

El sistema salarial

-Criterios-

Dr.C. Lázaro González Rodríguez

La Habana, julio de 2005

La organización del salario en el socialismo requiere una concepción integral a nivel de toda la economía de forma tal que se logre, dentro de las limitaciones actuales de la ciencia del trabajo, la máxima aproximación entre el salario y el aporte laboral del trabajador y, consecuentemente, que a trabajos iguales correspondan salarios iguales

Introducción

La organización de los salarios es una cuestión de suma responsabilidad dada su enorme incidencia en lo económico, político, social e ideológico, de ahí lo cuidadosos y objetivos que debemos ser al proyectar, instrumentar, aplicar y controlar las decisiones que se adopten.

Hay que tener presente que el salario no es solo un medio de vida, es también, y muy importante, el reconocimiento de la sociedad por el aporte laboral del individuo.

En la organización de los salarios es necesario cumplir al pie de la letra el refrán que dice: “Vísteme despacio que estoy de prisa”.

La aplicación del principio de pago por el trabajo y con ello hacer realidad los preceptos de nuestra Constitución de que “a trabajo igual salario igual”, y que el “trabajo es remunerado conforme a su calidad y cantidad”, es imposible, sin un centro único de dirección de la política laboral y salarial y un sistema que comprenda todos los sectores, ramas y ocupaciones del país, sistema que debe perfeccionarse continuamente y donde cada elemento que lo integra juegue su papel y se tengan en cuenta sus interrelaciones. Tal consideración no impide la aplicación paulatina de las medidas proyectadas aunque siempre partiendo de una concepción integral.

En muchos casos resulta muy saludable antes de generalizar una medida salarial, probarla en centros experimentales para comprobar su eficacia y eficiencia.

Pero no podemos proyectar el futuro sin un examen crítico, objetivo e integral del comportamiento histórico de las medidas adoptadas en cada momento, esta tiene que ser la base de partida.

Hay que tener muy presente que para lograr una correcta organización de los salarios hay que verla en el contexto de los restantes elementos de la **dirección de los trabajadores en el proceso laboral**, entre otros los siguientes: organización del trabajo (división y cooperación, normas, diseño de puestos, plantilla, etc.), evaluación del trabajador y su desempeño, capacitación, planificación, estimulación moral, seguridad, sistemas de control del trabajo, etc. Pero todo esto es posible si creamos un clima de amplia participación el cual presupone personal calificado e información amplia y oportuna.

La formación de técnicos y dirigentes en el tema relativo a la dirección de los trabajadores en el proceso laboral y particularmente en la estimulación moral y material, es cardinal para lograr el incremento de la eficiencia y coadyuvar a la formación del hombre nuevo, donde el trabajo sea su primera necesidad vital. No menos importante resulta la divulgación entre los trabajadores del sistema, sus objetivos, fundamentos, alcance, así como su participación.

Por último, sería un tanto ingenuo pensar que solo con los salarios podemos asegurar la incorporación, permanencia, superación y eficiencia de los trabajadores. El salario es importante, pero si junto al mismo no desarrollamos una amplia atención al hombre, una alta calidad de vida laboral, tales objetivos no se verán coronados con el éxito.

Antes de concluir esta breve introducción, quiero resaltar un grupo de aspectos que considero cardinales en todo el proceso de reordenamiento salarial:

- La necesidad de una concepción e instrumentación integral de la organización de los salarios a nivel de toda la economía.
- La obligada imbricación del sistema salarial a los demás elementos que conforman la dirección de los trabajadores en el proceso laboral, así como a los restantes subsistemas que coexisten en los centros de trabajo.
- La creación a todos los niveles de una conciencia del papel de las empresas y demás entidades en el desarrollo de una alta calidad de vida laboral, y en especial su papel en la formación y/o desarrollo de los valores ético morales en los trabajadores.
- La capacitación de técnicos y directivos capaces de aplicar y controlar adecuadamente el sistema y demás aspectos relacionados con este. Formación de técnicos medios y universitarios en la ciencia del trabajo.
- Desarrollar la más amplia divulgación entre todos los trabajadores del contenido, alcance e instrumentación del sistema salarial.
- Promover espacios para el debate de la política laboral y salarial: talleres, simposios, radio, televisión, prensa, publicaciones, etc.
- Desarrollar la investigación científica integrando todas las especialidades que se ocupan del tema.

Principio de pago por el trabajo

Del estudio de la Crítica del Programa de Gotha, escrita por Carlos Marx en abril-mayo de 1875, se pueden precisar, entre otros aspectos, los siguientes:

- El salario es proporcional al trabajo rendido, después de descontado lo que ha trabajado el individuo para el fondo común.
- Existe un intercambio de equivalentes, reinando el mismo principio que regula el intercambio de mercancías.
- Se cambia una cantidad de trabajo bajo una forma por otra cantidad igual bajo otra forma.

- El derecho igual que se aplica sigue siendo, en principio, el derecho burgués condicionado por el hecho de ser una sociedad acabada de salir de la sociedad capitalista y por lo tanto presenta en todos sus aspectos, en el económico, en el moral y en el intelectual, el sello de la vieja sociedad.
- El derecho no puede ser nunca superior a la estructura económica ni al desarrollo cultural de la sociedad por ella condicionado.
- Solo en el comunismo se podrá rebasar totalmente el estrecho horizonte del derecho burgués.

La aplicación del principio de pago por el trabajo contribuye, entre otros aspectos a:

- Elevar la autoestima, disciplina y valores ético-morales del trabajador al recibir su salario de acuerdo con su aporte laboral.
- Estimular el incremento de su calificación.
- Promover el incremento de la producción, los servicios, su productividad, calidad y demás índices de eficiencia.
- Atraer a los trabajadores hacia aquellos sectores, ramas, centros de trabajo y profesiones fundamentales para el desarrollo económico-social.
- Poner en manos del trabajador la posibilidad de incrementar su calidad de vida en correspondencia con su aporte laboral.

El sistema salarial

La organización del salario en el socialismo se alcanza a través de un sistema único a nivel de todo el país. Como en todo sistema, cada elemento tiene un papel determinado, existiendo la necesaria interdependencia de los mismos. Su carácter dinámico exige el perfeccionamiento sistemático de ellos, dado, fundamentalmente, por los cambios que se operen en la ciencia, la tecnología, la organización, el nivel técnico profesional y cultural de los trabajadores, así como los objetivos económico-sociales de cada etapa de desarrollo del país.

