

Bases para una reforma general de los salarios en Cuba.

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

I. Introducción.

Para alcanzar un objetivo pueden existir diferentes caminos: unos más largos, otros más cortos, algunos donde podemos encontrarnos un callejón sin salida y vernos obligados a retornar al punto inicial. Cualquier camino racional que se adopte para conseguir un objetivo siempre estará signado por la lucha y los imponderables.

Ahora bien ¿Cómo reducir las posibilidades de que un camino nos lleve a un callejón sin salida? Eliminando el voluntarismo, la falta de análisis de dónde venimos y dónde estamos, conociendo objetivamente la realidad, dominando el conocimiento del tema y logrando la mayor participación antes de tomar decisiones. “Dialogar, dialogar (escuchar, enseñar, afirmar, aprender)”¹.

Hay que partir de una realidad, no obstante lo adecuado e importante de las medidas que venimos tomando para actualizar nuestro modelo económico y social, esto no significa que hayamos encontrado el camino de la construcción del socialismo, es un paso trascendente pero no el definitivo. Será la juventud la encargada de descifrar este misterio.

Aunque algunos economistas no prestan la debida atención a los clásicos del marxismo leninismo pensamos que es imposible perfilar el futuro sin el estudio profundo de las obras de Marx, Engels, Lenin y el pensamiento de José Martí.

Hay que tener muy presente que no hay hoy sin ayer.

El socialismo, además de riquezas presupone la formación de un hombre nuevo, de un hombre ético, y en esto hemos involucionado, ello requiere la máxima atención de todos.

Según se plantea, en el comunismo el Estado debe desaparecer ¿cómo? ¿Quién sabe?, pero estamos en la etapa de buscar los caminos para la construcción del socialismo, enfrentados al imperialismo, al capitalismo

¹ Alfredo Guevara, Libro publicado con este título.

neoliberal, a los medios de difusión de la burguesía. No nos apuremos, hay que remodelar al Estado pero fortaleciéndolo.

Fortalecer al Estado, entre otras cuestiones, no significa: anular la individualidad de las personas, obstaculizar la diversidad en los distintos aspectos de la vida, estatalizarlo todo, uniformar el pensamiento, centralizar todas las decisiones, establecer prohibiciones contra natura. Fortalecer el Estado significa: garantizar, sobre bases sustentables, la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de la población de forma tal que esta logre el “buen vivir” y se constate la superioridad del modelo socialista al que pretendemos llegar frente al capitalismo y lograr el máximo de empoderamiento de los ciudadanos.

Estar de acuerdo de manera general con los lineamientos del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba no implica, en modo alguno, aceptar siempre la forma en que se pretende instrumentarlos. Este es el caso de la solución que se propone dar a la problemática salarial existente en el país.

Recientemente tuvimos la oportunidad de conocer el documento denominado plataforma organizativa dirigida al grupo de empresas donde realizarán un conjunto de experimentos. Dentro de los 61 aspectos que se propone introducir aparecen dos alternativas (no excluyentes) para dar solución a la problemática salarial. Dichas opciones carecen de todo fundamento, son superficiales y demuestran fehacientemente el desconocimiento del tema salarial. Ninguna resuelve en lo mas mínimo el problema en esta esfera, lo que hace es complicarlo más.

El documento carece de profesionalidad es vago e impreciso en sus objetivos y realización, falta de fundamentación técnica y, por demás, de organizativo no tiene nada. En esta esfera del conocimiento hay que tener presentes las palabras de Marx en El Capital cuando señaló “El estudio de todas estas formas [salariales*] incumbe a la teoría especial del salario...”²

Hay dos aspectos, entre otros, de los cuales el Estado no puede dejar de regular dejando al libre albedrío del mercado, las empresas e instituciones, lo que no significa dejar de tenerlas en cuenta, estos son: el salario y los precios.

² Carlos Marx, El Capital, Tomo I, pág. 383. Editorial Ciencias Sociales.

* es de los autores

Es sumamente preocupante que un problema como el salarial de enorme relevancia política, económica y social a dos años de la celebración del VI Congreso del Partido – tiempo más que suficiente – no se haya revisado a fondo sobre bases técnicas debidamente consensuadas y no se cuente con un programa público sobre su contenido y aplicación a fin de dar cumplimiento al Lineamiento 171 de dicho evento que establece:

“Incrementar los salarios de manera gradual dirigidos inicialmente a las actividades con resultados más eficientes y a la labor de aquellos trabajadores que aportan beneficios de particular impacto económico y social”.

Somos del criterio de que el factor fundamental que ha motivado los errores cometidos en el proceso revolucionario han estado, fundamentalmente, en la casi total ausencia del ejercicio del criterio motivado, entre otros, por el hecho de creer en la infalibilidad de los niveles superiores, la poca receptividad y límites establecidos, pensar que con ello se ayudaba a los enemigos, por miedo a las consecuencias, la falta del debate participativo y el oportunismo.

El momento histórico en que vivimos, apoyados en los reiterados llamados a ejercer el criterio por parte de nuestro presidente General de Ejército Raúl Castro Ruz determinan la imperiosa necesidad de la ruptura con las prácticas que han estado presentes durante años en nuestro país referidas anteriormente. No es tarea fácil cambiar la manera de pensar y actuar de nuestros conciudadanos y principalmente de los directivos, la lucha se impone, el proceso será largo pero hay que comenzar.

En este artículo analizamos históricamente el desarrollo de las medidas salariales en el transcurso del período revolucionario, la propuesta formulada en el documento “Plataforma organizativa” y brindamos nuestra opinión de cómo dar respuesta a la situación salarial existente.

II. ¿En qué consiste el problema salarial? ¿Cuáles son sus consecuencias?

Al analizar la política salarial del período revolucionario podemos destacar cuatro rasgos fundamentales:

1. El poco reflejo del pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado en el sistema salarial.
2. El bajo nivel de las tarifas salariales.
3. La no correspondencia entre precios y salarios
4. El estatismo del sistema.

Estos rasgos han sido motivados entre otros factores por:

- Las concepciones existentes en cada etapa sobre el empleo de los estímulos morales y materiales.
- La existencia de criterios igualitaristas
- El voluntarismo
- El poco conocimiento de la técnica salarial.
- El tratar de ser “originales y creativos”.
- El no ejercicio del criterio por algunos dirigentes, funcionarios y técnicos.
- La participación formal de los trabajadores.
- La no evaluación objetiva de la realidad por los que tienen que decidir.
- El desestimar el pensamiento de los clásicos del marxismo leninismo.

A manera de síntesis podemos caracterizar la situación actual, la cual data de algo más de 20 años, de la forma siguiente:

1. La pérdida significativa del salario real al crecer los precios en 20-30 veces mientras que el salario nominal lo hace solamente el 2,5 veces.
2. Reducción de los productos ofertados por la “libreta” (algunos con aumentos de precios), limitación de gratuidades y aumento de impuestos.

3. Sistema de salarios sin la menor correspondencia con el principio de pago por la calidad y cantidad del trabajo.
4. Conciencia social caracterizada por la inconformidad, la falta de fe en una vida distinta, la influencia, sobre todo en los jóvenes, del “American way of life” y la demora en la solución de los problemas actuales.

