

# ¿Hacia dónde va la política salarial en Cuba?

Dr.Sc. Lázaro González Rodríguez\*

“El que nada quiere para sí, dirá la verdad siempre”<sup>1</sup>

Las políticas laborales establecidas durante más de 50 años, colmadas de múltiples errores provocados, entre otros, por el voluntarismo, la improvisación, el analfabetismo sobre esta importante esfera y ciertas posiciones oportunistas, e ignorar que esta política tiene que fundamentarse en la ciencia del trabajo, han producido incongruencias con los principios marxista-leninistas, frenando el desarrollo socioeconómico y la formación de valores ético-morales necesarios para la construcción del socialismo.

El salario, dada su connotación económica, política y social constituye un aspecto relevante de la política laboral en el cual las incongruencias se manifiestan con mayor agudeza, pues su organización nunca ha reflejado adecuadamente el principio de que cada cual reciba un salario en correspondencia con su aporte laboral y sea una realidad que a igual trabajo corresponda igual salario.

Las disposiciones legales puestas en vigor recientemente no dan solución a la aplicación del principio antes señalado restringiendo el imprescindible papel del Estado socialista en la regulación del salario. Sin lugar a dudas, se mantienen las causas que provocaron graves errores en etapas anteriores.

Con las regulaciones promulgadas se pierde aún más la connotación moral del salario al incrementarse la falta de correspondencia de este con la calidad y cantidad de trabajo aportado por el trabajador y tratar de solucionar el bajísimo poder adquisitivo del salario y sus funciones con el invento universal del llamado “sistema de pago por resultados”

La aplicación del principio de distribución del fondo de consumo individual (salario) en correspondencia con lo señalado por Carlos Marx en la “Crítica del Programa de Gotha”, y ratificado por Vladimir Ilich Lenin en “El Estado y la Revolución”, —aunque algunos lo consideren fuera de época— solamente es posible mediante la regulación estatal del salario a través de un sistema único fundamentado teórica y técnicamente.

---

<sup>1</sup> José Martí, *Fragmentos*, Obras Completas, t. 22, p. 323

Sobre el particular es necesario tener presentes las palabras del Che al expresar:

Tenemos que entender, nosotros no podemos ser hijos de la práctica absoluta, hay una teoría. Que nosotros tengamos algunas fallas, algunos motivos de discusión de algunos de los aspectos de la teoría, bueno, pues perfecto, para poder hacer eso hay que conocer aunque sea un poquito de teoría, ahora inventar la teoría totalmente a base de la acción, solamente eso, es un disparate.<sup>2</sup>

La aplicación consecuente del pago según el trabajo aportado coadyuva a:

- Incrementar la producción y la productividad en las ramas productivas y hacer más eficientes los servicios.
- Garantizar que el salario recibido en función del trabajo aportado sea el medio fundamental de vida y con esto propiciar la elevación de los valores ético-morales.
- Promover la elevación de la calificación profesional y que este constituya un medio de atracción hacia las profesiones deficitarias para el desarrollo económico y social.
- Estimular la ocupación de puestos de trabajo o cargos de mayor responsabilidad.
- Lograr la afluencia de personal hacia aquellos trabajos con condiciones extra calificadorias.
- Atraer a los trabajadores hacia aquellas ramas y regiones de gran importancia para el desarrollo económico y social.
- Disminuir la fluctuación de los trabajadores.

¿Qué ha motivado la elaboración de este artículo? La errónea política salarial actual y el deseo de contribuir con nuestros modestos conocimientos y experiencias a enrumbar por el camino más adecuado, y siempre perfectible, de una política que coadyuve a nuestro propósito supremo: la construcción del socialismo.

Las recientes regulaciones salariales puestas en vigor reflejan el alto grado de analfabetismo de sus gestores sobre el tema, carencia de conocimientos sobre el desarrollo histórico de los salarios en el país y de las experiencias extranjeras, así como una pobre evaluación integral de la situación actual, amén de no concordar con los principios marxista-leninistas de la organización del salario —

---

<sup>2</sup> Ernesto Che Guevara. *Apuntes críticos en la Economía Política*. Editorial Ciencias Sociales, La Habana, p. 290

¿son válidos o no?—. Se puede afirmar, sin riesgo a equivocarnos, que las nuevas regulaciones salariales provocarán, bajo el pretexto de conceder mayor autonomía a las empresas y separar las funciones estatales de las empresariales, a que el salario se rija por las leyes económicas del capitalismo con visos de un neoliberalismo nunca soñado por este, las cuales frenarán el desarrollo económico del país.