El sistema tiene como objetivo la aplicación adecuada del principio de pago según el trabajo, el que tiene su expresión en el Artículo 45 de la Constitución de la República de Cuba que expresa:

“El trabajo es remunerado conforme a su calidad y cantidad”.

- La calidad de trabajo es el conjunto de cualidades o características que diferencian unos trabajos de otros y determinan su naturaleza.
- La cantidad determina el número de veces que se ejecuta un trabajo de una calidad determinada, esta se mide por el tiempo laborado o la intensidad desplegada.
- Los elementos que conforman el sistema salarial son:

La escala de complejidad.

Los calificadores.

La escala de factores extracalificatorios

Las listas de puestos o actividades con factores extracalificatorios.

Las tarifas.

Los sistemas de pago.

La escala de complejidad establece los distintos grupos de complejidad de los trabajos que se realizan a nivel de toda la economía. Está caracterizada por tres aspectos: el número de grupos, los coeficientes y el diapasón.

Los calificadores son el complemento de la escala de complejidad conjuntamente con la categorización de las entidades. Se elaboran para los obreros, trabajadores administrativos, trabajadores de servicio y técnicos. Para los dirigentes se categoriza la entidad.

Los calificadores definen para cada puesto u ocupación: la denominación, el contenido de trabajo, ejemplos de trabajo, requisitos para ocuparlos, grupo que le corresponde en la escala de complejidad.

La complejidad del trabajo se determina por el tiempo socialmente necesario para adquirir los conocimientos teóricos, prácticos, habilidades, destreza y responsabilidad necesarios para ejecutar un trabajo dado de forma eficaz y eficiente.

La escala de condiciones extracalificatorias tiene como objetivo valorar las condiciones en que se desarrolla el trabajo, teniendo en cuenta los factores adversos que hacen que en el desempeño de sus funciones laborales el individuo tenga un mayor gasto de energías físicas, mentales o ambas.

Entre los factores extracalificatorios se encuentran el esfuerzo físico, las altas temperaturas, el trabajo en altura, la rotación de turnos, la nocturnidad, el albergamiento, etc.

Las listas de puestos o actividades con factores extracalificatorios son el complemento de la escala de factores extracalificatorios mediante las cuales se definen las ocupaciones o actividades que corresponden a cada grupo de la escala.

Las tarifas definen la cantidad de dinero a recibir y pueden ser:

- Tarifas en base a la complejidad del trabajo.
- Tarifas por condiciones extracalificatorias.

Los sistemas de pago permiten medir el aporte de los trabajadores en base al tiempo laborado o la intensidad desplegada variando de acuerdo con la naturaleza del trabajo, las condiciones técnico-organizativas, los objetivos económicos, etc.

Situación actual del salario

Principales problemas

- ❖ En muchos casos no hay una comprensión cabal del contenido, alcance e incidencia del principio de pagar de acuerdo con la calidad y cantidad de trabajo aportado y por tanto no se es consecuente con este en la instrumentación de diversas medidas salariales.
- ❖ La ausencia de una concepción integral consensuada de cómo instrumentar prácticamente el principio de pago por el trabajo en el país y que esta esté integrada al sistema de dirección de los trabajadores en el proceso laboral.
- ❖ En concordancia con lo señalado anteriormente, no hay una aplicación real del pago por la calidad y cantidad del trabajo lo que hace que no exista, en muchos casos, una relación adecuada entre el trabajo que se hace y el salario que se recibe y, por tanto, a trabajo igual no corresponde salario igual. Hay trabajos simples con remuneraciones muy superiores a trabajos altamente complejos.
- ❖ La inexistencia de un solo organismo que dirija la política laboral y salarial.
- ❖ Bajo nivel de salario en relación con los precios existentes (se exceptúan los artículos normados).
- ❖ Partiendo de que los salarios son bajos, muchos dirigentes tienen el criterio que todo se resuelve con aumentar salarios descuidando otros aspectos básicos de la atención al hombre y olvidando el proverbio bíblico de que “No solo de pan vive el hombre”.
- ❖ La aplicación del mal llamado “pago por resultados”, para algunos un principio, y que no es más que un pago a tiempo con primas por el cumplimiento y sobrecumplimiento de determinados indicadores globales, tanto en su concepción como en su instrumentación y aplicación presenta serias deficiencias; en buena cantidad de casos solo ha servido para aumentar salarios sin el correspondiente crecimiento de la productividad.

En el año 2004 abarcaba aproximadamente a 1,5 millones de trabajadores de los que fueron beneficiados algo más de 828 mil con un incremento medio mensual de 70,80 pesos y un gasto total de unos 703,2 millones de pesos anuales.

- ❖ Sobre el pago en divisas se pueden hacer consideraciones similares, añadiendo que los per cápita aprobados no obedecen a una lógica económica; a nivel de organismos, los per cápita promedio real mensual del año 2004 fluctuaban de 5,62 CUC a 30,57 CUC, o sea, de 151,74 pesos a 825,39 pesos.

Al concluir el 2004, estaban acogidos a dicho pago un millón 75 mil trabajadores, siendo beneficiados unos 780 mil con una cuantía media mensual de 12,06 CUC (unos 325 pesos) y un gasto total anual de 112,9 millones de CUC (unos 3 mil millones de pesos).

- ❖ Si asumimos que ambos sistemas se han aplicado básicamente en el sector empresarial y que por lo general el que tiene un sistema también tiene el otro, tendremos que aproximadamente el 20% de los trabajadores del país ha recibido por estos conceptos un incremento medio mensual de unos 396 pesos. Todo esto ha traído significativas diferencias salariales sobre todo entre las empresas perfeccionadas y no perfeccionadas, y ambas con las entidades presupuestadas, las cuales no se compadecen con el principio de pago por el trabajo.
- ❖ Dadas las diferencias salariales existentes entre las empresas en perfeccionamiento, las empresas que reciben pagos en CUC y los organismos, se crea una situación muy compleja al tratar de promover a técnicos y dirigentes a cargos en estos últimos.
- ❖ No se ha tenido presente la contradicción que se opera entre el trabajador y el contenido de trabajo cuando este último no satisface sus expectativas de realización. Es evidente que el desarrollo técnico profesional y cultural del hombre en nuestra sociedad se desarrolla mucho más aceleradamente que los cambios que se operan para la eliminación del trabajo simple o poco complejo, del enriquecimiento del contenido de trabajo, de la eliminación de factores extracalificatorios que provocan un mayor gasto de energías físicas y/o mentales a las consideradas en cada etapa del desarrollo social como normales.
- ❖ Otro aspecto que ha complicado la situación salarial son los aumentos en distintos sectores presupuestados sin sujeción a una concepción integral del tema salarial.
- ❖ En 1998 comienza el proceso de perfeccionamiento empresarial, el cual conlleva la aplicación de una escala cuyas tarifas son un 30% superior a las vigentes. En los casi siete años de este proceso solo se ha aplicado la misma a unos 227 mil trabajadores de 425 empresas.
- ❖ La aplicación de los denominados “calificadores de amplio perfil” y muy especialmente el común de técnicos, en muchos casos ha tergiversado el pago por el trabajo facilitando a las administraciones la utilización arbitraria de los grupos de complejidad de una determinada familia de cargos.
- ❖ La utilización de las dispensas salariales hace que en cargos iguales se devenguen salarios distintos.

