

LA DISTRIBUCION DE ACUERDO AL TRABAJO Y LA REGULACIÓN ESTATAL DEL FONDO DE SALARIO EN CUBA

“...el productor individual obtiene de la sociedad...exactamente lo que le ha dado”
Marx, Crítica del programa de Gotha.

José A. Massip Santo Tomás

Introducción.

El problema del salario, es sin dudas uno de los elementos claves de la economía de las naciones modernas, donde la mayoría de la población es asalariada, bien de empresas públicas, de sociedades, o de empresas privadas. Los problemas relacionados con el salario son múltiples: su magnitud, su relación con el costo de la vida, las formas en que se devenga, la equidad en su distribución, etc.

El problema de las formas a través de las cuales se obtiene el salario adquiere especial importancia, desde el punto de vista de las relaciones de producción, pues estas formas constituyen un elemento fundamental en el mecanismo de funcionamiento económico de la sociedad.

En la época contemporánea, las formas en que las empresas capitalistas han regulado el pago salarial varían, desde los clásicos sistemas de pago por tiempo y a destajo, con sus múltiples variantes, hasta los modernos sistemas de pago por los resultados finales y vinculación del salario a las utilidades, la productividad u otros indicadores, en dependencia de los objetivos que persiga la empresa y el grado de desarrollo de las relaciones asalariados- empleadores. Un denominador común del desarrollo de las formas de regulación salarial en la empresa capitalista ha sido el intento de tratar de que los mecanismos salariales incentiven la productividad del trabajo y con ello el monto de las ganancias de los propietarios.

A los múltiples intentos del siglo anterior por desarrollar una sociedad sin propietarios privados, donde la inmensa mayoría de los activos perteneciera al Estado, como forma de desarrollar la propiedad socialista o social, no le ha sido ajena la problemática de la forma de regulación salarial; todo lo contrario, en este tipo de sociedad esa cuestión pasó a convertirse en factor de primera importancia, pues al desaparecer casi totalmente la figura del propietario privado, la inmensa mayoría de la población se convierte en asalariada, y el Estado como dueño se ve obligado a tratar de incentivar al máximo el desarrollo de la economía y la utilización de los recursos invertidos, con el fin de cumplir sus objetivos programáticos y de sobrevivir en un entorno hostil al proyecto socialista.

Así la historia de las grandes revoluciones de carácter socialista del siglo XX recoge múltiples formas de regulación salarial por parte del Estado, entre las cuales han primado las formas administrativas centralizadas de decidir la cuantía salarial de cada trabajador y el monto del Fondo de Salario a disponer por la empresa estatal. Por otra parte, en las reformas socialistas emprendidas en el último cuarto del siglo pasado, el denominador común fue la descentralización del Fondo de salario y el intento de regular las cantidades de salario pagadas por las empresas mediante mecanismos económicos indirectos, más que mediante indicadores directivos del sistema de planificación centralizada.

De una forma u otra la experiencia cubana de edificación socialista ha transitado también por estos caminos. En el presente artículo trataremos de sintetizar la evolución y contradicciones de la regulación salarial en Cuba, desde el triunfo de la Revolución hasta el presente, en tanto elementos substanciales del sistema de relaciones de producción imperante en nuestro país. Presentaremos también una propuesta acerca de la forma general en que podría ser organizada la regulación salarial por parte de nuestro Estado, con el fin de dinamizar el vínculo fuerzas productivas- relaciones de producción y profundizar el carácter socialista de nuestro sistema social.

1. LA EXPERIENCIA CUBANA DE REGULACION DEL SALARIO.

Como resultado de los procesos de nacionalización llevados a cabo en la segunda mitad de 1960 fue creado en nuestro país un sistema empresarial, basado en la propiedad estatal, con una dirección de carácter altamente centralizado, compuesto por unidades productivas de gran tamaño, en el que la pequeña y mediana empresa y las formas de propiedad no estatales tenían un espacio poco significativo.

Las transformaciones en el plano de lo laboral que acompañaron a los cambios antes señalados se insertan coherentemente en la lógica de considerar a la economía nacional como una gran empresa, donde las unidades productivas de base juegan un papel secundario. De esta manera en 1963 se crea el sistema de calificadores de cargos centralizados, que, junto a la escala única, deberían garantizar el principio de “a igual trabajo, igual salario”, superando así las diferencias heredadas del capitalismo, donde las retribuciones de diferentes sectores, se diferenciaban a partir de un mercado de capital y trabajo sometido a fuertes distorsiones. Esta decisión, aun cuando justificada en el momento histórico, marcaría el desarrollo posterior del sistema laboral, generando fuertes tensiones en cuanto a la eficiencia en general, y en especial con relación a la utilización racional de los recursos humanos.

Al erigirse el Estado en propietario casi único de los medios de producción, se convierte en responsable de la generación, apropiación y distribución del valor agregado en interés social. En el capitalismo son los capitalistas o sus funcionarios, los encargados de velar por que se genere la más alta cuota de ganancia, y que por tanto los gastos sean los menores posibles, incluyendo por supuesto a los gastos salariales. Con el Estado como dueño de los medios de producción, se hace necesario encontrar la manera de que los colectivos laborales no se apropien de más valor creado que el necesario, para poder así maximizar, captar y redistribuir en funciones sociales (incluida la acumulación que se centraliza, dadas las necesidades del crecimiento extensivo acelerado) el plusproducto. La manera más directa de llevar a cabo esta apropiación es estableciendo límites centralizados al salario, lo que supone determinada estabilidad del fondo de salario de las empresas estatales, y garantiza que prácticamente todo el excedente sobre la reproducción simple pueda ser utilizado por parte del Estado.

La conversión de la economía estatal en una gran empresa, tiende a provocar que las unidades productivas de base pierdan en buena medida su identidad como gestores de la administración de los recursos humanos, pues tanto los contenidos, funciones y retribución salarial de los cargos, se convierten en objeto de decisiones que se toman en niveles superiores.

Si bien la concepción inicial desarrollada en nuestro país con respecto a los calificadores, suponía que los mismos se crearan por las propias empresas, teniendo en cuenta sus particularidades económico - productivas, en la práctica la necesidad de evaluar salarialmente a todos los trabajadores llevó a la centralización de los calificadores.

En esta concepción los sistemas de pago, debían partir siempre de las tarifas horarias establecidas en la escala centralizada, de manera que cualquier forma de vinculación del salario con los resultados oscilara alrededor del salario determinado por el Estado. Ello explica las concepciones ampliamente desarrolladas de que la estimulación salarial, en el caso del salario a tiempo o a sueldo con premio, nunca debería exceder al salario devengado por el grupo inmediato superior de la escala. Explica también por otra parte la constante lucha del Estado por mantener el control sobre las normas de trabajo en el caso de los obreros vinculados o a destajo. Al final la magnitud del fondo de salario se convierte en un indicador directivo del sistema de planificación, con la consiguiente burocratización que ello trae aparejado. De la misma manera, la magnitud de la plantilla (promedio de trabajadores) comienza a ser regulada por el Ministerio del Trabajo y otras instituciones del Estado para evitar que por esta vía se pudiese escapar la eficiencia, dado el aumento del Fondo de Salario Total.

Otras contradicciones surgirían en los años 60 que marcarían el desarrollo ulterior del sistema estatal de economía en el país y el sistema de relaciones laborales. Los investigadores del Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo (IEIT), han señalado que *“una limitación inicial importante la constituyó el hecho de que la estimulación y otros elementos componentes del sistema laboral como el empleo, se hayan desarrollado prácticamente en forma de estancos separados, sin que pudiera lograrse su tratamiento integrado. Cuando se inició la preparación del nuevo sistema salarial, las limitaciones financieras forzaron a prácticamente convalidar la estructura de complejidades del trabajo heredada del capitalismo”*¹.

De hecho la necesidad de emplear a una población creciente, y de luchar contra los niveles de desempleo o de subempleo abierto heredados del capitalismo, llevó al desarrollo del empleo redundante o lo que hemos conocido como “inflación de plantillas”, la causa de ello no radica solamente en la política de lograr el pleno empleo como objetivo de justicia social. Una de las causas principales de esta tendencia negativa radica en el insuficiente interés de las empresas en la utilización eficiente de los recursos humanos, dada la desvinculación de la variable eficiencia de su funcionamiento general. De esta manera una misma causa produce efectos contradictorios, por una parte se trata de controlar rígidamente el fondo de salario desde el centro, por otra las empresas tienden a su dilapidación dado el control excesivo, que frena el desarrollo del interés de las empresas y los colectivos laborales en producir con eficiencia.

