

VALORACIÓN DEL PRINCIPIO DE DISTRIBUCIÓN SOCIALISTA EN LAS CONDICIONES ACTUALES DE LA ECONOMÍA CUBANA.

Ms.C Eyedelkis Medina García.
Belkis García Cipriano.
Jorge Vera Cajigal.
eyedelkism@fcs.cug.co.cu
Universidad de Guantánamo

RESUMEN

El objetivo es influir en la modificación de legislación salarial actual para el perfeccionamiento del principio de distribución del socialismo en la economía cubana.

Fue valorado el comportamiento histórico de los cuerpos legales que regulan la aplicación del salario desde el triunfo de la Revolución.

Se realizó un diagnóstico con los resultados de las inspecciones realizadas a los sistemas de pago desde el año 2008 hasta el I semestre del actual año.

Los métodos y técnicas empleados fueron: análisis-síntesis, histórico-lógico, consultas a especialistas, análisis de documentos y la observación.

Como aporte la presencia de una idea renovadora que permita el perfeccionamiento del principio de distribución salarial.

La actual legislación salarial no propicia una adecuada distribución del salario a escala de la sociedad.

Establecer diferencias salariales en las categorías de Técnicos y Dirigentes en relación con el resto.

Establecer como sistemas de pago predominantes el adestajo individual y el colectivo.

Palabras claves:

Principio de distribución, planificación, salario.

Introducción

La aplicación del principio de distribución del socialismo atendiendo a la concepción marxista leninista, es indudable que a nuestro modo de ver atraviesa por una crisis al igual que la economía cubana actual.

Respecto a la medición del trabajo en los procesos productivos, está imperando como unidad de medida, el Valor Agregado Bruto y no la cantidad de productos o de servicios que se puede hacer por cada trabajador.

Si tiene en cuenta la deficiente planificación, el no aseguramiento de las materias primas y materiales, así como el mecanismo de los precios, no sería difícil para cualquier analista determinar, que el Valor Agregado Bruto, crece fundamentalmente por el último de los elementos referidos y por los efectos de los servicios recibidos de terceros.

El mecanismo de los precios de los productos que se obtienen hace que se incremente extraordinariamente el valor de la producción, pero cuando se analiza el crecimiento de la producción física, este no alcanza a satisfacer “las necesidades siempre crecientes de la sociedad socialista.”¹

La incorrecta distribución del salario está vinculada a un conjunto de concepciones que no hacen posible que el trabajo se convierta en la primera necesidad vital por un lado y por el otro se desestíma, a que prime la capacidad en el proceso de creación de bienes materiales.

Este último aspecto tiene su expresión más genuina, en la aprobación de las “regulaciones”² para la aplicación del salario fundamentalmente en la esfera productiva, que no proporcionan que el hombre que mayor capacidad posea, ponga en función sus conocimientos, para estimular el crecimiento de la producción física o los servicios que se prestan.

Para la evaluación de las dificultades que presenta la distribución del salario se elaboró un diagnóstico que permitió conocer las insuficiencias en la aplicación de los sistemas de pago aplicados y su diversidad, teniendo en cuenta los resultados alcanzados en las diferentes inspecciones que se han realizado en la provincia Guantánamo y en los informes nacionales sobre esta actividad en los tres años de aplicación de la Resolución No. 9 de 2008 del MTSS.

Lo que nos permitió elaborar las siguientes interrogantes:

¿Se aplica en Cuba el principio de distribución socialista consecuentemente con lo expuesto por los clásicos?

¿Constituye el Salario una verdadera palanca para el incremento de la producción y la productividad?

¿Es el salario la fuente principal para la satisfacción de las necesidades sociales y espirituales del hombre en la actualidad?

¹ Oleinik Iván.. Manual de Economía Política del Socialismo. Parte II. Teoría Económica. Editorial Ciencias Sociales. La Habana. 1977.

² Resoluciones No. 30/2005 y 9/2008 ambas del MTSS.

¿ Es el salario la palanca fundamental que mueve al hombre hacia determinadas ramas, sectores o regiones estratégicas para el desarrollo económico del país?.

De ellas se originó como contradicción: la necesidad social y económica de jerarquizar los cambios requeridos en la aplicación del sistema de distribución del salario en el proceso de producción y en la prestación de los servicios para incrementar la producción física y la prestación de los servicios, con un mayor estímulo en las ramas fundamentales de la economía.