- ❖ La no reglamentación de cómo fijar los salarios al personal dirigente subordinado al director, en las empresas en perfeccionamiento, ha dejado esto al empleo de criterios totalmente arbitrarios.
- ❖ La no instrumentación adecuada de la aprobación de ocupar cargos sin cumplir los requisitos formales de conocimiento en determinados casos el salario recibido no se corresponde con el trabajo que se hace.
- ❖ La no diferenciación del grado de influencia del trabajador en el logro de los objetivos económicos en los llamados sistemas de pago por resultados.
- ❖ El incremento del salario mínimo, **totalmente imprescindible**, al no reordenarse los restantes salarios, ha provocado la nivelación de estos en complejidades distintas (devenga el mismo salario los técnicos hasta el grupo V; los dirigentes hasta el grupo VI; los obreros hasta el grupo VII; y los trabajadores de servicios y administrativos hasta el grupo VIII de la escala de complejidad. Por otra parte, se reduce el diapasón con respecto a los restantes grupos. Todo esto unido a la fijación de un salario mínimo de un 30% superior (277 pesos neto) en las empresas en perfeccionamiento, sin fundamento visible, y la falta de una amplia explicación de las perspectivas de solución, ha traído como consecuencia la consiguiente inconformidad de los trabajadores. En adición, hay que tener presente que el incremento es mayor en los trabajadores que cobran horas extra o cuyo sistema de pago es a rendimiento.
- ❖ Los trabajadores que devengan pagos en CUC y tienen salarios superiores al mínimo, han visto reducida la cuantía a recibir.
- ❖ El no mantenimiento, como mínimo, del diapasón salarial histórico en la salud y en la educación, no ha permitido una correcta diferenciación del salario en función de la complejidad, creando desaliento e inconformidad en gran número de trabajadores de ambos sectores.
- ❖ Toda esta situación, creada fundamentalmente en los tres últimos lustros, ha traído un verdadero caos salarial y por tanto, una ausencia de pago de acuerdo con el aporte laboral del trabajador, lo cual viene influyendo negativamente en los objetivos económico-sociales de la Revolución.
- ❖ Es preocupante que desde 1996 hasta el 2003 la productividad solamente ha crecido en un 13,8% mientras que el salario medio se ha elevado en un 34,5%.

Calidad del trabajo

Está determinada por dos aspectos:

- Complejidad del trabajo.
- Factores extra calificadorios

- La complejidad del trabajo, la cual incluye la responsabilidad, está determinada por el tiempo socialmente necesario para adquirir los conocimientos teóricos, prácticos y habilidades para ejecutar un determinado trabajo de forma eficaz y eficiente.
- Los factores extra calificadorios son aquellos que no requieren más conocimientos para su ejecución, pero que en el desempeño del trabajo se produce un mayor gasto de energías físicas y/o mentales en su realización, por ejemplo: esfuerzo físico, temperatura, ruido, rotación de turnos, nocturnidad, albergamiento, etc.
- Los elementos mediante los cuales se instrumenta el pago por la calidad en el sistema salarial son:
 - La escala de complejidad
 - Los calificadores
 - La escala de factores extra calificadorios
 - Los listados de puestos con factores extra calificadorios.
 - Las tarifas por complejidad.
 - Las tarifas por factores extra calificadorios.

Complejidad del trabajo

- La complejidad del trabajo está determinada por un grupo de factores objetivos entre los cuales pueden citarse:
 - Complejidad de los instrumentos y demás medios de trabajo.
 - Grado de participación del trabajador en las transformaciones del objeto de trabajo.
 - Tecnología empleada.
 - Nivel de organización del trabajo, la producción y la dirección.
 - Grado de autonomía.
 - Responsabilidad.
 - Variables de solución que impone el contenido de trabajo, creatividad, iniciativa e ingeniosidad demandada por este.
 - Nivel de reglamentación de las funciones.
- El mayor o menor nivel de calificación del trabajador no determina variaciones en la complejidad del trabajo. Así por ejemplo, un tractor operado por un ingeniero, no cambia su complejidad, ni hace más eficaz y eficiente la labor, esto último va a depender de la destreza y habilidad del individuo, no de sus conocimientos. Un

médico de dependiente en un restaurante no hace más compleja la ocupación, la eficacia y eficiencia en su realización dependerán de su educación formal y la empatía del individuo, pero nunca de sus conocimientos superiores.

- Cada nivel de complejidad demanda un determinado grado de conocimientos y experiencias.
- En aquellas ocupaciones de gran riqueza de contenido, la calificación y la experiencia permiten una ejecución más eficaz y eficiente; lo que no quiere decir que cambia su complejidad, aunque se produce un mayor aporte laboral.

Escala de complejidad

- Para ser consecuentes con el principio de pago por el trabajo, la escala de complejidad debe ser única para todos los sectores, ramas y ocupaciones del país.

Tres elementos caracterizan la escala:

- El diapasón o relación entre el coeficiente del último grupo y el primero.
 - El número de grupos.
 - Los coeficientes.
- La proyección de la escala se basa en la evaluación objetiva de un grupo de elementos entre los cuales podemos citar:
 - La evaluación de la escala vigente y particularmente la distribución de las ocupaciones y trabajadores por grupos de estas.
 - Los cambios ocurridos en las complejidades del trabajo como consecuencia de los avances científico técnicos, la organización, etc.
 - Las modificaciones del diapasón como consecuencia de la aparición de ocupaciones más complejas y, por tanto, cambiar la relación entre trabajo simple y complejo.
 - El diapasón de la escala puede calcularse estableciendo la relación entre el tiempo socialmente necesario para ejecutar los trabajos más complejos y los simples.
 - Como tendencia, en los próximos años tanto el diapasón como el número de grupos deben crecer.
 - Para estimular la calificación, los coeficientes, como tendencia general, deben tener un incremento progresivo.
 - Un estimado preliminar del diapasón de la escala de complejidad nos permite situarlo entre 1:6 y 1:7.