La urgente necesidad de incrementar la producción y la productividad, así como de elevar los salarios, ha provocado que los gestores de esta política hayan perdido la proyección estratégica de que la construcción del socialismo es el objetivo a alcanzar, y que las decisiones de hoy marcarán la vida del país en el corto, mediano y largo plazo. En la construcción del socialismo, las leyes del mercado no pueden directa ni indirectamente determinar el salario del trabajador.

La legislación salarial establecida no define claramente una política y en ciertos casos es contradictoria; en otros omite y, además, carece de fundamentación técnica.

Hasta aquí una síntesis de mis criterios sobre las disposiciones adoptadas. ¿En qué me fundamento?

Primero: Durante los últimos años he publicado diversos artículos demostrando fehacientemente la impropiedad de la expresión “aplicar el principio socialista de distribución de cada cual su capacidad, a cada cual según su trabajo” atribuida por algunos a Carlos Marx en su Crítica del Programa de Gotha, no obstante, el error persiste, o no se ha leído dicha obra, o su lectura ha sido muy superficial. Otra causa puede ser repetir sin investigar. El Código adolece, entre otros, de estos males. (artículo 2, inciso c)

Reproduzco a continuación párrafos de la citada obra en el cual Carlos Marx trata los aspectos de la distribución en el socialismo.

Tomemos, en primer lugar, las palabras <<el fruto del trabajo>> en el sentido del producto del trabajo; entonces el fruto colectivo del trabajo será *el producto social global*.

Pero, de aquí, hay que deducir:

*Primero:* una parte para reponer los medios de producción consumidos.

*Segundo:* una parte suplementaria para ampliar la producción.

*Tercero:* el fondo de reserva o de seguro contra accidentes, trastornos debidos a calamidades, etc.

Estas deducciones del <<fruto Integro del trabajo>> constituyen una necesidad económica, y su magnitud se determinará según los medios y fuerzas existentes, y en parte, por medio del cálculo de probabilidades; lo que no puede hacerse de ningún modo es calcularlas partiendo de la equidad.

Queda la parte restante del producto global, destinada a servir de medios de consumo.

Pero, antes de que esta parte llegue al reparto individual, de ella hay que deducir todavía:

*Primero: los gastos generales de administración, no concernientes a la producción.*

En esta parte se conseguirá, desde el primer momento, una reducción considerabilísima, en comparación con la sociedad actual, reducción que irá en aumento a medida que la nueva sociedad se desarrolle.

*Segundo: la parte que se destine a la satisfacción colectiva de las necesidades, tales como escuelas, instituciones sanitarias, etc.*

Esta parte aumentará considerablemente desde el primer momento, en comparación con la sociedad actual, y seguirá aumentando en la medida en que la sociedad se desarrolle.

*Tercero: los fondos de sostenimiento de las personas no capacitadas para el trabajo, etc.;* en una palabra, lo que hoy compete a la llamada beneficencia oficial.

Solo después de esto podemos proceder a la <<distribución>>, es decir, a lo único que, bajo la influencia de Lassalle y con una concepción estrecha, tiene presente el programa, es decir, a la parte de los medios de consumo que se reparte entre los productores individuales de la colectividad.

Y continúa:

De lo que aquí se trata no es de una sociedad comunista que *se ha desarrollado* sobre su propia base, sino de una que acaba de *salir* precisamente de la sociedad capitalista y que, por tanto, presenta 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. Congruentemente con esto, en ella el productor individual obtiene de la sociedad —después de hechas las obligadas deducciones— exactamente lo que le ha dado. Lo que el productor ha dado a la sociedad es su cuota individual de trabajo.

Más adelante señala:

La sociedad le entrega un bono consignando que ha rendido tal o 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 ésta 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 condiciones 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 éstos 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,

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 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.

Citaremos ahora lo expresado sobre el tema por V.I. Lenin en su obra El Estado y la Revolución:

Sin embargo, este derecho persiste en otro de sus aspectos: persiste como regulador de la distribución de los productos y de la distribución del trabajo entre los miembros de la sociedad. Quien no trabaja no come: este principio socialista es ya una realidad; “a igual cantidad de trabajo, igual cantidad de productos”: también es ya una realidad este principio socialista. Sin embargo, esto no es todavía el comunismo, ni suprime todavía el “derecho burgués”, que da una cantidad igual de productos a hombres que no son iguales y por una cantidad desigual (desigual de hecho) de trabajo.