Objetivo: Influir en la modificación de legislación salarial actual para que posibilite el perfeccionamiento del principio de distribución del socialismo en la economía cubana.

Aporte práctico de la investigación: La presencia de una idea renovadora que permita el perfeccionamiento del principio de distribución socialista en las diferentes ramas de la economía cubana.

Significación práctica: Está dada por la presencia de una forma más eficiente y renovadora de medir los resultados del trabajo del hombre en el proceso de producción y la prestación de los servicios.

Desarrollo

I-Análisis de los antecedentes históricos del tratamiento al sistema de distribución a partir de los diferentes cuerpos legales emitidos.

En la concepción marxista sobre la distribución del salario se hace necesario tener presente, que la distribución está en dependencia de los resultados del ciclo básico de producción; determinándose como tal: **Producción- Cambio – Distribución – Consumo**; asumiendo la producción el papel determinante, que en el socialismo responde a su ley económica fundamental [la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales siempre crecientes de la sociedad].

En este artículo haremos referencia exclusivamente a la distribución individual en Cuba, en este caso, al salario, como fuente básica para la estimulación material con apego a la ley económica fundamental de la sociedad socialista, para el incremento de la producción y la productividad.

En Cuba surge la organización salarial con el capitalismo, poseyendo las características generales que en el mismo se manifestaron. Su historia se ha desarrollado en el marco de la lucha de clases y en organización justa, acorde con los intereses de la clase obrera, ha sido bandera de los revolucionarios de los inicios de esa historia.

La naturaleza propia del capitalismo impidió la aplicación efectiva de aquellos postulados y especialmente el principio de que “a trabajo igual, salario igual”. Aunque se dictaron innumerables regulaciones de carácter nacional con vista a fijar salarios mínimos, estos en

muchos casos eran burlados por los patronos y, por otra parte siempre existía un gran margen para convenirlos entre empresarios y trabajadores.

Al triunfo de la Revolución la herencia capitalista en el terreno de la organización salarial, nos enfrentaba a un problema que fundamentalmente se caracterizaba por: Gran diversidad de salarios; Desproporciones salariales entre ramas; Distintas nomenclaturas para un mismo puesto de trabajo; Inexistencia de contenido de trabajo y requisitos de calificación para los puestos y Diversidad de sistema de pago.

En el período 1959-1962, como expresión del recrudecimiento de la lucha de clases, al declararse el carácter socialista, muchos empresarios o patronos comienzan a conceder aumentos salariales con el objetivo, entre otro, de evitar conflictos con los trabajadores que implicaran la nacionalización.

La clase obrera se destacó por su ofensiva en la defensa de la Revolución, y en el terreno político, en su Congreso de 1961, trazó lineamientos fundamentales para el trabajo futuro.

En agosto de 1962 se dictó por el MINTRAB [Ministerio del Trabajo] la Resolución No. 5798 donde se daba forma legal a los acuerdos de ese Congreso Obrero.

A partir de 1963 y hasta 1966, debido a la iniciativa del Comandante Ernesto Che Guevara y el asesoramiento de los países socialistas en aquella época, se introducen en el país de forma experimental en 247 unidades los nuevos métodos y formas organizativas del trabajo y los salarios.

En 1963 se implanta la escala salarial, vigente hasta que entra en vigor la Reforma General de salarios de 1980.

En el período 1967-1970, la organización del trabajo y en especial la normación del trabajo sufren un gran deterioro. Esa afectación, por su vinculación con la organización salarial, trajo consecuencias desfavorables en el terreno salarial.

La normación de trabajo, reafirmó las bases de la organización salarial encaminada con un total respaldo obrero, como se manifestó en el XIII Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) celebrado en 1973 llamando a convertir en práctica el principio de distribución socialistas de cada cual según su capacidad, a cada cual según la calidad y cantidad de su trabajo.

La aplicación de la Resolución 77/76 se enfrentó a un grupo de problemas objetivos tales como: Falta de abastecimiento; cambios institucionales y territoriales; concentración en iniciar el sistema de dirección de la economía; falta de otras legislaciones laborales como la definición de disponibles; los escalafones, el salario histórico y el pago por interrupciones.