Antecedentes

- En 1962 se proyectó una escala única, cuyas características fueron:

- 23 grupos.

- Diapasón neto de 1:10,03
- Esta escala solo se aplicó a obreros, trabajadores de servicio y trabajadores administrativos en diez grupos y un diapasón de 1:4,05.
- En 1966-67 se amplía dicha escala hasta 13 grupos para aplicarla a técnicos y dirigentes, con un diapasón de 1:5,26.
- En 1980, con la Reforma General de Salarios, se aplica una escala de 22 grupos con un diapasón de 1:4,5.
- En 1998 se promulga la escala de perfeccionamiento para el sector empresarial con 18 grupos y un diapasón de 1:5,38.
- Fijar un salario máximo por complejidad sin una adecuada fundamentación —en 1962: 550 pesos; en 1966-67: 300 pesos; en 1980: 450 pesos y en 1998: 700 pesos— provocó que no existiera una correcta correlación entre las complejidades de los distintos trabajos.
- Las escalas no incluyeron el personal docente universitario, médicos, investigadores, dirigentes de estos sectores, entre otros.
- Todo esto se agrava con las soluciones casuísticas y las adecuaciones a la escala de perfeccionamiento.

Calificadores

- Los calificadores son el complemento de la escala de complejidad así como la categorización de los centros de trabajo.
- Los calificadores se elaboran para los obreros, trabajadores administrativos, trabajadores de servicio y técnicos. Para los dirigentes se categoriza la entidad.
- Los calificadores pueden ser comunes o propios. Comunes, los cuales recopilan los puestos de trabajo u ocupaciones existentes en más de una rama de la economía. Propios cuando los puestos de trabajo son exclusivos de la rama.
- Los calificadores definen para cada puesto u ocupación:
 - La denominación.
 - El contenido de trabajo.
 - Ejemplos de trabajos.
 - Requisitos para ocuparlos.
 - Grupo que le corresponde en la escala de complejidad.
- La denominación debe expresar lo más claro y preciso posible en qué consiste la ocupación.

- El contenido de trabajo debe reflejar la división del trabajo existente en cada momento, lo cual define el mayor o menor perfil del contenido de trabajo.
- Cuando existan familias de cargos, es necesario dejar bien claro en los contenidos y ejemplos de trabajo, las diferencias existentes entre los distintos grados de complejidad.
- Los requisitos del cargo u ocupación deben ser específicos y concretos y corresponderse con el contenido y los ejemplos de trabajo a ejecutar.
- En cuanto a la determinación del grupo de complejidad de una ocupación, hay que señalar que el desarrollo de la ciencia del trabajo no ha logrado hasta el presente contar con una metodología analítica de puntos para medir la complejidad por lo que esta solo puede ser determinada de manera aproximada estudiando, entre otros, los aspectos siguientes:
 - Tiempo socialmente necesario para su ejecución.
 - Valoración social histórica.
 - Comparación de los factores básicos determinantes de la complejidad.
 - Similitud de las ocupaciones.

En cuanto a la determinación de la complejidad de los cargos dirigentes, se exige una revisión integral dada, entre otros aspectos por:

- Ausencia de una concepción técnicamente fundamentada de la conformación de las estructuras, estas responden por lo general al criterio y los intereses que tenga el jefe máximo de la entidad en cada momento. Cambio de jefe, cambio de estructura.
- Por lo general, los cargos no tienen definidas sus funciones, facultades y responsabilidades y menos aún los requisitos de calificación.
- El número de categorías de las entidades es arbitrario y las metodologías para categorizar no miden adecuadamente la complejidad y dentro de ella la responsabilidad. No existen métodos para clasificar las UEB ni otros niveles de dirección.
- En las empresas en perfeccionamiento, el salario de los cargos dirigentes lo fija el director arbitrariamente ya que no existen normativas que deba cumplir.
- Los pagos adicionales a la ocupación que se tiene por el hecho de dirigir, provoca que a iguales trabajos correspondan salarios distintos.

Otros aspectos

- Los obreros, trabajadores administrativos, trabajadores de servicio de alta calificación que ocupen el máximo grupo de su calificación, podrán optar por el grado de maestros situándolos en un grupo superior de la escala de complejidad.
- Los técnicos que posean la más alta calificación en su ocupación podrán optar por el grado de especialistas principales situándolos en un grupo superior de la escala de complejidad.
- Los graduados de Master en Ciencias podrán ser ubicados en dos grupos superiores a la especialidad en la cual se desempeñan.
- Los que obtengan el grado de Doctor en Ciencia podrán ser ubicados en cuatro grupos superiores a la especialidad en la cual se desempeñan.
- Se mantiene que aquel que por experiencia y conocimientos autodidácticos demuestre fehacientemente poseer conocimientos y habilidades de un cargo, cobre por el mismo. Es necesario reglamentar cómo otorgar esta condición
- Aquellos trabajadores que dominen más de una ocupación las cuales sean necesarias en el proceso de producción, recibirán uno o dos grupos por encima de su calificación principal, según sea el caso.

Escala de condiciones extra calificadorias

Esta escala tiene por objetivo valorar la calidad del trabajo NO desde el ángulo de su complejidad, sino de aquellos factores adversos que hacen que en el desempeño de sus funciones laborales el individuo tenga un mayor gasto de energías físicas y/o mentales.

CONSIDERAMOS:

- Mantener la escala de seis grupos (el grupo I es de condiciones normales).
- Mantener los incrementos de tipo absoluto.
- Aumentar los incrementos a todos los grupos.

Es necesario tener presente que en la misma medida en que aumente la calificación, los trabajos con factores extra calificadorios son rechazados por los individuos. En países capitalistas desarrollados, estas son, por lo general, actividades para inmigrantes.

Listado de factores extra calificadorios

Estos son el complemento de la escala de factores extra calificadorios y mediante ellos se definen los puestos, ocupaciones, actividades, etc., que corresponden a cada grupo.