Dada la centralización de las utilidades se desarrollaron pobremente los sistemas de estímulo relacionados con los resultados finales, los que de hecho suponen un crecimiento proporcional de los salarios con indicadores sintéticos de los resultados y la eficiencia como las utilidades o las ventas.

En la segunda mitad de los años 60 se comenten una serie de errores de idealismo, que en el ámbito de las relaciones laborales podrían sintetizarse en los siguientes puntos:

¹ IEIT “Diagnóstico de la situación del sistema salarial cubano” 1996 (Informe de Investigación)

- 1.-La desvinculación del salario a la norma.
- 2.-El pago del salario histórico.
- 3.-El rechazo al pago de horas extra.
- 4.-La resolución 270, "...cuya aplicación había sido concebida solo en casos excepcionales, pero que se generalizó a todo el movimiento de avanzada" (y que) "entrañó una variante indirecta de estímulo material por la cual al trabajador comprendido en esta resolución no se le descontaba por las ausencias y podía jubilarse con el 100 % de su salario y otras ventajas." ²
- 5.-El establecimiento de una política de gratuidades excesivas que abarcó no solo a la salud y la educación, sino a las más disímiles esferas de la vida social, lo que condujo al debilitamiento de los estímulos salariales.

A lo anterior debe agregarse la eliminación por decreto de los mecanismos del mercado en el sector estatal de la economía, lo que condujo, entre otras consecuencias negativas, a la centralización excesiva de la actividad económica y a la caotización de la contabilidad, que impedía el análisis de la efectividad de la producción al no poderse establecer fielmente la relación entre inputs y outputs.

El denominador común a todas las medidas tomadas en el ámbito de la distribución de acuerdo al trabajo radica en la desvinculación del salario con el trabajo aportado por cada uno de los productores, siendo esta una de las causas fundamentales del fracaso de esta forma de implementación del modelo económico.

Las tendencias negativas y disfunciones en las relaciones de producción fueron palpables en la esfera de la utilización del trabajo vivo. Se calcula que en los años 68 y 69 en la industria del país se perdía el 19,3 % de la jornada laboral, laborándose como promedio solo 5,8 horas diarias en este sector. En la industria azucarera el tiempo de la jornada diaria perdido como promedio era del 14,3 %, en el ICP del 30,6%, en la industria alimentaria del 31,2%, en la minería ese indicador era del 24,8% y del 22,0% en la industria básica por solo citar algunos de los indicadores más significativos. En el sector de la construcción, decisivo para la realización de los planes de desarrollo económico, el aprovechamiento de la jornada era del 70 % y la asistencia al trabajo del 83 %.³

Las tendencias negativas en el desarrollo económico que generó el modelo llegaron a ejercer al final del período (1970-1972) fuertes presiones sobre la estabilidad del proceso revolucionario que obligaron a la rectificación de los errores cometidos. Como plantea un investigador cubano el modelo económico se asomó " ...a la frontera de la eficiencia económica mínima"⁴.

Como parte importante de la rectificación de los errores cometidos en el período anterior, a partir de 1975 se adopta el Sistema de Dirección y Planificación de la Economía (SDPE), que se basaba en la combinación de la planificación centralizada con el cálculo económico empresarial, que suponía la rentabilidad de las empresas como uno de los indicadores principales de su gestión, al lado del cumplimiento de los indicadores directivos del plan. El cálculo económico otorgaba también, al menos teóricamente, cierta independencia relativa de la empresa para establecer relaciones

² Machado, Darío "“Nuestro propio camino” Edit. Política , La Habana 1993, pag. 10

³ Granma 1ro de Agosto de 1970

⁴ González Gutierrez, A. “Modelos económicos socialistas: escenarios para Cuba en los 90” INIE, 1993, pag.3

contractuales y apropiarse de parte de las utilidades a través de los fondos de Premio, Desarrollo de la Producción y de Actividades Socioculturales.

En la práctica la centralización predominó en la aplicación del sistema de cálculo económico en Cuba, en una variante moderada de sus similares europeos, lo que se reflejó en la existencia de más de 20 indicadores directivos para las empresas entre los que se incluían el promedio de trabajadores, **el Fondo de salario**, la correlación entre salario medio y productividad, etc. A pesar de ello, las pocas prerrogativas otorgadas a las empresas fueron, en muchos casos, aprovechadas de forma negativa, con el objetivo de obtener ganancias fáciles, sin una contrapartida productiva real.

Al analizar determinados aspectos del sistema salarial y laboral se observan tendencias negativas evidentes en los campos, en que el SDPE, a partir de la llamada Organización Científica del Trabajo (OCT), se propuso incursionar. Así en 1986, por ejemplo, se calculaba la existencia de 3 088 000 normas, de las cuales solo el 16% eran normas técnicas y semitécnicas, el resto eran elementales⁵. Según la Resolución No.1287 del CETSS esas normas deberían de revisarse por lo menos una vez al año, algo que resultaba prácticamente imposible de ejecutar y mucho menos de controlar.

Los sistemas salariales basados fundamentalmente en el destajo individual demostraron su incompatibilidad con la necesidad de lograr la eficiencia final de los procesos, ello fue una de las deficiencias principales de la OCT y del SDPE en general, pues como ha planteado un investigador del tema, en este sistema "*La supervivencia de la empresa o del equipo de dirección no depende de que se muestre un balance económico en correspondencia con los medios empleados, sino de que se cumplan las directivas emanadas de los niveles superiores*"⁶.

En los primeros años de la década de los 80 se aplicó la Reforma General de Salarios que, en su concepción trató de eliminar insuficiencias del sistema salarial a través de un mejor manejo de la escala, las tarifas, las formas de pago y las primas como elementos importantes del sistema. Una significación especial se brindó a las categorías de técnicos y dirigentes, en las que se trató de buscar una mejor correspondencia del salario con los resultados del trabajo. La Reforma General de Salarios tuvo un mayor énfasis en la solución de necesidades eminentemente políticas y sociales y no de necesidades económicas y de eficiencia. Por ello la adopción de la Reforma no introdujo cambios de significación ni en las formas de funcionamiento empresarial en su conjunto, ni en los sistemas salariales en particular.

Los evidentes problemas que presentaba el sistema económico cubano hacia mediados de los años 80 conllevan a que a partir de 1986 se tome la decisión de comenzar un proceso de rectificación de errores y tendencias negativas, cuyas medidas principales estuvieron dirigidas a subsanar aquellos problemas más acuciantes del modelo económico, aun cuando por muchas razones no se tomó la decisión de cambiar radicalmente las formas de funcionamiento de ese sistema⁷. Comienza así un período caracterizado por cierto vacío conceptual en cuanto a los rumbos que debería tomar el

⁵ Domínguez, L. "Para un análisis de las deficiencias de la normación en Cuba" Rev. Cuba Socialista, No. 28, 1987.

⁶ González Gutierrez, A. Op. Cit., pag.30

⁷ "Seguimos con este sistema porque un sistema no se cambia de un día para otro. Estamos tratando de mejorarlo, de quitarle muchos de los aspectos más negativos ... y estableciendo reglas, ahora no se puede hacer otra cosa, no se debe hacer otra cosa" Castro Ruz, F. "Por el camino correcto" . Pag. 286.

sistema de gestión de la empresa estatal y la regulación macroeconómica, sin embargo dicho período sirve para la realización de varios experimentos y la adopción de determinadas medidas, que en su conjunto permitirían hacia finales de la siguiente década, llegar a una nueva concepción del funcionamiento de la economía en Cuba, en la transición socialista.

Las experiencias prácticas principales que se llevan a cabo en el ámbito del funcionamiento empresarial en este período son las siguientes:

- El Perfeccionamiento Empresarial en las empresas de las FAR.
- Las empresas laboratorio del entonces CETSS.
- Los Contingentes.

Desde el punto de vista conceptual, la problemática salarial se desarrolló en lo fundamental en el antiguo Instituto de Investigación Científica del Trabajo y posteriormente en su sucesor el Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo.

La experiencia del Perfeccionamiento empresarial en el MINFAR comienza en 1987, por indicaciones del 2do Secretario del PCC y Ministro de las FAR, su aplicación tuvo un carácter paulatino, así en septiembre de 1987, se habían incorporado al sistema 4 Empresas Militares Industriales, una de Construcciones Militares, una agropecuaria, y cuatro instalaciones más productivas y de servicios. Posteriormente en la década de los 90 el sistema continuó ampliándose hasta abarcar a casi la totalidad de los centros productivos y de servicios de las FAR.