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 aprenderán a trabajar inmediatamente para la sociedad *sin sujetarse a ninguna norma de derecho*; además, la abolición del capitalismo no *sienta de repente* las premisas económicas para este cambio.

Otras normas, fuera de las del “derecho burgués”, no existen. Y, por tanto, persiste todavía 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.<sup>3</sup>

Del análisis de las obras de estos dos clásicos del marxismo se puede colegir:

- a) Que en ningún caso esta expresión aparece en sus obras ya que la distribución es un concepto más amplio que la parte correspondiente al consumo individual (salario). El principio no es socialista sino burgués, y que solo en la sociedad comunista los hombres comparecerán al trabajo en correspondencia con su capacidad.
- b) Que la distribución del fondo de consumo individual (salario) se realiza de acuerdo con el principio de “a igual cantidad de trabajo igual salario”.
- c) Que para lograr que a igual trabajo corresponda igual salario es imprescindible que centralmente el Estado elabore un sistema único.
- d)

---

<sup>3</sup> V.I. Lenin *El Estado y la Revolución*, agosto-septiembre 1917. pp. 113 y 114. Editora Política, La Habana, 1963.

Segundo: Existe un concepto absolutamente erróneo sobre el apotegma “pagar por la calidad y cantidad del trabajo aportado”. Esta expresión no se refiere a la calidad del producto sino a la calidad del trabajo. La calidad del trabajo es el conjunto de cualidades y características que diferencian un trabajo de otro. La misma puede verse desde dos ángulos: la complejidad y las condiciones extra calificatorias.

La complejidad está determinada, en última instancia, por el tiempo socialmente necesario para adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para ejecutar un trabajo eficaz y eficiente. Las condiciones extra calificatorias son aquellas que no dependen de la complejidad del trabajo, sino de los factores que hacen que el trabajador tenga un gasto de energías físicas y/o mentales superiores a las normales en el desempeño de un puesto de trabajo, como por ejemplo, el esfuerzo físico de un estibador; las altas temperaturas en un fundidor, etc.

La cantidad de trabajo son las veces que el trabajador realiza una labor de calidad determinada, lo cual puede medirse ya sea por el tiempo o por la intensidad. Este último término es sinónimo de rendimiento, destajo, pago por unidad de obra, pago por piezas, etc.

En el artículo 109 del Código de Trabajo se establece: “Se considera salario la remuneración en dinero que el empleador paga al trabajador, atendiendo a la calidad y cantidad del trabajo realizado y al tiempo real laborado, según corresponda”. A todas luces sobra “y al tiempo real laborado según corresponda”, ya que al expresarse de la forma en que lo hace da a entender que el pago por la calidad y cantidad del trabajo realizado corresponde a la forma de pago por rendimiento. Hay que señalar que ni en las formas de pago en sus múltiples sistemas en las condiciones actuales, ni en las precedentes se ha considerado la calidad del producto al objeto del pago.

Tercero: Hemos dicho que existe indefinición en la política salarial ya que, por una parte, el Código establece en su artículo 2, inciso c), el pago por el trabajo realizado por el trabajador.

Por otro lado, la Resolución 17 del presente año del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece el sistema de pago por resultados, en las que el trabajador no recibe su salario de acuerdo con los resultados de su trabajo, sino en correspondencia con los resultados económicos de la entidad. Asimismo, en la mencionada resolución se establecen dos principios: la forma de pago a tiempo y el destajo el que fija el pago en dependencia del trabajo aportado por el trabajador,

mientras que en el sistema empresarial el principio es pagar por los resultados económicos de la empresa y no por el trabajo aportado por cada trabajador.

El artículo 126 del Reglamento del Código no define que la escala será única ni que la evaluación del trabajo se efectuará centralizadamente. Asimismo, el Decreto 323 establece en su artículo 76 —en el cual relaciona las principales funciones de la empresa— en su numeral 50 “elaborar el procedimiento para la creación de nuevos cargos de trabajo, define el método de evaluación a emplear en la empresa”, y en el artículo 77 establece las principales facultades otorgadas al director general de la empresa fijando en los incisos 58,61 y 62 la facultad de aprobar cargos y salarios. La evaluación del trabajo por cada empresa y no centralizadamente por el MTSS, así como la fijación de salarios por estas, solamente nos conducirá al caos. ¿Se cumple el principio marxista-leninista sobre el pago del trabajo?, ¿cuál es la política? ¿el Estado fijará los salarios o serán las empresas? Definamos claramente lo que queremos. No tengo la menor duda que existe una nebulosidad con respecto a cómo debe ser la organización salarial en la etapa actual.