Los factores básicos a considerar serán los siguientes:

- Esfuerzo físico.
- Temperatura y humedad.
- Tensión nerviosa.
- Ruido y vibración
- Peligrosidad.
- Toxicidad.
- Suciedad.
- Pestilencia.
- Rotación de turnos.
- Nocturnidad.
- Albergamiento.
- Otros factores adversos.

Se requiere la elaboración de la metodología para la evaluación de dichos factores.

Tarifas

Tarifa mínima (sueldo mínimo)

Dependerá de los siguientes factores:

- ❖ Costo de la canasta básica
- ❖ Posibilidades económicas del país.
- ❖ Costo del sistema en su conjunto.

Las restantes tarifas, una vez definida la mínima, se obtienen multiplicándola por los coeficientes de las escalas de complejidad y condiciones.

Un aspecto a estudiar es la introducción del salario personal (tanto en moneda nacional como CUC) para aquellas personas que se destacan excepcionalmente en su aporte a la sociedad, los cuales se fijarían sin sujeción a las escalas vigentes. De igual forma, se puede proceder con ellos cuando se jubilen.

Por otra parte, el Estado podrá establecer para aquellos sectores, ramas, centros de trabajo y hasta en ocupaciones determinadas, coeficientes de incremento en las tarifas atendiendo al interés e importancia de estas para el país.

Asimismo, podrán establecerse pagos por antigüedad donde la permanencia de los trabajadores sea muy necesaria, debiendo condicionarse este pago a una evaluación satisfactoria del desempeño.

Hay que tener presente que el pago por antigüedad en los trabajos reglamentados tiene muy poca incidencia en su realización, esta depende básicamente de la aptitud dada por los genes en cuanto a destreza y habilidad manual, no así en aquellas ocupaciones de

alta riqueza de contenido, determinante de una mayor autonomía del trabajador, donde la mayor experiencia logra un incremento cualitativo y cuantitativo del aporte laboral. Ejemplo del primer caso lo podemos encontrar en los que laboran en las líneas de montaje; en el segundo podemos citar un mecánico de mantenimiento, un docente, un médico, etc.

Sistemas de pago

Constituyen el elemento del sistema salarial mediante el cual se mide la cantidad de trabajo rendido por un trabajador con una calidad determinada. Existen dos formas fundamentales de pago:

- A tiempo
- Por rendimiento o destajo

Cada forma de pago tiene distintos sistemas de pago.

Sistemas de pago a tiempo:

- Tarifa horaria
- Jornal
- Sueldo

Sistemas de pago a rendimiento:

- Destajo directo (calculado por tasas o en por ciento).
- Destajo indirecto
- Ajuste o acuerdo
- Destajo progresivo, etc

Los sistemas de pago por rendimiento pueden ser individuales o colectivos según la naturaleza del trabajo y la forma de división y cooperación existente. Se utilizan, fundamentalmente, en los trabajos manuales y mecánico-manuales donde los tiempos principal y auxiliar están en manos de los trabajadores.

Es un grave error que distorsiona el principio de pago por el trabajo y por ende sus objetivos básicos, tratar de implementar un determinado sistema de pago como único o principal sin atender a los factores que condicionan la aplicación de uno u otro.

En un centro de trabajo pueden existir distintos sistemas de pago como resulten necesarios dada la naturaleza del trabajo, las condiciones técnico-organizativas y los intereses económico-sociales de la entidad.

Un aspecto complementario de los sistemas de pago y que en definitiva se pueden considerar como parte de estos, son las primas. Estas pueden ser por el cumplimiento y/o sobrecumplimiento de determinados indicadores cualitativos o cuantitativos, o ambos, individuales o colectivos, que reflejan una mayor efectividad, **una mayor cantidad de trabajo rendido**. Los indicadores pueden ser específicos o globales.

Indicadores específicos:

- Cumplimiento de la norma de trabajo
- Cumplimiento o disminución de la norma de consumo material:
 - materia prima
 - combustible
 - electricidad
- Cumplimiento y sobrecumplimiento de los índices de calidad, etc.

Indicadores globales:

- Cumplimiento y/o sobrecumplimiento de la productividad.
- Cumplimiento y/o disminución de los gastos por peso de producción.
- Cumplimiento y/o sobrecumplimiento de la rentabilidad.
- Los sistemas de pago, incluyendo las primas, no tienen tope salarial.
- A medida que el indicador sea más tenso, el por ciento de salario por cumplir será mayor.
- El tener primas específicas no excluye recibir primas globales.
- Al objeto de la distribución, hay que diferenciar los por cientos del salario a recibir de acuerdo con el grado de incidencia del trabajador.

Requisitos para la aplicación de los sistemas de pago

Los sistemas de pago, para ser consecuentes con el principio de pago por el trabajo, se deberán tener en cuenta, entre otras, las siguientes reglas:

- Deben ser sencillos y claros para el trabajador (como regla ellos debe poder calcular sistemáticamente sus ingresos).
- Los indicadores deben permitir que el trabajador vea claramente cómo mediante su acción puede incidir en el sobrecumplimiento de ellos.
- No deben incluirse indicadores ni condiciones sobre los cuales el trabajador no pueda actuar para su cumplimiento.

- Cuando los sistemas de pago son por rendimiento deben de existir controles estrictos del consumo material y de la calidad.
- Los resultados que se obtengan deben reflejar un incremento superior de la productividad en comparación con los gastos salariales.
- Los sistemas deben diseñarse en correspondencia con las características técnico-organizativas, la naturaleza del trabajo y en plena concordancia con los objetivos económico-sociales del área. De esto se deriva que en una misma área pueden existir diversos sistemas de pago y primas debiendo guardarse una adecuada correspondencia entre los aplicados en moneda nacional y los en divisa.
- Es necesario contar con controles estrictos que garanticen un reflejo fiel de los resultados laborales y del cálculo de los salarios así como un sistema preciso de certificación.
- Los sistemas deben garantizar que a un mayor aporte laboral el trabajador vea incrementado su salario.
- Las normas o índices que se utilicen deben ser tensos pero cumplibles, calculados técnicamente y en modo alguno voluntariosos o subjetivos.
- Para lograr los objetivos que se proponen los sistemas de pago deben existir condiciones técnico-materiales y organizativas que permitan que el trabajador pueda desempeñarse a plenitud.
- Debe existir plena correspondencia entre los sistemas de pago individuales, colectivos, y a nivel de toda la empresa.
- La aplicación de los sistemas de pago debe estar precedida por una asamblea con los trabajadores donde se les explicará el sistema y el reglamento y se recogerá su consenso en el acta correspondiente. De no existir consenso, no se puede aplicar el sistema.