Una de las virtudes evidentes de dicho experimento radicó en considerar a la empresa desde un principio como un sistema, por lo que se propuso la transformación coherente de todos los elementos de la actividad empresarial, así como también de su entorno⁸.

Según los propios creadores de esta experiencia: *“Las bases teóricas del Perfeccionamiento son los principios generales del cálculo económico, la descentralización de la gestión empresarial y la búsqueda de mecanismos que contribuyan al aumento de la eficiencia y la conciencia comunista de todos los trabajadores”*⁹. De esta manera la experiencia trataba no solo de dar continuidad al SDPE, sino también de aplicar los principios del cálculo económico de manera plena e integral, algo que no había sucedido en el período 75-86.

La concepción no solo trataba a la empresa como sistema sino que insistía en introducir los métodos más modernos de la actividad empresarial, desarrollados en el capitalismo contemporáneo, sobre todo en esferas tales como los métodos y estilos de dirección, la gestión de la calidad, los estudios de métodos y tiempos, los sistemas de pago y estímulo salarial, los sistemas de costos, contabilidad, finanzas y planificación, los sistemas de información automatizados, etc.

⁸ Las empresas que comenzaron a aplicar el Perfeccionamiento fueron liberadas de todas las disposiciones que se oponían a los principios de su aplicación.

⁹ Pérez Betancourt, A. y González Sánchez, B. “El Perfeccionamiento Empresarial en el MINFAR” Rev. Cuba Socialista, No. 36, 1988.

Elementos novedosos, al menos para el caso de la empresa estatal en Cuba, lo constituían las facultades otorgadas a los directores de empresas para diseñar sus cargos en todas las categorías ocupacionales como un “traje a la medida”, sin tener que subordinarse a los calificadores centralizados, lo mismo sucedía con las estructuras y plantillas. En cuanto a la escala salarial, la misma, aun cuando única para todas las empresas, era flexible con respecto a la determinación del grupo de la escala correspondiente a cada cargo, dentro de la categoría establecida, solo bajo el principio de que los salarios de los Jefes deberían ser siempre superiores a los de sus subordinados.

Son disminuidos drásticamente los indicadores directivos a las empresas de más de 20 en el anterior sistema a solo cuatro (cumplimiento de producciones seleccionadas, producción realizada, productividad neta por trabajador y ganancia de balance).

Se plantean nuevas formas de regulación del Fondo de Salarios: en cuanto al salario de los trabajadores directamente vinculados a la producción, el mismo se regularía por los sistemas de pago establecidos (preferentemente el destajo), haciendo hincapié en la correcta determinación de las normas de trabajo y con la condición de que el incremento salarial fuese menor que el de la productividad neta. En cuanto al salario del personal administrativo, el mismo se regulaba mediante la prohibición expresa del crecimiento del Fondo de Salario dedicado a esta parte de los empleados de un año a otro. Los cargos con sistema de pago a sueldo, podrían devengar una estimulación condicionada por los resultados generales de la empresa, pero que en ningún caso podía exceder el límite del salario escala devengado por el grupo profesional inmediato superior. Por otra parte la empresa para aplicar el sistema tenía que financiar el aumento salarial implícito en la nueva escala mediante la disminución del fondo de salario de la entidad antes de empezar el perfeccionamiento, lo que obliga a la empresa a una utilización más racional de la fuerza de trabajo y a una racionalización eventual de su plantilla anterior.

Por otra parte la posibilidad de que la empresa se apropiase de una parte de las utilidades, bajo la única condición del cumplimiento de los indicadores directivos, tendía a crear cierta regulación económica sobre el crecimiento de los gastos salariales corrientes, pues los fondos descentralizados a partir de las utilidades podían ser utilizados para la estimulación material a los trabajadores (en un máximo de hasta un mes del fondo de salario total), para el desarrollo de actividades socio – económicas del colectivo laboral y para la inversión.

El experimento de las empresas laboratorio del antiguo CETSS estuvo centrado fundamentalmente en la esfera de la organización empresarial, el diseño de puestos y cargos, la política salarial y de estimulación.

La dirección principal de los cambios organizativos estuvo dirigida a lograr que la propia empresa diseñara sus cargos, a partir de sus propias particularidades, cambiando y adaptando la escala salarial de ser necesario, sin violar los límites salariales por ella establecidos. Las estructuras dejan de ser estandarizadas y se adaptan también a las condiciones de la propia empresa, se hace énfasis en la polivalencia de los cargos y los trabajadores, empleándose métodos como el de la rotación de puestos para desarrollar estas habilidades e incentivar el trabajo.

A pesar de hacer cambios substanciales en estas empresas en el campo organizativo y de la determinación de los calificadores de cargo, no se llevó a cabo en esta experiencia una propuesta de regulación económica del fondo de salario total.

Un importante elemento introducido en estas experiencias fue la realización de la evaluación del desempeño a todas las categorías ocupacionales y su vinculación estrecha con los sistemas de pago y estimulación.

A diferencia del experimento de las FAR, los estudios en las empresas laboratorio fueron prematuramente discontinuados, en parte debido a la abrupta disminución de recursos con el advenimiento del período especial.

La experiencia de los contingentes incursionó entre otros campos en la modificación de las tarifas y el cambio en el régimen de trabajo y descanso, introduciendo el horario de consagración. En esta experiencia el factor del estímulo moral adquiere singular importancia, junto a salarios escala más altos que los establecidos por la escala centralizada, cuya obtención se situaba en dependencia de la reducción del costo por peso de producción mercantil. Estas experiencias se aplicaron en sectores tan disímiles como la construcción, en el cultivo del plátano con sistema de riego por microjet, en las unidades Funcionales Agropecuarias, la industria y la investigación científica. Uno de los elementos principales de esta forma organizativa “la atención al hombre” trascendería los marcos de los contingentes para incorporarse como un elemento más al sistema empresarial cubano.

Paralelo a estas experiencias prácticas en el marco académico se desarrolla la interesante propuesta de regulación salarial del Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo.

2. La propuesta del Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo (IEIT) en los años 90. Un análisis crítico.

La esencia del modelo de regulación salarial propuesto por los especialistas del IEIT en la Década del 90¹⁰, radica en la regulación económica descentralizada del Fondo de Salario de las empresas, en dicha propuesta, como veremos, se busca el equilibrio entre regulación económica y regulación administrativa estatal. Es sin duda alguna, la propuesta teórica más elaborada que haya sido realizada en nuestro país al respecto.

La propuesta del IEIT partía del principio de que los cambios en el sistema salarial y en su forma de regulación, deberían ser considerados como parte integral del sistema de Gestión de Recursos Humanos de la empresa estatal en Cuba, y no como un elemento que podía ser aplicado de manera aislada e independiente. Así escribían: *“El nuevo sistema salarial no debe verse como el elemento central de la solución de los problemas de nuestra economía ni de las entidades, sino que tendrá que formar parte de la reformulación del sistema laboral (visto éste como parte integrante de la gestión empresarial) y cuyo objetivo fundamental sea el logro de la eficiencia”*¹¹.

¹⁰ Ver al respecto el grupo de trabajos presentados por el IEIT al MTSS entre 1997 y 1998, así como la compilación que obtuvo el Premio Nacional de Ciencias Sociales en 1998. Cuyo Autor Principal fue el ya fallecido compañero Juan José Pérez Clavelo

¹¹ Idem

Aun estando de acuerdo en línea general con la afirmación arriba expuesta, es necesario señalar que la misma en buena medida subvaloraba la importancia “*per se*”, de la dinámica que puede generar en el desempeño de la empresa estatal un cambio radical en los mecanismos de regulación salarial. En otras palabras la forma de distribución y apropiación de la riqueza creada en la empresa puede ser el factor desencadenante o de freno de una nueva mentalidad que facilite la aplicación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos. Un cambio radical en la forma de apropiarse de los recursos producidos por parte de la empresa constituye un cambio radical en el sistema de relaciones sociales de producción y puede llevar a un salto cualitativo en la forma de desempeño de nuestro sistema económico. Como veremos más adelante la propuesta del IEIT estaba dirigida a lograr ese tipo de cambio esencial.

Hasta el momento de elaborarse la propuesta del IEIT, en materia de distribución salarial, lo más avanzado en temas de descentralización tenía que ver con los sistemas de pagos, como es el caso del Perfeccionamiento Empresarial del MINFAR. Pero la magnitud del Fondo de Salario, no se había regulado nunca por completo de forma económica, en dependencia de los resultados finales, reales de la actividad empresarial. En todos los casos los sistemas de pago partían de las tarifas establecidas en torno a la escala centralizada, lo que impedía establecer un nexo directo entre los resultados de la empresa y el salario de los trabajadores vinculados, el cual podía crecer incluso cuando los resultados eran negativos. La estimulación en los casos de los trabajadores a sueldo y administrativos también era regulada o bien por la escala salarial o por indicadores directivos o límites decididos por el nivel superior de Dirección.

En forma concisa la esencia de lo propuesto por el IEIT consiste en lo siguiente: cada empresa produce una suma de valor agregado, dicho valor agregado deberá distribuirse mediante un coeficiente de manera que una parte sea apropiada por el colectivo y el resto pase al Estado. O en otras palabras **el valor agregado debe ser apropiado, en proporciones determinadas a priori, por sus dueños: el colectivo laboral y el Estado.** De esta manera se reconocía el derecho de propiedad del colectivo laboral sobre una parte de la riqueza por él producida. Esto es indudablemente un cambio radical en el sistema de relaciones de producción, dentro de su misma esencia socialista y constituye una propuesta audaz dentro de la más pura tradición marxista del pensamiento económico.

Lo anteriormente expuesto es solo una interpretación de esa propuesta, que expresada en las palabras de sus propios autores, quizás no sonaba de manera tan radical. Así lo planteaban los investigadores del IEIT: *“La propuesta se basa esencialmente en que la masa total de salario (Fondo de Salario) varíe proporcionalmente con el Valor Agregado y este Fondo de Salario será administrado de forma descentralizada por las empresas”*.¹²

La lógica en la que se basa esta propuesta es evidente, los colectivos laborales, conociendo la dependencia de la magnitud del Fondo de salario del monto del valor agregado generado, deben estar interesados en que este último crezca lo más posible.

¹² Características del Nuevo Sistema salarial. Propuesta a la Dirección del MTSS. 4ta Versión, Agosto de 1997.

El valor agregado es conceptualizado como: *“aquella parte del valor de la producción y/o los servicios que resta una vez descontado el consumo material utilizado en generarlos, deduciendo también la depreciación imputable a ese valor producido. Se trata por tanto del valor agregado neto, tal como se calcula en el sistema de cuentas nacionales”*.¹³ Es un indicador similar al utilizado en el perfeccionamiento empresarial de las FAR y denominado Producción Neta y que es calculado como la diferencia entre la producción bruta y la sumatoria del costo material, la amortización y los servicios productivos.

Para maximizar el Valor Agregado las empresas deberían, por tanto, elevar al máximo la productividad del trabajo, utilizar eficientemente los Fondos Básicos y disminuir el gasto material y en servicios productivos, factores que son esenciales en la consecución de la eficiencia.

La propuesta del IEIT partía de la convalidación de la magnitud del Fondo de Salario de la empresa en el Período Base, y su crecimiento posterior en forma directamente proporcional al crecimiento del Valor Agregado: *“El Fondo de Salario en el año corriente puede crecer en función de la Variación del Valor Agregado en determinada proporción (dada por el coeficiente y siempre menor que uno) y que centralmente le será aprobado a la entidad por los organismos superiores”*¹⁴.

Por tanto para la regulación del Fondo de salario basta la fijación del período base y el establecimiento centralizado de la proporción en que debe crecer el valor agregado. Este último indicador (el coeficiente) sería el instrumento a utilizar por el Estado para la regulación salarial. Es este el elemento más complicado del sistema propuesto, debido a diferentes factores, a saber:

- ¿Cuánto menor que uno debe ser la magnitud del coeficiente de crecimiento del Valor agregado?
- ¿Debe ser igual el coeficiente para todas las ramas? ¿Y para todas las empresas dentro de una rama?
- De ser diferenciados los coeficientes ¿Qué factores deben tenerse en cuenta para su determinación?

Aun cuando este problema no fue resuelto hasta el final, se adelantaron las siguientes respuestas:

“Para la determinación de los coeficientes es necesario tener en cuenta, para cada caso, la capacidad potencial instalada y el real obtenido en un período dado, con fines de diferenciación, con el objetivo de no perjudicar a los más eficientes, sino al contrario, estimular el aumento general de la eficiencia.

*Como la aplicación del sistema debe ser paulatina, los coeficientes sectoriales y ramales se irían conformando por medio de la agregación de los coeficientes de las empresas que se vayan incorporando al sistema.”*¹⁵

¹³ Idem

¹⁴ Idem

¹⁵ Idem.

La explicación al límite menor que uno de los coeficientes se expuso partiendo de la necesidad de que el Estado se apropiase de una parte creciente del Valor Agregado producido en las empresas.

Aun cuando la intención de esta limitación era correcta, la forma en que se plantea complica el problema y puede ser de difícil explicación para los trabajadores y los colectivos laborales, pues supone que la parte alícuota del Valor Agregado que corresponde al colectivo laboral como copropietario de los medios de producción sea cada vez más pequeña, mientras que la del Estado sea creciente.

Fue imposible al momento de elaboración de la propuesta llegar a un consenso sobre los elementos a tener en cuenta y la forma de determinación de los coeficientes, pues si se querían evitar diferenciaciones entre empresas que no estuviesen justificadas por su propio esfuerzo, habría que calcular la influencia sobre el valor agregado de toda una larga serie de factores externos a la empresa: la siempre cambiante coyuntura económica, las tendencias a mediano y largo plazo en el propio mercado y en el desarrollo tecnológico, los cambios estructurales, los efectos de los fenómenos climáticos y políticos, así como otros que podrían ser enumerados. De tal manera lograr el cálculo de coeficientes asépticos, sin la influencia del entorno era una tarea prácticamente imposible de cumplir. Por eso se propuso comenzar en algunas empresas y en la medida en que se fuesen incorporando otras ir agregando paulatinamente la magnitud de los coeficientes, hasta llegar a cifras globales que mostrasen las tendencias. Como es evidente esta solución no resolvía el problema original.

La propuesta del IEIT, incluyó en sus últimas versiones una regulación adicional: prohibía que el Salario Medio de los trabajadores de la empresa se incrementase en una magnitud superior a la del incremento del Valor Agregado. Con ello se trataba de evitar, fundamentalmente que el incremento de los salarios individuales se llevase a cabo a costa de la reducción de personal y no del incremento de la producción y las ventas.

El tema es polémico, pero si reconocemos que uno de los factores de freno más importantes a la eficiencia, radica en las múltiples prohibiciones que han acerrojado a la empresa estatal, no parece conveniente limitar una propuesta dirigida a eliminar esas prohibiciones, máxime si se conoce que la subutilización de la fuerza de trabajo es uno de los males mayores que aquejan a nuestro sistema empresarial. Es necesario valorar el costo oculto del sacrificio de la eficiencia en aras de determinados objetivos sociales (en este caso evitar el crecimiento de la desocupación), pues esta medida podría a la larga agudizar los problemas sociales en vez de resolverlos. Sería necesario considerar si el combate al desempleo podría llevarse a cabo mediante otras medidas, no administrativas, sino económicas, como el estímulo a la inversión y al crecimiento de los niveles de actividad, evitando la afectación a la eficiencia. En particular debe repensarse la forma de participación de las empresas en el financiamiento de la Seguridad Social, de manera que la misma no desestime el crecimiento del Fondo de Salario, y permita un mayor aporte por parte de las empresas con una relación del valor agregado por trabajador mayor que la media. Esto último demuestra una vez más los múltiples vínculos del tema que aquí se trata.

Hasta aquí hemos expuesto de manera general la esencia de la propuesta del IEIT, reste decir que muchas de las sugerencias realizadas por esta Institución, pasaron a formar parte de las Bases

Generales del Perfeccionamiento Empresarial, que hoy se trata de generalizar en todas las empresas del país, muchas excepto la forma de regulación económica del Fondo de Salario. El Perfeccionamiento Empresarial propuso en este sentido soluciones diferentes, las que expondremos a continuación.