La situación antes señalada para los que viven solamente de su salario y aún más en los jubilados, crea una situación económica muy difícil, lo que influye en mayor o menor medida en:

- Su satisfacción con la Revolución.
- La pérdida de valores, fuente de ilegalidades, indisciplinas, delitos y corrupción.
- No estímulo al incremento de la productividad y demás indicadores de eficacia y eficiencia.
- Alta tasa de fluctuación laboral.
- Desorientación profesional.
- No estímulo a ocupar cargos de mayor complejidad y con condiciones extracalificadoras.
- Desestímulo a la capacitación.
- Emigración, principalmente de los jóvenes que no ven solución a su proyecto de vida en el futuro inmediato.
- Baja natalidad.
- Igualitarismo
- Pobreza.

Los reseñados anteriormente nos demuestran claramente lo impostergable de comenzar a dar solución a la problemática salarial sobre bases técnicas.

III. Evaluación de las propuestas señaladas en la plataforma organizativa sobre los salarios.

Comencemos con el objetivo 45 del mencionado documento:

Sobre la base del principio de vinculación de salario a los resultados de los trabajadores y sus jefes, se han identificado la posibilidad de aplicar las siguientes alternativas no excluyentes (existirán empresas en el experimento que apliquen la alternativa A y otras que apliquen la B):

Alternativa A:

- Mantener la escala actual,
- Facultar a la empresa para que decida y reglamente el sistema de vinculación del salario a los resultados sin tope salarial actualmente establecido del 30% para jefes y demás trabajadores. El tope lo definirá las posibilidades económicas y financieras de las empresas, relacionado con el cumplimiento de los indicadores directivos.
- Considerar además como fuente de estímulo la reserva por la eficiencia económica de los trabajadores que se autorice al concluir el ejercicio económico, condicionado al cumplimiento de los indicadores directivos y al cumplimiento del requisito de contar con una auditoría financiera con calificación de aceptable, certificada por instancias autorizadas.

Alternativa B:

- Determinar el fondo de salario a partir de un por ciento máximo del Valor Agregado Bruto creado, el cual será aprobado por la OSDE para cada empresa, su distribución se corresponderá con el reglamento que a estos efectos se apruebe en cada entidad, el que estará condicionado al cumplimiento de los indicadores directivos.
- Considerar además como fuente de estímulo para todos los trabajadores de la empresa, la reserva por la eficiencia económica de los trabajadores que se autorice al concluir el ejercicio económico, condicionado al cumplimiento de los indicadores directivos y al cumplimiento del requisito de contar con una auditoría financiera con calificación de aceptable, certificada por instancias autorizadas.

En primer lugar es necesario señalar que no hay tal principio de vincular el salario a los resultados cuestión que precisaremos en el próximo apartado (IV).

Alternativa A

- Suponemos que cuando habla de mantener la escala actual se refieren al sistema salarial pues la escala es uno de los elementos del sistema salarial compuesto por: escala de complejidad, calificadores, escala de factores extracalificatorios, listado de puestos con factores extracalificatorios, tarifa por complejidad y condiciones extracalificatorias, formas y sistemas de pagos y sistemas de primas.
- Su aplicación mantiene la situación existente. Se requiere una reforma integral.
- La eliminación de los topes es puro colorete al sistema salarial, su origen estuvo dado por la débil fundamentación de los indicadores de premiación. Cuando los indicadores están técnicamente fundamentados no existe posibilidad de mayores sobrecumplimientos. Muchos de los salarios altos que hoy en día se pagan son producto de que las administraciones fijan normas u otros indicadores que pueden ser sobrecumplidos dos, tres y cuatro veces.

Alternativa B.

- Es un invento cubano que no recoge ni la experiencia universal ni los postulados marxistas-leninistas sobre la organización del salario.
- Hace que a igual trabajo no corresponda igual salario.
- No es lo establecido en nuestra Constitución.
- El enorme nivel de imprecisión en cuanto a la forma de materializarlo.

Sobre esta alternativa B quisiéramos hacer dos preguntas.

1. ¿con esta variante se pretende retornar a la práctica capitalista en que cada empresa determina el salario de sus trabajadores?

2. cuando los resultados de la empresa sean negativos ¿qué pasa con el salario de los trabajadores

En ambas alternativas de manera imprecisa y muy nebulosa se propone un pago adicional a los trabajadores en dependencia de los resultados de la empresa. Estamos de acuerdo, pero esto no resuelve el problema salarial, la experiencia más generalizada en los países capitalistas es que este pago representa uno o dos salarios anuales.

Veamos ahora otros aspectos del capítulo empleo y salario.

Objetivo 32: Seguramente motivaría una mayor anarquía salarial pues existirían tantos criterios como OSDE tenemos.

Objetivo 35: Es absurdo eliminar los requisitos de calificación de los calificadoros de cargos. Lo que se debe excluir es el nivel de instrucción en el caso de los obreros trabajadores administrativos y de servicios; y en el caso de los técnicos definir claramente cuál es la especialidad requerida para realizar un contenido de trabajo específico.

Objetivo 37: Se vuelve a hablar del principio de vinculación del salario a los resultados, principio que surgió no hace más que un lustro y que no responde ni a los principios marxistas- leninistas, ni a la Constitución ni a la práctica internacional.

Objetivo 44: Entendemos que no en todos los casos la empresa tendrá la responsabilidad de autofinanciar los incrementos salariales a los trabajadores, pueden existir intereses de carácter estatal.

Objetivo 47: La redacción es incomprensible, lo que sí debemos tener claro es que nadie debe ser afectado en sus ingresos.

En el documento llama la atención que no se habla nada sobre la productividad del trabajo cuestión esta difícil de entender ya que solamente se podrán satisfacer las necesidades crecientes de la población si logramos altos niveles de productividad.

IV. Principio marxista leninista sobre la organización del salario.

En la Crítica del Programa de Gotha, de Carlos Marx, y en El Estado y la Revolución, de V.I. Lenin, se enuncia el principio en el cual debe desarrollarse la distribución del fondo de consumo individual (salario) en la etapa de construcción del socialismo en la cual predomina “todavía en todos sus aspectos, en el económico, en el moral y en el intelectual el sello de la vieja sociedad de cuya entraña procede”³.

En la Crítica del Programa de Gotha Marx señala:

En consecuencia, en ella el productor individual obtiene de la sociedad (después de hecha las obligadas deducciones) exactamente lo que ha dado. Lo que el productor ha dado a la sociedad es su cuota individual de trabajo. Así, por ejemplo la jornada social de trabajo se compone en la suma de las horas de trabajo individual, el tiempo individual de trabajo de cada productor por separado es la parte de la jornada social de trabajo que el aporta, su participación en ella. La sociedad le entrega un bono consignado que ha rendido tal o mas cual cantidad de trabajo (después de descontar lo que ha trabajado para el fondo común), y con este bono saca de los depósitos sociales de medios de consumo la parte equivalente a la cantidad de trabajo que ha rendido. La misma cuota de trabajo que ha dado a la sociedad bajo una forma la recibe de esta bajo otra forma distinta.

Aquí reina evidentemente, el mismo principio que regula el intercambio de mercancías, por cuanto este es intercambio de equivalentes. Han variado la forma y el contenido, porque bajo las nuevas conclusiones nadie puede dar sino su trabajo, y porque, por otra parte, ahora nada puede pasar a ser propiedad del individuo, fuera de los medios individuales de consumo. Pero en lo que se refiere a la distribución de estos entre los distintos productores, rige el mismo principio que en el intercambio de mercancías equivalentes: se cambia una cantidad de trabajo bajo una forma por otra cantidad igual de trabajo bajo otra forma distinta.

³ Carlos Marx, Critica del programa de Gotha, editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 2009. Pag 29.

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 el régimen de intercambio de mercancías el intercambio de equivalentes 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 trabajo.

