

La reforma del sistema salarial es indispensable

La actual política salarial frena el desarrollo

Dr.Sc. Lázaro González Rodríguez

Al analizar la problemática salarial del país estamos obligados a comparar el nivel y calidad de vida actual con el existente antes del triunfo de la Revolución, ya que en nuestra sociedad el mismo no está exclusivamente determinado por los ingresos monetarios.

No obstante las dificultades y escaseces actuales, motivadas, entre otras razones, por la desaparición del socialismo en Europa del Este y la URSS — mercados seguros para nuestras exportaciones e importaciones—, la guerra económica del imperialismo yanqui y los errores en el manejo de la economía, el nivel y calidad de vida de la inmensa mayoría del pueblo es muy superior al existente en 1958, lo cual no significa, en modo alguno, contentarnos con la situación actual.

El socialismo es la sociedad del hombre nuevo cuya formación depende de múltiples factores, aunque el decisivo, el fundamental, es lograr la satisfacción de las necesidades materiales del individuo.

La política salarial en todos los años de Revolución ha manifestado múltiples insuficiencias, de forma tal que el sistema salarial no ha logrado reflejar adecuadamente el pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado. Es a partir del período especial, y sobre todo a inicios del nuevo siglo, se convierte en un caos provocado por las decisiones coyunturales, voluntaristas y sin fundamento técnico.

Entre los aspectos que caracterizan la situación salarial reinante tenemos:

Escala de complejidad:

— No refleja los grados de complejidad de los distintos trabajos

- Es igualitaria.
- Los ritmos de crecimiento entre grupos no son exponenciales sino arbitrarios.

Calificadores:

- El perfil amplio solo existe en papeles. No hay correspondencia con la división del trabajo existente.
- Las denominaciones de los cargos, en muchos casos, no se compadecen con el contenido.
- Los requisitos de escolaridad son arbitrarios y no determinan la ejecución del contenido.
- La especialidad del graduado no se especifica en los cargos técnicos.
- El método de evaluación del trabajo carece de fundamentación técnica

Tarifas de complejidad:

- Tarifas muy bajas en relación con el costo de vida.
- Las diferencias entre grupos no tienen significación.
- Existen pagos adicionales fuera de las tarifas por complejidad.

Tarifas por condiciones anormales:

- Son muy bajas y no estimulan ocupar las actividades con condiciones anormales.

Sistemas de pago:

- Dado el bajo nivel de las tarifas, en muchos casos este elemento se utiliza para incrementar los salarios sin que verdaderamente exista una correspondencia entre el salario y el aporte laboral.
- Si los indicadores están bien calculados su sobrecumplimiento no debe sobrepasar el 15-20%.

- Se establecen sistemas de pago a destajo con normas envejecidas, lo cual conduce a altos sobrecumplimientos sin el debido control de las normas de consumo y calidad.
- Sistemas de pago por indicadores generales en cuyo cumplimiento no inciden muchos de los trabajadores.

El VI Congreso del PCC establece en su Lineamiento 170: “Asegurar que los salarios garanticen **que cada cual reciba según su trabajo**, que éste 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”.

El Lineamiento 171 establece: “Incrementar los salarios de manera gradual, dirigidos inicialmente a las actividades con resultados más eficientes y a la labor de aquellos trabajadores que aporten beneficios de particular impacto económico y social”.

Estamos totalmente de acuerdo con tales Lineamientos ya que es imposible proceder a un aumento general de los salarios dadas las condiciones económica que tiene el país, pero han pasado algo más de dos años y medio desde la celebración del Congreso y no existe aún una definición clara de cómo se van a materializar; no se ha promovido un estudio técnico que de paso a una reforma integral del sistema actualmente vigente.

Existen diversas opiniones en cuanto a la solución de la cuestión salarial, las mismas van desde autorizar a las empresas a fijar los salarios en dependencia del valor agregado que creen, reformular los sistemas de pago, cambiar los principios sobre los cuales se organiza el salario en el mundo, hasta revisar los planteamientos de Carlos Marx en la Crítica del Programa de Gotha, cuyo principio fue aprobado en el VI Congreso del Partido...

Dar solución a los problemas salariales que actualmente se confrontan es un reclamo casi unánime de los trabajadores cuya solución tiene connotaciones económicas, sociales y políticas que, de no resolverse, traerían negativas consecuencias. En tal sentido, sería conveniente adoptar, entre otras decisiones, las siguientes

- Ratificar que el principio sobre el cual deben organizarse los salarios es el señalado por Carlos Marx, en la obra antes citada y por V. I. Lenin en El Estado y la Revolución, y el acordado en el VI Congreso del Partido, como ya hemos señalado.
- Elaborar el programa para la elaboración de los distintos elementos del sistema salarial.
- Definir el programa de aplicación paulatina.
- Determinar las fuentes de financiamiento que a nuestro entender deben ser las empresas.

La anarquía que se manifiesta en los salarios es un serio obstáculo para el avance del desarrollo económico. **Su solución es una oportunidad, pues si el sistema se elabora correctamente** influirá, entre otros aspectos en:

- Incentivar a los trabajadores al incremento de la producción y el mejoramiento de los servicios sobre la base del aumento de la productividad y demás índices de eficiencia.
- Elevar la capacidad de compra y con esto el nivel y calidad de vida de los trabajadores.
- Reducir la fluctuación laboral.
- Disminuir el éxodo de personal calificado hacia otros países.
- Reducir la pirámide invertida de los salarios e ingresos en relación con la calificación del personal.
- Incentivar el aumento de la calificación y la ocupación de trabajos con condiciones anormales.
- Atraer a las personas a las ramas y ocupaciones fundamentales para la sociedad.

- A trabajo igual, a aporte igual a la sociedad, igual salario.
- Coadyuvar a la reducción de las indisciplinas, ilegalidades y hechos delictivos.
- Elevar la autoestima de los trabajadores y fomentar en ellos la creación de valores éticos.
- Incrementar los años de vida laboral.
- Facilitar el aumento de la tasa de natalidad.

Un argumento que usualmente se esgrime para no aumentar los salarios es que solamente será posible hacerlo cuando se incremente la producción, pero si no estimulamos debidamente a los trabajadores, el crecimiento de la producción no alcanzará los niveles requeridos. Es necesario romper este círculo vicioso.

La reforma salarial no implica generalizar su aplicación. El sistema puede y debe aplicarse paulatinamente, en correspondencia con los Lineamientos del VI Congreso del Partido. El financiamiento de dicha aplicación puede fijarse a cuenta de los resultados económicos que vaya obteniendo la empresa en la cual se establece el sistema, de forma tal que el incremento de las nuevas tarifas se realice paulatinamente en la medida en que la empresa pueda sufragarlo. Alcanzar las nuevas tarifas se convertirá en un poderoso acicate para el aumento de la producción y la productividad **si empoderamos plenamente a los trabajadores en la toma de decisiones.** La elaboración del nuevo sistema salarial debe realizarse con la participación colectiva de los sindicatos y el sistema empresarial.¹

Consideramos imprescindible adoptar las medidas pertinentes para hacer realidad **esta oportunidad** que tenemos para eliminar uno de los escollos más importantes en el camino de alcanzar un socialismo próspero y sostenible, ya que se puede estimar, conservadoramente, que en lo común del sistema

¹ Dr. Sc. Lázaro González, *Bases para una reforma general de salarios en Cuba*. Cuba Siglo XXI, No. CXVIII, septiembre de 2013.

empresarial existen reservas de productividad de un 20-25%, cuya explotación depende, fundamentalmente, de factores organizativos y de motivación.

La Habana, 14 de noviembre de 2013