

# LA DISTRIBUCION DE ACUERDO AL TRABAJO Y LA REGULACIÓN ESTATAL DEL FONDO DE SALARIO EN CUBA.

MASSIP SANTO TOMÁS, JOSÉ A.

*“...el productor individual obtiene de la sociedad...exactamente lo que le ha dado”*

Marx, Crítica del Programa de Gotha.

1. El problema del salario, es sin dudas uno de los elementos claves de la economía de las naciones modernas, donde la mayoría de la población es asalariada. Los problemas relacionados con el salario son múltiples: su magnitud, su relación con el costo de la vida, las formas en que se devenga, la equidad en su distribución, etc.
2. El problema de las formas a través de las cuales se obtiene el salario adquiere especial importancia, desde el punto de vista de las relaciones de producción, pues estas formas constituyen un elemento fundamental en el mecanismo de funcionamiento económico de la sociedad.
3. En la época contemporánea un denominador común del desarrollo de las formas de regulación salarial en la empresa capitalista ha sido el intento de tratar de que los mecanismos salariales incentiven la productividad del trabajo, la eficiencia y con ello el monto de las ganancias de los propietarios.
4. A los múltiples intentos del siglo anterior por desarrollar una sociedad sin propietarios privados, donde la inmensa mayoría de los activos perteneciera al Estado, como forma de desarrollar la propiedad socialista o social, no le ha sido ajena la problemática de la forma de regulación salarial; todo lo contrario, en este tipo de sociedad esa cuestión pasó a convertirse en factor de primera importancia, pues al desaparecer casi totalmente la figura del propietario privado, la inmensa mayoría de la población se convierte en asalariada, y el Estado como dueño se ve obligado a tratar de incentivar al máximo el desarrollo de la economía y la utilización de los recursos invertidos, con el fin de cumplir sus objetivos programáticos y de sobrevivir en un entorno hostil al proyecto socialista.
5. Así, la historia de las grandes revoluciones de carácter socialista del siglo XX recoge múltiples formas de regulación salarial por parte del Estado. En las reformas socialistas emprendidas en el último cuarto del siglo pasado, el denominador común fue la descentralización del Fondo de salario y el intento de regular las cantidades de salario pagadas por las empresas mediante mecanismos económicos indirectos, más que mediante indicadores directivos del sistema de planificación centralizada.
6. De una forma u otra la experiencia cubana de edificación socialista ha transitado también por estos caminos. En la presente ponencia trataremos de sintetizar la evolución y contradicciones de la regulación salarial en Cuba, desde el triunfo de la Revolución hasta el presente, en tanto elementos substanciales del sistema de relaciones de producción imperante en nuestro país. Presentaremos también una propuesta acerca de la forma general en que podría ser organizada la regulación salarial por parte de nuestro Estado, con el fin de dinamizar el vínculo fuerzas productivas- relaciones de producción y profundizar el carácter socialista de nuestro sistema social.

## APUNTES SOBRE LA EXPERIENCIA CUBANA DE REGULACION DEL SALARIO

7. Como resultado de los procesos de nacionalización llevados a cabo en la segunda mitad de 1960 fue creado en nuestro país un sistema empresarial, basado en la propiedad estatal, con una dirección de carácter altamente centralizado, compuesto por unidades productivas de gran tamaño, en el que la

pequeña y mediana empresa y las formas de propiedad no estatales tenían un espacio poco significativo.

8. Las transformaciones en el plano de lo laboral que acompañaron a los cambios antes señalados se insertan coherentemente en la lógica de considerar a la economía nacional como una gran empresa, donde las unidades productivas de base juegan un papel secundario. De esta manera en 1963 se crea el sistema de calificadores de cargos centralizados, que, junto a la escala única, deberían garantizar el principio de “a igual trabajo, igual salario”, superando así las diferencias heredadas del capitalismo, donde las retribuciones de diferentes sectores, se diferenciaban a partir de un mercado de capital y trabajo sometido a fuertes distorsiones. Esta decisión, aun cuando justificada en el momento histórico, marcaría el desarrollo posterior del sistema laboral, generando fuertes tensiones en cuanto a la eficiencia en general, y en especial con relación a la utilización racional de los recursos humanos.

9. Al erigirse el Estado en propietario casi único de los medios de producción, se convierte en responsable de la generación, apropiación y distribución del valor agregado en interés social, por ello se hace necesario encontrar la manera de que los colectivos laborales no se apropien de más valor creado que el necesario, para poder así maximizar, captar y redistribuir en funciones sociales (incluida la acumulación) el plusproducto. La manera más directa de llevar a cabo esta apropiación es estableciendo límites centralizados al salario, lo que supone determinada estabilidad del fondo de salario de las empresas estatales, y garantiza que prácticamente todo el excedente sobre la reproducción simple pueda ser utilizado por parte del Estado.

10. La dirección de la economía estatal como una gran empresa, tiende a provocar que las unidades productivas de base pierdan en buena medida su identidad como gestores de la administración de los recursos humanos, pues tanto los contenidos, funciones y retribución salarial de los cargos, se convierten en objeto de decisiones que se toman en niveles superiores.

11. En esta concepción los sistemas de pago, debían partir siempre de las tarifas horarias establecidas en la escala centralizada, de manera que cualquier forma de vinculación del salario con los resultados oscilara alrededor del salario determinado por el Estado. Ello explica la constante lucha del estado por mantener el control sobre las normas de trabajo. Al final la magnitud del fondo de salario se convierte en un indicador directivo del sistema de planificación. De la misma manera, la magnitud de la plantilla (promedio de trabajadores) comienza a ser regulada por el Ministerio del Trabajo y otras instituciones del Estado para evitar que por esta vía se pudiese escapar la eficiencia, dado el aumento del Fondo de Salario Total.

12. Las causas de la “inflación de plantillas”, no radica solo en la política de lograr el pleno empleo como objetivo de justicia social. Una de las causas principales de esta tendencia negativa radica en el insuficiente interés de las empresas en la utilización eficiente de los recursos humanos, dada la desvinculación de la variable eficiencia de su funcionamiento general. De esta manera una misma causa produce efectos contradictorios, por una parte se trata de controlar rígidamente el fondo de salario desde el centro, por otra las empresas tienden a su dilapidación dado el control excesivo, que frena el desarrollo del interés de las empresas y los colectivos laborales en producir con eficiencia.

13. En la segunda mitad de los años 60 se comenten una serie de errores de idealismo, entre ellos se destaca la desvinculación del salario con el trabajo aportado por cada uno de los productores, siendo esta una de las causas fundamentales del fracaso de esta forma de implementación de este modelo económico.

14. En este período las tendencias negativas y disfunciones en las relaciones de producción fueron palpables en la esfera de la utilización del trabajo vivo. Se calcula que en los años 68 y 69 en la industria del país se perdía el 19,3 % de la jornada laboral, laborándose como promedio solo 5,8 horas diarias en este sector. En la industria azucarera el tiempo de la jornada diaria perdido como promedio era del 14,3 %, en el ICP del 30,6%, en la industria alimentaria del 31,2%, en la minería ese indicador

era del 24,8% y del 22,0% en la industria básica por solo citar algunos de los indicadores más significativos. En el sector de la construcción, decisivo para la realización de los planes de desarrollo económico, el aprovechamiento de la jornada era del 70 % y la asistencia al trabajo del 83 %.<sup>1</sup>

15. Las tendencias negativas en el desarrollo económico que generó el modelo llegaron a ejercer al final del período (1970-1972) fuertes presiones sobre la estabilidad del proceso revolucionario que obligaron a la rectificación de los errores cometidos.

16. Como parte importante de la rectificación de los errores cometidos en el período anterior, a partir de 1975 se adopta el Sistema de Dirección y Planificación de la Economía (SDPE), que se basaba en la combinación de la planificación centralizada con el cálculo económico empresarial, que suponía la rentabilidad de las empresas como uno de los indicadores principales de su gestión, al lado del cumplimiento de los indicadores directivos del plan. El cálculo económico otorgaba también, al menos teóricamente, cierta independencia relativa de la empresa para establecer relaciones contractuales y apropiarse de parte de las utilidades a través de los fondos de Premio, Desarrollo de la Producción y de Actividades Socioculturales.

