

Los Sistemas de pago en la empresa estatal socialista. Propuestas para su mejor implementación

The payment systems in the socialist state company. Proposals for its best implementation

Olga Lourdes Vila Pérez

Asociación de Economistas y Contadores de Cuba, Provincia Cienfuegos.

RESUMEN

Introducción: Una de las problemáticas actuales del proceso de construcción socialista en Cuba, lo constituye cómo crear diversos mecanismos para elevar el nivel de vida de los trabajadores y de la población en general. El empresariado cubano tiene que jugar un papel esencial en el incremento de la producción y la productividad, mediante una adecuada estimulación de sus trabajadores en el orden moral y material, para el logro de la deseada motivación laboral.

Objetivo: Este trabajo tiene como objetivo reflexionar sobre la importancia de una adecuada implementación de los sistemas de pago en la empresa estatal socialista para que la distribución con arreglo al trabajo sea efectiva.

Resultados: Se hacen propuestas de mejoramiento en la implementación de los sistemas de pagos en la empresa estatal socialista.

Conclusiones: Se hace imprescindible, que en las condiciones actuales, la distribución con arreglo al trabajo funcione de forma adecuada en la empresa estatal socialista. El perfeccionamiento de los sistemas de pago implementados, están destinados, entre otros mecanismos económicos y de estimulación, para resolver las incongruencias existentes.

PALABRAS CLAVE: distribución con arreglo al trabajo; sistemas de pago; empresa estatal socialista; ingresos; salarios.

ABSTRACT

Introduction: One of the current problems of the process of socialist construction in Cuba is how to create various mechanisms to raise the standard of living of workers and the population in general. The Cuban entrepreneurship has to play an essential role in increasing production and productivity, through an adequate stimulation of their workers in the moral and material order, to achieve the desired labor motivation.

Objective: This paper aims to reflect on the importance of an adequate implementation of the payment systems in the socialist state enterprise so that the distribution according to the work is effective.

Results: Proposals are made for improvement in the implementation of payment systems in the socialist state enterprise.

Conclusions: It is imperative that, under current conditions, distribution according to labor functions properly in the socialist state enterprise. The improvement of the payment systems implemented, are intended, among other economic mechanisms and stimulation, to resolve the existing inconsistencies.

KEYWORDS: distribution according to work; payment systems; Socialist state enterprise; Income; salary.

INTRODUCCIÓN

En las presentes condiciones una de las mayores preocupaciones del Estado y el Gobierno es la estipulación de medidas en aras de favorecer las condiciones de vida de la población cubana. Se trata de viabilizar el proceso de construcción socialista, donde se torna decisivo que la distribución mediante el aporte laboral sea un incentivo para la vida de las personas, y una motivación, para ascender a escalas superiores en la sociedad cubana actual. Es por eso que como parte de las transformaciones del modelo económico social socialista cubano se han implementado diversas resoluciones contentivas de sistemas de pagos, a instrumentar en las empresas. Éstos como parte de los componentes del sistema salarial también necesitan ser perfeccionados desde su concepción hasta su implantación.

Es ineludible en este sentido tener en cuenta las condiciones de heterogeneidad socioeconómica, a través de la existencia de formas de propiedad en las condiciones actuales, donde conviven diferentes formas de empleo estatal y no estatal. Además, se produce diversas formas de distribución y apropiación de los resultados del trabajo, y a la diversificación de ingresos entre grupos poblacionales, lo que ha devenido en mayores disparidades y desigualdades sociales. Es meritorio no desdeñar el avance alcanzado en el sector no estatal de la economía y dentro de ello, el cuentapropismo, que emite ingresos muchos más altos en relación con los obtenidos en el sector estatal de la economía.

Asimismo, las remesas se convierten en otro de los factores que ha influido en cierta medida, en que el salario pierda su capacidad movilizativa en el incremento de la riqueza social. Si no tenemos en cuenta estos factores que conspiran contra la distribución laboral, entonces tendremos una visión poco objetiva del asunto que abordaremos. Ello es importante para tomar medidas que beneficien a la clase obrera, trabajadores, a las personas más vulnerables socialmente y todos aquellos que quieran y apoyen la continuidad del desarrollo económico y social de la revolución.