Pero unos individuos son superiores física o intelectualmente a otros y rinden, pues en el mismo tiempo más trabajo, o pueden trabajar más tiempo; y el trabajo para servir de medida tiene que determinarse en cuanto a duración o intensidad, de otro modo deja de ser una medida⁴

Por su parte V.I. Lenin en su obra El Estado y la Revolución al referirse a este principio señala: “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 el capitalismo los hombres aprenden 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. Y, por tanto, **persiste la necesidad del estado**, que velando por la propiedad común sobre los medios de producción, vele por la igualdad del trabajo y por la igualdad en la distribución de los productos”.⁵

Tal principio está recogido en nuestra Constitución y en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución aprobados el 18 de abril del 2011 en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba.

Para ser consecuentes con los pronunciamientos de Marx y Lenin así como de la Constitución de la República y los Acuerdos del VI Congreso del Partido es necesario:

⁴ Ibem. pág. 29 y 30

⁵ V.I. Lenin, El Estado y la Revolución, Editorial Política, La Habana, 1963, El subrayado es de los autores

QUE EL ESTADO CENTRALMENTE ESTABLEZCA EL UN SISTEMA SALARIAL ÚNICO PARA TODO EL PAÍS.

No obstante los razonamientos de Marx y Lenin llevarnos a la conclusión antes señalada, en nuestro país, dada la necesidad de transformar el modelo económico y social, han surgido algunos “geniales economistas”, cuyo dominio de la temática salarial ofrece dudas, ya que obviando el pensamiento de los fundadores del marxismo-leninismo plantean poner en manos de las empresas la fijación del salario de los trabajadores o de la mayor parte de este a través de novedosos “sistemas de pagos”.

¿Qué pretenden?

- ¿entregar a las empresas una facultad que no le corresponde?
- ¿incrementar los salarios con “sistemas de pagos novedosos”, los cuales si los indicadores no están técnicamente fundamentados logran el objetivo?
- ¿aumentar la producción, productividad y demás indicadores de eficiencia?

Es incuestionable la necesidad de incrementar los salarios tanto para lograr su correspondencia con los precios y con esto incrementar el nivel y calidad de vida de los trabajadores como factor importante en el incremento de la producción y la productividad.

Sin embargo, el salario “no es el unguento de la magdalena” junto al incremento del salario para poder aumentar la producción, la productividad y demás índices de eficiencia es necesario considerar el estado técnico de los equipos, el abastecimiento técnico material, la organización del trabajo, la correcta planificación, la elevación de la conciencia, la disciplina, los valores el empleo del estímulo moral, la participación y empoderamiento de los trabajadores.

Como bien ha señalado el presidente de los Consejos de Estado y de Ministros “...continuaremos sin prisa pero sin pausa, con los pies y los oídos bien pegados a la tierra...” y añade: “Estos métodos de consulta directa con la población que se han desarrollado en más de 50 años del proceso

revolucionario y que proseguirán perfeccionándose antes, durante, y después de adoptar las decisiones más trascendentales para el futuro del país, constituyen un factor adicional para la tranquilidad y esperanza hacia el futuro...”⁶

AMBOS CONCEPTOS SON VÁLIDOS PARA LA ORGANIZACIÓN DEL SALARIO.

De aceptarse estos criterios se cometería un grave error, sería un gran retroceso en el objetivo de construir el socialismo.

La “teoría” de adjudicar a las empresas la facultad de fijar salarios o de establecer “sistemas de pago” que propicien que el salario en lo fundamental dependa de los resultados económicos de la empresa tiene como consecuencias:

- a) Retornaríamos a la organización del salario propia del capitalismo, lo que lógicamente redundaría en que el hombre, consciente o inconscientemente, considere de manera real que su fuerza de trabajo no es más que una mercancía que vende al mejor postor, se perderían los logros que hemos alcanzado en la liberación del hombre como ser económico.
- b) El Estado perdería el control que debe tener sobre el fondo de consumo individual (salario).
- c) Se propiciaría el favoritismo, la indisciplina el fraude y la pérdida de valores.
- d) Aumentaría la doble moral al depender el salario de los jefes.
- e) Se perdería la posibilidad de orientar a las personas hacia aquellas profesiones y ramas de interés social.
- f) Se incrementaría la fluctuación de las personas en el trabajo.
- g) El salario perdería toda connotación moral.

⁶ Discurso pronunciado en la octava legislatura de la asamblea nacional del poder popular 24 de febrero del 2013.

- h) Este enfoque no garantiza en modo alguno el crecimiento de la producción y la productividad.
- i) Se anarquiza el salario de forma tal que no se corresponde con el trabajo aportado ni dentro de la empresa ni a escala de toda la sociedad.
- j) Los sistemas de pago denominados por “indicadores generales” no discriminan entre aquellos que inciden en el logro del cumplimiento de los indicadores establecidos y los que no influyen sobre esto, lo que hace que a trabajo igual no corresponda salario igual.

En adición a los aspectos señalados anteriormente hay que considerar la realidad que tenemos en la mayoría de las empresas, caracterizada por:

- a) Directivos no idóneos.
- b) Deficiente cultura económica.
- c) Bajo nivel de dominio de los problemas de la organización del trabajo y los salarios.
- d) Ausencia de personal calificado en esta materia.
- e) Deficiencias conceptuales en el cálculo de diversos indicadores tales como: valor agregado, productividad, fondo de salario, promedio de trabajadores, utilidad, rentabilidad, etc.
- f) Profundas deficiencias en el proceso de planificación a todos los niveles.
- g) No participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- h) Improvisación y superficialidad en las decisiones.
- i) Las deficiencias en el control interno.
- j) El nivel de burocratismo existente.
- k) Etc. etc. etc....

El establecimiento de un sistema salarial único para todo el país, como se verá posteriormente, no significa que todos los aspectos del mismo se decidirán

centralmente ni tampoco que no se considerarán las particularidades de cada rama de la economía e inclusive de una empresa determinada y hasta de una profesión o cargo específico.

El sistema de salario único garantiza la diferenciación en el consumo individual acorde con la cantidad de trabajo entregado a la sociedad por cada trabajador de forma tal que **a trabajo igual corresponda salario igual.**

Consideramos que en Cuba no existe persona con la suficiente estatura teórica y práctica capaz de demostrar que los razonamientos de Marx y Lenin en sus obras La Critica del Programa de Gotha y El Estado y la Revolución no son aplicables en las condiciones actuales de nuestro país, que nuestro socialismo es tan propio que hay que obviar a los clásicos.

Concluimos reafirmando con nuestro Fidel: “Revolución es sentido del momento histórico, es cambiar todo lo que debe ser cambiado (...)”.

V. Del Sistema Salarial Único.

El principio de pagar por la cantidad de trabajo aportado a la sociedad nos lleva necesariamente a evaluarlo de acuerdo con su calidad. **La calidad del trabajo no es la calidad de lo producido por el trabajador, sino el conjunto de características o cualidades que distinguen un trabajo de otro.**

En la calidad del trabajo hay que diferenciar dos grupos de aspectos fundamentales:

- a) La complejidad, dada por el tiempo socialmente necesario para adquirir los conocimientos teóricos, prácticos y las habilidades para el desempeño de una ocupación determinada.
- b) Los factores extracalificatorios (esfuerzo físico, tensión nerviosa, temperatura, ruido etc.) que hacen que el trabajador tenga un mayor

gasto de energías físicas y mentales en el desempeño de sus funciones.

Los elementos básicos del sistema salarial son:

a. La escala de complejidad: establece los diferentes grupos de complejidad del trabajo a nivel de la economía nacional (constituida por el número de grupos, los coeficientes y el diapasón o correlación entre el último grupo de la escala y el primero).

