

REFLEXIONES SOBRE EL SALARIO (III)

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

Análisis de la situación actual de los salarios

El análisis de la situación actual de los salarios se resume en tres aspectos: la anarquía salarial, los bajos salarios y las incongruencias del sistema preponderante.

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. La diversidad en cuanto a la cuantía del CUC es fabulosa, 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 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 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	740	29,60 CUC	0,99

promedio (1)			
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).

Considerando el código de trabajo y su reglamento, los lineamientos, la conceptualización y las ideas para el desarrollo hasta el año 2030 podemos afirmar que ningún especialista en organización del trabajo 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 principio 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 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 vivir?

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

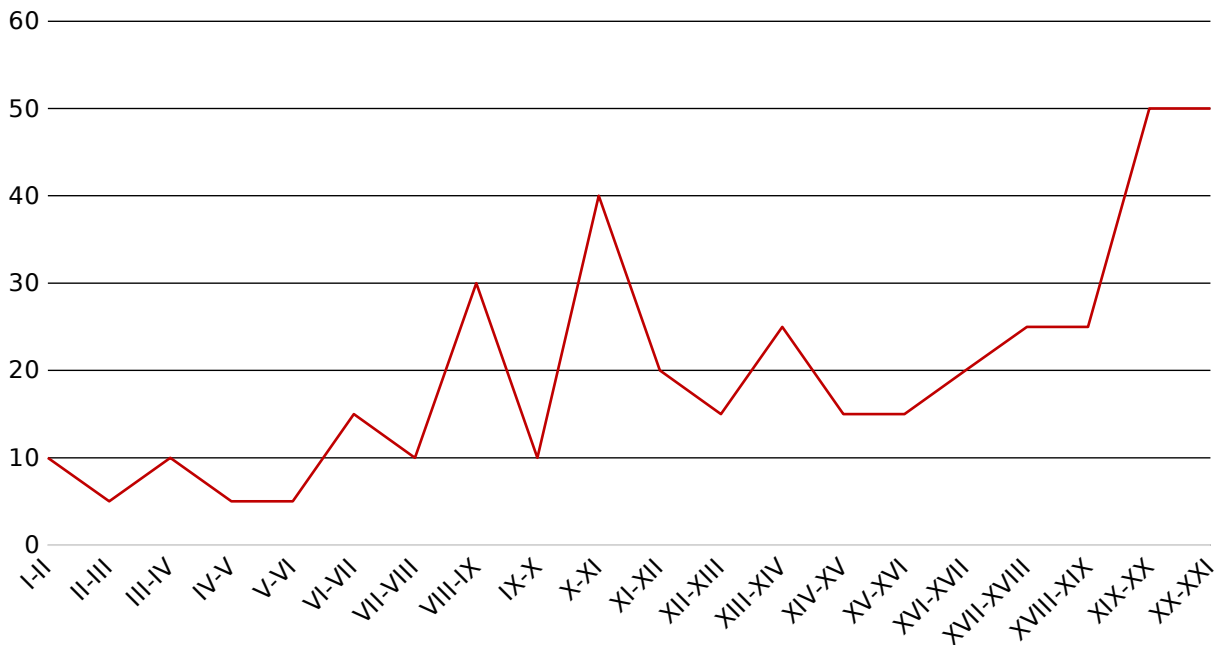
- Realmente no existe una escala única de complejidad, hay sectores como por ejemplo, la salud pública y la educación que poseen escalas distintas.
- Las escalas existentes tienden al igualitarismo salarial.
- Los incrementos entre grupos son insuficientes y anárquicos.
- Inadecuada ubicación de las distintas categorías ocupacionales en la escala.

Calificadores

- La metodología utilizada en la reforma salarial del 2005, no tiene fundamentación técnica alguna.
- 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 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 adquiera 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:

a) No se corresponde con la naturaleza humana.

- La naturaleza humana sitúa como eje central de la vida, en lo común de las personas, el reconocimiento individual. El salario puede verse como el reconocimiento material por el trabajo individualmente aportado, de ahí que la generalidad de los trabajadores rechacen el salario cuando este depende de los resultados del colectivo y no del suyo propio. De la misma forma es malo reconocer con salario a quien no haya realizado un aporte de trabajo proporcional.
- El trabajador prefiere recibir un salario digno, que satisfaga sus necesidades producto de su trabajo que una cantidad variable (menor o mayor) producto de factores no dependientes de él.
- Desde el nacer los seres humanos rechazan que se le atribuyan culpas que no han sido cometidas por él.
- La comparación entre el salario que devengan unos y otros está en la naturaleza del trabajador.

b) No responde a la teoría marxista leninista.