De forma trascendental se requiere que el trabajo se convierta en una necesidad social, en ello, los sistemas de pagos bien concebidos, juegan un papel trascendental. El trabajo debe constituirse en una obligación moral de todos los trabajadores y ciudadanos de la sociedad.

Para un adecuado funcionamiento de la distribución con arreglo al trabajo y estimular el desarrollo de las fuerzas productivas, el trabajo aportado tiene que revitalizarse como el principio económico rector de las relaciones de distribución, en esto Raúl Castro Ruz ha insistido en los últimos años. Si se logra esto, el principio de distribución socialista se acerca más a su consecución.

Este trabajo tiene como objetivo reflexionar sobre la importancia de una adecuada implementación de los sistemas de pago en la empresa estatal socialista para que la distribución con arreglo al trabajo sea efectiva.

DESARROLLO

La distribución, constituye un momento particular de las relaciones de producción, cuya forma y contenido están determinados por el tipo de propiedad existente sobre los medios de producción y el nivel de desarrollo alcanzado por las fuerzas productivas.

En el análisis marxista-leninista se precisa que, en el nuevo régimen que se construye, existen relaciones de producción en formación que se gestan a partir de determinado grado de heterogeneidad, las que no solo abarcan nuevas formas de apropiación de los medios de producción y de los resultados del trabajo, sino un nuevo sistema de relaciones sociales que, desde las condiciones del subdesarrollo, pueden generar y generan un sinnúmero de contradicciones. Ello también viene acompañado de importantes transformaciones en el sistema sociopolítico imperante y el desarrollo de una base económica, que no solo procura el

mejoramiento en las condiciones de vida de la población, sino que posibilita el desarrollo continuado de las capacidades humanas.

La distribución con arreglo al trabajo es una condición indispensable en el desarrollo y avance de las sociedades. Una sociedad no puede sobrevivir sin el papel del trabajo en la creación de los bienes materiales y espirituales, el hombre no pudiera sobrevivir si no es capaz de producir lo necesario para garantizar su consumo y condiciones de vida.

Por ello, la distribución con arreglo al trabajo, es la forma de distribución, es decir, aquella parte que la sociedad produce y que le toca en el reparto al individuo, a partir de lo aportado socialmente mediante el trabajo, y por el cual, recibe una remuneración. Precisamente, Carlos Marx en su estudio del régimen capitalista de producción, argumenta desde su época la existencia de una sociedad más justa, más equitativa mediante la equivalencia en el trabajo de todos los miembros de la sociedad y sustenta que en la primera fase -para nosotros es la transición hacia el socialismo- el trabajo será el rasero para distribuir la riqueza social.

La distribución con arreglo al trabajo está dirigida a la diferenciación de los ingresos y, por tanto, de los niveles de consumo. En la comprensión de esta forma básica de distribución en la transición socialista y su instrumentación en Cuba en las condiciones actuales, se hace imprescindible recurrir al esquema de Marx acerca del producto social global.

En su obra “Crítica al Programa de Gotha” expone las deducciones derivadas al sostenimiento y reproducción de la sociedad como organismo social vivo. De igual forma esclarece aquella parte que se destina al sustento de las necesidades colectivas de sus miembros, cuestión esta que no tendremos en cuenta en este tipo de estudio.

Aspecto de significativa importancia en la teoría marxista, es la interrelación dialéctica entre la producción y el consumo. Al respecto Marx expresaba:

“La producción crea los materiales para el consumo, crea la necesidad como objeto interno, como finalidad de la producción. Sin producción no hay consumo, sin consumo no existe producción.”¹

¹ Marx, C. (1975). Contribución a la Crítica de la Economía Política .Apéndice. Editorial Ciencias Sociales, La Habana, p. 236.

La desvinculación entre la producción y el consumo constituye hoy uno de los problemas más agudos que se presentan en la realidad cubana. La contracción de la producción ha erosionado los procesos de distribución y, junto a esto, el consumo, no solo a nivel social, sino con afectaciones directas en el consumo personal de la población. Como resultado ha interferido en el comportamiento de la distribución relacionada con el aporte laboral (se consideró el principio de distribución con arreglo al trabajo y sus resultados se aplican en el sector socialista de la economía), provocando un desestímulo al trabajo con incidencias negativas en los crecimientos de la producción y la productividad.