Cuarto: Con la promulgación el pasado 28 de abril de la Resolución 17-2014 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) se abre un nuevo escenario en cuanto a la política salarial del Estado y el Gobierno, la cual a nuestro modo de ver no se compadece con los objetivos de construir el socialismo.

Esta resolución toca un solo aspecto del sistema salarial, el cual requiere su reforma integral para dar solución entre otros aspectos al incremento de la producción y la productividad, a los bajos salarios, al igualitarismo de estos, al estímulo a la calificación de los trabajadores, a que estos ocupen puestos de trabajo con condiciones extracalificadorias y de mayor responsabilidad, etc.

La resolución del MTSS establece para el sistema empresarial la aplicación de la forma de pago por rendimiento bajo los sistemas de pago por resultados de la empresa en los casos en que no se apliquen los diversos sistemas de pago a destajo. Textualmente el apartado séptimo expresa:

La forma de pago por rendimiento<sup>4</sup> es financiada por las empresas en correspondencia con el cumplimiento de los indicadores directivos aprobados en el plan de la economía y las posibilidades

---

<sup>4</sup> N. del A. Indiscutiblemente se refiere a los sistemas de pago por resultado

económicas y financieras de estas, y el salario a recibir no tiene límites, siempre que no se deteriore el gasto de salario por peso de valor agregado bruto planificado para el periodo.

Cuando se deteriora el gasto de salario por valor agregado bruto planificado el salario base de cálculo aprobado por la autoridad facultada según el apartado Tercero, se afecta, hasta el límite del salario mínimo del país, con excepción de los trabajadores comprendidos en un sistema de pago a destajo.

La distribución del salario formado, previa certificación de los indicadores directivos y otros establecidos en el sistema de pago se realiza a partir del salario base de cálculo aprobado y en correspondencia con el aporte individual y colectivo.

Sobre el particular tenemos, entre otras, las siguientes consideraciones:

- a) La vinculación del salario a los resultados económicos de la empresa que se vienen aplicando desde 1994 en diversas modalidades no ha resuelto el incremento de la productividad, la calidad de las producciones, el ahorro material y mucho menos la correspondencia entre el salario y los precios, salvo excepciones muy contadas. En los últimos 15 años el incremento de la productividad no ha sido significativo obteniéndose una relación con respecto al salario nada halagüeña.
- b) Que conozcamos en ningún país capitalista, por muy neoliberal que sea, el salario de los trabajadores se modifica en correspondencia con los resultados económicos que tenga la empresa.
- c) La vinculación del salario a los resultados económicos de la empresa no se corresponde:
  - Con los postulados establecidos por C. Marx en la “Crítica del Programa de Gotha” ni por V.I. Lenin en “El Estado y la Revolución”.
  - La Constitución de la República establece en el artículo 14 “también rige el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad **a cada cual según su trabajo**” y en el artículo 45 “que el trabajo es remunerado conforme a su calidad y cantidad”
  - En la resolución sobre los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución aprobada en su VI Congreso, se establece en el preámbulo “deberá regir el

principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad **a cada cual según su trabajo**”, cuestión esta reiterada en el primer párrafo de los acuerdos bajo el título Lineamiento de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución.

En el lineamiento 170 se expresa: “asegurar que los salarios garanticen que cada cual **reciba según su trabajo**, que este genere productos y servicios con calidad e incremento de la producción y la productividad y que los ingresos salariales tengan un reflejo efectivo en la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias”

Sustituir el principio “a cada cual según su trabajo” por la vinculación del salario a los resultados de la empresa, así como pretender resolver la problemática salarial mediante este sistema de pago al margen de los elementos que conforman el sistema salarial (escalas, calificadoros, tarifas, etc.) solo traerá incrementar los problemas actuales en el ámbito de la política laboral del país.