En la *Crítica del Programa de Gotha*, Marx reconoce, al analizar la distribución del producto social global, la inevitabilidad del pago según lo aportado por el trabajador en el socialismo, principio proveniente del capitalismo, a cuyos efectos señaló:

Por eso, el *derecho igual* sigue siendo aquí, en principio, el *derecho burgués*, aunque ahora el principio y la práctica ya no se tiran de los pelos, mientras que en el régimen de intercambio de mercancías, el intercambio de equivalente no se 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. El derecho de los productores es

proporcional al trabajo que han rendido; la igualdad, aquí, consiste en que se mide por el *mismo rasero*; por el trabajo¹.

Por su parte, V.I. Lenin en *El Estado y la Revolución*, al analizar los señalamientos de Marx sobre la distribución en el socialismo, expresa: «Otras normas fuera de las del “derecho burgués”, no existen»².

c) No concuerda con la práctica mundial.

Durante siglos, y sobre todo a partir de la eliminación del ignominioso régimen esclavista, en el cual el propio esclavo era una mercancía más, emerge el trabajo asalariado, cuyo clímax se alcanza en el capitalismo donde el trabajador oferta su mercancía en el mercado, es decir, su capacidad productiva o fuerza de trabajo por un tiempo determinado o por la ejecución de una obra a los dueños de los medios de producción a cambio de una cantidad de dinero denominado salario (en ocasiones, parte del salario se entrega en especie).

En el mundo existen alrededor de doscientos países, unos desarrollados y otros en vías de desarrollo y **nunca, tanto en etapas anteriores como en la actualidad, el salario del trabajador ha dependido en estos de los resultados económicos de la empresa en que labora**, sino que ha recibido su remuneración en correspondencia con la calidad y cantidad de trabajo aportado medido por el tiempo laborado o por las unidades de obra realizadas en virtud de las leyes económicas que rigen la organización del salario que, según Marx, se vengan de sus propios violadores.

d) No se discutió con los trabajadores.

Un tema tan trascendental para los trabajadores como el salario, y sobre el cual existen tantas presiones ¿Cómo es posible que no se haya desarrollado un proceso asambleario para conocer sus opiniones? ¿Por qué se viola el artículo 137 de la Constitución?

e) No da solución a los objetivos básicos del salario.

- No fomenta al incremento de la productividad y demás indicadores de eficiencia.
- El salario mínimo sigue siendo de 225 pesos, el cual en modo alguno satisface las necesidades del trabajador y su familia.

¹ Karl Marx, O. E. *Crítica del Programa de Gotha*, Editorial Progreso, Moscú. T. 1, p. 334

² V. I. Lenin, *El Estado y la Revolución*, Editora Política, La Habana, p. 114

- Como quiera que la escala más generalmente utilizada no se ha modificado y las diferencias entre grupos de complejidad son de 5,10 y 20 pesos, el pago por resultado mantiene el igualitarismo salarial dentro de una empresa.
- Se mantiene la pirámide invertida.
- Puestos de trabajo de igual complejidad e inclusive de diferente complejidad reciben el mismo salario.
- El pago no asegura las diferencias atendiendo a la importancia de la rama, la empresa, la ocupación, etcétera.
- Como quiera que el salario de miles de trabajadores ha sido afectado por causas ajenas a ellos mismos, la fluctuación laboral se ha incrementado en múltiples entidades.
- El mantenimiento de altos salarios (2, 3, 4 y más veces del salario básico), crea la posibilidad real de frenar el incremento de la producción y la productividad en los planes con vistas a mantener los salarios alcanzados.
- No se estimula el aumento de la calificación.
- No por llamarse empresa en todas se crea valor agregado, por ejemplo, bancos, importadoras, exportadoras, seguridad y protección, etcétera.
- No da solución a la actividad presupuestaria que mantiene congelados los salarios.
- Al tomar como base escala preponderante se produce un igualitarismo salarial.
- Cuando el coeficiente de distribución salarial es alto en la oficina central de la empresa se produce que todos los trabajadores ganan igual.

f) Es incongruente con la realidad organizativa.

- Los resultados económicos de una empresa no dependen exclusivamente del esfuerzo de sus trabajadores, en ello intervienen factores ajenos a su voluntad, entre los cuales podemos citar: el clima, el abastecimiento técnico-material, el estado de los equipos, la volatilidad de los precios, etcétera.

- En la práctica, no estimula la disminución del número de trabajadores; la solidaridad se hace sentir cuando se gana un buen salario, además al reducirse el número de trabajadores disminuye el fondo de salario lo que trae como consecuencia la reducción del gasto de salario por peso de valor agregado, lo que puede traer como resultado la disminución del salario de los trabajadores.
- En la práctica, la resolución rebaja el salario a los trabajadores a 225 pesos y el resto depende de los resultados de la empresa, lo cual quiere decir que un trabajador que cumpla con su contenido de trabajo, sus normas, la calidad, etcétera, si la empresa no cumple su salario se reduce y puede llegar al mínimo establecido, el que, sin lugar a dudas, no garantiza sufragar las necesidades básicas del trabajador y su familia.
- Según principios del derecho laboral en los contratos de trabajo existen cláusulas que no pueden ser modificadas unilateralmente por el empleador (dígase contenido de trabajo, duración de la jornada laboral, salario, etcétera) De acuerdo con el Código de Trabajo, los contratos deben de fijar los salarios a devengar y con este sistema es imposible fijar el salario en los contratos (salvo el salario mínimo), ya que el trabajador devengará su salario de acuerdo con los resultados económicos de la empresa.
- El sistema no garantiza que el trabajador conozca cuál será su salario al final del mes, pues no depende de su comportamiento, sino de los resultados económicos que tenga la empresa, los cuales pueden ser negativos, no obstante él desarrollar un trabajo óptimo, pero factores ajenos dieron lugar este negativo resultado económico.
- Según los datos existentes, durante el año 2014 y el primer semestre del 2015, el sistema no ha logrado la elevación sustancial de la productividad, ni que esta crezca más que el salario medio.
- La calidad de los planes técnico-económicos en la mayoría de las empresas es dudosa y las normas de trabajo son prácticamente elementales en todos los casos.
- La solución dada a las empresas que planifican pérdidas (pagar a tiempo) se contradice con las que no cumplen el valor agregado obteniendo utilidades (penalizar el salario) por lo que el salario de los

trabajadores puede resultar inferior a la tarifa por complejidad en las segundas mientras la primera cobra su totalidad.

- El cambio de precios en el consumo productivo, en los servicios recibidos y en los productos terminados, afecta el valor agregado bruto, cuestión que no tiene nada que ver con la entidad y donde los trabajadores pueden ganar más o menos como consecuencia de esta fluctuación. En estos casos, ¿cómo analizar la cuestión cuando la producción sea de más de un surtido?
- ¿Se puede asegurar que la contabilidad es confiable en todas las empresas? ¿Está bien calculado el valor agregado bruto?
- ¿Cuáles son las reglas de la distribución de las empresas que tienen unidades empresariales de base? ¿En la distribución individual el coeficiente de participación laboral realmente responde al trabajo realizado por el individuo o es formal?

¿Cuál es la responsabilidad que tienen los trabajadores cuando por causas ajenas a su voluntad no se cumple la producción? Esta medida, jamás aplicada por la Revolución, ni por ningún país del mundo ¿a qué tipo de concepción ideológica se debe? ¿los trabajadores deben pagar con sus bolsillos las deficiencias de los niveles superiores de producción?

En el Consejo de Ministro de finales del año 2015, se aprobó la propuesta de la Ministra de Trabajo, para respetar el salario de la escala de complejidad en lugar del salario mínimo. Teniendo en cuenta los bajos salarios por complejidad que tiene la actual escala, donde los obreros van de \$225.00 a \$285.00, rotundamente esto no es solución. El resto de las partidas que conforman el salario, con esta propuesta no se respetarían, como son: las condiciones laborales anormales, la nocturnidad, el pago a determinadas ramas por el interés económico y social, etcétera.

En resumen, el «pago por resultado» y la aplicación de los sistemas de pago a destajo con las deficiencias que actualmente tiene la elaboración y control del plan técnico-económico, así como las normas de trabajo sumamente envejecidas, han motivado que en ciertas empresas el salario de los trabajadores se ha incrementado exorbitantemente, mientras que en otras se han reducidos, provocando una mayor anarquía salarial, el incremento de la fluctuación del trabajo y el malestar de los trabajadores. Un plan técnico económico bien elaborado y unas normas técnicamente fundamentadas no permiten un sobrecumplimiento mayor del 15-20 por ciento.

g) Algunas rarezas de la Resolución No. 6 del MTSS

- La Resolución no explica la forma de cálculo.
- Las restricciones a las empresas de 2,5 al director y de 2 al resto de los trabajadores no tiene fundamento científico alguno.
- El método de cálculo del fondo de salario de las OSDE es particularmente superfluo y divagante.
- La pirámide salarial sigue siendo invertida.

Sistemas de primas

- No se aplican en Cuba desde 1986.

La Habana, 4 de marzo de 2018