Ello se debe esencialmente al bajo nivel de los salarios, en relación con los ingresos del sector no estatal y con otras formas de ingresos; así como por el nivel de precios que presentan los bienes y servicios a que se accede en los diferentes mercados, con excepción del normado.

La teoría marxista deja por sentado que el hombre debe recibir en correspondencia con lo que le entrega a la sociedad; sin embargo este nexo, ha sido violentado. Por momentos, una parte de los individuos reciben más de la sociedad de lo que estos son capaces de aportar, en este sentido, el resultado final de la producción y los servicios se afectan. Asimismo, también ocurre que el productor puede recibir menos -en cuanto a retribución- en relación con lo que aporta socialmente.

Lo que se pone de manifiesto en este contexto es la no correspondencia total entre la medida de trabajo, la medida de ingreso y la medida de consumo (MT-MI-MC), contradicción que solo opera en aquellas condiciones en que el trabajo constituye un parámetro valorativo para acceder al consumo; mediante esta vía (aunque no es la única) el trabajador puede sostener su existencia y la de su familia, por tanto, en la medida en que los ingresos salariales se acerquen más al trabajo aportado a la sociedad, el trabajador se sentirá estimulado a producir más y, en correspondencia, estará en mejores condiciones para proceder al consumo. Por su parte, el Dr. Lázaro González Rodríguez en su artículo: "El sistema Salarial. Criterios." Acerca del estudio de los sistemas de pago concluye que: La organización del salario en el socialismo requiere una concepción integral a nivel de toda la economía de forma tal que se logre, dentro de las limitaciones actuales de la ciencia del trabajo, la máxima aproximación entre el salario y el aporte laboral del trabajador.²

² González Rodríguez, L. (2005). El sistema Salarial. Criterios. La Habana, p.1. En soporte digital. ³
Ibídem, p.3

Asimismo, este investigador reafirma: "La organización de los salarios es una cuestión de suma responsabilidad dada su enorme incidencia en lo económico, político, social e ideológico, de ahí lo cuidadosos y objetivos que debemos ser al proyectar, instrumentar, aplicar y controlar las decisiones que se adopten."³

Hay que tener presente que el salario no es solo un medio de vida, es también, y muy importante, el reconocimiento de la sociedad por el aporte laboral del individuo. Como parte de la Política Económica en las condiciones actuales, aunque se han hecho reformas salariales para determinados sectores de la economía -no a todos- y se ha trabajado en algunos componentes tales como: salarios, sistemas de pagos y estimulación, todavía constituye un reto, lograr el comportamiento óptimo de estas categorías (MT-MI-MC). Constituye un estímulo que los que más trabajen sean mejor remunerados. Se hace impostergable la creación de mecanismos que hagan viable esta forma de distribución, pues en el camino de la construcción socialista, las propias condiciones históricas concretas y el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas marcan pautas en el establecimiento de los procesos de distribución del producto social. Sin embargo, en esta etapa no se debe descuidar los efectos contraproducentes al factor conciencia; la tarea ideológica en esta primera etapa se hace ineludible y constante.

El compañero Fidel Castro Ruz afirmaba que el socialismo no es un hecho de repartición de riquezas, se deberá trabajar al mismo tiempo en la conciencia de los hombres, de los trabajadores y el pueblo. Al respecto apuntaba: "...tenemos que evitar que las fórmulas socialistas comprometan la conciencia comunista;...comprometan nuestros más hermosos objetivos, nuestras aspiraciones..."³

En la práctica, existen factores limitantes del comportamiento de la distribución con arreglo al trabajo tales como: la reducción de las inversiones en el país; la disminución de los niveles de empleo complejizan aún más la instrumentación adecuada de esta forma de distribución, así como, en el trabajo con los componentes del sistema salarial (sistemas de pago; sistemas de estimulación; requisitos de calificación; escala de complejidad y su vinculación con el contenido de trabajo y la medida de retribución; las normas; las tarifas) no siempre actúa de manera integrada, por lo que interfiere en que el principio de distribución socialista funcione de manera eficiente en el sistema empresarial.

³ Castro Ruz, F. (1982). Discursos en Tres Congresos. Editora Política, La Habana, p.

De manera general, no se adecuan a las condiciones y procesos del entorno y, a nivel empresarial, deviene en que se viole la relación medida de trabajo de ingreso-medida de consumo. Para el caso que nos ocupa, la Resolución 17 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) del 2014 referida a los sistemas de pago, como parte de uno de los componentes del sistema salarial, hoy también constituye un factor a perfeccionar, pues su instrumentación inadecuada, y en, ocasiones, de forma arbitraria, limita también que la distribución mediante el aporte laboral cumpla su cometido. Como antecedente, la Resolución No. 9/2008 del propio Ministerio establecía las formas de sistemas de pago y estimulación para estas organizaciones; sin embargo, actualmente esta ha sido modificada con el objetivo de aplicar una sola política salarial en el país, la cual coincide con lo expresado en el Decreto No. 281 del Consejo de Ministros (agosto/ 2007).

Estas empresas también adolecen de insuficiencias en la instrumentación de la política laboral y salarial. Entre las dificultades apuntadas se encuentran:

1. Con la implementación de nuevos sistemas de pagos y estimulación en las empresas en perfeccionamiento, se han producido diferencias salariales significativas entre sus propios trabajadores y también, en relación con los trabajadores de aquellas entidades que no se encuentran en este proceso. En las primeras, hay que tener presente que el incremento es mayor en trabajadores que cobran horas extras o cuyo sistema de pago es a rendimiento. 2) Existen deficiencias en la definición y planificación de los indicadores que vinculan el salario a los resultados.
2. La utilización de dispensas salariales hace que en cargos iguales se devenguen salarios distintos. Además, los trabajadores que devengan pagos en CUC y tienen salarios superiores al mínimo, la cuantía a recibir se ha visto reducida. 4) Falta de evaluación y control de los resultados en algunas de las entidades enmarcadas en el proceso de perfeccionamiento empresarial.

De igual forma, la aún débil gestión en la organización de la producción, en el trabajo, la normación y la insuficiente atención al mejoramiento de las condiciones laborales, son entre otros elementos, deficiencias en el funcionamiento de estas empresas. Continuar este proceso rectificando las dificultades apuntadas, es uno de los retos más importantes en materia de empleo.

No obstante, los trabajadores del sector estatal que se encuentran involucrados en esta forma de gestión de la producción, sin tomar en cuenta el sector mixto o emergente reciben mejores

beneficios salariales que el resto de los trabajadores del sector empresarial cubano. Se espera que la implementación de la Resolución referente a los sistemas de pago vigente (2009) para todo el sistema empresarial cubano, mejoren los resultados económicos-productivos a partir de la obtención de resultados concretos y reales en el trabajo y, en el alcance, de altos ritmos de productividad.

En todo este proceso se hace necesaria una correcta implementación de los sistemas de pago y estimulación. Este componente del sistema salarial es el encargado que cada cual reciba según los resultados finales. Estudios realizados en el periodo 2000-2008 evidenciaban que existían deformaciones en el sistema salarial, que implica entre otros argumentos, la mala aplicación del pago por los resultados, y en consecuencia, además, no se aplica de forma adecuada los sistemas de pago, ni se realiza un control sistemático en la evolución y comportamiento de los mismos.⁴

Más tarde, investigaciones realizadas por el grupo Estudios Sociopolíticos y de Opinión, (mayo 2015), del Buró Provincial PCC en Cienfuegos, daba fe de las opiniones favorables y no favorables de la implementación de la actual Resolución 17 del MTSS, sobre este asunto.⁵

Como ejemplo, algunos criterios manifiestan lo siguiente: "...hemos cumplido con todos los indicadores y de pago nada"; "...los sistemas de pagos en esta empresa son una basura"; "si seguimos penalizados con la resolución 17 es mejor cuidar ancianos;" "Todos los trabajadores de salud recibieron su aumento por igual, atiendan bien o mal a los pacientes".

¿"Para que hicieron la resolución 17 para estimular o penalizar a los trabajadores?" "El sistema de pago por resultados es un engaño, jamás te lo dan y siempre trae pérdidas". Criterios más alentadores -aunque en menor medida- también se emiten respecto a este tema. Algunos de ellos son: "...subieron el sueldo....hay trabajadores que ganan 2000.00\$"; "...están aumentando el salario considerablemente, aunque ellos ganaban un buen salario."

⁴ Información emitida por el Ministerio de Economía y Planificación y el Departamento Económico del Comité Central del Partido, los días 10 y 11 de febrero del 2010. En conferencia en la Escuela Superior del Partido Níco López, La Habana.

⁵ Investigaciones del Equipo de Estudios Sociopolíticos y de Opinión (2015). Comité Provincial del Partido. Cienfuegos, p.13. En soporte digital.

Lo anterior demuestra que en este período, continúan insuficiencias en la instrumentación de dichos sistemas, lo que deviene en la poca efectividad de éstos, de manera que influye en los niveles de producción y productividad esperados.

Otras insuficiencias detectadas en la implementación de este mecanismo salarial son las siguientes:

- no tener en cuenta en su concepción las condiciones técnico-materiales-organizativas de la empresa, unidad, taller;
- no siempre incluyen indicadores sobre los cuales el trabajador pueda actuar;
- no existe la debida correspondencia entre los sistemas de pagos colectivos, individuales, y a nivel de la empresa;
- Existen organizaciones empresariales que establecen sistemas de pagos uniformes para todas las unidades productivas, sin tener en cuenta las características de cada actividad,
- No siempre se toma en cuenta, al implementar los sistemas de pagos, la falta de insumos para el cumplimiento de la norma o el plan;
- No siempre los sistemas de pagos implementados son conocidos y discutidos con los trabajadores, de manera, que, en ocasiones, éstos no están de acuerdo.
- Los sistemas de pagos, en algunas entidades o ministerios, han venido a sustituir las normas de trabajo, hay confusiones, cuando se conoce que los sistemas de pagos son: el conjunto de procedimientos para calcular la remuneración del trabajo dentro de las formas de pago establecidas.

Como resultado de las dificultades señaladas, ha conllevado a que el salario como fuente movilizativa de la producción y la productividad, no ejerza plenamente su función estimulativa, valorativa y social, y actúe de forma negativa en la reproducción de la fuerza de trabajo, al limitar sus posibilidades de acceder al consumo. Así como, la implementación institucional de la distribución con arreglo al trabajo se distorsione.

Se adiciona a ello, el no aprovechamiento de la jornada laboral reflejado en la poca intensidad de los ritmos de producción y de productividad del trabajo, la poca o ninguna calidad de los productos y servicios y el resquebrajamiento de la disciplina laboral por diferentes causas –que incluye las interrupciones y la falta de materias primas, etc., entre otras debilidades.

Propuestas de mejoramiento en la implementación de los sistemas de pagos en la empresa estatal socialista.

A partir de las dificultades detectadas en la implementación de los sistemas de pagos a nivel empresarial, se proponen alternativas, que al menos, permitan reflexionar y perfeccionar este proceso. Se aclara que éstas no son las únicas solo es un intento o aproximación. Aquí está la respuesta de los directivos en cómo aplicar con una mayor efectividad, este mecanismo económico en aras de alcanzar mayor eficiencia en la empresa estatal socialista. A continuación se mencionan algunas como parte de la opinión y vivencias de la autora en este asunto.

Como es conocido, la implementación de los sistemas de pagos no siempre es resultado del análisis de la organización de la producción o de los servicios. Por tanto:

- a) La revisión sistemática de estos incentivos salariales es de extrema importancia de manera que respondan a las condiciones técnico organizativas de la empresa, unidad o institución y estén en correspondencia con los resultados finales.
- b) Asimismo, también podrán establecerse pagos adicionales tomando en cuenta los resultados relevantes o excepcionales en el trabajo (pago por alto desempeño) que distinga a ese trabajador del resto, de manera que por el significado y la magnitud de lo aportado se haga necesario reconocer no solo en el orden moral, sino material.
- c) Igualmente se hace necesario la búsqueda de formas progresivas de pago; la vinculación norma-salario siempre que el tipo de actividad lo requiera, sirve de incentivo al desarrollo de las fuerzas productivas; pues el trabajador que recibe un salario fijo por horas trabajadas no siempre está motivado para el aprovechamiento racional de su jornada.
- d) La evaluación permanente del desempeño de los puestos de trabajo que contribuya a que el salario recibido por cada trabajador responda a la cantidad y calidad de la producción y los servicios, se torna en otra propuesta significativa. Es imprescindible trabajar en los indicadores específicos que normen el trabajo realizado. Si en las organizaciones se establecen indicadores generales, el trabajador pierde el sentido y el significado de cuál es su papel, hasta dónde llega su nivel de responsabilidad en el cumplimiento de las metas concretas de cada departamento, área o colectivo; lo que puede generar conductas de desinterés, apatía y desmotivación hacia el trabajo.
- e) Una condición necesaria es el ajuste de los sistemas de remuneración vinculados lo más directamente posible a la labor de cada trabajador o colectivos de trabajo. Los cambios a ejecutar requieren de la utilización de métodos y técnicas más viables, el análisis y diseño de los puestos de trabajo para la planificación y programación de la producción y los

servicios, y al logro de una adecuada correspondencia entre cargas y capacidades, en vinculación con el desempeño del trabajador.

Las instituciones con una cultura organizacional consolidada atraen, recompensan y mantienen aliadas a las personas que se esfuerzan más por desempeñar sus funciones y cumplir sus metas. Si los trabajadores están conscientes de cuál es su misión dentro del colectivo laboral, de cuál es el objeto social de la empresa, hacia dónde se quiere llegar con su trabajo, y qué hay que hacer para lograrlo de manera que se encuentren involucrados en los procesos de ejecución y dirección, también coadyuvarán a que -de forma gradual- se logre la motivación y el sentido de pertenencia a las organizaciones.

Las propuestas abordadas se circunscriben a cómo perfeccionar el sistema salarial y dentro, de ellos, la implementación de la Resolución 17/09 como base para un mejor comportamiento de la distribución con arreglo al trabajo. Establecer indicadores técnico organizativos científicamente determinados, el rescate de las normas en la medición de las labores y sus resultados, la correcta aplicación de la escala de complejidad, deben contribuir a la elevación de los ritmos de productividad, a la disciplina laboral y a la evolución de la conciencia en la importancia estratégica que tiene para la nación el trabajo como actividad creadora y su incidencia en la elevación del nivel de vida de la población.

Se pone de manifiesto, la necesidad de continuar actuando sobre los factores internos al sistema salarial, que limitan y desvirtúan el papel del trabajo y su lugar en el crecimiento de los bienes y servicios necesarios en beneficio de la población cubana. Cada componente tiene un papel determinante. Su carácter dinámico exige del perfeccionamiento sistemático, dado por los cambios que se operen en la ciencia, la tecnología, la organización, el nivel técnico-profesional y cultural de los trabajadores y, en respuesta, a que el trabajo se convierta en un deber social de cada ciudadano.

La instrumentación de un grupo de medidas como parte de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución previstos en el modelo económico cubano, propenderá a un equilibrio adecuado entre la medida del trabajo, medida de ingreso -a través de la distribución mediante el trabajo- y el consumo. Los cambios que se suscitan en las empresas estatales (2014-15) como parte de la actualización del modelo económico social socialista cubano van encaminados a brindar solución a las incongruencias existentes en la

política laboral y salarial. La propia flexibilización en los objetos sociales de las mismas; la readecuación de los sistemas de pago y de estimulación; la oportunidad de distribuir las utilidades después de efectuar el pago al Estado, que incluye retribuciones a los trabajadores; la descentralización para la venta de activos fijos tangibles; la autorización para la venta de inventarios ociosos o de lento movimiento; la retención por la empresa del fondo para la depreciación de los activos (fuente para financiar inversiones), son entre otras medidas, las destinadas a incrementar los niveles productivos, de ventas y utilidades, y constituyen fuentes para su recapitalización y la elevación de los ingresos de los trabajadores.

Aunque en las condiciones actuales estas medidas pudieran favorecer el papel del empresariado cubano a partir de sus nuevas facultades, de una parte, y a los trabajadores, de otra, aún existen insuficiencias en su aplicación. Corregir estas desviaciones y poner a término estas facultades con la debida respuesta de todos los implicados, contribuirá de manera decisiva a una mejor y mayor participación de todos en el bienestar de la sociedad cubana contemporánea. En el marco de la proyección de una nueva política laboral y salarial es preciso lograr el incremento de la eficiencia y la productividad, y coadyuvar a la formación del hombre nuevo en hábitos de trabajo acorde a las exigencias, enfoques y modos de actuación requeridos. Es recurrente en condiciones de actualización del modelo económico, la búsqueda constante de vías para lograr el perfeccionamiento de la distribución con arreglo al trabajo y su vinculación con los resultados finales, en contribución, a uno de los problemas seculares de la transición socialista en Cuba.