**Como se desprende del estudio de todos estos documentos en ningún caso se alude a que el salario dependerá de los resultados económicos de la empresa.**

- d) Los resultados económicos de una empresa no dependen solo de la labor de los trabajadores, ni siquiera de todos (hay trabajadores que no influyen en sus resultados). Si bien el accionar de los trabajadores es importante hay un sin número de causas por las cuales una empresa puede tener resultados económicos no favorables, como son: el bloqueo norteamericano, la crisis sistémica del capitalismo, la volatilidad de los precios en el mercado mundial, incumplimiento de contratos por parte de empresas nacionales y extranjeras, estado técnico del equipamiento, insuficiencia en el abastecimiento técnico material, como consecuencia de disponibilidades financieras del país, el clima, etc. etc. Si esto es así porque establecer que los resultados económicos de una empresa son responsabilidad exclusiva de los trabajadores y producir afectación en sus ingresos. Sin embargo las unidades presupuestadas cuyos gastos son soportados en lo fundamental por la producción mantienen su salario inalterable. Dos concepciones para un mismo problema.
- e) La incidencia de los precios en la “aparente eficiencia económica” de las empresas es un aspecto no analizado en el documento. Esta incidencia es decisiva —el níquel, por ejemplo— para

- aquellas en que el precio de su producción lo fija el mercado internacional
- f) Contradictoriamente, los trabajadores de las empresas más eficientes, con un mayor rigor de su plan y con resultados en sus indicadores más cercanos a las posibilidades reales —por ejemplo, muy cercanas a su capacidad máxima de producción— están en desventaja con respecto a los de las empresas con indicadores “más holgados”.
  - g) Si a lo anterior sumamos que, en general, a las empresas más importantes para la economía se les ha exigido un mayor rigor en sus indicadores, evidentemente, sus trabajadores están en desventaja con respecto a los de las empresas “menos importantes”.
  - h) Como consecuencia de los puntos anteriores, el Estado pierde la posibilidad de motivar salarialmente la incorporación y permanencia de los trabajadores en sus empresas más importantes. Esto es muy grave por su influencia negativa en la recuperación de la economía.
  - i) Otro factor que determina los resultados económicos de una empresa el cual no depende de sus trabajadores son las decisiones que se toman por los directivos de la empresa y por los niveles superiores en los cuales ellos no tienen ni voz ni voto. Como ejemplo de esto tenemos el plan técnico económico el cual simplemente es informado a los trabajadores siendo su participación totalmente formal.
  - j) Se propone que no habrá límites en el sobre cumplimiento lo cual si los indicadores están bien fundamentados su sobre cumplimiento oscilara entre un 15 y un 20% como regla general, sin embargo se establece que la reducción del salario puede llegar hasta el mínimo existente en el país. La idea de que los trabajadores con este sistema pueden duplicar o triplicar su salario, es pura falacia, esto puede ocurrir solamente cuando los indicadores estén mal calculados y no tengan fundamentación técnica alguna.

**Realmente no nos imaginamos con los niveles que tienen los precios actualmente como se puede vivir con 225 pesos.**

- k) No coincidimos en que se gasta salario para producir valor agregado, desde David Ricardo, pasando por Marx hasta los más famosos economistas actuales de los países capitalistas todos reconocen que el salario es parte del valor agregado. Una explicación cabal sobre el particular puede encontrarse en el Tomo

- I de El Capital. Además todas las empresas no tiene valor agregado, este indicador es solamente en la producción material.
- l) No se ha tenido en cuenta las decenas de empresas que presentan resultados económicos negativos por lo que cabe una pregunta ¿Qué pasara con el salario de estos trabajadores?
  - m) Con este sistema el Estado limita mucho su control sobre los salarios.
  - n) No se han tenido en cuenta la calidad de la planificación ni la contabilidad.

Llama la atención que una decisión tan importante sobre los ingresos, y en definitiva el nivel de vida de los trabajadores, no fue analizada previamente con estos, contrario a lo expresado reiteradamente por la dirección del país. No obstante, lo más importante es reiterar que:

- No en las economías más neoliberales se les disminuye el salario a los trabajadores. Se les puede “botar”, pero no rebajarles el salario en dependencia de los resultados económicos de cada mes.
- ¿Se puede considerar esta decisión una “medida de choque”?
- ¿Cómo podría entender un buen trabajador que ha cumplido con dedicación y eficiencia su trabajo que el salario de un mes se le reduzca drásticamente? ¿Lo entendería su familia?
- Aunque la “vinculación del salario de los trabajadores a los resultados económicos de la empresa” no es un tema nuevo de esta resolución, se debe insistir en lo desacertado de este proceder. A los trabajadores se les debe respetar sus salarios, y si la empresa obtiene resultados positivos en sus indicadores de eficiencia se les podría estimular con un incremento del mismo.

Quinto: no obstante el artículo 4 del Código señalar que este “regula las relaciones de trabajo que se establecen entre empleadores radicados en el territorio nacional y las personas...” y lo dispuesto en el artículo 2, inciso c)”Igualdad en el salario... a cada cual según su trabajo”, esto no se cumple con los trabajadores a contratar en las inversiones extranjeras.

Según información de funcionarios de la Zona de Desarrollo Mariel por la televisión, el salario de los trabajadores dependerá, fundamentalmente, de lo que se acuerde en cada contrato de inversión. El mecanismo explicado provocará;

- a) Desigualdad de salario para iguales trabajos.

- b) Diferentes salarios entre la inversión extranjera y la empresa estatal.
- c) Mayor nivel de fluctuación de personal calificado de la empresa estatal hacia las extranjeras.
- d) Posible formación de una “aristocracia obrera”.
- e) Incrementar los criterios adversos sobre la empresa estatal magnificando la propiedad privada.

Sexto: El artículo 126 del Decreto 326, Reglamento de Código de Trabajo, es un monumento al desconocimiento de la temática salarial y de incumplimiento de lo dispuesto por la ley. El Código (Ley 116), establece en su artículo 113: “En el Reglamento de este Código se define el concepto de cada uno de los elementos del sistema salarial y los procedimientos para su aplicación”.

Hagamos algunas preguntas:

- a) ¿Son los elementos señalados los que conforman el sistema salarial?
- b) ¿Son correctos los conceptos cuando estos existen?
- c) ¿Dónde están los procedimientos para su aplicación?

Al responder estas preguntas debemos subrayar que al proyectar los elementos del sistema salarial ha faltado el análisis y evaluación de los antecedentes e, inexplicablemente, tratando de ser originales introducen cambios técnicamente erróneos lo que, sin lugar a dudas, traerá graves consecuencias a la política laboral. Unido a ello, las definiciones que se ofrecen de la escala, el listado de cargos, las formas de pago y los pagos adicionales no corresponden a la naturaleza de la técnica salarial. Es inaceptable que los gestores de este Decreto hayan planteado como elementos del sistema salarial el salario mínimo, el básico y el promedio.

El sistema salarial tiene como piedra angular la evaluación de la calidad del trabajo, cuestión que no se define ni en el Código ni en su Reglamento. Por consiguiente ¿bajo qué principios se valora cada puesto de trabajo o cargo? Técnicamente, la escala no es de salarios. Las escalas son de complejidad y de factores extra calificadorios, estos últimos conocidos comúnmente como condiciones laborales anormales.

La sustitución de los calificadores por el listado de cargos nos plantea las siguientes preguntas: ¿cómo se puede determinar la complejidad de un cargo sin conocer el contenido de trabajo? ¿se puede conocer el trabajo a realizar simplemente por su nombre? ¿cómo proceder cuando un cargo tiene diferentes complejidades?

Por otra parte, los requisitos de un cargo no son solamente de calificación, existen otros factores como por ejemplo la experiencia, que deben considerarse.

Los pagos adicionales señalados tienen una explicación muy vaga no definiéndose aquellos factores que los determinan.

El sistema salarial técnicamente comprende, desde el punto de vista de la evaluación de la calidad, los siguientes elementos:

- La escala de complejidad —dentro de la complejidad, la responsabilidad, es uno de los factores a considerar—.
- Los calificadores
- La escala de condiciones extra calificadorias.
- Los listados de puestos y labores irregulares con condiciones extra calificadorias.
- Las tarifas.

Definidos estos elementos, y particularmente los métodos a emplear para evaluar los puestos de trabajo o cargos desde el punto de vista de la complejidad y las condiciones extra calificadorias, procede, como elemento, las formas de pago. Adicionalmente, a dichos elementos, es conveniente añadir los sistemas de primas por el ahorro material, de tiempo y el mejoramiento de la calidad de los productos y servicios.

