

Cambio: qué, cómo, cuándo.

-- El momento histórico reclama más que nunca la responsabilidad de todos --

Dr. Sc. Lázaro González Rodríguez.

Ing. Yaisel Pérez Romero.

Una de las características más relevantes de la idiosincrasia de la inmensa mayoría del cubano es creer que sabe de todo y que posee solución para cualquier problema, característica que se torna un tanto peligrosa cuando el individuo tiene poder de decisión.

Complementando esta forma de ser en la ciencia del trabajo, tenemos la ausencia de una concepción integral fundamentada científicamente que nazca del análisis crítico de las diferentes etapas vividas desde el triunfo de la revolución, así como el reducidísimo grupo de especialistas en la temática.

Con este escenario existen rumores que algunos economistas han planteado que fijándoles determinados indicadores técnico económicos a las empresas estas pueden fijar el salario a recibir por los trabajadores.

Con el perdón de los colegas, no tenemos dudas que la necesidad del cambio los ha enajenado severamente.

El momento histórico requiere cambios, no hay dudas pero cambiar por cambiar es una soberana tontería que siempre cuesta caro, como ha dicho Fidel “cambiar todo lo que deba ser cambiado” y en primer lugar nuestra manera de pensar y actuar.

¿Qué hay que descentralizar?, correcto, pero descentralizar lo descentralizable y aún lo descentralizable creando las condiciones para que esto sea eficaz y eficiente.

¡Pero colegas, una vez más perdón! ¿De dónde salió la brillante idea? ¿Fue observando las experiencias de USA, Alemania, Rusia, China o Vietnam? ¿Acaso el patrimonio histórico y la realidad de Cuba son similares a esos países? ¿Por que hay que desechar el sistema actual? ¿Sus deficiencias son de concepción? ¿Que evaluación se ha realizado sobre su aplicación en el período revolucionario? ¿Hemos logrado tal genialidad científica que podemos lanzar al basurero las obras de Marx y Lenin, la Crítica del Programa de Gotha y El Estado y la Revolución respectivamente?

La propuesta está a tono con la “onda” que estamos viviendo pero:

1. Se da marcha atrás en el camino por lograr al menos en la propiedad social que se haga realidad el derecho del trabajador a devengar igual salario por igual trabajo. Derecho logrado, mediante múltiples luchas obreras y consignado en la Constitución de 1940 y en nuestra Constitución Socialista. El irrespeto de este derecho siempre ha traído malestar e inconformidad en los trabajadores.
2. Se diluye un tanto el papel del estado como propietario y se refuerza, consciente o inconscientemente, la condición de mercancía de la fuerza de trabajo del individuo.
3. Se limita el control del estado sobre los salarios.

4. Se incrementa el favoritismo, la indisciplina y el fraude; propicia la pérdida de valores; crea una mayor dependencia entre jefes y subordinados.
5. Se incrementa la fluctuación de la fuerza de trabajo.
6. Se pierde la posibilidad de orientar la a los trabajadores hacia aquellas profesiones y ramas prioritarias.
7. No tiene en cuenta el resto de los elementos que conforman el modelo de dirección de personal.

Ahora bien, desde el punto de vista práctico tenemos las siguientes preguntas.

1. ¿Dónde están los directivos y técnicos conocedores de las técnicas para establecer salarios?
2. ¿Bajo qué principio se va hacer la evaluación del trabajador al objeto de establecer el salario?
3. ¿Quién va a fijar los indicadores técnico económicos a las empresas?
4. ¿Qué participación tienen los trabajadores?
5. ¿Cómo contener el clamor de la inmensa mayoría de los trabajadores por recibir mayores salarios?
6. ¿Cómo equilibrar el salario entre las empresas más desarrolladas y menos desarrolladas?
7. ¿Cómo funciona el proyectado sistema cuando se aplique el destajo?

Conclusiones.

Consideramos:

1. La concepción del actual sistema y su basamento marxista leninista se aviene a las condiciones actuales de nuestro país.
2. El sistema salarial actual requiere su perfeccionamiento.
3. Una vez implantado hay que respetarlo no lo que ha venido sucediendo durante el proceso revolucionario en lo referente a la política salarial.

La Habana, 11 de diciembre del 2012.