La escala: garantiza que trabajos de igual complejidad y responsabilidad sean evaluados en el mismo grupo con independencia de la rama, empresa, etc. en que se desarrolle la labor.

Debe ser decidida centralmente por el gobierno.

b. Los calificadores: definen el contenido de trabajo de cada puesto, su denominación y los requisitos concretos requeridos para realizar el contenido de trabajo así como el grupo de la escala de complejidad que les corresponde en dependencia de la evaluación técnica de su complejidad.

Para aquellas ocupaciones que se repiten en más de una rama deben existir calificadores comunes, en cuya confección es necesaria la participación de los diferentes organismos, los sindicatos y la CTC.

Deben aprobarse centralmente por el MTSS a propuesta de los organismos y los sindicatos.

c. Escala de factores extracalificatorios: determina los grupos de factores que inciden en un mayor gasto de energías físicas y mentales.

Debe ser aprobada por el gobierno.

d. Listado de puestos con condiciones extracalificatorias: determina los puestos de trabajo de cada empresa, rama o el país donde influyen los factores extracalificatorios.

Debe ser aprobada por el MTSS a propuesta de los organismos y sindicatos

e. Tarifa: fija el nivel de salarios (horario y/o mensual que corresponde a cada grupo de la escala por complejidad y cada grupo de la escala de factores extracalificatorios). La suma de ambas tarifas conforman el salario básico que se paga por la calidad del trabajo que se realiza. Como norma deben cubrir las necesidades básicas del trabajador.

Deben ser aprobadas por el gobierno.

f. Sistemas de pago: La cantidad de trabajo de una calidad determinada se puede establecer por el tiempo realmente laborado o por el rendimiento (intensidad). Partiendo de tal consideración surge el elemento del sistema salarial denominado sistemas de pago, los cuales dependen de la naturaleza del trabajo y pueden ser a tiempo o por rendimiento (destajo).

Establecer sistemas de pago es facultad de cada empresa sobre la base una reglamentación general emitida por el MTSS de común acuerdo con la CTC.

LA APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE PAGO PARA UN CENTRO DE TRABAJO, TALLER, BRIGADA, ETC. REQUIERE INELUDIBLEMENTE LA APROBACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

g. Sistemas de primas: Se establecen de forma complementaria a los sistemas de pago en base a los ahorros del consumo productivo, la calidad y el acortamiento de los plazos de ejecución de una obra. **Establecer los sistemas de primas es facultad de cada empresa sobre la base de una reglamentación general emitida por el MTSS de común acuerdo con la CTC.**

LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PRIMAS PARA UN CENTRO DE TRABAJO, TALLER, BRIGADA ETC. REQUIERE FORZOSAMENTE LA APROBACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Distribución de utilidades: Se fundamenta por el resultado de la acción del conjunto de los integrantes de una empresa ya que el resultado de la acción del conjunto es mayor que la suma de los resultados individuales. Aunque este aspecto no se considera parte integrante del sistema salarial en realidad es un salario que se obtiene en función del quehacer colectivo.

Como regla se distribuye anualmente atendiendo al grado de incidencia de los trabajadores de las diferentes ocupaciones en el logro de un determinado nivel de utilidad, y su magnitud normalmente no excede los tres salarios mensuales.

El reglamento general de la distribución de las utilidades se aprueba por el gobierno y su aplicación es facultad de la empresa de acuerdo con el sindicato.

VI. Desarrollo de la organización de los salarios.

a) La organización del salario en los países capitalistas.

En el capitalismo el salario no es más que el precio de la mercancía fuerza de trabajo y como tal está sujeto a las leyes del mercado. Dada esta realidad cada empresa, al ser los medios de producción privados, establece los salarios que van a devengar sus trabajadores. Como bien señala Marx “en el régimen de intercambio de mercancías el intercambio de mercancías no se da más que como *término medio* y no en los casos individuales”⁷

En los países capitalistas reina la anarquía salarial y por tanto a igual trabajo no corresponde igual salario. Como norma en las empresas capitalistas, sobre todo en los países desarrollados, existen los mismos elementos del sistema salarial cubano antes descritos, pueden cambiar de nombre pero en esencia son los mismos.

En la actualidad el sistema de pago predominante en la inmensa mayoría de las actividades es el pago a tiempo ya sea por tarifa horaria o sueldo.

En algunos países la actividad estatal pública tiene un sistema salarial único. Los sistemas de pago por rendimiento o destajo prácticamente no existen con excepción de las maquilas, el trabajo de algunas actividades agrícolas y el trabajo a domicilio en los países subdesarrollados.

Los sistemas de pago por índices globales o generales, tomando en cuenta los resultados de las empresas no existen, esto es un **invento cubano** del cual hablaremos más adelante.

b) La organización del salario en Cuba durante el capitalismo.

⁷ Carlos Marx, Crítica del programa de Gotha, editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 2009. Pag 29.

Cuba, como país subdesarrollado, presentó durante la etapa capitalista y hasta 1962 las mismas características que hemos señalado en el apartado anterior:

- Anarquía salarial
- Bajos salarios
- Salarios distintos para ocupaciones iguales
- Sistemas de pago fundamentalmente a tiempo.
- ✓ A tiempo: 76,5
- ✓ A destajo: 10,5(fundamentalmente en el corte de caña, producción de tabaco, confecciones, etc.)
- ✓ Destajo y tiempo: 10,1
- ✓ A tiempo con incentivo: 2,9.

El alto peso específico del pago a tiempo estuvo determinado entre otros factores por:

- Características de los procesos productivos en los sectores básicos del país (industria azucarera, electricidad, teléfonos, etc.) donde no es factible la implantación del destajo.
- Resistencia de los sindicatos a la aplicación del destajo por lo que esto significaba de explotación de los trabajadores.
- Empleo amplio del jornal en el sector agropecuario
- Capataces y mayores defensores a ultranza de los intereses de los patrones.
- Alto nivel de desempleo
- Libre despido.

Está claro que la norma establecida en la Constitución de 1940 de “a trabajo igual salario igual” ni se cumplía ni podía ser cumplida en las condiciones del capitalismo.

Durante prácticamente todos los años de la pseudo república no existió ninguna legislación fijando el salario mínimo a devengar por los trabajadores.

Fue a finales de 1958 en que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos dictó el acuerdo 190 fijando salarios mínimos para La Ciudad de La Habana otras ciudades y el campo, en la capital se fijaron 75 pesos.

c) La organización del salario 1959- 2013.

En el periodo revolucionario se pueden distinguir 10 etapas en el desarrollo de la organización del salario, estas son:

1. De 1959-1962. Etapa organizativa.
2. De 1963-1965. Etapa de implantación.
3. De 1966- 1973. Etapa de idealismo.
4. De 1974-1979. Etapa de profundización
5. De 1980-1986. Etapa de tendencias negativas.
6. De 1987-1990. Etapa de rectificación.
7. De 1991-1999. Etapa Coyuntural.
8. De 2000-2005. Etapa de Improvisación.
9. De 2006-2012. Etapa Superficial.
10. Actualidad. Etapa Confusa.

1. Etapa organizativa.(1959-1962)

En esta etapa pueden distinguirse dos períodos: de 1959 a mediados de 1961 en que se establece la congelación salarial y de mediados de 1961 hasta finales de 1962 en que se concluye la elaboración del sistema único de salarios del país.

El primer período (1959- mediados de 1961) se caracterizó por:

- Anarquía salarial absoluta. Organización salarial basada en la propiedad privada (capitalista).
- Bajo nivel salarial.
- Demanda de incrementos salariales y de la equiparación de los mismos por los trabajadores de los propios sectores.
- Posición economicista de muchos dirigentes sindicales.
- Abstención por parte del gobierno de producir incrementos salariales en evitación de crear inflación.
- Muchas empresas fueron proclives a aumentarles el salario a sus trabajadores ya por miedo a ser intervenidas o nacionalizadas ya por crear problemas inflacionarios.
- El salario real crece producto de las medidas adoptadas por el gobierno revolucionario entre ellas: educación y salud gratuitas, rebaja de alquileres, rebaja de electricidad, reforma agraria, etc.
- Creación, por iniciativa del Che de la Dirección de Capacidad Productiva y Fuerza de Trabajo en la Junta Nacional de Planificación dedicada a los problemas de organización del trabajo como base para la organización salarial la cual pasaría a mediados de 1961 al Ministerio de Trabajo.

El segundo período (mediados de 1961 a finales de 1962) se caracterizó por:

- Congelación salarial (no siempre respetada ni por las instituciones del Estado ni por las empresas privadas).
- Contratación de un grupo de especialistas soviéticos de alto nivel en Economía del Trabajo.
- Fundación de la Escuela Superior de Economía del Trabajo en el Ministerio de Trabajo.
- Preparación de alrededor de 10 mil normadores por parte de los especialistas soviéticos tanto desde el punto de vista teórico como práctico.
- Elaboración del sistema salarial único para todo el país por parte de especialistas cubanos y soviéticos.
- Creación de comisiones con técnicos de alto nivel de calificación de los organismos, las empresas y los sindicatos para elaborar los calificadores comunes y propios.
- Elaboración de las metodologías globales y ramales para la realización de los estudios de organización del trabajo.
- Creación de las direcciones de Salario y de Trabajo en el Ministerio de Trabajo así como de las direcciones y departamentos en los organismos y empresas con personal previamente calificado.

Producto de los diferentes criterios existentes en el país sobre el sistema de dirección y gestión en las empresas —Sistema Presupuestado o Cálculo Económico— en la categoría de obreros se estableció el destajo para la actividad agropecuaria y la industria, actividades en la que era posible la normación; y en las restantes ramas el sistema a tiempo normado con primas.

En la proyección de las tarifas se partió del salario mínimo establecido en el acuerdo 190 de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de 1958: 75 pesos para las actividades no agropecuarias; en la actividad agrícola dado el bajo nivel salarial existente, se proyectaron tarifas inferiores —62, 90 pesos— Estas tarifas no tenían en su esencia el propósito de generar un aumento general de salarios, sino lograr una correspondencia entre el salario y la calidad y cantidad del trabajo.

Como principio se respetaron los salarios históricos la parte que excedía por el nuevo ordenamiento salarial pasó a constituir un plus que se reducía en la misma medida en que el trabajador pasaba a ocupar un puesto de mayor calificación y por ende mejor remunerado.

El sistema de pago establecido para los obreros no agropecuarios a los cuales se les pudiera establecer normas consistió en aplicar una “prima” del 0,5% por cada por ciento de sobrecumplimiento de la norma sobre el salario establecido por el nuevo ordenamiento salarial con un tope en la categoría inmediata superior y un descuento del 1% del salario total por cada por ciento de incumplimiento de la norma (nuevas tarifas más el plus). En la práctica no fue más que un destajo regresivo que nunca fue entendido por los trabajadores. Su aplicación estuvo vinculada a la concepción de que el socialismo debía construirse fundamentalmente a través de la conciencia y el estímulo moral, considerando el estímulo material como un mal necesario cuya aplicación debía restringirse. Esta concepción estigmatizaba el pago a destajo considerándolo fuente de egoísmo.

Este sistema de pago limitó el incremento de la productividad del trabajo aunque fue un paso importante en la organización del trabajo y los salarios en el país.

El sistema en su conjunto estuvo constituido por:

- Escala de complejidad única de 23 grupos y un diapasón de 1: 9,65
- Tarifas por complejidad.
- Calificadores comunes y propios.
- Tarifas por factores extraclalificatorios o condiciones laborales anormales (dos grupos).
- Listado de puestos o actividades con condiciones extracalificadoras.
- Sistemas de pago a destajo en el sector agropecuario y a tiempo normado con primas en el resto de la economía.

El establecimiento de verdaderos sistemas de primas y la distribución de utilidades no se aplicó.

Etapas de Implantación (1963-1965).

Si bien la elaboración del sistema salarial transcurrió sin secretismos y con la más amplia participación de organismos, empresas, sindicatos, técnicos y obreros, las fases de prueba y generalización contaron con una adecuada divulgación y participación de todos teniendo como punto culminante la comparecencia en televisión, para explicar el sistema, de los Comandantes Ernesto “Che” Guevara y Augusto Martínez Sánchez, además del compañero Lázaro Peña.

Esta etapa tuvo las siguientes características:

- Prueba del sistema en los primeros meses de 1963 en 247 entidades del sector productivo no agrícola y en 36 granjas agropecuarias.
- Condicionar la aplicación del sistema a la realización de estudios de organización del trabajo.
- Aplicación paulatina del sistema comenzando por la categoría ocupacional de obreros.
- Se aumenta el salario mínimo y el de los restantes grupos de la escala lográndose un incremento superior en la productividad del trabajo y reduciéndose el promedio de trabajadores.
- Se continuó la preparación de técnicos en normación y en economía del trabajo.

2. Etapa de idealismo (1966-1973).

En esta etapa se obvia la concepción marxista-leninista de la distribución en el socialismo. Se pretende construir el socialismo sobre la base de la conciencia. No se tienen en cuenta las necesarias desigualdades que tienen que existir tanto en la etapa de transición del capitalismo al socialismo como en el propio socialismo en cuanto a la distribución del fondo de consumo individual.

Dentro de las características propias de la etapa se pueden señalar:

- Eliminación de los sistemas de pago por rendimiento (tiempo normado con primas y destajo.)
- Fijación de salarios únicos en diversas ramas de la economía.
- Pago del 100% del salario desde el primer día de enfermedad.
- Establecimiento de horarios de conciencia.
- Eliminación del pago de las horas extras.

- Supresión de la propina e incorporación de esta al salario.
- Limitación del salario a 250 pesos para los dirigentes.
- Fijación de 300 pesos como salario a los graduados universitarios en carreras de ingeniería y ciencias y de 275 pesos a los graduados en carreras de letras.
- Fijación de salario en la Columna Juvenil del Centenario en correspondencia con las necesidades del núcleo familiar.
- Éxodo de normadores y organizadores del trabajo hacia otras actividades.

Tal situación produjo un significativo decrecimiento de la productividad y un aumento de las necesidades de personal en las empresas.

El no cumplimiento de la zafra de los 10 millones provocó una reflexión general sobre las medidas tomadas, por lo cual a partir de un discurso del Comandante en Jefe Fidel Castro a mediados de 1970 se inició en el país, la reimplantación de las normas a iniciativa del Ministerio de Trabajo y la CTC.

De septiembre de 1970 a noviembre de 1973 se produjo un proceso de normación elemental nacionalmente. Las normas no fueron vinculadas al salario. En dicho período se realizó una amplia campaña de divulgación, se preparó una metodología general para realizar el trabajo (Instrucción 1 del Mintrab), se inició la preparación de normadores y organizadores del trabajo así como la captación de aquellos que se encontraban en otros sectores. En esta etapa se crea el Instituto Tecnológico de Organización del Trabajo “Julián Grimau” (1972)

El momento más significativo de este período fue el XIII Congreso de la CTC entre los múltiples aspectos que acordados se encontraban:

- Vincular las normas elaboradas al salario sobre la base del 1% de incremento del salario por cada % de sobrecumplimiento de la norma.
- Desarrollar la normación técnica del trabajo o principios básicos de la organización científica del trabajo.
- Perfeccionar el sistema salarial incrementando las tarifas.
- Aplicar paulatinamente el nuevo sistema salarial condicionado a la aplicación de normas técnicas.

3. Etapa de profundización (1974-1979).

Esta etapa tiene como hilo conductor el desarrollo de la ciencia del trabajo, cuestión señalada por el Comandante en Jefe Fidel Castro en el Informe Central al I Congreso del Partido efectuado en 1975. Entre los eventos más importantes de esta etapa podemos señalar:

- Generalización de la vinculación del salario con las normas en todo el país.
- Creación del Instituto Nacional para la Investigación Científica del Trabajo.
- Contratación en la Unión Soviética y Bulgaria de especialistas de alto nivel en economía del trabajo.
- Elaboración de metodologías globales y ramales para el desarrollo de la organización científica del trabajo.
- Preparación de miles de técnicos en organización del trabajo.
- Divulgación de los principios básicos de la organización científica del trabajo.
- Inclusión en las carreras de economía e ingeniería industrial de la asignatura de economía del trabajo.
- Prueba en un grupo de empresas, con resultados altamente satisfactorios de los principios básicos de la organización científica del trabajo.
- Perfeccionamiento del sistema salarial vigente.

No obstante los acuerdos del XIII Congreso de la CTC, del I Congreso del Partido y de la labor realizada durante estos años, a finales de 1979 se decide no proseguir con la organización científica del trabajo y aplicar el sistema salarial perfeccionado sin normas técnicamente argumentadas y no paulatinamente sino de forma generalizada. Esta decisión traería más tarde el conocido período de rectificación de errores y tendencias negativas.

4. Etapa de tendencias negativas (1980-1986).

Si bien en la etapa 1963-1965 se limitó el estímulo material y durante 1966-1973 se actuó de una forma idealista dando preeminencia a la conciencia, ya que en la práctica fue muy limitado el estímulo moral, en el período de 1980-1986 se dio un giro total y desenfrenado hacia la estimulación material. Todo

se quería resolver a través de mecanismos económicos y salariales con independencia de la llamada de alerta efectuada por nuestro Comandante en Jefe sobre el manejo dialéctico de los estímulos morales y materiales.

El Ministerio de Trabajo, la CTC, los sindicatos, los organismos y las empresas una vez aprobado el perfeccionamiento del sistema salarial en 1980, se dieron a la tarea de aprobar sistemas de pago y de primas que lejos de conducir a un incremento de la producción y la productividad provocaron aumentos salariales sin alguna fundamentación.

Las deficiencias en la aplicación del sistema de dirección y planificación de la economía unida al desorden salarial hicieron que el Comandante en Jefe Fidel Castro planteara el 19 de abril de 1986 la necesidad de rectificar todas esas tendencias negativas.

5. Etapa de Rectificación.(1987-1990)

Esta etapa se caracteriza por indefiniciones en la política de organización del trabajo y los salarios, existiendo cierta tendencia a restringir los niveles necesarios de la estimulación material.

Entre los aspectos más significativos podemos señalar:

- Creación de esquemas salariales por ramas.
- Poca atención en la preparación de técnicos en la materia
- Creación de los contingentes de la construcción, sin vincular el salario a la norma.
- Eliminación de muchos sistemas de pagos y primas.
- Proscripción de las primas.
- Pérdida de muchos técnicos en organización del trabajo.
- Debilitamiento de las áreas de organización del trabajo y los salarios en las empresas y organismos.
- Creación de empresas laboratorio, por parte del Mintrab.
- Inicio del perfeccionamiento empresarial en el Minfar.

6. Etapa coyuntural (1991-1999).

Comprende la etapa más álgida del período especial donde las decisiones tienen un carácter coyuntural pues no fue posible el establecimiento de una política en el campo de la organización del trabajo y los salarios.

El rasgo más característico de esta etapa, y que se mantiene hasta la actualidad, es el decrecimiento abrupto del salario real a partir de 1990 como consecuencia del incremento de los precios en 20-30 veces mientras que el salario nominal solo crece 2,5 veces.

Las características fundamentales de esta etapa son:

- Aplicación de pago en CUC de manera desorganizada.
- Aplicación de sistemas de pago por “resultados globales” de la empresa considerando que estos van a lograr la correcta organización del trabajo y consecuentemente el aumento de la productividad, falta de argumentación técnica de los índices a tener en cuenta para el pago.
- Falta de calificación en las áreas de organización del trabajo a todos los niveles.
- Deficiencias en la formación de personal calificado en esta temática.
- Debilitamiento en las investigaciones científicas sobre el trabajo.
- Comienzo de la aplicación del perfeccionamiento empresarial en algunas empresas con la aplicación de una nueva escala y tarifas.

Hay que destacar que en estos años, después de un descenso de la productividad en el primer lustro, su crecimiento posterior no ha sido significativo al extremo de que el salario medio aun con su poco crecimiento en relación con los precios la ha superado.

7. Etapa de improvisación.(2000-2005)

Esta etapa se caracteriza:

- Fijación de salarios de manera arbitraria a diferentes sectores, empresas organismos, etc.
- Lenta implantación de los salarios estipulados en el perfeccionamiento empresarial. No se logra una relación positiva entre el salario y la productividad.
- Aplicación de un sistema salarial sin fundamentación técnica alguna.
- Escala que no refleja la complejidad del trabajo.
- Tarifas que no responden a los precios existentes.
- Método de evaluación del trabajo: invento macabro.
- Calificadores inconsistentes.
- Sistemas de pago absurdos.
- No preparación adecuada de técnicos en la materia.

8. **Etapa superficial (2006-2012).**

En esta etapa el trabajador, el hombre, se convierte en capital en “capital humano”; la organización del trabajo deja de ser el centro de la economía del trabajo, su lugar lo ocupan las “competencias”; se gasta salario para producir valor agregado; la ciencia tiene productividad; el trabajo no necesita ser investigado, nada, en fin ¡una etapa novedosa!

Además de las características antes señaladas tenemos:

- Disolución del Instituto de Investigaciones del Trabajo.
- Proyección de sistemas de pago sin estudios previos de organización del trabajo.
- Reducción al mínimo del área de organización del trabajo y los salarios en el MTSS.
- Establecimiento de parámetros sin argumentación alguna y sin estudios previos de organización del trabajo para la elaboración de las plantillas.
- No preparación de técnicos en la materia.
- Deficiente orientación a las empresas.
- Establecimiento de disposiciones sin las debidas discusiones con la base.
- No respeto a la jerarquía legislativa.
- Etc. etc. etc...

9. **Etapa Confusa (actualidad).**

El VI Congreso del Partido estableció en su lineamiento 171 “incrementar los salarios de manera gradual dirigidos inicialmente a las actividades con resultados más eficientes y a la labor de aquellos trabajadores que aportan beneficios de particular impacto económico y social”.

Estando totalmente con el **QUÉ** salta a la vista la necesidad de definir el **CÓMO**.

Han transcurrido prácticamente 2 años de la celebración de tan magno evento, sin embargo al presente se desconoce el **CÓMO**, todas son especulaciones, comentarios, elucubraciones, etc. pero de información **NADA**.