¿Se paga por los resultados?

Es evidente que en los últimos tiempos se ha estado identificando el denominado “sistema de pago por resultados” con el principio que rige la distribución del fondo de consumo individual en el socialismo. Se ha operado la trasmutación de este sistema de pago en el principio de distribución por el trabajo.

Es incuestionable la confusión existente cuando se expresan criterios tales como:

- “No se ha convocado a retroceder ni un milímetro en la aplicación del principio del pago por los resultados; del pago con arreglo a la cantidad y calidad de lo aportado... que gane más, quien aporte más a la sociedad”.

- “Aunque debe destacarse que las mayores fuentes de desigualdad no son las asociadas a una más amplia aplicación del principio de distribución según los resultados del trabajo...”
- “El pago por resultados constituye la forma fundamental de retribución del trabajo... Para las empresas en perfeccionamiento empresarial constituye la forma única de retribución del trabajo”.
- En las empresas en perfeccionamiento que han aplicado la escala y por tanto el pago por resultados “Se aplica a todos los trabajadores sin excepción, el principio socialista, de cada cual, según capacidad, a cada cual, según su trabajo”.
- La aplicación del perfeccionamiento empresarial ha potenciado la vinculación del salario con los resultados del trabajo.

De los criterios expuestos anteriormente surgen innumerables interrogantes, entre las cuales podemos señalar las siguientes:

¿Es un principio el pago por los resultados?

¿Existen dos principios: el del pago por los resultados y el pago según el trabajo?

¿El pago con arreglo a la cantidad y calidad de lo aportado se refiere al aporte laboral o a los resultados de ese aporte?

Cuando se habla de aporte a la sociedad, ¿cuál es el concepto de aporte?

¿Qué fundamenta la aplicación única o principal del pago por resultados en todas las empresas? ¿Acaso todos los procesos productivos o de servicio tienen la misma naturaleza?

¿El aplicar el denominado sistema de pago por resultados hace que sin excepción todos los trabajadores reciban su pago de acuerdo con su trabajo?

En el Decreto Ley 187/98, dice en el epígrafe 7.2.42: “El salario constituye la forma principal de retribución por el trabajo...”; en la Resolución 39/2004, en su artículo segundo, dice: “El pago por resultados constituye la forma principal de retribución del trabajo...” “!¿...?!”

Otras cuestiones pudieran preguntarse, sin embargo, creo que es importante estudiar las consideraciones que sobre la distribución del fondo de consumo individual hacen Carlos Marx y Vladimir I. Lenin, así como lo dispuesto al respecto en la Constitución de la República de Cuba.

En La crítica del programa de Gotha, Carlos Marx expone:

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.** Así como por ejemplo la jornada social de trabajo se compone de 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 él aporta, su participación en ella. **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 cuando 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 estos entre los distintos productores, rige el mismo principio que en el intercambio de mercancías equivalente: **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.**

Pero unos individuos son superiores física e 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 medida.**¹

Por su parte, V. I. Lenin en El estado y la revolución, obra escrita en 1917, señala:

Cada miembro de la sociedad, al ejecutar una cierta parte del trabajo socialmente necesario, obtiene de la sociedad un certificado que le acredita haber realizado tal o cual cantidad de trabajo.

Por este certificado recibe de los almacenes sociales de artículos de consumo la cantidad correspondiente de productos.

Más adelante, añade:

Marx no solo tiene en cuenta del modo más preciso la inevitable desigualdad de los hombres, sino que tiene también en cuenta que el solo hecho de que los medios de producción pasen a ser propiedad común de toda la sociedad (el

¹ Marx, Carlos, Obras Escogidas en tres tomos, Editorial Progreso, Moscú, t. III, p, 15. Lo resaltado en negritas es nuestro.

“socialismo”, en el sentido corriente de la palabra) no suprime los defectos de la distribución y la desigualdad del “derecho burgués”, el cual sigue imperando, por cuanto los productos son distribuidos “**según el trabajo**”.²

En el mismo trabajo plantea:

Aquí, todos los ciudadanos se convierten en empleados a sueldo del Estado, que no es otra cosa que los obreros armados. Todos los ciudadanos pasan a ser empleados y obreros de un solo “consorcio” de todo el pueblo, del Estado. De lo que se trata es de que trabajen por igual observando bien la medida del trabajo y de que ganen equitativamente.³

La Constitución de la República de Cuba señala en su artículo 43 que los trabajadores “perciben salario igual por trabajo igual”, y en su artículo 45 expresa: “el trabajo es remunerado conforme a su calidad y cantidad.”

En correspondencia con todo lo señalado anteriormente podemos llegar a las siguientes conclusiones:

Primera: el denominado “sistema de pago por resultados” no es un principio, además que niega el concepto marxista de la medida del trabajo.

Segunda: el principio no es pagar por los resultados, sino por la calidad y cantidad de trabajo aportado.

Tercera: la aplicación de un sistema de pago por sí solo no garantiza el principio de distribución por el trabajo.

Cuarta: los sistemas de pago deben adecuarse a las características de la producción y los servicios.

Quinta: Ha faltado una correspondencia entre los términos utilizados y el concepto de pago por el trabajo. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, *resultado* es el efecto y consecuencia de un hecho; si este hecho es el trabajo o uso de la fuerza de trabajo, el resultado será muy heterogéneo y en modo alguno este concepto se corresponde con que a igual cantidad de trabajo, igual remuneración. Esto puede creerse baladí, sin embargo, hace más de dos milenios, cuenta la historia, que cuando le preguntaron a Confucio qué haría si gobernase un país, respondió que su primer decreto sería fijar el lenguaje.

Muchos años después, nuestro inolvidable comandante Ernesto Che Guevara planteaba frente a los defensores del Cálculo Económico que argumentaban que las nuevas denominaciones introducidas por él tenían un carácter formal y no de contenido, que las palabras iban operando en la mente de la gente hasta convertirse en categorías *per se*, que por un problema de *higiene mental* el lenguaje era importante para él. Muchos sicólogos señalan el efecto de las palabras sobre el pensar y el actuar.