CONCLUSIONES

- Existen aún problemas de incentivos económicos hacia el trabajo, donde los sistemas de pagos ocupan un lugar importante, su correcto establecimiento en el sistema empresarial cubano, conllevará a elevar los ritmos de producción y productividad tan deseados y a recibir lo más cercano posible a lo aportado por el trabajador cubano.
- A partir del análisis documental y referencias de la aplicación de encuestas y entrevistas arrojaron la no satisfacción en algunos colectivos laborales de la implementación de los sistemas de pagos, estos no siempre responden a condiciones técnico organizativas y no se ajustan a actividades específicas, lo que conspira con su adecuado funcionamiento y por tanto, con la remuneración recibida. □ La política salarial en Cuba y, en particular, los sistemas de pagos como eje indispensable dentro del sistema salarial coadyuvará a un mejor funcionamiento de esta forma de distribución de manera que se ofrezca cumplimiento

a los lineamientos de la política económica y social sobre la relación que debe primar entre el aporte y lo recibido.

- Lo expuesto indica que un sistema de pago bien concebido cumple con el principio de distribución socialista, sin embargo, la práctica ha demostrado fehacientemente la necesidad de realizar un control sistemático sobre la implementación de los mismos, pues hoy no cumplen su función de capacidad movilizativa del trabajo y la productividad y por ende, del incremento salarial de buena parte de los que aportan a la sociedad.
- Las propuestas abordadas para una mejor implementación de los sistemas de pagos conllevarán a su vez, trabajar en varias direcciones al unísono mediante el correcto alineamiento de las políticas macroeconómicas, con las políticas específicas de la distribución, sobre todo, aquellas estipuladas para convertir al trabajo en el principal artífice de la obtención de ingresos para el sustento de las familias cubanas. Este es un reto impostergable a lograr por las diferentes instancias encargadas de ello, así como fortalecer el papel del dirigente y sus dirigidos en la empresa estatal socialista cubana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castro Ruz, F. (1982). Discursos en Tres Congresos. Editora Política. La Habana.
- González Rodríguez, L. (2005). El sistema Salarial. Criterios. La Habana. En soporte digital.
- Investigaciones del Equipo de Estudios Sociopolíticos y de Opinión (2015). Cienfuegos, Comité Provincial PCC. En soporte digital.
- Lineamientos de la Política Económica y Social (2011). VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. Editora Política. La Habana.
- Marx, C. Crítica al Programa de Gotha (1975). Editorial Ciencias Sociales, La Habana.
- _____ (1975). Contribución a la Crítica de la Economía Política .Apéndice. Editorial Ciencias Sociales. La Habana.
- Ministerio de Economía y Planificación (2010). Información emitida 10 y 11 de febrero. En Conferencia en la Escuela Superior del Partido Níco López. La Habana.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2008). Resolución 9. "Reglamento General sobre las formas y sistemas de pago", MTSS. La Habana.
- _____ (2014). Resolución 17 Sistemas de pago. La Habana, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Pérez Navarro, L. (2008). Nuevo sistema de pago por resultados. En: <http://www.granma.cu>. La Habana. -Vila Pérez, O. L., Núñez García, E., & Acea del Sol, D.

(2014). Prospectiva para el perfeccionamiento de las relaciones de distribución: una mirada desde el Consejo Popular Reina en el municipio Cienfuegos. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 6 (1extraordinario). pp. 64-72. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>.

- _____. (2012). Las relaciones de distribución en las condiciones actuales de Cuba. Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Económicas. La Habana.

RECIBIDO: 27/11/2015 ACEPTADO: 18/01/2016
--

Datos de la autora:

Dra. C. Olga Lourdes Vila Pérez. Profesora Titular. Asociación de Economistas y Contadores de Cuba (ANEC), filial de Cienfuegos. Jefa de Superación de la ANEC y profesora adjunta de la Universidad de Cienfuegos, sede Carlos Rafael Rodríguez. Correo electrónico: cespanec@aneccfg.co.cu