Este secretismo no ayuda y es proclive a que se enuncien las más diversas teorías de lo que se va a hacer.

La organización del salario por su importancia demanda la más amplia discusión, no debe ser objeto de decisión por un grupo de especialistas por muy calificados que sean en la materia.

VII. Reforma Salarial: Situación actual y propuestas.

Problemas centrales:

- a. El sistema salarial no responde al pago por la calidad y cantidad de trabajo, dentro de este las tarifas no están en concordancia con el nivel de los precios por lo que el sistema no estimula adecuadamente el incremento de la producción y la productividad.
- b. Déficit significativo de organizadores del trabajo y los salarios.
- c. Falta de conocimientos en la temática de trabajo y salarios de los directivos a los distintos niveles incluyendo las áreas especializadas en este tema.

Propuestas:

- Reformar el sistema salarial actual sobre la base de la más amplia participación de los organismos, sindicatos, empresas y especialistas en la materia. El sistema comprenderá todas las categorías ocupacionales, excepto los dirigentes, asesores y funcionarios de los organismos centrales y los niveles superiores del Gobierno y el Estado que tendrán un esquema salarial propio dado por la naturaleza de su trabajo.
- Los trabajadores asalariados no estatales recibirán como mínimo el salario establecido para el puesto de trabajo que ocupen.
- Aplicar el sistema salarial acorde con lo establecido en el lineamiento 171 de los acuerdos del VI Congreso del Partido sobre la base de cumplir determinados requisitos organizativos y económicos.
- Organizar a la mayor brevedad posible un programa de capacitación en la temática de organización del trabajo que forme técnicos en la materia y que prepare a los directivos de los diferentes niveles, particularmente de las áreas especializadas en este tema.

Sistema salarial

a) Escala de Complejidad.

Deficiencias:

- No existe una escala única
- El diapasón no refleja los diferentes grados de complejidad.
- El número de grupos es insuficiente
- El incremento entre un grupo y otro es anárquico.
- La ubicación de la diferentes categorías ocupacionales no guardad una correlación adecuada.

Propuestas:

- **Escala de 23 grupos con un diapasón de 1: 9,02**

La ubicación de las diferentes categorías ocupacionales seria la siguiente:

- Obrero 9 grupos(del I al IX)
- Servicios 7 grupos (del I al VII)
- Administrativos 6 grupos(del II al VII)
- Técnicos 15 grupos(del IV al XVIII)
- Dirigentes 20 grupos (del IV al XXIII) incluye jefes de brigadas.

Grupos	Coeficientes	Grupos	Coeficientes
1	1,00	13	3,32
2	1,11	14	3,67
3	1,22	15	4,06
4	1,35	16	4,48
5	1,49	17	4,95
6	1,65	18	5,47
7	1,82	19	6,05
8	2,01	20	6,69
9	2,23	21	7,39
10	2,46	22	8,17
11	2,72	23	9,02
12	3,00		

b) Calificadores:**Deficiencias**

- Muchos contenidos que no se corresponden con la división y cooperación del trabajo.

- Requisitos que no se corresponden con el contenido de trabajo
- Fijación de niveles de instrucción en el caso de los obreros y trabajadores de servicio los cuales en modo alguno determinan la posibilidad de realizar el contenido de trabajo.
- En los calificadores de técnicos se fijan de una manera genérica ser graduado de técnico medio o universitario sin precisar la especialidad.
- Denominaciones no acordes al contenido de trabajo.
- Familias de cargos donde no se precisan las diferencias en el contenido de trabajo.
- Calificadores comunes que no recogen todos los puestos que se repiten en más de una rama de la economía.
- Clasificación de las empresas e instituciones de manera arbitraria
- Puestos de trabajo u ocupaciones a las que se les asigna una categoría ocupacional que no corresponde con su naturaleza.
- Metodología de evaluación del trabajo sin el más mínimo fundamento técnico.

Propuestas:

- Reordenar todos los calificadores sobre la base de la máxima participación de los organismos (especialmente los ministerios de Educación) los sindicatos, las empresas, especialistas y obreros, comenzando por los calificadores comunes.
- Reformular las metodologías para la clasificación de empresas y demás instituciones dándole el necesario peso a la cantidad de trabajadores que tienen.
- Establecer metodologías de evaluación del trabajo en función de la categoría ocupacional y complementar con la evaluación del tiempo socialmente necesario para adquirir los conocimientos teóricos y prácticos de la ocupación, así como el criterio de expertos y la comparación entre ocupaciones. Eliminar en los obreros el requisito de instrucción y precisar en los técnicos la especialidad requerida para el cargo.

c) Tarifas por complejidad:

Deficiencias:

- No se corresponden con el nivel de los precios.
- Son tarifas prácticamente igualitarias.
- No responden a la complejidad del trabajo

- Los incrementos entre grupos son puramente simbólicos. Las diferencias van desde 5 pesos al mes (2,6 centavos por hora) hasta 50 pesos al mes (26 centavos por hora).

Propuestas:

- Aunque no se le da solución a la relación entre salarios y precios proponemos duplicar el salario mínimo el cual sería de 450 pesos mensuales.
- Hacer corresponder este salario mínimo con la escala de complejidad quedando de la forma siguiente

Grupos	Coeficientes	Salario	Grupos	Coeficientes	Salario
1	1,00	450,00	13	3,32	1494,05
2	1,11	497,33	14	3,67	1651,18
3	1,22	549,63	15	4,06	1824,83
4	1,35	607,43	16	4,48	2016,75
5	1,49	671,32	17	4,95	2228,86
6	1,65	741,92	18	5,47	2463,27
7	1,82	819,95	19	6,05	2722,33
8	2,01	906,19	20	6,69	3008,64
9	2,23	1001,49	21	7,39	3325,07
10	2,46	1106,82	22	8,17	3674,77
11	2,72	1223,22	23	9,02	4061,24
12	3,00	1351,87			

Nota: los centavos pueden ser eliminados.

d) Tarifas por factores extracalificatorios (condiciones laborales anormales).

Deficiencias:

- No están en correspondencia con los gastos de energías físicas y mentales que requiere la actividad.
- Se mantienen las tarifas de hace casi 40 años aún cuando han variado los precios, la calificación de los trabajadores, el nivel cultural del pueblo, etc.

- Durante los últimos años no se aprueban puestos de trabajo o áreas con factores extracalificatorios lo que ha conducido a buscar, a través de los sistemas de pago la solución de la falta de incorporación de personal a estas tareas.
- La metodología elaborada no está actualizada.

Propuestas:

- Descongelar la aplicación del pago por factores extracalificatorios
- Actualizar la metodología para determinar la incidencia de los factores extracalificatorios en el gasto de energía física y mental.
- Actualizar los listados de puestos y áreas donde existen factores extracalificatorios.
- Aumentar los pagos por factores extracalificatorios de la manera siguiente:

Grupo	Coeficiente	Pago adicional(pesos mensuales)	Pago adicional por hora
I	1,0	nada	nada
II	1,15	67,50	0,354
III	1,30	135,00	0,708
IV	1,45	202,50	1,060
V	1,60	270,00	1,416
VI	1,75	337,50	1,770

e) Sistemas de pago

Deficiencias:

- Normas de trabajo envejecidas
- Indicadores globales sin la debida fundamentación técnica.
- Aplicación de sistemas de pago a destajo sin que exista un adecuado abastecimiento técnico material y los equipos estén en condiciones adecuadas.
- Aplicación de sistemas de pago por índices generales a trabajadores que no pueden influir en el cumplimiento de los indicadores establecidos.

- En los sistemas de pago por índices generales los trabajadores que no influyen en el indicador pueden recibir incrementos en sus salarios sin que hayan trabajado mejor.
- En los sistemas de pago por índices generales el salario disminuye cuando estos se aumentan.
- Deficiencias en la evaluación del desempeño y en la aplicación del coeficiente de participación laboral.

Propuesta:

- Aplicar a los obreros, trabajadores de servicios y excepcionalmente a los técnicos y administrativos, cuando sea posible medir cuantitativamente su rendimiento aplicar sistemas de pago por rendimiento, siempre y cuando se cumplan, entre otros, los siguientes requisitos:
 - Condiciones técnico-organizativas satisfactorias.
 - Abastecimiento material no limitado.
 - Indicadores (normas) técnicamente argumentadas.
 - Control de las normas de calidad y consumo.
 - Control del trabajo rendido
 - No limitación en cuanto al indicador establecido.
- Aplicar a los trabajadores administrativos, técnicos y directivos el sistema de pago en correspondencia con los resultados de la evaluación anual del trabajo realizado.
- Esta evaluación será realizada por una comisión central donde participa el máximo jefe de la empresa o dependencia de esta, el director de Recursos Humanos y el sindicato.
- Evaluación que será sometida a la aprobación de los trabajadores de cada área.
- Como resultado de esta evaluación el trabajador devengaría en el año siguiente un incremento del 10, 20 o 30% de su salario de acuerdo con los resultados de la evaluación.

Es necesario elaborar la metodología general de evaluación del desempeño en base de la cual cada empresa elaborara la suya.

Los incrementos tendrán validez solo por un año y aquellos trabajadores que el resultado de la evaluación solo demuestre el cumplimiento de su contenido de trabajo no recibirán incremento alguno.

f) Sistemas de primas.

Deficiencias:

- No aplicación de los sistemas de primas.

Propuestas:

- Revisar la reglamentación actual.
- Aplicar los sistemas de primas donde resulte necesario y conveniente.

VIII. Distribución de utilidades.

Aquellas empresas que obtengan utilidades después de impuestos podrán proceder a distribuir un porcentaje de estas a sus trabajadores siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

- a) Cumplimiento de la producción mercantil en valores.
- b) Cumplimiento del surtido de la producción.
- c) Incremento de la productividad con relación al año anterior.
- d) Certificación de su balance financiero por una consultoría autorizada.

En esta etapa inicial el monto a distribuir tendrá como limite el resultado de multiplicar los trabajadores físicos por 1,5 del salario medio mensual.

La distribución se realizara en proporción al salario total devengado por el trabajador

IX. Propuesta de programa de trabajo para realizar la reforma general de salario.

La organización, dirección y control del proceso de la reforma integral de salario debe estar bajo la dirección de la ministra del trabajo y seguridad social

para lo cual se formara un grupo de trabajo integrado por 7 expertos que dominen tanto teórica como prácticamente la organización del trabajo y los salarios.

Las actividades fundamentales a realizar serán las siguientes.

No.	Actividades.	Tiempo de ejecución. (meses)
1	Elaboración de las bases generales del sistema salarial.	1.5
2	Discusión con los organismos OSDE, CTC, y sindicatos.	1.0
3	Presentación a la dirección del gobierno para su aprobación	***
4	Elaboración de las escalas de complejidad y condiciones extracalificatorias.	0.5
5	Elaboración del documento donde se expondrán las diferentes técnicas que deben emplearse para lograr la mayor exactitud en la evaluación del trabajo de cada categoría ocupacional.	1.5
6	Discusión con los organismos OSDE, CTC, y sindicatos.	1.0
7	Ajuste del documento anterior en base a los criterios recibidos	0.5
8	Constitución de las comisiones integradas por expertos de los organismos, la CTC y los sindicatos para elaborar los calificadores comunes de: obreros, trabajadores de servicio, trabajadores administrativos y técnicos.	0.5
9	Seminario a las comisiones de experto sobre los métodos de evaluación del trabajo.	0.5
10	Elaboración de los calificadores comunes.	2.0
11	Validación de la escala de complejidad y de la distribución en ella de las diferentes categorías ocupacionales.	0.5

12	Constitución de las comisiones de expertos para la elaboración de los calificadores propios integrada por los organismos las OSDE y empresas seleccionadas.	0.5
13	Seminario a las comisiones de experto sobre los métodos de evaluación del trabajo.	0.5
14	Elaboración de la metodología para la determinación de los puestos de trabajo o áreas con condiciones extracalificadorias.	1.0
15	Determinación con la participación de los organismos, OSDEs, empresas, unidades presupuestadas y sindicatos de los puestos de trabajo con condiciones extracalificadorias, y el grupo que le corresponde de acuerdo a la escala elaborada.	5.0
16	Proyección de la tarifa mínima y consecuentemente de las tarifas de la escala de complejidad y factores extracalificadorios diseñadas.	1.0
17	Presentación a la dirección del gobierno para su aprobación	***
18	Elaboración del reglamento general sobre los sistemas de pago.	1.0
19	Discusión con los organismos OSDE, CTC, y sindicatos.	1.0
20	Ajuste del documento anterior en base a los criterios recibidos	0.5
21	Elaboración del reglamento general sobre los sistemas de primas.	1.0
22	Discusión con los organismos OSDE, CTC, y sindicatos.	1.0
23	Ajuste del documento anterior en base a los criterios recibidos	0.5
24	Elaboración de las metodologías para la clasificación de las empresas y unidades presupuestadas.	1.0
25	Discusión con los organismos OSDE, CTC, y sindicatos.	1.0

26	Ajuste del documento anterior en base a los criterios recibidos	0.5
27	Elaboración de la metodología de la evaluación del desempeño de los trabajadores.	1.0
28	Discusión con los organismos OSDE, CTC, y sindicatos.	1.0
29	Ajuste del documento anterior en base a los criterios recibidos	1.0
30	Categorización de las empresas y unidades presupuestadas	2.0
31	Reglamentación de aspectos complementarios del sistema salarial como pago por multioficio, antigüedad, grado científico, etc.	1.0
32	Establecimiento de los requisitos que deben cumplir las empresas y unidades presupuestarias para la aplicación de la reforma.	1.0
33	Elaboración del programa de implantación de la reforma salarial cumpliendo el Lineamiento 171.	1.0
34	Discusión con los organismos OSDE, CTC, y sindicatos.	1.0
35	Ajuste del documento anterior en base a los criterios recibidos	0.5
36	Presentación a la dirección del gobierno para su aprobación	***
37	Divulgación del sistema salarial, sus regulaciones y del programa de implantación a todos los trabajadores.	1.0
38	Aplicación del programa aprobado por el gobierno para la aplicación de la reforma general de salario	***
39	Control del cumplimiento de las regulaciones establecidas	***
40	Análisis, evaluación y perfeccionamiento del sistema	***

Nota.

1. Existen actividades que pueden desarrollarse paralelamente.
2. El tiempo estimado de ejecución del programa es de 1,5 a 2 años.
3. Las tarifas que se proyecten no deben divulgarse hasta tanto no se hayan concluido los calificadores y los listados de puestos con condiciones extracalificadorias en evitación de que conociendo las tarifas se pueda adular la evaluación del trabajo.

Epílogo.

No pretendemos ser poseedores de la verdad absoluta, nuestro propósito es ayudar, modestamente, a la toma de decisiones. Tampoco es nuestro propósito herir susceptibilidades, si no lo hemos logrado, pedimos sinceras disculpas.

La Habana. 9 de mayo del 2013.