² Lenin. V.I. El estado y la revolución, Editora Política, La Habana, 1963, pp. 111, 113, 121

³

Esta cuestión no es un problema formal, semántico, ni de redacción. Es un problema raigal y de suma trascendencia utilizar adecuadamente las palabras y consecuentemente los conceptos que ellas encierran no solo por el efecto que producen en el pensamiento del ser humano, sino para poder entendernos ya que de lo contrario podemos estar utilizando un término en una conversación y cada uno tener un concepto diferente de lo que se habla. Nada, que estamos en presencia de una torre de babel.

Sexto: el llamado sistema de pago por resultados en definitiva no es más que un sistema de pago a tiempo con primas por el cumplimiento y sobrecumplimiento de indicadores globales (en valor) de un área, taller, empresa, etcétera, con penalizaciones por incumplimiento de dichos indicadores, cuando se aplica el perfeccionamiento empresarial.

En número 8 del año 2004 de la revista *Gaceta laboral* publicada por el MTSS, en el artículo “El perfeccionamiento de los sistemas de pago”, bajo la firma del subdirector del Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo, se señala que en una auditoria efectuada en 2 448 empresas, incluyendo 324 que aplican el perfeccionamiento empresarial, se detectaron, entre otras, las siguientes insuficiencias:

- “Deficiencia en la definición y planificación de los indicadores que vinculan el salario con los resultados”.
- “Indefinición de los objetivos a alcanzar, o no relacionados con los principales objetivos económico-productivos de la empresa”.
- “Incumplimiento de los objetivos propuestos y, por tanto, los sistemas de pago no ejercen un impacto positivo en la eficiencia empresarial y en el salario de los trabajadores.
- “Aplicación de sistemas no aprobados por la autoridad facultada, o sin vigencia”.
- “Ausencia de premisas asociadas al control económico, aseguramiento material, no deterioro del gasto de salario por peso y falta de dominio del sistema por parte de los trabajadores”.
- “Incumplimiento de las premisas establecidas”.
- “Inexistencia de constancia de la conformidad de los trabajadores”.
- “Falta de evaluación y control de los resultados”.

En adición a los problemas detectados en la instrumentación del denominado “sistema de pago por resultados” detectados en las inspecciones realizadas por el MTSS, consideramos que el sistema en sí presenta, entre otras, las siguientes insuficiencias:

- Impide que los trabajadores a rendimiento en cualquiera de sus variantes, que son una fuerza fundamental para el logro de los indicadores globales, se acojan simultáneamente a este sistema.

- Aplica límites en el salario, lo cual frena la eficiencia en el trabajo, cuando lo que hay que hacer es establecer indicadores técnicamente argumentados.
- Fija descuentos por incumplimiento, cuando en muchos casos estos no dependen del trabajador. Esto se contradice con el respeto del salario en el caso de paralizaciones relativamente largas, donde no se produce y el trabajador recibe un subsidio equivalente a su salario. Cuando un trabajador cumple o sobre cumple su cuota de trabajo y la empresa no cumple sus indicadores globales o tiene pérdidas, su salario es rebajado, esto contradice el principio de pago por el trabajo.
- Comoquiera que la penalización puede llegar en las empresas en perfeccionamiento hasta un 20% de las nuevas tarifas, un grupo grandes de trabajadores comprendidos en el sistema puede llegar a tener afectaciones tales que sus salarios serían inferiores al correspondiente a las tarifas anteriores. La solución planteada en la resolución 39 fundamenta aún más el no efectuar estos descuentos; las soluciones dadas teóricamente no son aplicadas en la práctica por los cambios organizativos que se operan en el tiempo.
- En la misma medida en que con el tiempo se es más eficiente, el trabajador recibe ya sea de forma relativa o absoluta, menos salario, o sea, aporta más cantidad de trabajo y recibe menos remuneración.
- Al establecerse índices de carácter general en la mayor parte de los casos cada trabajador no conoce concretamente cuál es su papel para lograr tal objetivo.
- Por otra parte, cuando se aplican las nuevas tarifas, se efectúan descuentos por los incumplimientos, mientras que cuando se mantienen las tarifas anteriores, estos descuentos no se efectúan. Lógicamente, esto no tiene una real explicación, salvo que se crea que las nuevas tarifas significan un incremento relativamente alto de los salarios, cuestión que si tenemos en cuenta el nivel de los precios existentes, esto no es así.
- Al promulgarse las bases para el perfeccionamiento empresarial y durante los primeros años de su implantación, se tomó la ganancia como paradigma para el establecimiento del sistema de pago por resultados. Aunque esto ha tenido algunas variaciones, hay que señalar las críticas realizadas alrededor de este indicador y las consecuencias que en el plano ideológico, así como económico, nos ha traído en distintas ocasiones.

No todas las empresas funcionan sobre la base de obtener ganancias, el propio cro. Fidel Castro ha señalado esto con respecto a las empresas que se dedican al mantenimiento de las escuelas, por solo citar un ejemplo.

Al llegar a este punto en el análisis, es bueno dejar claro que el mencionado sistema es un aporte cubano a la teoría y la práctica de los salarios en el mundo, no solamente en la actualidad, sino en todas las épocas. Realmente, su efectividad e incidencia ideológica están por demostrar.

Organización y normación del trabajo

- La organización y normación del trabajo es la piedra angular de la dirección de los trabajadores en el proceso laboral y sin un adecuado nivel de desarrollo de esta es imposible, entre otras cuestiones, organizar correctamente los salarios y promover una alta eficiencia en el trabajo.
- El incremento acelerado de la productividad es condición indispensable para el triunfo del socialismo donde la organización del trabajo tiene un papel relevante.
- La organización y normación del trabajo es indispensable para:
 - Elevar la productividad.
 - Mejorar la utilización de las capacidades.
 - Promover el ahorro material, financiero y de fuerza de trabajo.
 - Establecer el deber social.
 - Diseñar puestos de trabajo.
 - Aplicar los distintos sistemas de pago.
 - Fundamentar técnicamente las plantillas.
 - Establecer métodos progresivos de trabajo.
 - Calcular los costos y precios, etc.
- En la actualidad los programas tendientes a elevar los niveles de organización y normación del trabajo son prácticamente inexistentes caracterizándose la situación por:
 - No realización de estudios de división y cooperación, métodos, organización y servicio de los puestos de trabajo, etc.
 - Ausencia de normas o las existentes envejecidas.
 - Racionalización y no preparación de técnicos en esta materia.
 - Cálculo arbitrario de las plantillas, etc.
- Entre las causas que provocan el desastre existente en la organización y normación del trabajo podemos señalar:

- No comprensión, a ningún nivel de la economía, de su contenido e importancia.
- No atención por parte del organismo rector y del perfeccionamiento empresarial.
- El poco interés de las administraciones y sindicatos.
- La concepción de algunos dirigentes que con el famoso pago por resultados no hacen falta las normas y que el trabajo se organiza solo.
- La creencia que los supuestos cambios técnicos y tecnológicos en la economía requieren nuevas formas organizativas.
- Hay gran preocupación por el control de los recursos materiales y monetarios no sucede así en cuanto a derroche que existe en el uso de la fuerza de trabajo.

Los estímulos morales

Como bien ha señalado Fidel Castro, junto al estímulo material hay que desarrollar el estímulo moral. No debemos descuidar este aspecto en todo el proceso de transformaciones salariales.

Los centros de trabajo, además de producir y prestar servicios, tienen entre de sus objetivos, con igual prioridad, la de coadyuvar al desarrollo y creación de los valores ético-morales del socialismo y a la realización plena del hombre, por lo que no debemos analizar las medidas salariales solo incluyendo en esto los pagos en divisas a la luz de la economía, sino también desde el ángulo de la formación de los valores ético-morales que deben primar en una sociedad socialista.

No constituye un secreto que producto de variados factores, entre los cuales se encuentra, como fundamental, la relación salario-precios, numerosas capas de la población se encuentran en un proceso de metalización, en la búsqueda de dinero, en muchos casos para resolver sus necesidades elementales, aunque esto entrañe violar principios ético-morales. Hay que profundizar en esta situación, la cual pone en peligro nuestro proyecto socialista y requiere soluciones urgentes.

Por otra parte, en la mayoría de nuestras empresas y demás instituciones, la estimulación moral es nula o formal y el trabajo político-ideológico hombre a hombre demuestra disímiles fallas.

Los estímulos morales y materiales conforman una unidad dialéctica. A este respecto nuestro Comandante en Jefe, en fecha tan temprana como el 26 de julio de 1973, señaló:

Es cierto que muchos de nuestros obreros son verdaderos ejemplos de comunistas por su actitud ante la vida, su conciencia superior y su extraordinaria solidaridad humana. Ellos son la avanzada de lo que un día deberá ser toda la sociedad. Pero pensar y actuar cual si ya fuera hoy la conducta de todos sus componentes, sería un ejemplo de idealismo cuyo resultado se traduciría en que el peso mayor del esfuerzo social cayera injustamente sobre los mejores sin ningún resultado moral en la conciencia de los más atrasados y se traduciría en forma igualmente adversa a la economía.

Junto al estímulo moral hay que usar también el estímulo material; sin abusar de uno ni de otro, porque lo primero nos llevaría al idealismo y lo segundo al desarrollo del egoísmo individual. Hemos de actuar de modo que los incentivos económicos no se conviertan en la motivación exclusiva del hombre, ni los incentivos morales en el pretexto para que unos vivan del trabajo de los demás. Quizás la tarea más difícil que se impone en un proceso de marcha hacia el comunismo, sea la ciencia de saber conciliar dialécticamente la fórmula que nos exige el presente con el objetivo final de nuestra causa.⁴

En el discurso pronunciado por Fidel Castro el 8 de octubre de 1987 en el acto central por el vigésimo aniversario de la muerte de Ernesto Che Guevara, Fidel hace una profunda reflexión sobre las desviaciones que estaban ocurriendo en ese momento en el país y los conceptos del Che sobre la construcción del socialismo y el comunismo, insistiendo en la necesidad de estudiar su pensamiento económico.

En este discurso, entre otras cuestiones, señala:

Hemos insistido muchas veces, que la construcción del socialismo y del comunismo no es solo una cuestión de producir riquezas y distribuir riquezas, sino es también una cuestión de educación y de conciencia. Era —dice refiriéndose al Che— terminantemente opuesto al uso de esas categorías que han sido trasladadas del capitalismo al socialismo, como instrumentos de la construcción de la nueva sociedad.

Algunas ideas del Che en cierto momento fueron mal interpretadas e, incluso mal aplicadas.⁵

Es incuestionable la gran presión existente por la mayoría de los trabajadores por lograr mayores ingresos dado el bajo nivel de los salarios con los precios existentes en los artículos alimenticios, ropa, calzado, etc., problema que tal y como hemos señalado requiere ser abordado con toda profundidad y urgencia.

Muchos directores de empresas han visto en el denominado pago por resultados y en los pagos en divisas, más que un medio para aumentar la producción, la productividad y la eficiencia en general, un medio para aumentarle el salario a los trabajadores. Esto se puede comprobar si analizamos el ritmo de crecimiento de la productividad del trabajo en los últimos diez años, y el ritmo de ingresos de los trabajadores; en muchas empresas la relación es negativa, y en otras la tendencia es decreciente.

⁴ Periódico Granma, La Habana, 28 de julio de 1973.

⁵ *El gran debate*, Ed. Ocean Press, p. 403.

Frente a esta realidad, tenemos el hecho de que no se le presta la debida atención a la estimulación moral como un factor importante en primer lugar en la elevación de la conciencia laboral de nuestros trabajadores, en segundo lugar, para satisfacer una necesidad del espíritu, y en tercero, como factor importante y trascendente en el aumento de la productividad y demás índices de eficiencia.

Los estímulos morales corresponden a una necesidad espiritual de los seres humanos los cuales, en sus diversas manifestaciones lo único que hacen es reconocer la existencia de cada hombre. A este respecto, nuestro Héroe Nacional José Martí señaló:

El elogio oportuno fomenta el mérito; y la falta del elogio oportuno lo desanima. Solo el corazón heroico puede prescindir de la aprobación humana; y la falta de aprobación mina el mismo corazón heroico.⁶

Entre las diferentes manifestaciones de la estimulación moral, se encuentra:

- El reconocimiento.
- La participación colectiva.
- El mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- El enriquecimiento de los contenidos de los puestos de trabajo.
- La celebración de actividades culturales deportivas, recreativas, etc.

La estimulación moral, al igual que la material, debe estar dada por logros o resultados objetivos del trabajador o el colectivo, perfectamente medible, proporcional al aporte laboral; sencillo y claro; equitativo, oportuno, sistemático, individualizado dentro de lo posible, etc.

En las condiciones actuales creo firmemente que es una tarea de primer orden el desarrollar los estímulos morales y perfeccionar el trabajo político ideológico hombre a hombre.

⁶ Martí, J. O.C., t. 1, p. 369.