3. La regulación del Fondo de Salario en el Perfeccionamiento Empresarial.

Hacia finales de los años 90 un grupo de factores obligan a tomar la decisión de efectuar cambios en el sistema de funcionamiento de la empresa estatal, entre estos factores se destacan los siguientes:

1. El proceso de recuperación económica comenzado a partir de 1995 exige que a la estabilidad macroeconómica se sume una dinámica microeconómica caracterizada por la eficiencia empresarial.
2. Los cambios que se fueron produciendo en todo un grupo de sectores en los 90, compulsados por la dinámica de la crisis y la reinserción del país en la economía mundial, que exigen establecer reglas comunes a todos los actores económicos del sector estatal.
3. Las experiencias acumuladas por los experimentos antes mencionados.

Es en este contexto que el V Congreso del PCC aprueba la extensión al resto de las empresas del país del Perfeccionamiento Empresarial desarrollado en el MINFAR.

Con vistas a no copiar exactamente la experiencia anterior, previo a la aplicación del sistema, se formó el Grupo Gubernamental, donde participaron destacados especialistas provenientes, entre otros de los Ministerios de Finanzas, Economía y Trabajo, además de compañeros de las FAR, los cuales elaboraron la propuesta de las Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial, aprobada después por el gobierno. Dicho documento además de adaptar la experiencia de las FAR al resto de la economía recoge elementos aportados por otras experiencias en la esfera civil, como las ya antes mencionadas de los contingentes y el IEIT. Por otra parte la propuesta de las bases fue sometida por el CC del PCC a la consideración de diferentes instituciones científicas, académicas y estatales, que expusieron sus opiniones las que permitieron el perfeccionamiento del documento que se presentó y fue aprobado por el gobierno en calidad de Ley.

La experiencia a aplicar parte del principio de la necesidad de la delimitación entre las funciones empresariales y estatales, dándole al Estado las prerrogativas que le corresponden como propietario y a las empresas la función de gestoras y administradoras de la propiedad. Derecho de propiedad y administración de la propiedad aparecen por primera vez diferenciadas en el sistema empresarial cubano.

Como en los experimentos de finales de los 80 y principios de los 90, las empresas perfeccionadas tienen facultades para decidir de manera autónoma sus estructuras y plantillas, así como para diseñar sus cargos propios y los sistemas de estimulación que estimen necesarios.

En el campo de la política salarial, se mantiene la escala centralizada como mecanismo administrativo de regulación principal, pero la misma cambia, tanto por el monto absoluto de los salarios, como por la diferenciación entre los niveles salariales, la cual crece hacia los grupos de mayor complejidad de la escala. La escala no establece grupos predeterminados o límites para las

diferentes categorías ocupacionales, pero su aplicación se basa en el principio que el salario de mayor nivel lo devenga el Director de la empresa, y es a partir de ahí que se establecen el resto de los grupos, manteniendo siempre el principio de que los subordinados no pueden devengar un salario por escala mayor que el del Jefe inmediato. El salario del Director está a su vez en dependencia de la categoría de la empresa, la que se aprueba, a solicitud del organismo ramal o el Órgano correspondiente del Poder Popular, por el MTSS, teniendo en cuenta una matriz de indicadores económicos.

Lo anterior significa el tránsito de la regulación centralizada y rígida de los calificadores de cargos y los salarios a una flexibilización mayor de la actividad empresarial en el ámbito de los recursos humanos.

En las Bases Generales para el Perfeccionamiento Empresarial (Decreto Ley No. 187), no es posible encontrar un apartado donde se exponga claramente la forma de regulación económica del Fondo de Salario de la Empresa. De acuerdo a ese Documento, el monto del Fondo de Salario de los trabajadores de diferentes categorías ocupacionales podrá regularse de diferentes formas. Se plantean en particular las siguientes formas:

- Para el personal vinculado a rendimiento o destajo puede o no haber límites con relación al salario a devengar. En el caso de que existan límites, no se aclara cuáles son, dejándose la solución de esta cuestión a la aplicación de los sistemas de pago en cada empresa, según sus criterios particulares. No existe aquí por tanto un criterio exacto que pueda tomarse para decidir si la empresa pagó más de lo que debía o no. La relación entre lo pagado y los resultados finales de los resultados de la empresa (las ventas) por ejemplo, es aquí muy vaga.
- Para las categorías de trabajadores administrativos, de servicios, técnicos u obreros no vinculados mediante destajo, se les aplica una estimulación salarial sobre la base del cumplimiento del plan de utilidades después de impuestos, de hasta un 30 % del salario escala. En caso de incumplimiento del plan después de impuestos se aplica una reducción de hasta el 20% del salario escala, como mínimo por cada 1 % de incumplimiento se aplicará 1% de reducción. Para este grupo las reglas parecen más claras con límites fijos y vinculados a un indicador de resultados: el cumplimiento del plan de utilidades después de impuestos. Sin embargo si observamos más de cerca la anterior definición, encontramos lo siguiente:
 - a) La estimulación está en dependencia del cumplimiento del Plan de Utilidades, pero este plan puede tener magnitudes de incremento variables, de acuerdo a la propuesta de la empresa, que es aprobada por los órganos Superiores de Dirección y las Juntas de Gobierno, sin embargo el salario escala de todos y cada uno de los trabajadores recogidos en el caso anterior puede crecer hasta un 30%. Aun cuando se cumpla el supuesto que establecen las bases de que la utilidad después de impuesto planificadas sea superior al Período Base, puede darse el caso extremo en que las utilidades crezcan un 0,5% y los salarios hasta un 30%. Lo que podría evitar esta situación sería la intervención del Grupo Ejecutivo del Perfeccionamiento Empresarial, el cual no aprobaría un sistema de pago que permitiese tal absurdo, pero recordemos que los sistemas de pago son una prerrogativa de la empresa perfeccionada y que una vez que se le aprueba la aplicación, ya puede aplicar los sistemas de pago como lo estime conveniente, y no violaría la ley si en efecto aplicara una estimulación tan absurda como la del ejemplo extremo antes planteado, por lo que no podría ser sancionada, por ejemplo, por la Inspección del MTSS.

- b) Es posible se produzca el caso contrario al anterior, que los resultados económicos de la empresa sean tan favorables, que permitan pagar más de un 30% de incremento salarial, sin embargo existe un límite administrativo que lo impide y desestimula por tanto el mejoramiento del desempeño.
- Las formas en que se establece el pago al personal dirigente son similares a las planteadas para el grupo anterior, por lo que se le puede imputar las mismas deficiencias.

En resumen las Bases generales, no establecen un indicador claramente cuantificable que permita determinar la cuantía del Fondo Financiero que cada empresa puede dedicar al pago de los salarios, en dependencia de sus resultados productivos. Las propias Bases adolecen de los mecanismos para hacer cumplir lo planteado en el Artículo 60 de su Capítulo VII “Política Laboral y Salarial”: *“El por ciento de estimulación salarial asociado a los resultados de los indicadores directivos de las empresas, se establecerá de acuerdo al mayor o menor grado de eficiencia que presenten las mismas, y al nivel de tensión de sus planes, pudiéndose o no, estimular el cumplimiento y adicionalmente el sobrecumplimiento de estos”*. Obsérvese además la ambigüedad de la formulación (“pudiéndose estimular o no”), lo que deja el problema de la apropiación colectiva siempre en dependencia de determinadas decisiones superiores.

De acuerdo a lo establecido en la metodología para la elaboración del expediente y la aplicación del Perfeccionamiento Empresarial, la aplicación de la nueva escala debe ocurrir en el primer año de implantación del nuevo sistema, y la misma, junto a otros aumentos salariales, tiene que ser financiada por la empresa que aplica las Bases Generales a partir de la reducción de sus gastos o el incremento del nivel de actividad, de manera que se obtenga un crecimiento de las utilidades suficiente para este financiamiento. Por tanto, **en el primer año de aplicación del Perfeccionamiento Empresarial**, el crecimiento de los salarios provocado por la nueva escala, tiene un criterio económico exactamente cuantificable de aplicación: **el incremento de las utilidades en magnitud suficiente para financiar todo el incremento salarial**. A partir de este momento la regulación del Fondo de Salario, no se rige por criterios económicos bien definidos, por lo que dadas las facultades otorgadas a las empresas para establecer diferentes sistemas de pago, puede llevar a un crecimiento no controlado del Fondo de Salario.

Como demuestran los resultados de las investigaciones que en estos momentos se llevan a cabo con respecto al proceso de Perfeccionamiento Empresarial, el impacto logrado por la aplicación del nuevo sistema, si bien considerable, está lejos aun de las expectativas y de las necesidades del país, la existencia de una parte considerable de nuestros trabajadores que no ven en la aplicación del Perfeccionamiento una fuente de cambio radical de sus ingresos, de su participación en la toma de decisiones, de la organización de los procesos y de la motivación del colectivo, obliga a pensar sino es hora ya de aplicar el principio del Perfeccionamiento ininterrumpido y cambiar la dinámica de las formas de apropiación del ingreso. Como ya se ha planteado la propuesta del IEIT, dadas sus indudables virtudes respecto a la estimulación y al fomento de la participación colectiva, parece llamada en este momento a incorporarse al Proceso de Perfeccionamiento Empresarial.

4. Propuesta para la implementación de una nueva forma de regulación del Fondo de Salario.

Todo parece indicar que se presentan hoy condiciones mucho más adecuadas para la implementación de la propuesta del IEIT, que en 1997, los factores que respaldan esta afirmación son los siguientes:

- La economía cubana se ha recuperado notablemente, en comparación con los momentos más agudos de la crisis de los 90.
- El Perfeccionamiento Empresarial ha otorgado a las empresas toda una gama de facultades que exigen del Estado un mayor control sobre los gastos salariales, lo que puede lograrse implementando la propuesta del IEIT.
- El valor agregado ha sido aprobado como un indicador del sistema estadístico, lo que obliga a todas las entidades a calcularlo, y hace factible su utilización como indicador de regulación.
- Los salarios a pesar de haber crecido, no satisfacen aun todas las necesidades básicas de los trabajadores, por lo que es imprescindible buscar formas para su crecimiento, que lleven aparejadas el crecimiento del resto de los indicadores de producción y eficiencia.
- De acuerdo a las primeras experiencias de la aplicación del Perfeccionamiento Empresarial, se hace necesario buscar mecanismos que incentiven la participación de los trabajadores en todos los asuntos relacionados con la producción, para lo que la propuesta de regulación salarial hecha por el IEIT parece idónea.
- La carencia de mecanismos generales de regulación de la masa salarial dentro de la experiencia del Perfeccionamiento Empresarial, obliga a perfeccionar el Perfeccionamiento.

Con vistas a aplicar la propuesta en cuestión, se hace necesario retomarla y avanzar en aquellos puntos en la que en su momento se detuvo. **La aplicación de la propuesta conservaría la esencia inicial: la variación del Fondo de Salario deberá depender de la Variación del Valor agregado.**

El punto donde es necesario avanzar para la implementación práctica de la propuesta del IEIT, es **sin duda el de los coeficientes**, o en otras palabras **¿En qué proporciones deberá crecer el Fondo de Salario con respecto al Valor Agregado?** Como ya hemos visto, este es uno de los factores más complejos de determinar y para lo cual apenas existen experiencias a tener en cuenta, pues se trata no de establecer una normativa global, sino de que los coeficientes se particularicen para cada empresa, como “un traje a la medida”.

Un primer caso consistiría en la determinación de los coeficientes en el ámbito global y por ramas para después desglosarlo por empresas. Como ya hemos planteado el intento de determinar coeficientes normativos, que indiquen la magnitud del valor agregado por trabajador que puede ser generado por una entidad, independientemente de los factores externos, es demasiado complejo, y en definitiva tendría poco uso práctico, pues los factores externos deben ser tenidos en cuenta como parte de la realidad. Por otra parte el conjunto de factores que determinan la magnitud del valor agregado es extremadamente cambiante, por lo que tampoco tendría sentido determinarlo, pues su validez podría ser efímera. Una posibilidad para la determinación de los coeficientes sería la búsqueda de tendencias globales, ramales y empresariales, las que podrían servir de indicadores de cuales coeficientes aplicar.

Con ese objetivo construimos una serie del PIB (valor agregado a nivel macro) y el Fondo de Salario, desde 1981 hasta 1999, calculando los coeficientes de regulación central reales que

hubiesen existido de aplicarse el sistema propuesto por el IEIT, los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Años	PIB	Fondo de Salario	% Crecimiento Anual Fondo de Salario	% Crecimiento Anual PIB	Coefficiente de Regulación Central
1980	13496.00	4850.80			
1981	15957.00	5748.60	0.18508	0.18235	1.01497
1982	16870.00	6088.70	0.05916	0.05722	1.03397
1983	18183.00	6476.60	0.06371	0.07783	0.81857
1984	19480.00	6945.60	0.07241	0.07133	1.01514
1985	20024.00	7138.70	0.02780	0.02793	0.99549
1986	18676.00	8170.90	0.14459	-0.06732	-2.14783
1987	18177.00	8212.40	0.00508	-0.02672	-0.19013
1988	19025.00	8739.30	0.06416	0.04665	1.37528
1989	19260.00	9041.30	0.03456	0.01235	2.79789
1990	19644.80	8022.40	-0.11269	0.01998	-5.64036
1991	16248.10	7947.20	-0.00937	-0.17291	0.05419
1992	14904.60	7752.40	-0.02451	-0.08269	0.29642
1993	15094.50	7566.34	-0.02400	0.01274	-1.88368
1994	19198.30	6616.00	-0.12560	0.27187	-0.46198
1995	21737.10	6566.60	-0.00747	0.13224	-0.05649
1996	22814.70	6451.40	-0.01754	0.04957	-0.35381
1997	22951.80	6670.20	0.03392	0.00601	5.64460
1998	23900.80	6643.40	-0.00402	0.04135	-0.09722
1999	25503.60	7180.80	0.08089	0.06706	1.20622

Si recordamos la definición de Coeficiente, como una magnitud siempre menor que uno y mayor que cero, la cual indica cuanto deberá crecer el Fondo de Salario con relación al crecimiento del Valor Agregado, nos encontramos con una situación muy curiosa, resulta que en los 19 años analizados, solo se cumplió el concepto en 3 años, mientras que fue mayor que uno en 7 años y negativo en el resto. De lo anterior podrían deducirse varias conclusiones:

- En la práctica en Cuba, entre 1980 y 1999, no existió ninguna relación estable entre el crecimiento del Valor Agregado y el crecimiento del Fondo de Salario, lo que entre otras cosas refuerza la necesidad de establecer mecanismos reguladores en esta dirección.
- No existe ninguna tendencia estable en el coeficiente real observado de Regulación Central, que permita llegar a conclusiones sobre cuál utilizar en la actualidad.

Como solución podría utilizarse como referencia el valor medio de este coeficiente durante estos años, dicho valor es de 0.53, para todo el período y de 0.57 para los años comprendidos entre 1996 y 1999, lo que se acerca más a la realidad actual. De esta manera por cada 1% de crecimiento del valor agregado, podría autorizarse un crecimiento del Fondo de Salario del 0.57%.

A partir de este valor podrían desglosarse por ramas los valores correspondientes a cada una, y de ellas a las Uniones y Empresas, de manera que la media de los coeficientes ramales sea igual al valor global de 0.57 y que las medias de los coeficientes empresariales y de Uniones sean iguales a los determinados para la rama.

Sin embargo la anterior solución se enfrenta a dos grupos de obstáculos prácticos:

1. Si se analiza el comportamiento ramal del Coeficiente de Regulación Central, podrá observarse que su dispersión es tan amplia que impide su aplicación, so pena de caer en el absurdo, véase dicho comportamiento en las grandes ramas en que subdivide a la Economía el Sistema de Cuentas Nacionales, durante el período 1996”a 1999:

No.	Ramas	Coeficiente de Regulación Central
1	Agricultura, casa, Silvicultura y pesca	-0.45373
2	Explotación de Minas y Canteras.	-0.20245
3	Industrias Manufactureras	-0.20644
4	Electricidad, Gas y Agua.	2.80969
5	Construcción.	0.37113
6	Comercio, restaurantes y Hoteles.	5.98455
7	Transporte, Almacenamiento y Comones.	-0.13575
8	Establecimientos financieros, Bienes inmuebles y Servicios a Empresas	-0.05745
9	Servicios Comunales, Sociales y personales.	2.33062
10	Global	0.56577

2. El Coeficiente de Regulación Central obtenido (0.56577), aun cuando pudiera aplicarse llevaría a una reducción muy rápida de la parte del PIB que se dedica ala formación del Fondo de Salario, lo que no coincide con las tendencias mundiales y entre otros efectos negativos llevaría a las empresas a tratar de reducir aceleradamente el empleo, con el objetivo de mantener el crecimiento del salario medio. Este último como vimos anteriormente fue uno de los factores que obligó a los investigadores del IEIT, a proponer un coeficiente adicional que limitara el crecimiento del salario medio, lo que podría desestimular la actividad empresarial. Así de aplicarse este coeficiente global, la proporción del salario en el PIB, podría reducirse en casi un tres por ciento hacia el año 2005, suponiendo un crecimiento del PIB de un 3% anual. Téngase en cuenta que entre principios de los años 80 y el momento actual la proporción del salario en el PIB ha caído de un 40% a menos del 30 %.

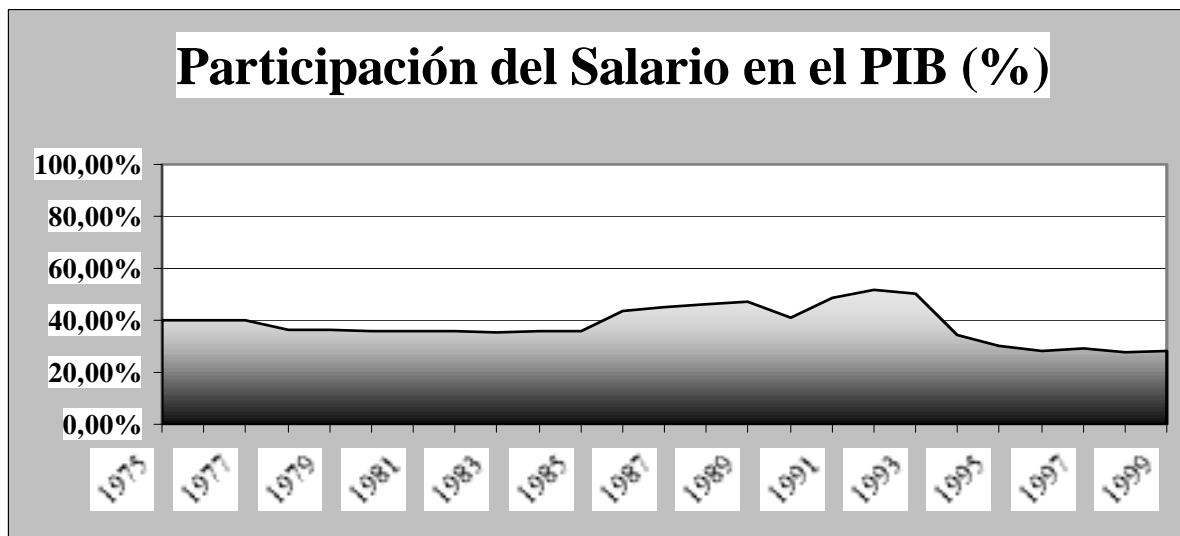
Llegado a este punto, es necesario replantearse el problema de los coeficientes en la propuesta del IEIT. ¿Cuál debe ser el indicador a utilizar para decidir cual es la parte del Valor Agregado que debe ser utilizada como factor de formación del Fondo de Salario?

Desde nuestro punto de vista ese factor puede ser **la proporción real actual del Fondo de Salario de la Empresa en el Valor Agregado. De manera que el valor agregado se divida entre la empresa y el Estado en una proporción fija o coeficiente, aprobado centralmente.** Digamos por ejemplo, si se determina que ese coeficiente para la empresa X sea del 30%, ello quiere decir que del Valor Agregado del período corresponderá a la empresa el 30% para formar su Fondo de Salario Total como límite máximo.

A favor de la propuesta anterior obran los siguientes factores:

- La magnitud del Fondo de Salario en el PIB es un indicador fácilmente calculable, de relativa estabilidad y altamente correlacionado con el crecimiento del PIB. Lo que permite su cálculo y aplicación, a diferencia del Coeficiente de Regulación Central propuesto con anterioridad.
- Esta es una proporción que refleja la situación actual de la economía nacional en cada uno de sus sectores, permite por tanto la individualización del indicador como “un traje a la medida”.
- Es un indicador transparente, de fácil comprensión y manejo para la dirección empresarial y del colectivo laboral y también relativamente fácil de controlar, auditar e inspeccionar, lo que facilita su tarea como elemento estatal central de regulación del fondo de salario empresarial.

Observemos, en el siguiente gráfico, el comportamiento de este indicador desde 1975 hasta 1999, como refuerzo a lo planteado anteriormente:



Obsérvese la estabilidad de este indicador durante períodos largos de tiempo, entre 1979 y 1985 el valor del indicador estuvo oscilando alrededor del 36%, entre 1996 y 1999 se estabilizó en poco más de un 28%. El indicador es estable además en los períodos de desenvolvimiento normal de la economía, mientras que crece abruptamente en la etapa de crisis e inestabilidad correspondiente al período entre 1986 y 1995.

En contra de la fijación de esta proporción como indicador para la formación del Fondo de Salario a partir del Valor Agregado, se plantea fundamentalmente que la misma incumple con el precepto de que la parte del valor agregado correspondiente al Estado debe ser creciente, mientras que la de la

empresa debe ser decreciente. Se trata de uno de los teoremas más generalizados de nuestra economía empresarial, que se expresa también como que el crecimiento de la productividad debe ser mayor que el del salario. Es indudable que la tendencia general como resultado del crecimiento de la productividad del trabajo debe ser a la reducción de la cantidad de tiempo de trabajo empleado para producir una unidad del PIB, lo que se refleja en un menor gasto de salario (aunque no necesariamente de manera directamente proporcional), sin embargo, como trataremos de demostrar esta tendencia general puede ser alcanzada sin necesidad de que ella tenga que ser cumplida por cada empresa en todo momento.

¿Qué hacer para lograr que se imponga la tendencia a la reducción de los gastos salariales por peso de Valor Agregado?

Se trata de que toda nueva inversión de capital, tanto nacional como extranjero debe cumplir los requisitos de ser más productiva y debe tener por tanto un coeficiente de salario en el Valor Agregado inferior a la media del sector donde se ejecute. De esta forma el coeficiente que indica la proporción del salario en el Valor Agregado, debe servir como criterio de eficiencia para la realización de nuevas inversiones, las que como regla deben de generar un valor agregado horario o por trabajador superior a la media del sector y deben tener una proporción del salario en el Valor Agregado también menor, lo propio pasaría en la empresa donde el Estado ponga funcionar nuevas capacidades a partir de la inversión central, en esos casos el coeficiente del salario en el Valor Agregado debe también cambiar. Como resultado se obtendrá en el ámbito global una reducción paulatina de la proporción del salario en el PIB, como reflejo del aumento de la productividad del trabajo, sin necesidad de exigirle eso a cada empresa cada año, algo que parece bastante difícil de cumplir.

A partir de la aplicación del sistema a la empresa habrá que exigirle que en ningún caso el crecimiento del Fondo de Salario sea superior al crecimiento del valor agregado. En cuanto al salario medio, deberá ser una política de la empresa preocuparse por su crecimiento, velándose por parte del MTSS y otros órganos del Estado que no se incumpla lo establecido en cuanto a Régimen de Trabajo y Descanso y Protección e Higiene del Trabajo. No debe plantearse ninguna restricción al respecto en la legislación, excepto aquellas relacionadas con los niveles mínimos de salario autorizados, o las tarifas horarias mínima

La determinación del coeficiente de salario en el Valor Agregado no parece compleja, pues en la actualidad ese indicador refleja con bastante claridad y relativa estabilidad la situación de las principales ramas de la economía nacional, veamos eso en la siguiente tabla:

Proporción del Fondo de Salario en el Valor Agregado por grandes ramas de la Economía Nacional, 1997-1999 (%)

No.	Ramas	1997	1998	1999
1	Agricultura, casa, Silvicultura y pesca	53.79%	54.62%	50.80%
2	Explotación de Minas y Canteras.	24.12%	21.36%	19.93%
3	Industrias Manufactureras	17.33%	16.09%	15.36%
4	Electricidad, Gas y Agua.	28.30%	29.27%	29.61%

5	Construcción.	49.61%	46.96%	43.92%
6	Comercio, restaurantes y Hoteles.	13.83%	13.80%	14.21%
7	Transporte, Almacenamiento y Comones.	31.11%	28.67%	29.90%
8	Establecimientos financieros, Bienes inmuebles y Servicios a Empresas	22.26%	20.89%	20.64%
9	Servicios Comunales, Sociales y personales.	57.88%	56.57%	61.78%
10	Global	29.06%	27.80%	28.16%

Como veremos a continuación esta forma de regulación es prácticamente aplicable, además de compatible y complementaria con el sistema de Perfeccionamiento Empresarial.