17. En la práctica la centralización predominó en la aplicación del sistema de cálculo económico en Cuba, en una variante moderada de sus similares europeos, lo que se reflejó en la existencia de más de 20 indicadores directivos para las empresas entre los que se incluían el promedio de trabajadores, **el Fondo de salario**, la correlación entre salario medio y productividad, etc. A pesar de ello, las pocas prerrogativas otorgadas a las empresas fueron, en muchos casos, aprovechadas de forma negativa, con el objetivo de obtener ganancias fáciles, sin una contrapartida productiva real.

18. Al analizar determinados aspectos del sistema salarial y laboral se observan tendencias negativas evidentes en los campos, en que el SDPE, a partir de la llamada Organización Científica del Trabajo (OCT), se propuso incursionar. Así en 1986, por ejemplo, se calculaba la existencia de 3 088 000 normas, de las cuales solo el 16% eran normas técnicas y semitécnicas, el resto eran elementales<sup>2</sup>. Según la Resolución No.1287 del CETSS esas normas deberían de revisarse por lo menos una vez al año, algo que resultaba prácticamente imposible de ejecutar y mucho menos de controlar. Los sistemas salariales basados fundamentalmente en el destajo individual demostraron su incompatibilidad con la necesidad de lograr la eficiencia final de los procesos, ello fue una de las deficiencias principales de la OCT y del SDPE en general, pues como ha planteado un investigador del tema, en este sistema "La supervivencia de la empresa o del equipo de dirección no depende de que se muestre un balance económico en correspondencia con los medios empleados, sino de que se cumplan las directivas emanadas de los niveles superiores"<sup>3</sup>.

19. En los primeros años de la década de los 80 se aplicó la Reforma General de Salarios que, en su concepción trató de eliminar insuficiencias del sistema salarial a través de un mejor manejo de la escala, las tarifas, las formas de pago y las primas como elementos importantes del sistema. Una significación especial se brindó a las categorías de técnicos y dirigentes, en las que se trató de buscar una mejor correspondencia del salario con los resultados del trabajo. La Reforma General de Salarios tuvo un mayor énfasis en la solución de necesidades eminentemente políticas y sociales y no de necesidades económicas y de eficiencia. Por ello la adopción de la Reforma no introdujo cambios de significación ni en las formas de funcionamiento empresarial en su conjunto, ni en los sistemas salariales en particular.

20. Los evidentes problemas que presentaba el sistema económico cubano hacia mediados de los años 80 conllevan a que a partir de 1986 se tome la decisión de comenzar un proceso de rectificación de errores y tendencias negativas, cuyas medidas principales estuvieron dirigidas a subsanar aquellos

---

<sup>1</sup> Granma 1ro de Agosto de 1970

<sup>2</sup> Domínguez, L. "Para un análisis de las deficiencias de la normación en Cuba" Rev. Cuba Socialista, No. 28, 1987.

<sup>3</sup> González Gutierrez, A. Op. Cit., pag.30

problemas más acuciantes del modelo económico, aun cuando por muchas razones no se tomó la decisión de cambiar radicalmente las formas de funcionamiento de ese sistema<sup>4</sup>. Comienza así un período caracterizado por cierto vacío conceptual en cuanto a los rumbos que debería tomar el sistema de gestión de la empresa estatal y la regulación macroeconómica, sin embargo dicho período sirve para la realización de varios experimentos y la adopción de determinadas medidas, que en su conjunto permitirían hacia finales de la siguiente década, llegar a una nueva concepción del funcionamiento de la economía en Cuba, en la transición socialista.

21. Las experiencias prácticas principales que se llevan a cabo en el ámbito del funcionamiento empresarial en este período son el Perfeccionamiento Empresarial en las empresas de las FAR, las empresas laboratorio del entonces CETSS, la experiencia de los Contingentes.

22. Paralelo a estas experiencias prácticas, en la Década del 90,<sup>5</sup> se desarrolla la interesante propuesta de regulación salarial del Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo cuya esencia radica en la regulación económica descentralizada del Fondo de Salario de las empresas.

23. La esencia de la propuesta consiste en que el crecimiento del valor agregado de cada empresa, deberá distribuirse mediante un coeficiente de manera que una parte sea apropiada por el colectivo y el resto pase al Estado<sup>6</sup>. O en otras palabras **el valor agregado debe ser apropiado, en proporciones determinadas a priori, por sus dueños: el colectivo laboral y el Estado**. De esta manera se reconocía tácitamente el derecho de propiedad del colectivo laboral sobre una parte de la riqueza por él producida. Esto es indudablemente un cambio radical en el sistema de relaciones de producción, dentro de su misma esencia socialista y constituye una propuesta audaz dentro de la más pura tradición marxista del pensamiento económico.

24. La lógica en la que se basa esta propuesta es evidente: los colectivos laborales, conociendo la dependencia de la magnitud del Fondo de salario del monto del valor agregado generado, deben estar interesados en que este último crezca lo más posible. Para maximizar el Valor Agregado las empresas deberían elevar al máximo la productividad del trabajo, utilizar eficientemente los Fondos Básicos y disminuir el gasto material y en servicios productivos, factores que son esenciales en la consecución de la eficiencia.

25. La propuesta del IEIT partía de la convalidación de la magnitud del Fondo de Salario de la empresa en el Período Base, y su crecimiento posterior en forma directamente proporcional al crecimiento del Valor Agregado. Por tanto para la regulación del Fondo de salario basta la fijación del período base y el establecimiento centralizado de la proporción en que debe crecer el Fondo de salario con respecto al valor agregado. Este último indicador (el coeficiente) sería el instrumento a utilizar por el Estado para la regulación salarial. Es este el elemento más complicado del sistema propuesto, para su establecimiento debería responderse a las siguientes interrogantes: ¿Cuál debe ser la magnitud del coeficiente de crecimiento del Valor agregado? ¿Debe ser igual el coeficiente para todas las ramas? ¿Y para todas las empresas dentro de una rama? De ser diferenciados los coeficientes ¿Qué factores deben tenerse en cuenta para su determinación?

26. A finales de los años 90 se aprueba la extensión al resto de las empresas del país del Perfeccionamiento Empresarial desarrollado en el MINFAR.

---

<sup>4</sup> “Seguimos con este sistema porque un sistema no se cambia de un día para otro. Estamos tratando de mejorarlo, de quitarle muchos de los aspectos más negativos ... y estableciendo reglas, ahora no se puede hacer otra cosa, no se debe hacer otra cosa” Castro Ruz, F. “Por el camino correcto” . Pag. 286.

<sup>5</sup> Ver al respecto el grupo de trabajos presentados por el IEIT al MTSS entre 1997 y 1998, así como la compilación que obtuvo el Premio Nacional de Ciencias Sociales en 1998. Cuyo Autor Principal fue el ya fallecido compañero Juan José Pérez Clavelo

<sup>6</sup> “El Fondo de Salario en el año corriente puede crecer en función de la Variación del Valor Agregado en determinada proporción (dada por el coeficiente y siempre menor que uno) y que centralmente le será aprobado a la entidad por los organismos superiores” Op. Cit.

27. La experiencia a aplicar parte del principio de la necesidad de la delimitación entre las funciones empresariales y estatales, dándole al Estado las prerrogativas que le corresponden como propietario y a las empresas la función de gestoras y administradoras de la propiedad. Derecho de propiedad y administración de la propiedad aparecen por primera vez diferenciadas en el sistema empresarial cubano. Como en los experimentos de finales de los 80 y principios de los 90, las empresas perfeccionadas tienen facultades para decidir de manera autónoma sus estructuras y plantillas, así como para diseñar sus cargos propios y los sistemas de estimulación que estimen necesarios.

28. En el campo de la política salarial, se mantiene la escala centralizada como mecanismo administrativo de regulación principal, pero la misma cambia, tanto por el monto absoluto de los salarios, como por la diferenciación entre los niveles salariales, la cual crece hacia los grupos de mayor complejidad de la escala. Su aplicación se basa en el principio que el salario de mayor nivel lo devenga el Director de la empresa, y es a partir de ahí que se establecen el resto de los grupos, manteniendo siempre el principio de que los subordinados no pueden devengar un salario por escala mayor que el del Jefe inmediato. El salario del Director está a su vez en dependencia de la categoría de la empresa, la que se aprueba, a solicitud del organismo ramal o el Órgano correspondiente del Poder Popular, por el MTSS, teniendo en cuenta una matriz de indicadores económicos. Lo anterior significa el tránsito de la regulación centralizada y rígida de los calificadores de cargos y los salarios a una flexibilización mayor de la actividad empresarial en el ámbito de los recursos humanos.

29. El Perfeccionamiento Empresarial, sin embargo, no establece un indicador claramente cuantificable que permita determinar la cuantía del Fondo Financiero que cada empresa puede dedicar al pago de los salarios, en dependencia de sus resultados productivos. Las propias Bases adolecen de los mecanismos para hacer cumplir lo planteado en el Artículo 60 de su Capítulo VII “Política Laboral y Salarial”<sup>7</sup>.

30. A partir de lo anterior puede afirmarse que existen hoy condiciones mucho más adecuadas para la implementación, en los marcos del Perfeccionamiento, de la mencionada propuesta del IEIT. En particular se puede señalar que la economía cubana se ha recuperado notablemente, en comparación con los momentos más agudos de la crisis de los 90, el Perfeccionamiento Empresarial ha otorgado a las empresas toda una gama de facultades que exigen del Estado un mayor control sobre los gastos salariales, el valor agregado ha sido aprobado como un indicador del sistema estadístico, los salarios a pesar de haber crecido, no satisfacen aun todas las necesidades básicas de los trabajadores, por lo que es imprescindible buscar formas para su crecimiento, que lleven aparejadas el crecimiento del resto de los indicadores de producción y eficiencia, por último, de acuerdo a las primeras experiencias de la aplicación del Perfeccionamiento Empresarial, se hace necesario buscar mecanismos que incentiven la participación de los trabajadores en todos los asuntos relacionados con la producción. La aplicación de la propuesta conservaría la esencia inicial: la variación del Fondo de Salario deberá depender de la Variación del Valor agregado.

31. El punto donde es necesario avanzar para la implementación práctica de la propuesta del IEIT, es sin duda el de los coeficientes. Un primer intento consistiría en la determinación de los coeficientes en el ámbito global y por ramas para después desglosarlo por empresas, lo que implica la búsqueda de tendencias globales, ramales y empresariales, las que podrían servir de indicadores de cuales coeficientes aplicar.

32. Con ese objetivo construimos una serie del PIB (valor agregado a nivel macro) y el Fondo de Salario, desde 1981 hasta 1999, calculando los coeficientes de regulación central reales que hubiesen existido de aplicarse el sistema propuesto por el IEIT. El resultado mostró que entre 1980 y 1999, no

---

<sup>7</sup> “El por ciento de estimulación salarial asociado a los resultados de los indicadores directivos de las empresas, se establecerá de acuerdo al mayor o menor grado de eficiencia que presenten las mismas, y al nivel de tensión de sus planes, pudiéndose o no, estimular el cumplimiento y adicionalmente el sobrecumplimiento de estos” Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial.

existió ninguna relación estable entre el crecimiento del Valor Agregado y el crecimiento del Fondo de Salario, lo que entre otras cosas refuerza la necesidad de establecer mecanismos reguladores en esta dirección y que no existe ninguna tendencia estable en el coeficiente real observado de Regulación Central, que permita llegar a conclusiones sobre cuál utilizar en la actualidad.

33. Como solución podría utilizarse como referencia el valor medio de este coeficiente durante estos años, dicho valor es de 0.53, para todo el período y de 0.57 para los años comprendidos entre 1996 y 1999, lo que se acerca más a la realidad actual. Sin embargo si se analiza el comportamiento ramal del Coeficiente de Regulación Central, podrá observarse que su dispersión es tan amplia ( $s=3.95$ ) que impide su aplicación, so pena de caer en el absurdo. Mientras que en la agricultura el valor es negativo (crece el salario mucho más rápido que el valor agregado) en el comercio, restaurantes y hoteles el valor agregado crece seis veces más rápido que el salario.

34. Llegado a este punto, es necesario replantearse el problema de los coeficientes. ¿Cuál debe ser el indicador a utilizar para decidir cual es la parte del Valor Agregado que debe ser utilizada como factor de formación del Fondo de Salario?

35. Desde nuestro punto de vista ese factor puede ser la proporción real actual del Fondo de Salario de la Empresa en el Valor Agregado. De manera que el valor agregado se divida entre la empresa y el Estado en una proporción fija o coeficiente, aprobado centralmente. Digamos por ejemplo, si se determina que ese coeficiente para la empresa X sea del 30%, ello quiere decir que del Valor Agregado del período corresponderá a la empresa el 30% para formar su Fondo de Salario Total como límite máximo.

A FAVOR DE LA PROPUESTA ANTERIOR OBRAN LOS SIGUIENTES FACTORES:

36. La magnitud del Fondo de Salario en el PIB es un indicador fácilmente calculable, de relativa estabilidad (entre 1979 y 1985 el valor del indicador estuvo oscilando alrededor del 36%, entre 1996 y 1999 se estabilizó en poco más de un 28%) y altamente correlacionado con el crecimiento del PIB. De hecho debe calcularse como indicador estadístico en la contabilidad empresarial.

37. Esta es una proporción que refleja la situación actual de la economía nacional en cada uno de sus sectores, permite por tanto la individualización del indicador como “un traje a la medida”.

38. Es un indicador transparente, de fácil comprensión y manejo para la dirección empresarial y del colectivo laboral y también relativamente fácil de controlar, auditar e inspeccionar, lo que facilita su tarea como elemento estatal central de regulación del fondo de salario empresarial.

39. La determinación del coeficiente de salario en el Valor Agregado no parece compleja, pues en la actualidad ese indicador refleja con bastante claridad y relativa estabilidad la situación de las principales ramas de la economía nacional y la proporción que en sus condiciones actuales gastan en salario por cada peso de valor agregado creado.

40. A partir de la aplicación del sistema a la empresa habrá que exigirle que en ningún caso el crecimiento del Fondo de Salario sea superior al crecimiento del valor agregado. Los procesos de Balance y determinación del Fondo de Salario deberán ir acompañados de un proceso de explicación al colectivo laboral del comportamiento del crecimiento del valor agregado en el período, las causas por las que se comportó de una manera u otra, etc. Lo anterior sin lugar a dudas incentivará la participación de los colectivos en la toma de decisiones y el control, ya que de esta magnitud dependerá el salario de cada uno de sus miembros.

41. La aplicación paulatina de la nueva forma de regulación salarial en las empresas perfeccionadas, permitiría, ir conformando de manera agregada los coeficientes sectoriales y territoriales, hasta que con la culminación del proceso puedan establecerse definitivamente los mismos para las uniones, sectores, ramas y territorios.

42. Cuando el sistema empresarial en pleno pase a este tipo de estimulación la tarea del nivel central del Estado consistirá solo en determinar y revisar periódicamente (es deseable que en períodos no menores de tres años y no mayores a cinco años), los coeficientes ramales y territoriales. Por ley todos estos cambios podrían y deberían ser aprobados por las instancias correspondientes del Poder Popular.
43. La nueva regulación facilitaría el control y la planificación de la masa salarial. El coeficiente de salario en el valor agregado es un indicador de fácil computo y por tanto susceptible al control y la verificación.
44. A casi 130 años de haberse planteado por Marx, el problema del establecimiento de un sistema de distribución de acuerdo al trabajo como forma de distribución socialista, el problema aun espera solución en la práctica.