenin, se fundamenta este criterio:

1. Pago por el trabajo ejecutado por cada trabajador en correspondencia con la calidad y cantidad del mismo.
Este principio es la piedra angular sobre la cual se desarrollan todos los principios de la organización del salario.
2. A trabajo igual, salario igual.
Recogido en la Constitución de 1940 y en la actual.
3. Medición del trabajo mediante estudios de organización científica del trabajo que permitan incrementar la productividad u otros indicadores

así como mejorar la precisión para determinar las normas de trabajo y las plantillas.

4. Crecimiento sistemático del salario.
Comoquiera que las necesidades son crecientes, corresponde este principio.
5. Correspondencia entre salarios y precios.
Independientemente de que el Estado debe regular los precios con vistas a garantizar el salario real de los trabajadores, cualquier incremento de estos debe conllevar el aumento de los salarios nominales.
6. Salario mínimo.
Este debe corresponder al costo de la vida.
7. Sistema único.
Solamente es posible que a trabajo igual corresponda salario igual y que este se corresponda con la calidad y cantidad de trabajo aportado si el sistema es único.
8. Regulación estatal del salario.
Dada su trascendencia política, económica y social, el Estado debe tenerla en sus manos, condición necesaria para que a trabajo igual corresponda salario igual. La descentralización de este principio solamente ocasionaría la anarquía salarial.
9. Parte relativamente fija del salario superior a la móvil.
Este principio se corresponde con el pago por la calidad y cantidad de trabajo, las normas laborales bien calculadas y el Plan Técnico-Económico correctamente elaborado.
10. Diferenciación por rama, empresa, territorio u ocupación.
Cuando de forma excepcional el desarrollo de la sociedad requiera la priorización de alguno de los señalados, con vistas a atraer la fuerza de trabajo se pueden establecer salarios superiores.
11. Salarios especiales para personas relevantes de la sociedad.
Comoquiera que algunos individuos son físico o intelectualmente superiores a otros y rinden beneficios a la sociedad en su conjunto, deben de ser objeto de un mayor salario.

La Habana, 24 de febrero de 2018