Séptimo: El análisis de los puntos precedentes nos lleva a una conclusión: la política salarial actual carece de integralidad y de fundamentación técnica basada en los resultados de la ciencia. La eliminación del Instituto Nacional para la Investigación Científica del Trabajo, en lugar de fortalecerlo ha dado muestra de la superficialidad de las decisiones tomadas.

De todo lo planteado anteriormente se puede concluir lo siguiente:

1. La falta de conocimientos sobre las técnicas de organización del salario, y consecuentemente una grave indeterminación en cuanto al establecimiento de la política salarial a seguir.
2. La necesidad de reexaminar todo lo legislado hasta el presente teniendo en cuenta los principios leninistas, los antecedentes existentes en el país en relación con la organización del salario,

las experiencias de otros países, los objetivos de la etapa actual y de las futuras.

3. La urgente necesidad de darle solución a la problemática salarial si tenemos presente que en el año 2013 en relación a 1990, el salario escasamente creció 2,5 veces, mientras que los precios lo hacen en 20-30 veces, produciéndose una enorme disminución del poder adquisitivo del salario que provoca que quienes solamente dependen de este no puedan satisfacer sus necesidades básicas.
4. El Estado debe controlar los precios, los cuales no deben seguir formándose a partir de la oferta y la demanda en espera de que los incrementos de la producción resuelvan los niveles alcanzados por estos, ya que mientras tanto, el incremento de las desigualdades en los ingresos y las penurias de aquellos que solamente viven con su salario se mantendrán durante un tiempo relativamente prolongado.

No nos cabe la menor duda que el objetivo que encara nuestro pueblo de construir una sociedad próspera y sostenible: el socialismo, es un proceso complejo que, como señaló Fidel Castro, nadie ha descubierto cómo realizarlo, no obstante, estoy convencido que este no es posible construirlo con las armas melladas del capitalismo, como señaló el Che, lo que no quiere decir que no se apliquen las tácticas propias que demande cada momento histórico, pero teniendo muy presente la estrategia final: construir el socialismo.

La lentitud en la creación de la base material de dicha sociedad — provocada por diversos factores no objeto de este artículo— y la pérdida de valores del hombre que debe vivir en la misma, entre ellos la honradez y la honestidad, pasa inexorablemente por la relación precios-salario, ha faltado el necesario interés personal, material y espiritual.

El tiempo de vida es infinitesimal y todos queremos disfrutarlo lo más plenamente posible. Las aspiraciones de hoy no son las mismas que las de enero de 1959, el cambio es evidente y la postración ante el Dios Oro sacrificando valores éticos, está presente en lo común de nuestros ciudadanos.

Valores éticos y base material conforman una unidad cuya dinámica va a depender de dos factores básicos: el salario real y la

educación. La construcción del socialismo, como señaló Fidel Castro, no es solo producir riquezas, sino también desarrollar la conciencia, en este punto del análisis hay que tener presentes las siguientes palabras de Engels ante la tumba de Carlos Marx:

Así como Darwin descubrió la ley del desarrollo de la naturaleza orgánica, Marx descubrió la ley del desarrollo de la historia humana: el hecho, tan sencillo, pero oculto hasta él bajo la maleza ideológica, de que el hombre necesita, en primer lugar; comer, beber, tener un techo y vestirse antes de poder hacer política, ciencia, arte, religión, etc.; que por tanto, la producción de los medios de vida inmediatos, materiales, y por consiguiente, la correspondiente fase económica de desarrollo de un pueblo o de una época es la base a partir de la cual se han desarrollado las instituciones políticas, las concepciones jurídicas, las ideas artísticas e incluso las ideas religiosas de los hombres y con arreglo a la cual deben, por tanto explicarse, y no al revés, como hasta entonces se había venido haciendo.<sup>5</sup>

En contexto diferente, José Martí expresó: “En pueblos como en hombres, la vida se cimienta sobre las necesidades materiales”<sup>6</sup> y que “en lo común de la naturaleza humana, se necesita ser próspero para ser bueno”.<sup>7</sup> Así como “No basta la prosperidad para hacer a los pueblos durables, si no se les fortalece con la práctica constante y predominio del sentimiento”<sup>8</sup>

La situación actual relacionada con precios y salarios y expresada de forma concreta en el poder adquisitivo de este último no puede esperar a que el mercado accione bajando los primeros, por esta vía el camino será largo y nunca lograremos que el nivel de los precios se corresponda con el nivel de los salarios. De ahí que la solución no puede ser otra que reformar integralmente el sistema salarial y su aplicación paulatina comenzando por los sectores claves de la economía y aquellos que garantizan la calidad de vida del pueblo, sobre la base del autofinanciamiento en las empresas.