Todos los mecanismos de la organización del trabajo y los salarios deberán conducir al desarrollo de la producción y de la productividad; a la disminución de los costos; a garantizar la calidad de los productos; a la protección e higiene del trabajo; a la participación de los trabajadores en la política económica del Estado, y a la instauración y consolidación de la más estricta disciplina del trabajo, requisito indispensable para lograr esos objetivos”.³

En el año 2005 se emitieron las Resoluciones No. 27 Reglamento para la Organización del Salario la cual expresa como objetivo contribuir a la adecuada aplicación del Sistema Salarial, basado en el principio de distribución Socialista; la que fuera derogada por la actual Resolución No. 9 de 2008, ambas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En la Resolución 30 de 2005, se establece la Escala Salarial única y se eleva el salario mínimo a \$ 225.00.

Diagnóstico y caracterización del estado actual de la aplicación del principio de Distribución Socialista en la Economía Cubana.

En la aplicación actual de los sistemas de pago se observa la existencia de una gran diversidad de acuerdo con lo regulado en la Metodología aprobada por la Resolución No. 9/2008 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La mayoría de estos sistemas de pago no se sustentan en la medición de los resultados individuales del trabajo, se establecen generalmente sobre la base de indicadores generales que en la práctica no miden el crecimiento de la producción física si no del valor Agregado que por ella se crea, sustentados en el crecimiento de los precios y en la reducción de los servicios prestados a terceros.

Los actuales sistemas de pago tienen como características fundamentales el crecimiento del salario medio del trabajador directo a la producción, restringiendo a los Dirigentes, técnicos y especialistas de las áreas de regulación y control al treinta por ciento del salario según tiempo real trabajado, téngase presente que este personal, es el que tiene la responsabilidad del diseño, organización y control del proceso productivo.

Jurídicamente se restringe la retribución del salario de los trabajadores más calificados y además se establece una diferencia en cuanto a la distribución salarial, que frena de cierto modo el desarrollo de la fuerza productiva y no hace posible que se cumpla en todas sus partes el referido principio de distribución socialista.

³ II Congreso del PCC, documentos y discursos PP 241 y 242

En la actualidad el salario medio de los obreros directos, duplica en su mayoría al de los técnicos, al propiciarle una cuantía superior al de los técnicos y demás personal calificado al tener un límite superior de salario a devengar si no hay deterioros en los indicadores que miden la eficiencia.

Cuando se valora la actual “Escala Única de Salarios”⁴ se observa que no se establece diferencia entre el nivel de calificación de los operarios, trabajadores de servicios y administrativos que ocupan cargos entre los grupos V al VIII y los que ocupan cargos Técnicos y de Dirección en este mismo rango, siendo estas categorías ocupacionales las que mayor nivel de preparación deben tener.

Por otra parte entre los que ocupan cargos técnicos y los dirigentes, no hay una diferencia importante desde el punto de vista salarial, presentándose una situación difícil entre estas dos categorías, debido a que el cargo del dirigente máximo de la entidad, es el tope, es decir, que no se puede sobrepasar, y por esta razón, generalmente los técnicos de mayor preparación en el objeto social de las entidades donde se desempeñan, no optan por ocupar cargos de dirección.

También es importante tener presente, que la actual legislación salarial, está permeada de un alto nivel de igualitarismo, la que no propicia que los trabajadores emigren hacia aquellas ramas de mayor importancia económica para la economía del país, por ejemplo, no se establece una diferencia salarial entre los trabajadores de la producción agropecuaria, la construcción, la minería, los polos científicos y otros de importancia estratégica para el desarrollo económico y social de la nación y el resto de las ramas.

Como conclusión se considera que no hay una adecuada aplicación del principio de distribución desde el punto de vista salarial en las actuales condiciones del desarrollo de nuestra economía, que estimule el crecimiento de la producción física y la prestación de los servicios y fundamentalmente en aquellos sectores que permitan la reducción de importaciones y los que propicien el incremento de estas, para contribuir a obtener una balanza comercial adecuada.

Diseño de una nueva estrategia y metodología para la aplicación de los sistemas de pago.

La actual estructura de la escala salarial, impone un cambio radical para una aplicación más adecuada y coherente en la distribución del salario, que haga posible el cumplimiento adecuado

⁴ Resolución 30/2005 del MTSS

y consecuente del principio de distribución socialista, para que el trabajo se convierta en la primera necesidad vital de los miembros de nuestra sociedad, para que se incremente la producción y la productividad del trabajo.