5. Estrategia y formas de Aplicación.

Partiendo de que el Perfeccionamiento Empresarial establece una regulación económica estricta solo para la aplicación de la nueva escala durante el primer año de aplicación, el nuevo sistema deberá ser aplicado por las empresas a partir de que ya hayan establecido la nueva escala, lo que por lo general debe ocurrir en el primer año de aplicación del Perfeccionamiento Empresarial. Por otra parte esto permitirá que las empresas que apliquen la nueva forma de regulación salarial, hayan tensado bastante sus niveles de utilización de los recursos, lo que supone una mayor igualdad en los niveles de eficiencia de las mismas. En este sentido la aplicación del Perfeccionamiento Empresarial ayuda a resolver una de las cuestiones sin aparente solución en la propuesta del IEIT, como lograr que la aplicación de los coeficientes no beneficiase a los más ineficientes y perjudicase a los más eficientes. Téngase en cuenta además que las empresas en Perfeccionamiento tienen una escala salarial única, lo que permite evitar las diferencias salariales creadas en los 90' con la aprobación de escalas sectoriales.

En este punto de la aplicación del Perfeccionamiento Empresarial la empresa, dada la reducción de sus gastos, deberá mostrar un coeficiente de salario en el Valor Agregado menor que el existente al principio de la aplicación del Perfeccionamiento. Dicho coeficiente deberá fijarse en lo adelante como el indicador directivo de formación del Fondo de Salario para esa empresa, que no debe cambiar, sino se producen inversiones con fondos externos a la entidad, o cambios estructurales o coyunturales drásticos en el entorno. Como Período Base para estimar el crecimiento del valor agregado deberá tomarse el primer año de la aplicación del P.E.

La formación del Fondo de Salario a partir de las nuevas premisas, deberá llevarse a cabo sobre la base de balances periódicos, donde se refleje el crecimiento del valor agregado. Dichos balances no deberán alejarse mucho en el tiempo, por lo que tendrán una periodicidad al menos semestral, en dependencia de las características y posibilidades de la empresa. El balance permitirá a la empresa determinar el monto total del Fondo de salario que pudo gastar en ese período, lo que se comparará con lo ejecutado, a partir de lo que podrán tomarse medidas para elevar la estimulación o reducir los pagos salariales, si el balance indicase un superávit de fondos o un déficit respectivamente.

En el primer período de aplicación (antes del primer balance), la empresa continuará llevando a cabo lo pagos de salario escala y otros pagos establecidos centralmente, así como los sistemas de pago establecidos por el Perfeccionamiento Empresarial en la entidad. La suma total de estos pagos

deberá compararse en la realización del Balance con el Fondo de Salario que se le permite formar a la empresa por el nuevo sistema de regulación. Pueden entonces producirse tres situaciones diferentes:

- 1°. En el caso de que el Fondo de Salario formado a partir del crecimiento del valor agregado y el coeficiente, sea mayor que lo gastado, el superávit se utilizará para incrementar los pagos de estímulo establecidos en los sistemas de pagos en el próximo período, debiendo para ello eliminarse las restricciones porcentuales que actualmente establecen las Bases generales del Perfeccionamiento Empresarial, para determinadas categorías ocupacionales. También podrán establecerse en cada empresa mecanismos adicionales de estímulo para la distribución de este superávit.
- 2°. En el caso de que el Fondo de Salario formado a partir del crecimiento del valor agregado y el coeficiente, sea menor que lo gastado, el déficit deberá cubrirse mediante la reducción de todos los pagos por sistemas de pago y del salario escala si fuese necesario, en las mismas magnitudes porcentuales que establecen hoy las Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial, aunque incluyendo en estas restricciones a los trabajadores vinculados a destajo. Las deducciones del salario se producirán hasta que se cubra el déficit registrado.
- 3°. En el caso de que lo gastado y lo que debió gastarse coincidan, se seguirá aplicando lo hasta ese momento establecido.

Los procesos de Balance y determinación del Fondo de Salario deberán ir acompañados de un proceso de explicación al colectivo laboral del comportamiento del crecimiento del valor agregado en el período, las causas por las que se comportó de una manera u otra, etc. Lo que sin lugar a dudas incentivará la participación de los colectivos, ya que de esta magnitud dependerá el salario de cada uno de sus miembros.

Cuando de manera sostenida se produzca el caso de una empresa que a partir del coeficiente de salario en el valor agregado no pueda sufragar el salario escala, deberán tomarse medidas, a partir del análisis de las causas que provocan esta situación. Una vez más se hace necesario legislar los procedimientos a llevar a cabo en caso de quiebra.

La aplicación paulatina de la nueva forma de regulación salarial en las empresas perfeccionadas, permitiría, ir conformando de manera agregada los coeficientes sectoriales y territoriales, hasta que con la culminación del proceso puedan establecerse definitivamente los mismos para las uniones, sectores, ramas y territorios.

Sin embargo, con vistas a ir creando las condiciones y la cultura necesaria para la aplicación de este sistema de regulación salarial, el Gobierno puede ya, establecer indicadores límites para los organismos de la Administración Central del Estado y los Organos Locales del Poder Popular, en cuanto al coeficiente de salario en el valor agregado. De manera que se establezca una dinámica que impida que este indicador crezca y que cada nueva inversión en determinado sector cumpla con el requisito de mostrar una relación Salario/Valor Agregado menor que la media del Sector y un mayor valor agregado por trabajador. Por otra parte ello obligaría a los organismos ramales y territoriales a

desglosar el indicador por cada una de sus unidades subordinadas, con el fin de controlar su dinámica. Todo ello contribuirá a ir creando en las direcciones y los colectivos una cultura de trabajo con el indicador, que facilitará su aplicación en los marcos del Perfeccionamiento Empresarial.

Cuando el sistema empresarial en pleno pase a este tipo de estimulación la tarea del nivel central del Estado consistirá solo en determinar y revisar periódicamente (es deseable que en períodos no menores de tres años y no mayores a cinco años), los coeficientes ramales y territoriales. Las revisiones a la baja estarán determinadas por la propia dinámica del indicador en la rama en cuestión, y afectará a todas las empresas e inversiones a crearse o realizarse a partir de su aprobación. Las revisiones al alza tendrán que ser justificadas por cambios estructurales o coyunturales que afecten a determinados sectores. Por ley todos estos cambios podrían y deberían ser aprobados por la Asamblea Nacional del Poder Popular.

La nueva regulación facilitaría el control y la planificación de la masa salarial. El coeficiente de salario en el valor agregado es un indicador de fácil computo y por tanto susceptible al control y la verificación.

Antes de aplicar el sistema debe aun definirse si el mismo se aplicará a partir del Valor Agregado Bruto o del Valor Agregado Neto, lo que no deja de tener importancia.

También debe valorarse la forma de regular determinados gastos empresariales que hoy no se deducen de la producción bruta para llegar al Valor Agregado, en particular me refiero a los gastos de administración, representación, protocolo, etc., los que o bien son incluidos en la deducción que se realice para determinar el valor agregado, o se trata de buscar la manera de establecer normativas y límites que impidan que una buena parte del valor agregado, no contabilizada en el Fondo de Salario, sea consumida por la empresa por ese concepto.

Es necesario señalar que con respecto a la formación de Reservas a partir de las utilidades retenidas establecida en las Bases Generales, la aplicación del sistema propuesto aumentará la presión de las empresas y organismos por su aplicación, especialmente por que de la posibilidad de ejecutar inversiones con fondos propios dependerá el crecimiento del valor agregado y con él del Fondo de Salario. Sería necesario analizar en este sentido si procede mantener la vigencia de la Reserva para la Estimulación Material, ya que el sistema propuesto, permite a las empresas crear de manera descentralizada su propio Fondo Financiero con este objetivo.

La existencia de la doble circulación monetaria obligará a tomar determinadas medidas para hacer compatible la aplicación del sistema, una de ellas podría ser la utilización de una tasa de cambio homogénea para la formación del Fondo de Salario en el caso de las empresas que obtienen sus ingresos en divisas.

Como es posible observar el sistema propuesto no es solo factible sino, en la práctica compatible con las Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial.

Lo aquí expuesto es solo un esbozo general de la propuesta en cuestión, su aplicación práctica exigiría un plan mucho más detallado y exacto, el que podría resultar del debate por parte de

académicos, funcionarios, directivos, dirigentes políticos y sindicales, y trabajadores, o sea de todos los que conforman el conjunto de factores implicados, afectados e interesados en su implementación.

Lo cierto es que el problema del establecimiento de un sistema de distribución de acuerdo al trabajo que estimule la eficiencia empresarial e individual, aun espera solución.