---

<sup>5</sup> Carlos Marx, Federico Engels, Obras Escogidas en tres tomos, Editorial Progreso, Moscú, t. 2 p. 171.

<sup>6</sup> José Martí, O.C, tomo 3, p.337,

<sup>7</sup> José Martí Ob. Cit. Tomo 8, p. 289

<sup>8</sup> José Martí, Ob. Cit. Tomo 222, p. 274

Reiteramos que el sistema de pago por resultados no da solución a la problemática existente, ya que si bien en algunos casos y en los inicios incrementará la producción y la productividad y consecuentemente el salario de los trabajadores, en etapas posteriores será un freno al desarrollo de las fuerzas productivas ya que en la misma medida en que los indicadores directivos y el valor agregado planificado crezcan, en esta misma medida disminuirá el salario de los trabajadores.

Hasta aquí, algunas reflexiones sobre la política salarial actual. Sé que algunos tratarán de estigmatizar mis palabras argumentando que me creo poseedor de la verdad absoluta, que me resisto al cambio, que es fácil criticar sin proponer soluciones, etc., etc. Nada más alejado de la realidad, soy totalmente consciente de que nadie tiene la verdad absoluta, y que solamente es posible alcanzarla en cada momento producto de las contradicciones.

No me resisto al cambio, todo lo contrario, creo firmemente en su necesidad, pero como bien señaló nuestro máximo guía Fidel Castro “Cambiar todo lo que debe ser cambiado”. Cambiar por cambiar es pura tontería y cambiar sin tener en cuenta las consecuencia del cambio es una locura. Sobre la crítica y las propuestas debo decir que en los últimos años he elevado múltiples propuestas sobre cómo resolver la situación salarial.

En la elaboración del presente documento he tenido presentes dos principios martianos:

“El primer deber de un hombre es pensar por sí mismo”.<sup>9</sup> Y “Un hombre que oculta lo que piensa, o no se atreve a decir lo que piensa, nos es un hombre honrado”<sup>10</sup>

Concluyo con la primera estrofa del poema *¿Qué cuántos años tengo?* de José Saramago<sup>11</sup>

¿Qué cuántos años tengo?-¡Qué importa eso!  
¡Tengo la edad que quiero y siento!  
La edad en que puedo gritar sin miedo lo que pienso.  
Hacer lo que deseo, sin miedo al fracaso o lo desconocido...

<sup>9</sup> José Martí, O.C. t. 19, p. 381

<sup>10</sup> Ob.Cit. t. 18, p. 304

<sup>11</sup> José de Sousa Saramago (1931-2010) escritor, novelista, poeta, periodista y dramaturgo portugués. En 1998 se le otorgó el Premio Nobel de Literatura.

Pues tengo la experiencia de los años vividos  
y la fuerza de la convicción de mis deseos.

La Habana, 5 de agosto del 2014

**\*Lázaro González Rodríguez (1941- )**

Licenciado en Economía, Universidad de La Habana  
Doctor en Ciencias Económicas graduado en la Universidad de Leipzig, antigua RDA, con calificación Magna Cum Laude, Profesor Titular Adjunto de la Universidad de La Habana.

Ha dedicado 54 años de su vida a la organización del trabajo y los salarios y a la dirección empresarial. Laboró 20 años en el Ministerio de Trabajo ocupando, entre otros cargos, el de director de Salarios, viceministro y director del Instituto Nacional para la Investigación Científica del Trabajo. En 1981 se incorpora a la Rama de la Goma ocupando durante cuatro años el cargo de director Económico y durante 16 años el de director de la empresa de la goma “Conrado Piña” —empresa laboratorio del Ministerio de Trabajo y primera en aplicar el perfeccionamiento empresarial.

Durante 1997 forma parte del grupo gubernamental que elaboró las bases para el perfeccionamiento empresarial en las empresas estatales civiles. Presidió la Comisión de Organización del Trabajo y los Salarios al XIII Congreso de la CTC, Delegado empleador ante la OIT, 1988-2000..

Ha escrito varios libros sobre la temática y decenas de artículos publicados en Cuba y en el extranjero. Ha sido nominado cinco veces al Premio Nacional de Economía.