Esta debe diseñarse a partir de la importancia de los sectores, ramas, e incluso regiones económicas del país para propiciar que hacia ellas exista verdadera demanda de empleo del capital humano requerido, estableciendo diferencias significativas en los grupos de escalas que se establezcan, para eliminar el igualitarismo en la distribución del salario.

Un aspecto significativo que hay que tener en cuenta, es el proceso de la medición del trabajo individual y colectivo para lograr resultados en el crecimiento de la producción y la productividad del trabajo individual.

En la actualidad existe un exceso de sistemas de pagos por los resultados, que en la práctica lo que hacen es favorecer el pago de salario y el crecimiento del valor de la producción, sin tener en cuenta los incrementos de los volúmenes físicos de esta última o de los servicios que se prestan.

Consideramos que lo más factible en este momento es ratificar la aprobación de las dos formas de pago por el salario establecida en la actualidad: a tiempo y a rendimiento. En la primera solamente considerar aquellas actividades en las que no se pueda vincular el salario a los resultados y en la segunda [rendimiento], aplicar solamente dos sistemas de pago; destajo individual o destajo colectivo y en aquellos casos excepcionales, en que no sea factible aplicarlos, aprobar por las autoridades facultadas que se apliquen otros que se ajusten a las características de la actividad, cuidando siempre que no se convierta en algo rutinaria la excepcionalidad.

En las condiciones actuales de nuestra economía, es imprescindible medir el trabajo fundamentalmente de forma individual en todos los procesos que así lo permitan y colectiva en el resto, pero a partir de volúmenes de producción física tanto para los directos, como los indirectos, ya sean estos últimos del proceso productivo como de la estructura de dirección y control.

Para medir la eficiencia en la aplicación estos sistemas, deben establecerse como indicadores condicionantes vinculados con la calidad de los productos que se elaboran: el índice de ahorro de combustibles; reducción del gasto de salario por peso de Valor Agregado Bruto; reducción del costo por peso de producción; cumplimiento o reducción de la norma de consumo de materia prima y materiales por cada producto elaborado.

Conclusiones:

La actual legislación salarial no propicia una adecuada aplicación del principio de distribución del salario a escala de la sociedad, ya que existen categorías ocupacionales a las que se equipara con determinados grupos de operarios, servicios y administrativos, como son los comprendidos en los grupos de escalas del V al VIII, para los cuales se necesita establecer diferencias,

Es indudable que en reiteradas ocasiones el rumbo se ha torcido en lo relacionado con la aplicación de los sistemas de pago por los resultados del trabajo, trayendo consigo que se desvirtúen los verdaderos objetivos y propósitos que se persiguen con estos.

Existe excesiva diversidad de sistemas de pago, por lo que deben existir como sistemas predominantes el destajo individual y el colectivo sobre la base de la producción física. Excepcionalmente aplicar otros, de forma autorizada, donde realmente no se pueda medir el resultado individual.

Recomendaciones:

- 1- Establecer diferencias salariales en las categorías de Técnicos y Dirigentes comprendidos entre los Grupos V al VIII, elevandolos por encima de resto.
- 2- Establecer como sistemas de pago predominantes el adestajo individual y el colectivo para los trabajadores directos y el indirecto para regulación y control.
- 3- Donde no se pueda medir los resultados individuales, se autorice excepcionalmente otros sistemas, siempre vinculados al crecimiento de la producción física o la prestación de los servicios.

Bibliografía

- 1- Moreno Rodriguez, Orlando; ET- AL. Organización del Salario en Cuba. Departamento de Ediciones ISPJAE, Ciudad de La Habana. 1986.
- 2- Oleinik, Iván. Manual de Economía Política del Socialismo. Teorías Económicas. Editorial Ciencias Sociales. La Habana. 1977.
- 3- Gonzalez, Lázaro. El Trabajo y su Remuneración. MINTRB. La Habana. 1974.
- 4- **Lineamientos de la Política Económica y Social. VI Congreso del PCC.**
- 5- Documentos y discursos: Lineamientos Económicos y Sociales quinquenio 1981-1985. II Congreso del Partido Comunista de Cuba. Editora Política. La Habana. 1981.
- 6- Resolución No. 9 de 2008. MTSS. Reglamento para los Sistemas de pago.
- 7- Resolución No. 30 de 2005. MTSS. Escala Única.

- 8- Orlov, Pedro. Manual de Economía del Trabajo en Cuba. Tomo II. Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. La Habana. 1986.
- 9- Decreto 281: Reglamento para la implantación y Consolidación del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal.