

Ensayos

LA ORGANIZACION DEL TRABAJO Y EL SISTEMA SALARIAL EN CUBA

Este ensayo describe los cambios en filosofía y organización laboral que han ocurrido en Cuba bajo la revolución, particularmente desde 1961, cuando comenzó a introducirse el sistema socialista. Los autores no consideran apropiado, teniendo en cuenta la estructura y el espacio limitado del ensayo, discutir en detalle el estado de las condiciones de trabajo y los derechos sindicales en vísperas de la Revolución. Basta con llamar la atención a los lectores de que, prácticamente, todos los estudios laborales sobre Cuba concuerdan en los siguientes puntos: En 1958, el movimiento sindical cubano era uno de los mejores organizados y más poderosos en Iberoamérica, y las condiciones de los trabajadores organizados eran superiores al promedio en el área. Sin embargo, como en otros países latinoamericanos, una alta proporción de la fuerza laboral sufría ya desempleo o subempleo, y la mayoría de los trabajadores rurales no gozaba de los mismos beneficios que sus compañeros en la ciudad, especialmente cuando la comparación era hecha con los miembros privilegiados de los sindicatos poderosos.

Este ensayo tampoco discute el problema de cómo, positiva o negativamente, la revolución ha afectado las condiciones de trabajo, tales como empleo, horario de trabajo, vacaciones y seguro social. Existen estudios serios que tratan de estos asuntos (1).

Lo que nos proponemos en este ensayo es explorar cuál ha sido y es (al final de 1970) el papel de los trabajadores y sus sindicatos en el proceso de hacer decisiones y regular sus condiciones de trabajo, y cómo la fuerza laboral

(1) Ver CARMELO MESA-LAGO: «El Neo-Derecho Laboral de la República Socialista de Cuba», *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, 7, 1962, páginas 59-118 y 311-350; y Cuban Economic Research Project, *Labor Conditions in Communist Cuba*, Coral Gables, 1963, y *Social Security in Cuba*, Coral Gables, 1964.

es integrada en el plan económico a través del sistema de cuotas de trabajo y escala de salarios.

El lector pudiera pensar que estamos esquivando temas de fondo y, por lo contrario, concentrando nuestra atención ya en temas formales que tienen una importancia secundaria, o en oscuros embrollos económicos. Nosotros sostenemos, no obstante, que el tema escogido es de gran significación, porque trata del problema clave de si el proletariado cubano es realmente la fuerza decisiva en la nación y de cómo el esfuerzo laboral es canalizado y remunerado por el Gobierno.

Una última advertencia al lector: las estadísticas laborales cubanas (verbigracia, fuerza de trabajo, afiliación sindical, conflictos laborales, estructura de salarios, etc.) son de las peores en términos de disponibilidad, exactitud y continuidad. En el *Boletín Estadístico* preparado por Juceplan para el período de 1962 a 1966, sólo tres de las 170 páginas fueron dedicadas al trabajo, y las únicas cifras publicadas que trataban de empleo y salarios eran incompletas y oscuras. El *Compendio Estadístico de Cuba*, publicación anual desde 1965, no ha insertado un solo cuadro en asuntos de trabajo. Así que en este estudio hemos tenido que depender de unos pocos datos estadísticos, algunos reportes técnicos y un buen número de disposiciones legales. Para evitar el posible peligro de «frialdad académica» o falta de contacto con la realidad hemos recurrido a numerosas declaraciones hechas por funcionarios del Gobierno y los Sindicatos cubanos. También hemos obtenido informaciones de académicos que han visitado Cuba y palpado directamente las condiciones de trabajo en dicho país. De manera que nuestras conclusiones son de carácter cualitativo y tentativo.

En concreto, los temas que se discuten en este ensayo son: 1) La función y estructura del Sindicato. 2) El ámbito y contenido de los convenios colectivos. 3) La regulación de los conflictos laborales. 4) El sistema de cuotas de trabajo y escalas de salarios. 5) La organización de la emulación socialista; y 6) El grado de participación de los trabajadores en decisiones de carácter nacional y empresarial y en la regulación de sus condiciones laborales.

I

FUNCIÓN Y ESTRUCTURA DEL SINDICATO

Desde mediados de la década de 1930, el sindicalismo cubano había escrito una historia de activismo, lucha en pro de la consecución de los derechos del trabajador y obtención de mejoras de tipo económico para sus

miembros. La Confederación de Trabajadores de Cuba (CTC) fue fundada en 1939, dominada por dirigentes comunistas. El secretario general de la CTC, desde su fundación hasta 1947 fue Lázaro Peña, un miembro destacado del Partido Socialista Popular (PSP), el Partido Comunista de Cuba. En esta época el general Fulgencio Batista y los comunistas estaban unidos en un frente popular y el sindicalismo cubano enfatizaba más sus metas económicas que las revolucionarias. A mediados de la década de 1940, un partido populista, pero anticomunista (el *auténtico*) asumió el poder y los comunistas perdieron el control de la CTC y con ello su influencia declinó rápidamente. Otro partido populista de gran arraigo entre las masas al comienzo de la década de 1950 (el *ortodoxo*) aunque más radical que el *auténtico* también hacía profesión de fe anticomunista. Bajo estas circunstancias, el movimiento laboral se concretó cada vez más en sus metas de mejorar las condiciones de trabajo perdiendo casi del todo su matiz revolucionario.

En 1952, Batista tomó de nuevo el poder por un golpe de estado, pero asutamente no alteró los derechos de los trabajadores. De aquí el por qué los Sindicatos no participaron activamente en el derrocamiento de su Gobierno. No obstante, hubo algunos dirigentes sindicales que pertenecían al claudestínaje o resistencia urbana, y fueron ellos, al triunfar la revolución en los primeros días de 1959, quienes tomaron el control de la CTC y de los Sindicatos. La mayoría de estos dirigentes procedía de organizaciones revolucionarias tales como el Movimiento del 26 de Julio, pero algunos de ellos eran miembros de la Juventud Obrera Católica (JOC) o de los partidos *ortodoxo* y *auténtico* que se habían opuesto al régimen de Batista. En este momento histórico los comunistas tenían muy poco o ningún control del movimiento sindical.

Las elecciones sindicales celebradas en 1959 hicieron notorio el apoyo dado a los nuevos dirigentes laborales y la derrota de los candidatos comunistas. Durante el X Congreso Nacional de la CTC celebrado en noviembre de ese año, los representantes de los Sindicatos locales tenían que elegir el Consejo ejecutivo de la CTC. Era evidente que los nuevos dirigentes laborales serían retenidos en sus posiciones y que los viejos dirigentes comunistas serían vencidos. Sin embargo, el primer ministro Fidel Castro intervino en el Congreso y usando su enorme prestigio contra la fuerte oposición de la mayoría obtuvo la aprobación de una «candidatura única» para el Consejo que incluía dirigentes pro-comunistas. Poco después de concluir el Congreso, comenzó una purga sindical que resultó en la eliminación gradual de los dirigentes laborales que estaban contra la «unidad»; muchos de ellos fueron acusados de colaboracionistas (con Batista) o bien de participar en actividades contrarrevolucionarias. La purga llegó a lo más alto de la jerarquía de la CTC, cuando

en mayo de 1960, su secretario general, David Salvador, renunció (o fue destituido) y más tarde encarcelado. Por más de un año, Jesús Soto, secretario de organización de la CTC, pro-comunista y leal «fidelista» dirigió *de facto* la organización.

Durante el XI Congreso Nacional de la CTC, celebrado en noviembre de 1961, Lázaro Peña (el secretario general de la CTC de 1939 a 1944, cuando Batista y los comunistas eran aliados) fue postulado en una candidatura única como secretario general y consiguientemente fue electo (2). Durante los años de 1962 a 1966, período en el cual Castro siguió muy de cerca el modelo soviético de organización económica, Peña permaneció como el funcionario más alto de la CTC. En el XII Congreso Nacional de la CTC (en que Castro anunció su posición en la controversia de los incentivos en favor de la línea sino-guevarista de los incentivos morales) Miguel Martín, un fiel «fidelista» (aunque ex miembro de la sección de jóvenes del PSP) reemplazó a Peña como secretario general de la CTC. El nuevo secretario general apoyó fervientemente la nueva línea económica anunciada por Castro. En agosto de 1968 el primer ministro cubano apoyó la invasión soviética de Checoslovaquia, un paso crucial en su regreso hacia una política de acercamiento con la U. R. S. S. El 18 de noviembre se le dio a Martín licencia como secretario general de la CTC y se le envió a Camagüey con un puesto de poca importancia en la rama provincial del PPC. Héctor Ramos Latour, el segundo en línea en la alta jefatura de la CTC, tomó posición del puesto de Martín, siendo esto ratificado en la reunión del V Congreso Nacional de la CTC celebrado en septiembre de 1970. Más adelante discutiremos con más detalles, tanto los Congresos Nacionales como los Consejos Nacionales).

Al mismo tiempo que la revolución cubana se tornaba más y más colectivista, la presión sobre los Sindicatos aumentó, con el fin de que éstos ajustaran su estructura y papel a desempeñar de acuerdo con la nueva ideología y objetivos del Gobierno. En teoría, el Gobierno de un país socialista es controlado por los trabajadores, los medios de producción son propiedad colectiva y los administradores de las empresas son nombrados por el Gobierno. Así, pues, las aspiraciones de los administradores y las de los trabajadores han de coincidir, y los últimos no deben necesitar del Sindicato para proteger sus intereses. Los Sindicatos deben cooperar con el Gobierno y los administradores para cumplir y proteger los intereses colectivos: «Antes, el dueño era el capitalista, el latifundista, ese era el que se aprovechaba de todo el es-

(2) Para documentos, fuentes y discusión, ver Cuban Economic Research Project, *Labor Conditions*, págs. 112-118.

fuerzo de los trabajadores; ahora, el dueño es el pueblo, es la colectividad en su conjunto, y sólo a ella aprovechan el trabajo y la producción» (3).

En agosto de 1961 se implantó un nuevo sistema legal para organizar los sindicatos. La nueva ley explicó en su preámbulo que la anterior legislación correspondía «a una época ya superada por la revolución» y que impedía «la realización de los planes del Gobierno con vista a la construcción de una sociedad sin explotación del hombre por el hombre» (4). Más aún, el XII Congreso Nacional celebrado a mediados de 1966, aprobó la Declaración de Principios y los Estatutos de la CTC estableciendo que «el movimiento laboral, dirigido y orientado por el partido debe contribuir efectivamente a la movilización de las masas en el cumplimiento de las tareas del poder revolucionario y en el fortalecimiento de la ideología marxista-leninista». Los dirigentes laborales deben ponerse «a la cabeza en los esfuerzos que se piden [a las masas] en favor de la revolución» (5).

Los propósitos primordiales del Sindicato en Cuba son, de acuerdo con la Ley de 1961, los de ayudar a la realización de los planes de producción y desarrollo de la nación; fomentar la expansión y la eficiencia de los servicios sociales y públicos; mejorar la administración en todos los campos, y organizar y llevar a cabo actividades de educación política. La Declaración de Principios de 1966 añadió tareas más concretas: a) La organización de la emulación socialista y el trabajo voluntario (sin remuneración). b) La aplicación estricta de las leyes laborales, las cuotas de trabajo, las escalas de salario y la disciplina laboral. c) El aumento de la producción, el mejoramiento en la calidad de los artículos, la reducción de gastos de producción y el mantenimiento del equipo. d) El desarrollo de la conciencia política; y e) La expansión de facilidades de recreo, deporte y cultura.

Complementando la fría letra de la ley, las autoridades cubanas precisaron el nuevo papel de los Sindicatos. Blas Roca ex secretario general del PSP, declaró en 1962: «Si antes la función fundamental del Sindicato era la lucha por demandas parciales e inmediatas de cada sector obrero (un arma para defender las reivindicaciones de los trabajadores frente al capitalismo), hoy la tarea fundamental de los Sindicatos es luchar por el aumento de la produc-

(3) BLAS ROCA: «Planificación y los trabajadores», *Ocho conferencias revolucionarias*, La Habana, 1962, pág. 17.

(4) Ley núm. 962, 1 de agosto de 1961, en la *Gaceta Oficial* (edición especial), 3 de agosto de 1961.

(5) «Declaración del Principio y Estatutos de la CTC», *El Mundo*, 6 de julio de 1966, página 6.

ción y la productividad» (6). El vicepremier Raúl Castro expandió la idea anterior cuando dijo: «Ayer era necesario (que los líderes sindicales) lucharan continuamente por ventajas, por tratar de conseguir un poco más de las ganancias de los magnates. Hoy la gran tarea de la CTC y de los Sindicatos que la integran es aumentar la producción, movilizar las fuerzas de trabajadores voluntarios, elevar la disciplina en el trabajo, incrementar el rendimiento y mejorar la calidad de lo que se produce» (7). A pesar de estas explicaciones un sector de los trabajadores, aparentemente, no aceptó el nuevo papel del Sindicato, y se convirtió en el blanco de la crítica del primer ministro Castro: «Los trabajadores daban la impresión de que no entendían el nuevo papel que tienen que desempeñar... existían obstáculos entre el Gobierno revolucionario y los trabajadores en general» (8).

En 1965, con el establecimiento de los Consejos de Trabajo las funciones de los Sindicatos se redujeron considerablemente (ver *infra*). A mediados de 1966, durante las reuniones del XII Congreso Nacional de la CTC, se le preguntó al secretario general qué funciones habían quedado reservadas a los Sindicatos. El contestó que los Sindicatos podrían ayudar a organizar la disciplina laboral, prevenir negligencias, obligar a los trabajadores que aún conservaban las «ideas del pasado» a cambiar sus actitudes, y combatir a los trabajadores egoístas que sólo piensan en sus propios intereses contribuyendo así a la indisciplina y desorganización de la producción (9).

En la década del 60, según palabras del sociólogo norteamericano Maurice Zeitlin, un simpatizante de la revolución, los Sindicatos habían prácticamente desaparecido: «Los trabajadores no tienen una organización independiente que tome la iniciativa en la fábrica, la industria o el país, para procurar —no hablemos de demandar— el mejoramiento de las condiciones de trabajo... No existe una organización con carácter autónomo, independiente de la línea predominante del partido comunista o de la política del Gobierno revolucionario, que proteja y mejore los intereses del trabajador tal y como ellos ven dichos intereses» (10). Otro simpatizante de la revolución, la internacionalmente conocida economista Joan Robinson, ha dicho: «Los Sindicatos cubanos... re-

(6) BLAS ROCA: *Hoy*, 6 de septiembre de 1962.

(7) RAÚL CASTRO: *Revolución*, 23 de enero de 1963.

(8) FIDEL CASTRO: *El Mundo*, 18 de julio de 1962.

(9) MIGUEL A. MARTÍN: «Informe en el acto de apertura del XII Congreso de la CTC», *El Mundo*, 26 de agosto de 1966.

(10) MAURICE ZEITLIN: «Inside Cuba: Workers and Revolution», *Ramparts*, 8, marzo 1970, pág. 20.

presentan los puntos de vista del partido y del Gobierno más bien que los de los trabajadores» (11).

Hay dos preguntas importantes que hacer sobre el nuevo papel de los Sindicatos. La primera es, cuál es la opinión que tiene la Administración sobre la eficiencia de los Sindicatos en el desempeño de sus nuevas tareas, en particular, a las relacionadas con la producción. La segunda es, si la abolición de las antiguas, tradicionales tareas sindicales, como eran las de defender los intereses del trabajador, ha provocado efectos negativos. Dos altos funcionarios cubanos hicieron en 1969 unas declaraciones apropiadas para usarlas como respuestas a estas dos preguntas.

Armando Hart, secretario de organización del PCC admitió que los Sindicatos no intervienen en la dirección de la producción, una función exclusiva de la administración estatal, y que la función principal del movimiento laboral es avanzar los planes de la revolución y aumentar la productividad. Hart criticó la pobre actuación de los Sindicatos en la realización de sus tareas y les expuso como ejemplos a seguir, la labor de las Fuerzas Armadas y de la militarizada columna del centenario integrada por militantes de la Unión de Jóvenes Comunistas.

Si tales ejemplos se siguieran, dijo Hart, los dirigentes sindicales estarían haciendo algo más provechoso que lo que hasta ahora han estado haciendo, estarían dando una ayuda decisiva a la producción. El funcionario del PCC hizo mención a problemas estructurales que impedían a los Sindicatos el asumir plenamente su función productiva y predijo que el movimiento obrero debería en el futuro establecer nuevas estructuras revolucionarias con el fin de asegurar una mayor eficiencia en el trabajo y aumentar la productividad (12).

Carlos Rafael Rodríguez, miembro de la vieja guardia del PSP, ministro sin cartera y uno de los economistas más conocidos en el Gobierno actual, francamente le dijo a Zeitlin en 1969: «Los Sindicatos son las correas transmisoras de las directrices del partido a los trabajadores, pero no han representado lo suficiente al trabajador ante el partido ni ante el Gobierno revolucionario. Los Sindicatos no pueden ser solamente mero instrumento del partido sin perder su objetivo (13). (Más adelante se tratará este asunto con más detalle.)

(11) JOAN ROSINSON: «Cuba-1965», *Monthly Review*, 17, febrero 1966, pág. 17.

(12) ARMANDO HART: «Discurso... en la graduación de los alumnos del curso 1963-1969 de la Escuela de Ciencias Políticas de la Universidad de La Habana», *Granma Revista Semanal*, 5 de octubre de 1969, pág. 6.

(13) Citado por ZEITLIN en «Inside Cuba», pág. 66.

Ahora discutiremos otros rasgos sobresalientes de la actual organización sindical. El sistema pre-revolucionario de sindicalización por oficio ha sido sustituido por el de sindicalización por ramas industriales o sectores económicos. De esta manera, todos los empleados de una misma fábrica, granja del Estado u oficina pública pertenecen al mismo Sindicato, independientemente de su oficio. Los Sindicatos de oficio usualmente inducen el desarrollo de grupos de presión con fuerte solidaridad en la defensa de los intereses comunes. La razón del cambio en el sistema de sindicalización fue explicada en la Ley de 1961: «La multiplicidad de organizaciones de diferentes oficios y profesiones en el mismo centro de trabajo es factor que dificulta el esfuerzo colectivo que requiere el desarrollo de Cuba».

Como resultado del nuevo tipo de sindicalización, los profesionales («trabajadores intelectuales») se unieron con los «trabajadores manuales» en el mismo Sindicato. A los empleados públicos, quienes antes de 1961 no podían sindicalizarse, se les concedió este derecho. Los granjeros privados (integrados a la ANAP), las Fuerzas Armadas y la Policía son los únicos sectores de la fuerza laboral que han quedado excluidos del derecho de sindicalización.

Otra peculiaridad de la nueva organización es el Sindicato único, o sea solamente puede existir un Sindicato en cada empresa, un Sindicato nacional en cada sector económico y una Confederación Sindical para todo el país. Como la afiliación al Sindicato es opcional, o bien el trabajador pertenece al Sindicato oficial o no pertenece a ningún Sindicato. El trabajador afiliado al Sindicato recibe ciertos privilegios (verbigracia, derecho a ponerse en lista para obtener bienes muy escasos, como habitación y utensilios domésticos, los cuales no existen en el mercado), así que la mayoría de los trabajadores se une al Sindicato. A mediados de la década del 60, de los 2,5 millones de trabajadores que componían la fuerza laboral, 1,9 millones eran sindicalizables (la diferencia estaba integrada por granjeros privados, las Fuerzas Armadas, la Policía, etc.) y había 1,5 millones de trabajadores sindicalizados, o sea un 60 por 100 de la fuerza laboral y casi un 80 por 100 de los trabajadores con derecho a sindicalización (14).

Otros derechos sindicales tales como los de reunión, libertad de expresión, de votar y ser elegido, son mencionados en la legislación. Sin embargo, la práctica de estos derechos está condicionada por la estructura del Estado socialista y la ya explicada función básica de los Sindicatos. A continuación se transcriben los ejemplos de «auto-crítica», por el secretario general de la CTC

(14) Centro Latinoamericano, UCLA: *Statistical Abstract of Latin America: 1968*, Los Angeles, 1969, pág. 94, cuadro 22, y JUCEPLÁN: *Boletín Estadístico*, 1966, La Habana, s. f., pág. 24, cuadro IV, 1.

y el ministro del Trabajo, respectivamente, sobre el funcionamiento de las reuniones sindicales:

Nuestras plenarios de secciones sindicales son, predominantemente movilizativas e informativas. Tienen poco de examen y de discusión del trabajo. En esas plenarios suele mediar poco tiempo entre la convocatoria y la celebración, lo cual limita las posibilidades de preparación y discusión... El informante, generalmente extenso, termina con proposiciones verbales que aprueba la plenaria sin discutir —cuando más mínimamente— e *ipso facto* se disuelve la plenaria (15).

En determinados casos las renunciaciones [a beneficios obreros] no se han conducido por los debidos canales, bien porque las asambleas no han tenido un número amplio de trabajadores o porque no se ha explicado bien la situación... Cualquiera trabajador se para en una asamblea y dice que hay que renunciar, grita ¡Patria o muerte! y todo el mundo renuncia (16).

La estructura y las relaciones entre los diferentes niveles de la organización sindical, las cuales eran muy complejas bajo la ley de 1961, han sido simplificadas un tanto por los estatutos sindicales de 1966, pero aún son complicadas. Al nivel local (empresa) existe una «sección sindical» compuesta por un mínimo de quince trabajadores. Las secciones sindicales están integradas en ramas municipales, provinciales y regionales de la CTC, pero también forman parte de un Sindicato nacional de acuerdo con el tipo de industria o rama a que pertenecen. (En 1966 habían 14 Sindicatos nacionales). Por ejemplo, la sección sindical de un ingenio azucarero debe estar afiliada al Sindicato Nacional de los Trabajadores Azucareros (conjuntamente con todas las 152 secciones sindicales que funcionan en los ingenios), pero al mismo tiempo debe estar afiliada a la rama municipal de la CTC conjuntamente con todas las secciones sindicales de las diferentes empresas de un mismo municipio, y asimismo al nivel regional y provincial (ver figura 1).

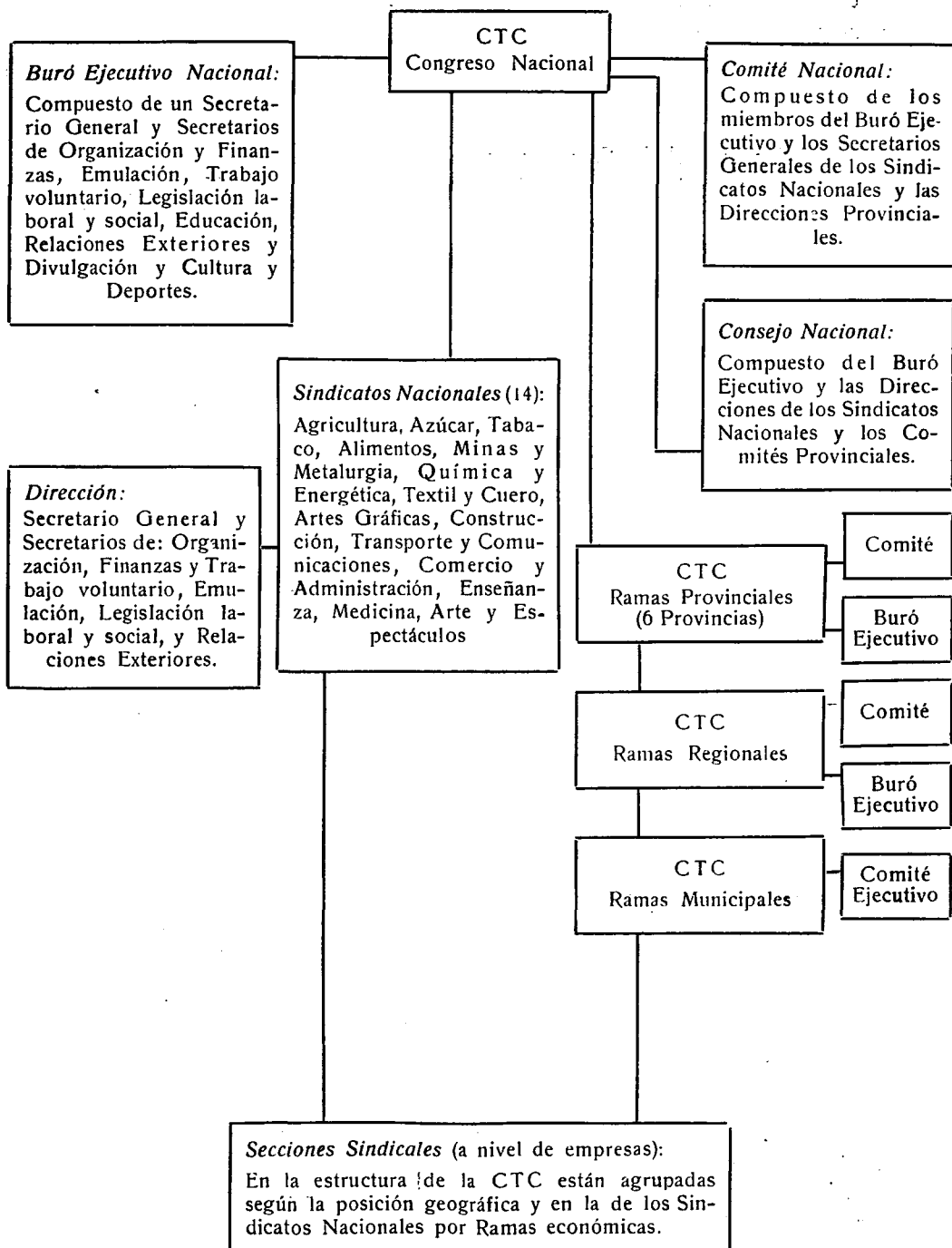
De acuerdo con las regulaciones en vigor, el Congreso Nacional de la CTC es el organismo que decide la política sindical y que elige el Buró Ejecutivo cuyos miembros son en realidad los directivos de la CTC. La ley no

(15) LÁZARO PEÑA: «Informe ante el XXVI Consejo Nacional de la CTC-R», *Revolución*, 3 de septiembre de 1962.

(16) AUGUSTO MARTÍNEZ SÁNCHEZ: «Información al pueblo sobre las normas de trabajo», *Hoy*, 28 de diciembre de 1963, pág. 5.

FIGURA 1.

Estructura Sindical en Cuba : 1966



FUENTE : «Proyecto de Estatuto de la CTC», *El Mundo*, 6 de julio de 1966, página .
 A pesar de que no se han anunciado cambios oficiales en esta estructura, en práctica se sabe que ha habido algunos.

especifica con qué regularidad deben celebrarse los Congresos Nacionales; el último se celebró a mediados de 1966 y hay uno anunciado para fines de 1972. La función primordial del Consejo Nacional es la de procurar la implementación de resoluciones aprobadas en el Congreso Nacional; desde 1966 el Consejo Nacional se ha reunido con regularidad cada año. Los Sindicatos Nacionales no tienen funciones ejecutivas, más bien están dedicados al estudio y consulta de los problemas de la producción. De manera que se espera que las secciones sindicales implementen gran parte de los objetivos anteriormente mencionados. Las secciones deben celebrar elecciones cada dos años, pero de hecho han transcurrido hasta cuatro o cinco años sin efectuarse elecciones locales. La CTC está afiliada a la Federación Sindical Mundial (FSM) con sede en Praga.

Los ingresos que sostienen a la CTC y los Sindicatos provienen del descuento del 1 por 100 de los salarios devengados por los trabajadores afiliados. Desde 1966 el financiamiento presupuestario ha sido el método usado en el manejo de los fondos del Sindicato, por medio de una cuenta abierta en el Banco Nacional. No se sabe si los principios generales del financiamiento presupuestario son aplicados a estos fondos (verbigracia, si todos los ingresos sindicales van al tesoro del Estado y todos los gastos son cubiertos por el presupuesto del mismo) o si los fondos del Sindicato son manejados por separado.

2

AMBITO Y CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO

Desde 1934 tuvo lugar en Cuba un desarrollo sostenido de la negociación colectiva, aunque las condiciones de trabajo mínimas (verbigracia, jornada máxima de ocho horas diarias) venían fijadas por la ley. El convenio colectivo era el instrumento para establecer condiciones laborales por encima del mínimo legal, a través de negociación directa entre el Sindicato y el empleador. A comienzos de la década del 60, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) estimó que el convenio colectivo en Cuba había alcanzado uno de los más altos niveles de desarrollo en América Latina.

Durante 1959, el número de convenios colectivos firmados estableció un record. La mayoría de los convenios existentes fue sujeto a revisión, y empresas que antes no tenían convenios confrontaron las demandas de sus empleados quienes eran animados por el Gobierno. Algunos de los problemas que surgieron fueron resueltos directamente por las partes dentro del marco de la negociación colectiva. Sin embargo, en la mayoría de los casos no se lle-

gaba a un acuerdo y se requería entonces la intervención de funcionarios del Ministerio del Trabajo. Esto provocó una rápida acumulación de expedientes no resueltos en el Ministerio. En diciembre de 1959, el Gobierno suspendió la negociación colectiva alegando que el procedimiento requería mucho tiempo y había resultado en la acumulación de un gran número de expedientes (17). Aunque la suspensión fue decretada por un período de ciento veinte días, en realidad, se convirtió en permanente.

Entre 1960 y 1962 el Gobierno promulgó tres leyes orgánicas del Ministerio del Trabajo y tres leyes de procedimiento laboral. Estas leyes restringieron en forma creciente la práctica del convenio colectivo entre los Sindicatos y las Empresas, y gradualmente traspasaron al Ministerio la función regulatoria de las condiciones de trabajo. A mediados de 1962, la mayoría de las Empresas había sido colectivizada y estaba sujeta a la planificación del Estado. Así el Ministerio del Trabajo fue investido con plenos poderes para determinar salarios, horarios de trabajo y otras condiciones laborales, y suspender o revocar cualquier convenio colectivo que —de acuerdo con el criterio estatal— chocara con las regulaciones gubernativas (18).

En septiembre de 1962, se reunió el Consejo Nacional de la CTC. En esta ocasión, el Ministerio del Trabajo publicó las nuevas orientaciones para convenios colectivos, ya dentro del modelo socialista:

Bajo el capitalismo donde los medios de producción son propiedad de los capitalistas, y los trabajadores, para poder sobrevivir se ven obligados a vender su fuerza de trabajo, los convenios colectivos reflejan las posiciones irreconciliables del capital y el trabajo. Cuando se realiza la revolución socialista, la clase trabajadora toma el poder del país y los medios de producción en sus manos, acabando así con la explotación del hombre por el hombre. En estas condiciones, los convenios colectivos adquieren un nuevo significado y contenido. La concertación de los convenios no asume un carácter antagónico, sino un objetivo común para las dos partes y se convierte en una importantísima medida dirigida a garantizar el cumplimiento y superación de los planes de producción, el incremento de la productividad laboral, el mejoramiento de la organización del trabajo...

El Ministerio del Trabajo ha elaborado un proyecto de modelo

(17) Ley núm. 678, 23 de diciembre de 1959, en la *Gaceta Oficial*, 24 de diciembre de 1959.

(18) Para detalles concernientes a estas leyes, ver Cuban Economic Research Project, *Labor Conditions*, págs. 145-152.

de convenio colectivo; a base de él se empezará la campaña de discusión en masa, en todo el país, de los convenios colectivos en todas las Empresas. Esta discusión colectiva ha de ir acompañada del entusiasmo revolucionario de nuestros trabajadores que van a exigir que se tomen, por parte de los Sindicatos y Empresas, obligaciones dirigidas a superar los planes económicos... (19).

Después de la reunión, el Ministerio del Trabajo preparó un modelo de convenio colectivo, así como instrucciones sobre la forma de discutirlo y aprobarlo (20). Este documento siguió muy de cerca las regulaciones soviéticas sobre convenios colectivos de 1947. Las declaraciones del ministro del Trabajo, hechas durante la reunión de la CTC, vinieron a ser parte integrante del preámbulo del documento. El modelo de convenio fue estudiado por los trabajadores y, en una asamblea especial celebrada en noviembre, le dieron su aprobación.

La composición y contenido del modelo de convenio colectivo cubano son similares a los del modelo soviético. El primero comienza con una introducción en la cual se exponen las metas políticas generales de la revolución y las metas económicas que el partido y el Gobierno establecen para ese sector en particular de la economía nacional. El cuerpo del convenio cubre los siguientes aspectos: a) Compromiso de la administración de la Empresa y del Sindicato Nacional de cumplir y sobrepasar el plan de producción y de desarrollar la emulación socialista. b) Salarios y cuotas de trabajo. c) Entrenamiento y superación técnica de los trabajadores. d) Disciplina de trabajo. e) Protección del trabajo. f) Condiciones de la vivienda. g) Actividades culturales y deportivas; y h) Implementación y plazo del convenio (un año) (21).

A pesar de que parte del convenio se relaciona con los salarios y cuotas de trabajo, en realidad éstos son determinados por el Gobierno a través de la planificación central. Esta parte del convenio tiene como fin, implementar las escalas de salarios y cumplir y sobrepasar las cuotas de trabajo, tal como el ministro de Industria, Ernesto Guevara, declaró en 1963: «Cada cuota de trabajo hay que unirla con la conciencia de que es un deber social y no el nivel mínimo con que se cumple el convenio entre la Empresa y el Sindicato. Ese convenio no existe porque Empresa y trabajadores no son distintos y la propiedad es una sola» (22).

(19) *Revolución*, 2 de septiembre de 1962.

(20) «Instrucciones sobre la concertación de los convenios colectivos de trabajo», *Revolución*, 20 de octubre de 1962.

(21) *Ibid.*

(22) ERNESTO GUEVARA: *Revolución*, 2 de febrero de 1963.

REGULACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Antes de 1959, los conflictos laborales eran resueltos en Cuba a través de Comisiones tripartitas de conciliación y arbitraje integradas por representantes de los Sindicatos, Empresas y el Gobierno. En 1934 se concedió a los trabajadores el derecho de huelga. En los primeros seis años de la revolución (1959-1964), a medida que ocurrían rápidos cambios estructurales, se promulgaron consecutivamente cinco leyes para regular los conflictos laborales y sus procedimientos; cada una de dichas leyes concediendo mayores poderes al Gobierno que la anterior (23). La última de las cinco leyes, titulada «ley de Justicia laboral» fue promulgada en 1964, entró en efecto el 1 de enero de 1965 y aún está en vigor (24).

De acuerdo con el sistema socialista, ya completamente establecido en este tiempo, los conflictos colectivos (verbigracia, huelgas) simplemente no podían existir, así que la «ley de Justicia laboral» no los mencionó. Esto fue una conclusión lógica de la premisa teórica de que los trabajadores son los dueños de los medios de producción, de manera que no pueden declarar una huelga contra ellos mismos ni contra el pueblo representado por el Gobierno. Ya en 1961 Ernesto Guevara había dicho: «Los trabajadores cubanos tienen que irse acostumbrando a vivir en un régimen de colectivismo y de ninguna manera pueden ir a la huelga» (25). Blas Roca, en un estilo similar hizo la siguiente declaración: «Antes un sector podía lanzarse a la huelga... Ahora esos procedimientos no son, desde luego, tolerables. Ahora el problema no es de huelga; al contrario, depende todo de la producción, del aumento de la producción» (26).

De 1961 a 1964 las llamadas «Comisiones de reclamaciones» fueron encargadas de conocer los conflictos individuales provenientes de quejas de los trabajadores, por causa de violaciones de la administración de la Empresa de las regulaciones sobre salarios, traslados y despidos. Estas Comisiones trataban los conflictos al nivel de las Empresas, pero la decisión final estaba reserva-

(23) Para una explicación de los cambios introducidos por las cuatro primeras leyes, ver Cuban Economic Research Project, *Labor Conditions*, págs. 129-143.

(24) Ley núm. 1.166, 23 de septiembre de 1964, en la *Gaceta Oficial*, 3 de octubre de 1964.

(25) ERNESTO GUEVARA: *Revolución*, 27 de junio de 1961.

(26) ROCA: «Planificación y los trabajadores», págs. 18-19.

da al Ministerio del Trabajo. En 1963, las Comisiones fueron criticadas por varios funcionarios del Gobierno, entre ellos Guevara: «Las Comisiones de reclamaciones son una traba que crea contradicciones; [dichas Comisiones] podrán realizar una labor muy útil a condición de cambiar su actitud. Lo fundamental es producir» (27). Más tarde, el primer ministro Castro hizo la acusación: «Muchos miembros de las Comisiones de reclamaciones parecen hacerle el juego al ausentismo y a la vagancia» (28). Así, pues, algunas Comisiones de reclamaciones, a pesar de su escaso poder, intentaron amparar a los trabajadores frente a la administración de las Empresas estatales.

Cuando se decretó la «ley de Justicia laboral», el ministro del Trabajo, Augusto Martínez Sánchez dijo claramente que una de las razones por las cuales se había abolido el sistema anterior era por su «debilidad» y explicó cómo se iba a corregir este defecto:

La nueva ley fortalecerá la disciplina en el trabajo y aumentará la producción y la productividad... [la ley se aplicará] a ese tipo de trabajador que aún está presente en los centros de trabajo como residuo de la sociedad burguesa... Hay que reconocer que en los centros de trabajo aún hay obreros indisciplinados y para ellos tiene que haber medidas indisciplinarias... Todavía nos encontramos con trabajadores que no han dado el salto en el desarrollo revolucionario y tienen cierta preocupación por discutir y protestar cualquier medida de la Administración... (29).

La ley castiga las siguientes violaciones de la disciplina laboral: tardanza, ausencia, desobediencia, negligencia, ofensa de palabra y de obra a los superiores, daños al equipo, fraude y robo. Las sanciones de la ley aumentan en severidad de acuerdo con la gravedad de la violación: regaño, pérdida de honores otorgados por trabajos meritorios, descalificación para ocupar ciertas posiciones, descuentos de salario (hasta un 25 por 100 por un máximo de cuatro meses), suspensión de las vacaciones (por un máximo de cuatro meses), traslado a otro centro de trabajo y despido temporal (un mes) o definitivo del trabajo.

Los «Consejos de Trabajo» introducidos por la ley conocen de estas vio-

(27) GUEVARA: *Revolución*, 2 de febrero de 1963.

(28) FIDEL CASTRO: *Revolución*, 26 de abril de 1963. El ministro de Comercio Interior, Manuel Luzardo, criticó algunas Comisiones que habían revocado las decisiones de los administradores relacionadas con la destitución del trabajador. «Radio Progreso», Santa Clara, 26 de agosto de 1963.

(29) AUGUSTO MARTÍNEZ SÁNCHEZ: *El Mundo*, 27 de octubre de 1964, págs. 7-10.

laciones. Estos Consejos han sido establecidos en todas las Empresas y están compuestos de cinco miembros elegidos por los trabajadores. Los requisitos para ser miembro de estos Consejos son: tener una actitud socialista para el trabajo, ser disciplinado, y no tener ausencias. (Cada trabajador en Cuba debe tener un expediente laboral en el Ministerio del Trabajo en el que se registra su récord en el trabajo, verbigracia: méritos, tales como trabajo voluntario, y deméritos, tales como ausencias). Además de los Consejos de Trabajo, existen dos organismos superiores que se hacen cargo de las apelaciones: los «Consejos de Apelación Regional» (compuestos por tres personas representando, respectivamente, al Ministerio de Trabajo, al administrador de la Empresa estatal y al Sindicato), quienes conocen de las apelaciones en primera instancia, y el «Consejo Nacional de Revisión» (compuesto por dos representantes del Ministerio del Trabajo, dos por la administración de las Empresas estatales y uno por la CTC), quienes conocen de las apelaciones en última instancia.

De acuerdo con la ley, el administrador de la Empresa tiene poder para imponer directamente medidas disciplinarias (tales como reducción de salarios, posposición de vacaciones, traslado y suspensión temporal) sin la intervención de los Consejos. En casos excepcionales, la sanción de despido definitivo puede ser también impuesta por el administrador sin que el trabajador tenga derecho de apelar la decisión. Sin embargo, Zeitlin ha reportado que en la práctica, la autoridad de despedir no es usada por la administración y que incluso la sanción de traslado es poco común porque requiere la aprobación del Sindicato, de la célula del partido y del Ministerio del Trabajo. El comentario de Zeitlin está basado en observaciones aisladas en siete fábricas en Cuba y, por tanto, tienen un valor limitado (30).

La ley dio poder al Ministerio del Trabajo para: a) Cambiar y despedir a los miembros de los Consejos. b) Reclamar cualquier asunto que esté siendo tramitado por los Consejos y resolverlo sin derecho a apelación; y c) Anular las decisiones de los Consejos, también sin derecho de apelación. A mediados de 1966 el Ministerio del Trabajo dictó un decreto ordenando la reestructuración nacional de los Consejos de Trabajo. El decreto explicó que los miembros de los Consejos habían sido electos en 1965 por un período de tres años, pero que muchos de ellos habían sido trasladados a posiciones administrativas y sindicales, y que los puestos vacantes debían ser llenados. La reestructuración fue hecha bajo la dirección del Ministerio del Trabajo y con la ayuda de los Sindicatos (31).

(30) ZEITLIN: «Inside Cuba», págs. 1-20.

(31) Resolución del Ministerio de Trabajo, núm. 76, 1 de agosto de 1966, en *El Mundo*, 2 de agosto de 1966, págs. 1-6.

En vista de las calificaciones requeridas para poder ser miembro de los Consejos de Trabajo, la composición de los Consejos Regionales de Apelación y el Consejo Nacional de Revisión (en los cuales los representantes del Ministerio del Trabajo y de la administración de las Empresas son mayoría), y los amplios poderes otorgados por la ley al Ministerio del Trabajo para resolver conflictos directamente y sin apelación, resulta obvio que el control del Gobierno en los asuntos de disciplina y conflictos laborales es enorme.

En una reunión sobre procedimiento laboral celebrada en agosto de 1969, el ministro de Trabajo, Jorge Risquet, anunció que ciertas sanciones establecidas por la ley de Justicia laboral (tales como descuentos de salarios y despido temporal) resultaban inoperantes porque sus efectos estaban en contradicción con ciertos objetivos revolucionarios. Por ejemplo, la pena de descuento de salario es un desincentivo económico, en oposición al ideal cubano de desarrollar un «hombre nuevo» quien no debe ser motivado por incentivos o desincentivos económicos, sino «morales». Por otra parte, el despido temporal, impele al trabajador a la vagancia que es uno de los vicios que el régimen ataca con más rigor. Así que el ministro exhortó a los Consejos de Trabajo para que sustituyeran esos dos tipos de sanciones por otras, tales como suspensión de vacaciones y traslado. Este último ha de ser ejecutado tomando en cuenta las necesidades de mano de obra de la región y las habilidades y condición física del trabajador, siempre cuidando de que el lugar a donde se manda al trabajador sancionado no sea igual o mejor que el lugar donde estaba. El tiempo perdido en ausencias debe ser descontado de las vacaciones. Risquet, por último, expresó que la mejor herramienta para eliminar el comportamiento «antisocial» debería ser la re-educación del trabajador (en vez del castigo) y anunció que la ley de Justicia laboral sería reemplazada muy pronto por una nueva legislación (32).

La causa aparente de este cambio de actitud del Ministerio del Trabajo, es el fracaso del sistema anterior en poner coto al aumento del ausentismo, la disminución del esfuerzo laboral y la negligencia. Tal como se demuestra en el cuadro 1, estos tipos de violaciones de la disciplina laboral constituyeron un 58 por 100 del número total de conflictos que fueron en apelación durante 1969. El ministro Risquet señaló tres causas principales de este fenómeno: a) La incorporación al sector estatal de cientos de trabajadores procedentes del sector privado, que aún están bajo la influencia de «valores y actitudes capitalistas». b) La incorporación anual a la fuerza laboral de cientos de jóvenes y mujeres que deben adquirir hábitos y disciplina laboral; y c) La

(32) «En la Clausura de la Plenaria Nacional de Justicia Laboral», *Granma Revista Semanal*, 17 de agosto de 1969, pág. 2.

negligencia y debilidad de algunos administradores que no exigen a sus subordinados (los trabajadores), «con rigor máximo», el cumplimiento estricto de sus deberes (33). Otra causa no mencionada directamente por el ministro es la disminución drástica del valor del dinero, en una situación de extrema escasez de artículos de consumo, tal como existe en Cuba desde 1962 y especialmente en la segunda mitad de la década del 60. En un informe preparado en 1969 por el PCC se reconocía la importancia de este factor en el incremento del ausentismo: «cada trabajador sabe que puede vivir con lo que le pagan por trabajar quince o veinte días al mes» y, en muchos casos, decide descansar por el resto del mes en su casa. Medidas como la reducción del salario y el despido temporal no pueden, pues, resolver el problema. El informe recomendaba el uso de programas educacionales para los obreros y la supervisión estricta de los administradores como la única manera de corregir esta situación (34). Las instrucciones dadas a los Consejos del Trabajo por el ministro Risquet y comentadas anteriormente deben, por tanto, ser interpretadas a la luz del informe del PCC. Un trabajador ausentista, especialmente si vive en la ciudad, temerá mucho más un traslado a la agricultura para cortar caña de azúcar, que un descuento en su salario o una suspensión temporal en su empleo.

Las estadísticas oficiales del número de conflictos laborales presentadas en el cuadro 1, desafortunadamente no incluyen cifras de los casos oídos por los Consejos de Trabajo (los cuales serían los más importantes), sino sólo aquellos oídos en apelación. De acuerdo con dichas estadísticas, el número de conflictos que fue en apelación (regional) en primera instancia se redujo en un 34 por 100 entre 1967 y 1969, y el que fue en apelación (nacional) en última instancia se redujo en un 50 por 100. No se conoce el porcentaje de resoluciones de los Consejos de Trabajo que fueron apeladas en primera instancia en 1967-1969, pero sí el porcentaje de casos pasados de la primera a la última instancia. Dicho porcentaje bajó de un 29 por 100 en 1967-1968 a un 22 por 100 en 1969. Es difícil evaluar con exactitud estos cambios con base en datos tan incompletos, pero al menos pueden plantearse conclusiones tentativas. La disminución de los casos oídos en apelación puede haber sido el resultado de diversos factores: a) La reducción notable de reclamaciones sobre salarios. b) El aumento de la «conciencia» o responsabilidad de parte de los trabajadores; y c) El incremento del control del Gobierno sobre el procedimiento y los organismos encargados de los conflictos laborales.

(33) Ibid.

(34) «Combatir el ausentismo y combatirlo bien», *Granma Revista Semanal*, 9 de noviembre de 1969, pág. 2.

CUADRO 1

Conflictos laborales en Cuba (1)

A. Casos llevados a apelación

AÑOS	Consejos de Trabajo	Consejos Regionales de Apelación	Consejo Nacional de Revisión	Porcentaje
1967	—	5.077	1.469	23.9
1968	—	4.040	1.206	29.8
1969 (2)	—	3.406	742	21.7

B. Proporción de trabajadores en relación a casos llevados a apelación Regional: 1969

SECTORES ECONOMICOS	Número de trabajadores en cada sector por un caso llevado a apelación
Transporte	181
Salud pública	168
Industria básica	224
Industria de alimentos	233
Industria de turismo	235
Industria ligera	254
<i>Nacional</i>	550

C. Casos llevados a apelación por causa del conflicto: 1969

CAUSA DEL CONFLICTO	Número de casos	Porcentaje
Disputas sobre salario	375	11
Ausentismo	1.975	58
Negligencia		
Desobediencia		
Ofensas físicas	1.056	31
Daños al equipo		
Fraude y robo		
	3.406	100

(1) Sector Estatal solamente.

(2) Proyección anual basada en las cifras de 1.703 y 371 casos respectivamente, en la primera mitad de 1969.

FUENTE: «En la Clausura de la Plenaria Nacional de Justicia Laboral», *Granma Revista Semanal*, 17 de agosto de 1969, pág. 2.

Quizás, el aspecto más trascendental de las estadísticas presentadas en el cuadro 1 se relaciona con la proporción entre el número de trabajadores y el número de conflictos llevados a apelación. Aunque de nuevo debemos advertir que nuestras conclusiones son tentativas, el cuadro 1 muestra que la proporción en sectores tales como transporte y salud pública triplica la proporción nacional, mientras que la proporción en la industria básica, ligera, de alimentos y turística duplica la proporción nacional. El ministro Risquet no dio ninguna explicación por estas diferencias, pero anunció que se haría un estudio para determinar sus causas. Debemos notar que aquellos sectores que hoy muestran una mayor frecuencia de conflictos laborales son aquéllos que tenían una mejor organización sindical antes de 1959, disfrutaban de mayor poder y, por tanto, obtenían mejores beneficios a través de la negociación colectiva.

4

CUOTAS DE TRABAJO Y ESCALAS DE SALARIO

Con anterioridad a la revolución los salarios mínimos eran fijados principalmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos al nivel nacional, provincial, local y ocupacional. Esta Comisión era una entidad pública compuesta de representantes de los trabajadores, empleadores y del Gobierno, y sus decisiones eran obligatorias. Los convenios colectivos podían fijar salarios por encima del mínimo establecido por la Comisión.

Durante los dos primeros años de la revolución un número alto de trabajadores consiguieron, a través de los convenios colectivos, considerables aumentos de salarios. Sin embargo, en marzo de 1960, se disolvió la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y su autoridad de determinar los salarios pasó al Ministerio de Trabajo. Casi al mismo tiempo comenzó un movimiento entre los Sindicatos con miras a restringir los aumentos de salarios. La primera entidad que apoyó la «congelación» de salarios fue el Sindicato Nacional de Trabajadores Azucareros (FNTA). El movimiento de «congelación» de salarios fue aparejado con otro, entre empleados de cuello blanco pertenecientes a grandes Empresas, solicitando la renuncia a ciertos «privilegios», como altos salarios, beneficios adicionales, etc., lo cual, en la práctica, resultó en una disminución de sus ingresos. A medida que el Gobierno colectivizó estas Empresas, sus empleados fueron persuadidos a sacrificarse por el bien de la revolución. Finalmente, este movimiento llegó a los cortadores de caña de azúcar, quienes tam-

bién tuvieron que renunciar parte de su remuneración (35). El objetivo inmediato de estos movimientos era contener la inflación creciente, mientras que el objetivo a largo plazo era establecer las bases para la introducción de un nuevo sistema salarial, las llamadas «escalas salariales», fijadas por el Gobierno en las economías de tipo socialista.

De acuerdo con la teoría socialista ortodoxa, el establecimiento del sistema de escalas salariales elimina la «anarquía salarial capitalista», es decir, el pago de salarios diferentes a trabajadores con igual calificación y empleo, pero que están contratados en Empresas con productividad y utilidades distintas. En un país socialista —al menos en teoría— todas las Empresas son propiedad del Estado, y los incrementos en la productividad y ganancias deben ser compartidos en forma colectiva por todos los trabajadores en vez de ser controlados sólo por unos cuantos privilegiados. Sin embargo, la teoría tiene muchas variaciones no-ortodoxas como en el caso de Yugoslavia, en donde los salarios están asociados con las utilidades de las Empresas.

El sistema de escalas salariales uniformes y determinadas centralmente por el Estado elimina la diferencia de pagos entre los trabajadores que desempeñen un mismo tipo de trabajo en diferentes Empresas del Estado. Las declaraciones oficiales cubanas que citamos a continuación, siguen la línea del pensamiento ortodoxo (36).

La anárquica situación de los salarios y sueldos de los trabajadores (90.000 salarios diferentes y 25.000 calificaciones heredadas del capitalismo) es un obstáculo para la debida organización del trabajo y atenta contra el principio socialista que exige que cada individuo sea pagado de acuerdo con su trabajo (37).

[En adelante] tú, obrero, vas a ganar de acuerdo con lo que aportes a la sociedad, de acuerdo con tu capacidad y tu trabajo, no dependiendo de la rentabilidad de esta Empresa o de la otra, porque... ya todas estas Empresas son tuyas, son del pueblo, y a todos los trabajadores hay que medirlos por igual (38).

(35) Para una descripción detallada de este proceso, ver Cuban Economic Research Project, *Labor Conditions*, págs. 69-74.

(36) CARMELO MESA-LAGO ha hecho un estudio detallado sobre las escalas de salario, sus antecedentes teóricos y su implementación en Cuba, en *The Labor Sector and Socialist Distribution in Cuba*, Nueva York, 1968, págs. 74-115.

(37) «Las normas de trabajo y la escala salarial», *Nuestra Industria*, 4, octubre 1964, página 42.

(38) AUGUSTO MARTÍNEZ SÁNCHEZ: «A un mayor trabajo y una mayor calificación, un mayor salario», *Hoy*, 16 de mayo de 1964, pág. 4.

Durante 1962 y principios de 1963 se llevaron a cabo estudios preliminares para establecer las escalas salariales en Cuba. Estos estudios fueron hechos con la asistencia de varios técnicos soviéticos, así como también de peritos cubanos entrenados en la U. R. S. S. A fines de abril de 1963, Castro anunció el establecimiento inmediato de las escalas salariales, y varias semanas más tarde, el 15 de mayo, el ministro de Trabajo hizo público un plan piloto para comenzar a implantar el sistema (39). A fines de 1965, aparentemente ya se había establecido el sistema en todo el país, a pesar de las reservas que Guevara había expresado en 1962: «La escala salarial ha de resolver el problema de los salarios en el término de diez años; creemos que en menos de ese término sería muy difícil hacerlo» (40).

Al mismo tiempo que se implantaron las escalas salariales, y debido a sus estrechas conexiones, se puso, en efecto, el sistema de cuotas o «normas» de trabajo. Las cuotas de trabajo determinan cuántas unidades de una calidad dada debe producir un trabajador en una jornada de trabajo (norma de cantidad) o en cuánto tiempo un trabajador debe producir un artículo de calidad dada en el curso de dicha jornada (norma de tiempo) (41). Un trabajador debe cumplir la cuota de trabajo correspondiente al tipo de labor que él desempeña para poder recibir la tarifa de su escala salarial. El sistema de cuotas de trabajo está determinado centralmente y es un instrumento importante para lograr el equilibrio entre la cantidad de trabajo hecho, el ingreso de los trabajadores y su consumo. Las cuotas de trabajo son también utilizadas para alcanzar la meta socialista de igual pago por igual trabajo, porque aquéllas uniforman las medidas de trabajo al nivel nacional.

En 1962 se llevaron a cabo estudios preliminares para implantar el sistema de cuotas de trabajo en Cuba y, en 1963, un plan piloto se puso a prueba. El Ministerio de Trabajo diseñó la metodología y controló la implementación del sistema nacional, mientras que los Ministerios y organismos centrales cooperaron en la fijación de las cuotas, su implementación dentro del sector respectivo, y su revisión. En 1964, finalmente, el sistema fue introducido, y en 1965 se hizo la primera revisión (42). Pero en el período 1966-1969, en que predominó el sistema de incentivos morales sino-guevaristas, se descuidó notablemente la aplicación de las cuotas de trabajo. A fines de 1969, se reportaron serias dificultades, particularmente en el sector agrícola.

(39) Ibid. Ver también MESA-LAGO: *The Labor Sector*, págs. 81-84.

(40) ERNESTO GUEVARA: *El Mundo*, 5 de mayo de 1962.

(41) Partido Unido de la Revolución Socialista, «¿Qué son las normas de trabajo?», *Aclaraciones*, La Habana, 1962, págs. 31-34.

(42) Para un estudio detallado de las cuotas de trabajo, cómo están computadas e implementadas en Cuba, ver MESA-LAGO: *The Labor Sector*, págs. 45-73.

Debido a la ausencia de métodos uniformes y al juicio arbitrario de la Administración local para fijar las cuotas resultó que trabajadores con el mismo tipo de empleo y condiciones laborales iguales, pero en Empresas o granjas situadas en diferentes lugares, tenían cuotas de trabajo distintas: «La vinculación de la norma [cuota] con el salario y su aplicación arbitraria nos ocasiona serios problemas con los trabajadores. Por otra parte, la baja calificación de muchos de nuestros cuadros técnicos [funcionarios que establecen y administran el sistema] también contribuye a que la aplicación de las normas en la agricultura no sea todo lo justa posible» (43). A mediados de 1970 comenzó a reimplantarse las cuotas en miles de Empresas, tratando de entrenar con rapidez los cuadros técnicos necesarios para esa tarea.

A pesar de que no hay disponibles estadísticas suficientes sobre el sistema salarial de Cuba, gracias a fragmentos de información, se ha hecho hasta cierto punto posible describir el sistema. Discutiremos varios aspectos de dicho sistema, tales como: los grupos ocupacionales, las escalas salariales, los ingresos adicionales (a la escala) y las diferencias existentes en los ingresos.

Con miras a las escalas salariales, los trabajadores del Estado (los trabajadores privados no están sometidos a las escalas) son clasificados en cuatro grupos ocupacionales: I), trabajadores agrícolas; II), trabajadores no agrícolas; III), empleados administrativos, y IV), técnicos y personal ejecutivo. Un trabajador en uno de los dos primeros grupos puede ser no-calificado, semi-calificado o calificado, por ejemplo, un cavador de zanjas, un cortador de caña de azúcar, un chófer de camión, un operador de tractor, un operador en una fábrica, etc., pero nunca un técnico. Los empleados administrativos incluyen: contadores, mecanógrafos, estenógrafos y otros empleados de oficina. Los técnicos son profesionales que trabajan en campos especializados como en economía, agronomía, industria, salud, educación, Derecho o arte. Estas actividades requieren una educación universitaria o entrenamiento en escuelas tecnológicas, o ciertas habilidades creativas en la literatura o el arte. Ejemplos de los especialistas que forman estos grupos, son: médicos, ingenieros, arquitectos, científicos, economistas, maestros, electricistas, expertos en refrigeración, mecánicos, escritores, músicos y pintores. Un ejecutivo es aquel que plantea, organiza, dirige o coordina, bajo su propia responsabilidad o dentro de los límites de la autoridad recibida, las actividades de organismos gubernamentales, tales como Ministerios, combinados, agrupaciones agrícolas, consolidados industriales, Empresas, granjas, Sindicatos, organizaciones de masas, etc. Se incluyen aquí, funcionarios gubernamentales, planificadores, activistas del par-

(43) Lograr el óptimo aprovechamiento de la jornada», *Granma Revista Semanal*, 19 de octubre de 1969, pág. 4.

tido, administradores de Empresas, dirigentes sindicales, etc. Es importante notar que personas pertenecientes a los cuatro grupos ocupacionales mencionados pueden coincidir dentro de una sola Empresa (44).

Existen cuatro tipos de escalas salariales que corresponden a los cuatro grupos ocupacionales antes descritos. En las escalas para trabajadores, tanto agrícolas como no-agrícolas, las tarifas de salarios son medidas por hora. En las otras dos escalas, empleados administrativos y técnicos ejecutivos, las tarifas de salario son medidas por mes. Para simplificar la comparación de las escalas en el cuadro 2, las escalas I y II han sido recalculadas a base del salario

CUADRO 2
Escalas salariales en Cuba

(En pesos por meses) (1)

GRADOS	ESCALA I		ESCALAS II Y III		ESCALA IV	
	TRABAJADORES AGRICOLAS		TRABAJADORES NO AGRICOLAS Y EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS		PERSONAL TECNICO Y EJECUTIVO	
	Coeficiente	Tasas	Coeficiente	Tasas	Coeficiente	Tasas
1	1.00	64	1.00	85	1.00	272
2	1.13	72	1.16	99	1.16	316
3	1.30	83	1.35	115	1.35	368
4	1.51	97	1.58	134	1.58	430
5	1.75	112	1.85	157	1.85	504
6	2.05	131	2.18	185	2.18	594
7	2.40	154	2.57	218	2.57	700
8	—	—	3.10	264	3.10	844

(1) Cifras redondas. El cambio oficial cubano de pesos a dólar es a la par, pero en el mercado negro ha fluctuado de 0.30 a 0.10 pesos por dólar.

FUENTES: *Escala I*: Israel Talavera y Juan Herrera: «La organización del trabajo y el salario en la agricultura», *Cuba Socialista*, 5, mayo-junio 1965, pág. 70.

Escalas II y III: «Bases para la organización de los salarios y sueldos de los trabajadores», *Suplemento de la Revista Trabajo*, 10 de junio de 1963, pág. 10.

Escala IV: Estimados basados en la metodología explicada por Carmelo Mesa-Lago en *The Labor Sector and Socialist Distribution in Cuba*, Nueva York, 1968, págs. 100-102 y en las explicaciones del texto.

(44) «Bases para la organización de los salarios y sueldos de los trabajadores», *Suplemento de la Revista Trabajo*, 19 de junio de 1963, pág. 6.

de un mes. Después de hacer este cálculo, se hace evidente que las escalas II y III (trabajadores no-agrícolas y empleados administrativos) son exactas, así pues, ambas han sido fusionadas en el cuadro 2. La escala salarial IV es una estimación basada en: a) Información reciente del salario anual más alto pagado en Cuba durante 1968 a técnicos especializados (unos 10.000 pesos al año), y a los ministros del Gobierno (8.400 pesos al año); y b) La metodología usada en un estudio anterior por uno de los autores de este ensayo (45).

Dentro de cada escala hay siete u ocho grados. Estos grados son determinados por la complejidad y precisión del trabajo y, por tanto, por la calificación requerida del trabajador. A más alto el grado, mayor calificación requerida del trabajador y más alta la tarifa salarial. La relación de cada grado en la escala, con el grado más bajo, está indicada por un coeficiente.

A fines de 1963, la fuerza laboral empleada estaba distribuida entre los cuatro grupos ocupacionales y cuatro escalas de salarios en los siguientes porcentajes: I), trabajadores agrícolas, 41,9 por 100; II), trabajadores no-agrícolas, 42,6 por 100; III), empleados administrativos, 10,7 por 100, y IV), técnicos y ejecutivos, 4,8 por 100. No existe información sobre el porcentaje de distribución de cada escala salarial por grados o tarifas, con excepción de la escala II. En esta escala, el 72,3 por 100 de los trabajadores pertenecía en 1963, a los tres grados más bajos, es decir, los peor pagados, y sólo el 6,9 por 100 de los trabajadores pertenecía a los tres grados más altos, o sea, los mejor pagados (46). Refiriéndose a esto, Guevara declaró en 1963: «Es tan baja la calificación de nuestros obreros y, en general, se necesita una experiencia tan grande para llegar a los últimos niveles [grados más altos], que realmente podemos vaticinar que pasarán muchos años antes de que... pueda superarse esta situación» (47).

Hay cuatro factores que determinan variaciones en los salarios de trabajadores que caen bajo el mismo grupo ocupacional y tarifa salarial. Dichos factores son: las condiciones laborales bajo las cuales se efectúa el trabajo, el cumplimiento y sobre-cumplimiento de las cuotas de trabajo, el sobretiempo u horas extras, y el llamado «salario histórico».

Aquellos que trabajan bajo condiciones dañinas o nocivas a la salud reciben un 20 por 100 de aumento en sus salarios, y aquellos que trabajan bajo condiciones peligrosas o extenuantes reciben un aumento de un 35 por 100.

(45) MESA-LAGO: *The Labor Sector*, págs. 100-102. El salario más alto de la escala fue obtenido por LEO HUBERMAN y PAUL SWEEZY en su última visita a Cuba. Ver HUBERMAN y SWEEZY: *Socialism in Cuba*, Nueva York, 1969, pág. 118.

(46) ERNESTO GUEVARA: «Información al pueblo sobre las normas de trabajo», *Hoy*, 28 de diciembre de 1963, pág. 4.

(47) *Ibid.*

De acuerdo con la información disponible, aparentemente estos incrementos no son aplicables a los trabajadores agrícolas (48).

Como se explicó anteriormente, existe una estrecha relación entre escalas salariales y cuotas de trabajo. Un trabajador tiene que cumplir su cuota de trabajo a fin de recibir su tarifa salarial completa. A mediados de la década del 60, si un trabajador no cumplía su cuota de trabajo, su salario era reducido en proporción igual al incumplimiento (por ejemplo, si no cumplía la cuota en un 10 por 100, su salario se reducía en 10 por 100) (49). Sin embargo, cuando el trabajador sobrecumplía su cuota de trabajo, se aumentaba su salario (mediante el pago de un bono) en una proporción equivalente a sólo la mitad del sobrecumplimiento (por ejemplo, si sobrecumplía la norma en un 10 por 100 recibía un aumento de salario por un 5 por 100). Además, la suma de la tarifa básica (correspondiente a su grado) con el bono no podía ser más alta que la tarifa básica del grado superior. La razón dada por el ministro del Trabajo era que los incentivos materiales (en este caso el bono) no deberían socavar el impulso del trabajador de incrementar su entrenamiento o calificación, ni tampoco deberían ser más importantes que los incentivos morales a fin de aumentar el nivel de conciencia de la clase trabajadora (50). A medida que la actitud de los dirigentes cubanos hacia los incentivos materiales se hizo más negativa creció también su repudio hacia los bonos. Entre 1967 y 1969 se anunció públicamente que los bonos por sobrecumplimiento y el pago por horas extras estaban en proceso de desaparición (51). En 1970 los bonos fueron completamente eliminados.

Otro factor que contribuye a las variaciones en los salarios es el llamado «salario histórico», es decir, la diferencia que resulta entre el salario recibido por el trabajador antes de establecerse las escalas salariales y la nueva tarifa asignada al mismo de acuerdo con su grupo ocupacional y grado salarial. Tal como se explicó anteriormente, a principios de la década del 60 se inició una campaña exhortando a los trabajadores que recibían altos salarios para que renunciaran a parte de los mismos con el fin de facilitar la uniformación de salarios y el establecimiento de las escalas. Sin embargo, la presión ejercida

(48) GUEVARA: «Información al pueblo», pág. 4, y MESA-LAGO: *The Labor Sector*, página 98.

(49) GUEVARA: «Información al pueblo», pág. 4.

(50) AUGUSTO MARTÍNEZ SÁNCHEZ: «La implantación del nuevo sistema salarial en las industrias de Cuba», *Cuba Socialista*, 3, octubre 1963, pág. 16.

(51) Ver, como ejemplos: *El Mundo*, 28 de noviembre de 1967, y *Granma*, 31 de agosto de 1968 y 2 de septiembre de 1969.

por el Gobierno no dio todo el resultado esperado, y el propio Guevara aceptó la necesidad de mantener temporalmente estos altos salarios:

Todos aquellos obreros cuyo salario actual sea superior al nuevo salario medio que se decreta, recibirán su salario anterior íntegro, pero dividido en dos partes: el que le corresponde actualmente de acuerdo con su verdadero esfuerzo [según la tarifa salarial] y en forma de plus el salario respetado. Esto se hace para dejar bien establecido que hay una parte del salario que les corresponde por antecedentes históricos, pero que... no es un salario realmente ganado por su labor (52).

Posiblemente la supresión del «salario histórico» era el obstáculo que hizo a Guevara declarar que la implementación de las escalas salariales tomaría diez años. Originalmente, había un plan para eliminar gradualmente el «salario histórico» mediante el proceso normal de la jubilación, el ascenso y el traslado. El trabajador contratado para llenar una vacante, sólo recibía la tarifa salarial establecida por la escala, sin el pago «histórico» adicional. Sin embargo, la campaña de 1967-1969 contra los bonos y los pagos por horas extra también aceleró el proceso de eliminación del «salario histórico».

Pasemos ahora a discutir las diferencias en salario e ingreso. De 1963 a 1965, los cubanos siguieron muy de cerca el modelo soviético de las escalas salariales. Este modelo recalca las diferencias salariales tanto entre las escalas como en los grados, y se apoyaba en los bonos por sobrecumplimiento como incentivos económicos para aumentar la producción nacional y la calificación del trabajador. Una comparación hecha entre las escalas salariales cubanas y las soviéticas en la primera mitad de la década del 60, mostró que las diferencias salariales eran mayores en Cuba que en la U. R. S. S. (53). De acuerdo con el cuadro 2, por cada peso ganado por un trabajador agrícola en el grado 1.º de la escala I, un trabajador no-agrícola en el grado 8.º de la escala II ganaba cuatro pesos. Si la comparación se hace entre los dos extremos del cuadro, es decir, la tarifa más baja de los trabajadores agrícolas y la tarifa más alta del personal técnico, la proporción es de 1 a 13. Radoslav Selucky, un economista checoslovaco que visitó Cuba durante 1964, criticó la política de salarios cubana diciendo que, a pesar de que él rechazaba la igualdad salarial, encontraba que las diferencias de salarios en Cuba eran enormes, no sólo comparadas con Checoslovaquia, sino también cuando se comparaban

(52) ERNESTO GUEVARA: *El Mundo*, 2 de mayo de 1963.

(53) Ver MESA-LAGO: *The Labor Sector*, págs. 107-112.

con las diferencias salariales en los países capitalistas de la Europa Occidental (54).

Sorpresivamente, Zeitlin informó que en el verano de 1969 las diferencias salariales en dos industrias cubanas —la Textilera Ariguanabo y el Ingenio de Azúcar Venezuela— eran muy pequeñas: la tarifa más baja (para trabajadores no calificados) era 90 pesos y la más alta (para el administrador) era entre 250 y 300 pesos. Zeitlin, además, dijo: «Se han establecido unas escalas salariales nuevas en la industria que pronto serán extendidas a todas las ocupaciones». Como hemos visto, en 1965 el sistema de escalas salariales se estableció en todos los sectores ocupacionales, por lo que la frase anterior demuestra la ignorancia del sociólogo norteamericano sobre los acontecimientos ocurridos en Cuba entre su primera visita en 1962 y la segunda en 1969. Basado en sólo dos observaciones y careciendo de conocimiento adecuado de los sistemas de cuotas de trabajo y escalas salariales en su totalidad, Zeitlin arribó a una conclusión descabellada: «Puede decirse con exactitud que en Cuba no hay, en forma alguna, una brecha (*gap*) entre el salario de los trabajadores, los empleados administrativos y el personal técnico... porque aún no existe una relación sistemática entre ocupación e ingreso» (55). Después de una visita a Cuba en el verano de 1971, otro sociólogo norteamericano, Joseph Kahl, reportó que los salarios estaban relacionados con la complejidad del trabajo y la calificación del trabajador, y que las diferencias salariales fluctuaban entre un salario mínimo de unos 90 pesos mensuales y uno máximo de 700 (56).

Hasta ahora hemos hablado de salarios e ingresos directamente conectados con el trabajo, pero es necesario referirse a ciertos beneficios adicionales relacionados más bien con el poder político que con el trabajo y de los cuales disfrutaban los altos funcionarios gubernativos. El periodista suramericano Adolfo Gilly, un simpatizante de la revolución que visitó Cuba en 1964, fue el primero en informar sobre esto: «Los sectores burocráticos ejercen una presión permanente para aumentar su ingreso por medios invisibles, o sea, una serie de privilegios que van anejos al puesto o son añadidos arbitrariamente, tales como automóviles, viviendas, viajes, alimentos, etc.» (57). Zeitlin reconoció la existencia de algunos de los privilegios en 1969: autos con chóferes, así como también viáticos, pero disminuyó la importancia de vivien-

(54) RADOSLAV SELUCKY: *Literarni Novini*, 8 de agosto de 1964.

(55) ZEITLIN: «Inside Cuba», pág. 11-14.

(56) JOSEPH KAHL: «Cuban Paradox: Stratified Equality», mimeografiado, Latin American Studies Association Meeting, Austin, Texas, diciembre 1971, pág. 56.

(57) ADOLFO GILLY: «Inside the Cuban Revolution», *Monthly Review*, 16, octubre 1964, pág. 42.

das, viajes y alimentos (58). Sin embargo, René Dumont, el famoso agrónomo marxista francés, después de su visita a Cuba en 1969, informó que un buen número de funcionarios eran propietarios de Alfa Romeos, modelo «600», tenían casas en la playa de Varadero (la mejor de Cuba) y oficinas lujosas, y recibían alimentos de primera y abundantes, mientras que las masas recibían raciones muy frugales (59). El propio Castro se refirió en 1970 a funcionarios del Gobierno que se aprovechaban de su posición oficial para conseguir prioridad en la asignación de viviendas, probablemente el bien más escaso en Cuba (60). Joseph Kahl ha reportado que en 1971, esta situación continuaba, puesto que administradores y técnicos a menudo recibían casas vacantes de la mejor calidad. Kahl también notó otros privilegios de la burocracia como prioridad para conseguir plazas en restaurantes de calidad (que generalmente están reservados con semanas de anticipación y donde únicamente se puede comer bien), así como prioridad para ser atendidos por médicos pasando por delante de personas que llevan días esperando (61).

Pasemos ahora a discutir las desigualdades de ingresos antes y después de la revolución. El marxista francés, Jacques Valier mantiene la tesis de que la introducción de las escalas de salarios fue un paso hacia la igualdad porque redujo las diferencias en ingresos que existían en aquel tiempo (62). Esta tesis es también sostenida por funcionarios cubanos, quienes, no obstante, han reconocido que las diferencias salariales en la Cuba pre-revolucionaria no eran tan grandes como en la mayoría de los países latinoamericanos, debido al grado de desarrollo alcanzado por Cuba en la organización sindical y la legislación sobre el salario mínimo (63). Nosotros, en general, estamos de acuerdo con esta tesis, pero algunas explicaciones son necesarias.

Antes de 1959, las únicas cifras sobre la distribución del ingreso en Cuba eran sumamente vagas. La OIT publicó, por varios años, una serie sobre el porcentaje del ingreso nacional que iba a los trabajadores (en salarios, horas extras, pensiones, etc.) en oposición al porcentaje que iba al capital (en di-

(58) ZEITLIN: «Inside Cuba», pág. 14.

(59) RENÉ DUMONT: *Cuba: est-il socialiste?*, París, 1970, págs. 191-194, y «Il y a deux Castro», *L'Express*, 20-26 de julio de 1970, pág. 28. También existen informaciones de que técnicos extranjeros tienen almacenes especiales los cuales no están abiertos al público. Ver JOHN CLYTUS: *Black Man in Red Cuba*, Coral Gables, 1970, páginas 45-49.

(60) CASTRO: «Discurso en la Plenaria Provincial de la CTC», *Granma*, 10 de septiembre de 1970, pág. 2.

(61) KAHL: «Cuban Paradox: Stratified Equality», págs. 7-8, 20, 23.

(62) JACQUES VALIER: «L'économie cubaine: quelques problèmes essentiels de son fonctionnement», *Les Temps Modernes*, 23, marzo 1968, pág. 1598.

(63) «El desarrollo industrial de Cuba», *Cuba Socialista*, 6, mayo 1966, pág. 109.

videndos, rentas, intereses, etc.). De acuerdo con esta serie, el porcentaje del ingreso nacional que iba a la fuerza laboral cubana subió constantemente de 1946 a 1958, llegando a ser el cuarto más alto del hemisferio occidental (incluyendo al Canadá y los Estados Unidos) (64). Otras cifras publicadas en 1958 por el Consejo Nacional de Economía de Cuba (basadas en muestras tomadas sistemáticamente en toda la isla, entre marzo de 1956 y abril de 1957) desafortunadamente sólo incluían dos categorías de ingresos de la fuerza laboral: el 62,2 por 100 ganaba mensualmente 75 pesos, y el 37,8 por 100 ganaba menos de 75 pesos (65). Nunca se publicaron estadísticas de salarios por sectores ocupacionales. De manera que no es posible establecer una comparación exacta de la distribución del ingreso antes y después de 1959.

Empero, las diferencias de ingresos existentes en 1958 entre, por ejemplo, un campesino y el más alto funcionario público, el Presidente de la República (o el dueño de un ingenio azucarero, una industria o un banco importante) eran incomparablemente mayores que las diferencias actuales de los ingresos entre, por ejemplo, un trabajador agrícola de grado más bajo y un ministro del Gobierno o un técnico altamente especializado. Pero una cosa es reconocer el proceso evidente de igualitarismo en el ingreso en Cuba y otra es sostener que no existe hoy día brecha o diferencia alguna entre el ingreso de los trabajadores y el del personal técnico ejecutivo. Es importante notar, además, que en una situación en donde todos los bienes de consumo son extremadamente escasos, como en Cuba, bienes como la vivienda, un auto, una casa en la playa, alimentos especiales y viajes, adquieren un alto valor en términos relativos y dicho valor no puede ser calculado en pesos y centavos.

Si resulta difícil hacer comparaciones entre las diferencias salariales antes y después de 1959, la tarea no es más sencilla dentro del período revolucionario. El cuadro 3 presenta un índice de salarios basado en las únicas estadísticas disponibles. Se trata de salarios promedio que resultan de dividir el fondo de salarios asignado a cada sector económico estatal (o sea el total de salarios pagados en ese sector en un año dado) entre el número de trabajadores empleados en el mismo sector. Debe notarse que en el cuadro 3 estamos comparando salarios promedios, por lo que las diferencias extremas (esto es, entre las tarifas salariales más bajas y las más altas) observables en el cuadro 2 no pueden ser notadas aquí. Las cinco primeras columnas del cuadro 3 comparan, usando números índice, los salarios promedio en los varios sectores con el salario promedio nacional, que en el índice es igual a 100 (o base). La

(64) OIT: *Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1948-1958*, Ginebra, 1948-1958.

(65) Consejo Nacional de Economía: *El empleo, el subempleo y el desempleo en Cuba*, La Habana, 1958, cuadro 3.

CUADRO 3

Comparación de Índices de salarios. Promedio por sectores económicos del Estado de Cuba: 1962-1966 (1)

SECTORES ECONOMICOS	1962	1963	1964	1965	1966	Porcentaje del aumento de 1966 sobre 1962 en precios de mercado
<i>Promedio Nacional, Sector Estatal.</i>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	3.5
<i>Sectores productivos</i>	97.6	97.8	98.0	97.9	98.1	4.0
<i>Agricultura</i>	61.6	59.8	64.0	65.3	66.1	11.0
Azúcar	61.4	54.7	63.3	64.4	63.7	7.4
Cultivos no azucareros	53.6	52.8	53.3	54.1	56.5	8.9
Cría de ganado	77.6	76.8	77.4	79.1	80.5	7.4
Silvicultura	71.3	73.9	81.4	85.4	70.7	2.6
Pesca	90.5	139.6	135.7	135.0	142.4	62.9
Servicios	96.9	113.2	119.4	117.3	116.9	24.8
<i>Industria</i>	125.5	127.8	128.3	130.8	128.9	6.3
Minas	129.8	129.3	127.2	126.7	131.4	4.8
Metalurgia y mecánica	123.3	124.6	122.7	122.2	124.9	4.8
Materiales de construcción	103.5	100.3	105.8	113.1	121.5	21.5
Petróleo y sus derivados	193.5	175.8	185.9	171.2	175.6	— 6.1
Química	125.5	134.8	129.0	127.7	126.7	4.5
Tejidos y cueros	102.3	116.1	114.0	114.5	115.9	17.2
Azúcar	148.9	146.4	143.9	150.2	141.8	— 1.4
Alimentos	115.8	125.9	125.4	128.1	123.0	9.9
Tabaco y bebidas	116.7	126.8	126.6	127.7	127.7	13.2
Electricidad	218.3	203.2	203.1	193.0	183.3	— 13.1
Otros	121.5	121.3	125.8	125.0	124.7	6.3
<i>Construcción</i>	109.9	108.8	110.2	110.2	112.6	6.1
<i>Transporte</i>	144.0	142.4	181.5	141.4	145.9	4.9
Aéreo	190.5	192.1	182.4	191.7	203.0	10.3
Marítimo	176.1	175.3	172.8	171.7	188.9	11.0
Por carretera	138.0	136.7	136.0	134.3	136.9	2.7
Por ferrocarril	113.9	120.9	119.2	118.5	119.1	8.2
<i>Comunicaciones</i>	128.2	128.7	124.3	123.6	121.0	— 2.3
<i>Comercio</i>	87.9	89.1	93.3	92.8	93.8	10.4
Al por mayor (doméstico)	114.3	113.1	120.5	125.5	106.9	— 3.3
Al menudeo (doméstico)	71.9	75.4	79.0	79.1	88.3	27.0
Acopio y abastecimientos	76.1	75.0	83.1	83.1	85.6	16.3
Comercio exterior	129.7	129.3	145.7	144.3	138.7	10.7
Servicios gastronómicos	93.3	98.2	102.5	102.3	101.2	12.3
<i>Otras actividades productivas</i> ..	71.8	117.9	116.6	117.7	117.7	69.7
<i>Sectores no productivos</i>	110.0	108.6	108.3	108.3	107.5	1.0
Vivienda y servicios comunales	91.3	89.3	71.9	68.9	58.7	— 33.5
Educación	108.1	106.1	103.4	103.6	106.9	2.3
Cultura	119.2	117.4	119.7	119.5	118.6	3.0
Salud y asistencia pública	105.7	105.0	104.3	105.8	109.3	4.9
Deportes y recreación	108.3	106.7	110.3	110.5	106.7	2.0
Ciencias e investigación	—	135.1	134.2	134.6	149.9	13.7
Administración y finanzas	118.0	117.7	132.1	131.6	120.4	5.6
Otras actividades no productivas	—	—	—	112.9	118.1	—

(1) El promedio aritmético fue obtenido dividiendo el fondo de salarios de cada sector por el número de trabajadores empleados en dicho sector.

FUENTE: Basado en cifras primarias tomadas de JUCEPLAN, *Boletín Estadístico*, 1966, La Habana, s. f., pág. 26, cuadro IV, 3.

última columna indica el porcentaje de aumento de salarios promedio (a precios de mercado) en 1966 con respecto a 1962. Los aumentos señalados en esta columna pueden ser en parte el resultado de la inflación, pero lo más importante es establecer la relación en el aumento de los salarios promedio entre los varios sectores del cuadro.

Como las escalas salariales fueron introducidas en 1963-1964, deberíamos esperar que el cuadro mostrara un cambio notable en favor del igualitarismo salarial entre 1962 y 1966. En verdad se observan cambios, pero, en general, no tantos como era de esperar. El salario promedio de la ocupación peor remunerada (cultivos no azucareros) muestra muy poco incremento y lo mismo se puede decir de todas las actividades agrícolas. Sin embargo, los salarios promedios de los pescadores, muestran un notable aumento: mientras que en 1962 estaban un 10 por 100 por debajo del promedio nacional, en 1966 estaban un 42 por 100 por encima del promedio nacional. Aumentos dignos de mención son los registrados bajo «otras actividades productivas», «acopio» (en comercio), servicios (en agricultura) y materiales de construcción (en industria). Por otra parte, ha habido bajas notables en el salario promedio en vivienda, electricidad, petróleo, venta al menudeo y comunicaciones. Pero las diferencias extremas de salario promedio han continuado a través del período. En 1962 el salario promedio en transporte aéreo, electricidad y petróleo casi cuadruplicó al salario promedio de los agricultores no azucareros. En 1966, la diferencia se redujo un poco debido a la baja en el salario promedio en electricidad y petróleo, pero, por otra parte, la proporción entre el salario promedio de los agricultores no azucareros y el del transporte aéreo se expandió debido al aumento del salario promedio de este último.

Una comparación de los salarios promedio industriales entre Cuba y otros países latinoamericanos, hecha por la Junta Central de Planificación de Cuba (JUCEPLAN) en 1966 mostró que las diferencias salariales en Cuba eran menores que las de Venezuela y Colombia, similares a las de Méjico y Perú, y mayores que las de Chile y Brasil (66). Con toda honradez, sin embargo, debemos notar que si se hubiera usado la estructura salarial total en vez de sólo el salario promedio industrial, Cuba hubiera estado a la cabeza de todos los países mencionados en materia de igualitarismo salarial.

En 1966-1970, Cuba aceleró el proceso de igualitarismo en el ingreso. Esta aceleración estuvo asociada con la decisión de Castro, hecha pública en el XII Congreso Nacional de la CTC de 1966, enfatizando los incentivos morales y reduciendo los incentivos económicos. El proceso culminó en marzo de 1968 con la llamada ofensiva revolucionaria, en que se colectivizaron

(66) «El desarrollo industrial de Cuba», cuadro 9.

56.000 pequeños negocios familiares que a pesar de su tamaño pequeño, aparentemente producían ingresos muy altos (67).

El 26 de julio de 1968, Castro anunció su programa para reducir aún más las diferencias de ingreso en el futuro. Uno de los aspectos del programa fue la campaña de 1969, ya mencionada, de renuncias a los bonos por sobrecumplimiento de las cuotas de trabajo, pago de horas extraordinarias y «salario histórico». Otro aspecto era el aumento gradual de los servicios sociales conferidos gratuitamente por el Estado a fin de expandir el llamado «salario social» o «consumo colectivo» en relación con el «salario monetario» o «consumo individual». Ya en 1968, todos los servicios sociales de educación, atención médica, seguro social, vacunación, entierros y llamadas desde teléfonos públicos, así como la mayoría de las guarderías infantiles y parte de las viviendas eran gratuitos. Castro prometió que: a) En 1970 se aboliría la renta de todas las viviendas. b) En «un futuro no muy lejano», todos los entretenimientos y deportes, transporte, luz, agua y teléfono serían gratis; y c) En un paso final todos los alimentos y el vestido también serían gratis. Un tercer aspecto del programa era reducir las diferencias en los salarios, congelando los salarios más altos y aumentando gradualmente los salarios más bajos (y las pensiones) en proporción a los aumentos en la producción. Así, en el futuro, cuando la brecha fuera totalmente cerrada, todos los trabajadores ganarían igual, ya fuera un cortador de caña o un ingeniero; más aún, el «salario monetario» sería muy pequeño pues prácticamente todas las necesidades básicas serían provistas gratuitamente por el Estado como «salario social» (68).

Quizá las afirmaciones anteriores a Zeitlin, sean el resultado de que él tomo este programa ideal como algo ya implementado. Pero lo cierto es que, con excepción de la eliminación de los bonos y horas extra y parcialmente del «salario histórico», ninguna de las promesas anteriores se materializó (69). Las escalas de salarios nunca fueron alteradas y, por lo contrario, en 1970-1972 (después del fracaso de la cosecha azucarera de 1970 y el desencanto con los incentivos morales) ha ocurrido un movimiento a la inversa: las diferencias salariales se han enfatizado de nuevo, la abolición de la renta de la vivienda no tuvo efecto en 1970 y se ha pospuesto indefinidamente, y los precios de

(67) Sobre la controversia de incentivos en Cuba, ver CARMELO MESA-LAGO: «El problema de los incentivos en Cuba», *Aportes*, núm. 20, abril 1971, págs. 71-112, y «Le débat socialiste sur les stimulants économiques et moraux à Cuba», *Annales*, 26, marzo-abril 1971, págs. 434-455.

(68) FIDEL CASTRO: «Discurso en conmemoración del 15.º aniversario del ataque al Cuartel Moncada», *Granma Revista Semanal*, 28 de julio de 1968, págs. 3-5.

(69) KAHL reportó que en 1971 todavía había casos en que se pagaba el «salario histórico». «Cuban Paradox: Stratified Equality», pág. 9.

varios bienes de consumo (verbigracia, cigarrillos, cerveza, licor) y servicios (verbigracia, comidas en restaurantes, agua, electricidad) se han aumentado. En 1972, Cuba parecía regresar a la situación existente en 1965, antes de que la romántica, pero pragmática decisión de Castro en favor de los incentivos morales y el igualitarismo en el ingreso fuera anunciada (70).

5

ORGANIZACIÓN DE LA EMULACIÓN SOCIALISTA

El sistema scapitalita está basado en la propiedad privada, el interés individual y la competencia. En teoría, el interés individual, motivado por las utilidades y salarios promueve el bienestar común, si bien no intencionalmente. La competencia es la mano invisible que coordina y convierte el interés privado en interés público. El sistema socialista, al contrario, está basado en la propiedad pública, el interés colectivo y la emulación. La teoría marxista-leninista sostiene que los trabajadores en un Estado socialista aumentarán sus esfuerzos al máximo porque se sienten los dueños de los bienes de producción, y el aumento en la producción resultará en su propio beneficio (71).

La emulación socialista consiste en la competencia organizada entre trabajadores individuales y grupos de trabajadores para elegir y premiar a los que se destacan de acuerdo con reglas previamente establecidas. El buen ejemplo de los ganadores (así como el mal ejemplo de los trabajadores que actúan en forma negativa) se presenta a las masas, empleando la publicidad como un instrumento importante para difundir la experiencia de vanguardia. «La emulación —dijo Guevara— es un arma para aumentar la producción y un instrumento para elevar la conciencia de las masas» (72).

Cuba comenzó a experimentar con la emulación a principios de 1961, primero entre los cortadores de caña y, luego, dentro de algunas industrias. Guevara, entonces ministro de Industria, patrocinó el experimento y se promul-

(70) Para más información sobre el cambio de política véase CARMELO MESA-LAGO: «Ideological, Political and Economic Factors in the Cuban Controversy on Materials Versus Moral Incentives», *Journal of Interamerican Studies*, 14, febrero 1972, páginas 101-105.

(71) Ver G. GLEZERMAN: «Las relaciones económicas y los intereses personales en el socialismo», *Cuba Socialista*, 4, noviembre 1964, pág. 93; y PURS: «Emulación socialista y competencia capitalista», *Aclaraciones*, La Habana, 1962, págs. 11-14.

(72) ERNESTO GUEVARA: «Plenaria obrera de Camagüey», *Obra Revolucionaria*, 26 de febrero de 1963, pág. 13.

garon varias circulares con instrucciones para regular y expandir la emulación (73). En 1961 se aprobaron los primeros reglamentos nacionales de la emulación socialista, sólo para ser sustituidos por nuevos reglamentos en 1963, 1964 y 1966 (74). Durante este período se celebraron dos Festivales de emulación (1962 y 1963) y dos Encuentros nacionales de emulación (1964 y 1965). La impresión general recibida de documentos oficiales y autocrítica sobre el funcionamiento de la emulación en Cuba es que ha sido extremadamente rígida, complicada, formal y burocrática y, por lo tanto, no ha tenido verdadero apoyo popular (75). En 1967, durante las reuniones del Consejo Nacional de la CTC, se decidió dividir el año en cuatro «períodos de emulación» y se reglamentó el «movimiento de trabajadores de vanguardia». En 1969-1972 el evento más importante relativo a esta materia fue el establecimiento del sistema de méritos y deméritos laborales que deben ser registrados en el «expediente» de cada trabajador.

Los trabajadores emulan en una base individual o colectiva. La emulación individual se establece entre trabajadores que desempeñan una tarea similar en la misma Empresa, granja u organismo, ya sea a nivel local, regional o nacional. Un ejemplo de emulación individual a nivel nacional es el de los cortadores de caña durante la cosecha azucarera. La emulación colectiva, favorecida por las autoridades cubanas, especialmente desde 1966, se desarrolla entre equipos de trabajadores (por ejemplo, secciones de una fábrica o brigadas en los campos) o entre Empresas que realizan tareas productivas similares.

Para determinar el ganador en la emulación, se ha establecido un complejo sistema de índices y puntos positivos y negativos (méritos y deméritos). Los índices positivos incluyen: cumplimiento de cuotas de trabajo, reducción de costos, mejoras en la calidad, asistencia y puntualidad, aumento en la calificación, educación política, trabajo voluntario, reducción de accidentes de trabajo y participación en la milicia u otras actividades de defensa. Los índices negativos incluyen ausentismo, incumplimiento de cuotas de trabajo, negligencia, etc. En general, se da mayor ponderación (se restan más puntos) a los índices negativos que a los positivos.

El control de la emulación es ejercido principalmente por la administra-

(73) Para una historia de la emulación socialista en Cuba, ver «Un nuevo paso en el desarrollo de la emulación socialista», *Cuba Socialista*, 5, agosto 1964, págs. 107 y siguientes.

(74) Los sucesivos reglamentos oficiales de la emulación socialista fueron publicados en la *Gaceta Oficial*, 7 de febrero de 1963 y 21 de mayo de 1964, y por BASILIO RODRÍGUEZ: «Las nuevas normas de la emulación socialista», abril 1966, págs. 93-105.

(75) MESA-LAGO hace un estudio detallado de estos documentos en *The Labor Sector*, págs. 131-133.

ción de la Empresa, con ayuda de la sección sindical. Se realizan inspecciones diarias, mensuales, trimestrales y anuales, dependiendo del tipo de índice. Hubo un período en el cual se repartían «modelos de contrato» para ser llenados por los trabajadores que así se comprometían específicamente a determinadas tareas, pero dichos contratos ya no se encuentran en vigor. Las «reuniones de revisión» celebradas en el centro de trabajo discuten en público los éxitos y fallas de la emulación. El plan de emulación, por lo menos hasta 1966, era preparado por JUCEPLAN, el Ministerio del Trabajo y los ministerios centrales bajo la guía del partido. Un complejo aparato integrado por múltiples comisiones y consejos (a nivel local, regional, provincial y nacional) compuesto de representantes sindicales, de la Administración y del Gobierno, se encargaba de implementar y supervisar el sistema (76).

Durante el período de 1963 a 1966, los premios concedidos a través de la emulación eran primordialmente de naturaleza material, tales como efectivo (un porcentaje del salario), bienes de consumo duradero (refrigeradores, motocicletas) y viajes de vacaciones (dentro de Cuba y a países socialistas). El sistema confrontó serias dificultades: el número de premios era muy pequeño promoviendo así pobre incentivo; los problemas con la producción doméstica y los retrasos en las importaciones con frecuencia impedían la entrega de bienes de consumo duradero, y un buen número de trabajadores que fueron premiados con viajes rechazaban estos premios y solicitaban a cambio bienes de consumo (que no estaban disponibles). Desde mediados de 1966 (cuando Castro hizo su decisión en la controversia sobre los incentivos), se eliminaron prácticamente todos los premios materiales y se dio énfasis a los premios morales. Los últimos consisten en diplomas, banderines y medallas. Los premios más importantes son otorgados por la CTC, el Consejo de Ministros, o por el mismo primer ministro en actos públicos difundidos ampliamente. También se otorgan títulos honorarios, tales como «Trabajador de vanguardia», «Héroe nacional del trabajo» o «Héroe de la Zafra de 1970». A los diplomas y banderas concedidos se les bautiza con el nombre de fechas épicas revolucionarias, tales como «Héroes de Moncada», «Primero de Mayo» o «26 de Julio». Un ejemplo de castigo moral es la selección del trabajador más perezoso (o menos productivo) en una Empresa y la exhibición de su nombre en un lugar visible.

El movimiento de los «trabajadores de vanguardia» comenzó en 1965, fue reglamentado en 1967, y recibió un gran impulso en 1969, con la campaña para renunciar a los bonos, el pago por horas extra y el «salario histórico». Al principio sólo 113.000 trabajadores participaban en el movimiento, pero su número aumentó a 285.000 a fines de 1969 y a 450.000 a mediados de 1970.

(76) *Ibid.*, págs. 136-145.

un 17 por 100 de la fuerza laboral en el último año. Los trabajadores de vanguardia son elegidos por sus compañeros en la Empresa, en reuniones públicas en las que se discuten los méritos de los candidatos. Cada trimestre se inspecciona la actuación de los trabajadores de vanguardia elegidos para decidir si se les debe mantener o retirar el título. Si bien el título de trabajador de vanguardia es «moral», los elegidos disfrutaban de ciertos privilegios, tales como pago completo de sus salarios al enfermarse, incapacitarse o retirarse, y prioridad en las listas para comprar bienes escasos, tales como ollas de presión y refrigeradores, o para obtener cambios de vivienda (77).

A mediados de 1969, el ministro del Trabajo, Risquet declaró que el Gobierno había preparado un proyecto para la regulación del expediente de trabajo de cada trabajador en la nación. Dicho expediente contendría un registro completo de los méritos y deméritos del trabajador. «Será como la biografía de los trabajadores», mencionó Risquet (78). El proyecto no fue discutido por los Sindicatos y nada más se publicó sobre él hasta que se convirtió en ley en septiembre de ese año (79). No obstante, en una reunión celebrada diez meses después, en la cual participaron el Buró Ejecutivo de la CTC, miembros del Comité Central del PCC y el ministro del Trabajo, se decidió dar a los trabajadores la oportunidad de discutir qué clase de méritos y deméritos deberían incluirse en su expediente (80).

Esta decisión fue seguida por una intensa campaña a través de todos los medios de comunicación. En julio de 1970 se informó que, finalmente, se había preparado un proyecto por los trabajadores. Tal proyecto, publicado en septiembre de ese año, apenas cambiaba el sistema anterior de emulación. Los méritos que se incluyen en el expediente de los trabajadores son: elección como trabajador de vanguardia o como directivo en la sección sindical; participación en la cosecha azucarera; sobrecumplimiento de cuotas de trabajo; prestación de horas extra de trabajo sin recibir remuneración; trabajo voluntario; posposición del derecho a jubilación para continuar trabajando; defensa de la propiedad socialista; invenciones y otras contribuciones para aumentar la productividad, y un alto nivel de conciencia política y responsabilidad en el trabajo. Los deméritos se definen como «actividades que afectan nega-

(77) *Trabajo*, 15 de octubre de 1964, págs. 13-15; *Granma*, 8 de octubre de 1965 y 2 de septiembre de 1969; «Radio Rebelde», 30 de agosto de 1969, y «Radio Habana», 26 de junio de 1970.

(78) JORGE RISQUET: «En la clausura...», *Granma Resumen Semanal*, 17 de agosto de 1969, pág. 2.

(79) Ley núm. 1.225, 1 de septiembre de 1969. Ver ZEITLIN: «Inside Cuba», pág. 72.

(80) «Decidida la clase obrera a convertir el revés en victoria», *Granma*, 29 de junio de 1970, pág. 2.

tivamente la producción, alteran la disciplina del trabajo y muestran un bajo nivel de conciencia», y son: ausentismo; negligencia en el uso del equipo, materias primas y combustible; incumplimiento de cuotas de trabajo; abandono del trabajo en la Empresa sin autorización previa, y desertión de campos de trabajo (por ejemplo, durante la cosecha azucarera) antes de completar el período a que el trabajador se ha comprometido. En el expediente de trabajo también se registra cualquier sanción aplicada al trabajador por los Consejos de Trabajo, Cortes Populares, Tribunales Revolucionarios o Cortes Civiles (81).

6

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN DECISIONES NACIONALES
Y EN LA REGULACIÓN DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO

En teoría, en un país socialista como Cuba, el poder político reside en el proletariado, el cual es guiado por el partido (PCC). El partido, a su vez, está compuesto por la vanguardia, o sea los mejores trabajadores. Los datos oficiales disponibles indican que la participación de los trabajadores en el PCC es mínima. En 1969 el PCC tenía 55.000 miembros, o sea el 0,6 por 100 de la población y el 2,1 por 100 de la fuerza de trabajo. Una muestra tomada en 1968 indicó que de 28.469 trabajadores sólo 1.758, o sea el 6 por 100 era miembro del PCC (82). En esta parte del ensayo nos referiremos a la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de carácter nacional y en la determinación de sus propias condiciones de trabajo, así como también a la reacción de los trabajadores con respecto a la determinación directa de sus cuotas de trabajo y salarios por el Gobierno.

Cuando la planificación central estaba a punto de introducirse en Cuba, Carlos Rafael Rodríguez aseguró que «cada trabajador, cada miembro de una granja tendrá la oportunidad de expresar su opinión e intervenir directamente en la planificación nacional» (83). Esta oportunidad debía arribar cuando los planes de producción, preparados por los planificadores centrales y los Minis-

(81) «Proyecto de evaluación laboral», *Granma*, 8 de julio de 1970, pág. 1, «Proyecto de resolución sobre méritos y deméritos laborales», *Granma*, 12 de septiembre de 1970, página 3.

(82) Reportado por GIL GREEN (miembro del Comité nacional del partido comunista de los Estados Unidos) en *Revolution Cuban Style*, Nueva York, 1970, págs. 76, 82. Véase también ARMANDO HART: «El proceso de crecimiento y de construcción del partido», *Granma Revista Semanal*, 25 de mayo de 1969, pág. 3.

(83) CARLOS RAFAEL RODRÍGUEZ: *Revolución*, 15 de agosto de 1961.

terios centrales, bajaran al nivel de la Empresa en un proceso de desagregación. A dicho nivel, la sección sindical bajo la orientación de la célula del partido organizaría asambleas de producción donde los trabajadores podrían «intervenir directamente» en la planificación.

Sin embargo, de acuerdo con Gilly, en 1964 el plan era visto por los trabajadores como un programa que la dirigencia preparaba «en discusión a puerta cerrada» y en el cual el pueblo participaba sólo de «una manera formal y reducida». Como el plan le parecía a los trabajadores «una completa abstracción», aquéllos mostraban «poco interés en discutirlo». Gilly añadió: «Los trabajadores pueden discutir cuánto producirán a tal costo, pero esa clase de discusión ciertamente no les atrae. Les parece que no están aprendiendo absolutamente nada y que no se les ha permitido decidir sobre algo de importancia, sino que han sido llamados para una consulta intrascendente, diseñada de manera paternalista para despertar su interés». Gilly concluyó que el pueblo «no tiene tampoco medios de corregir el plan mientras está en aplicación o de señalar los errores que se han hecho evidentes en el mismo» (84).

El ex secretario general de la CTC, Miguel Martín, señaló en 1966, en su reporte oficial al XII Congreso Nacional de ese organismo: «las asambleas de producción han sido transformadas en reuniones donde los funcionarios exponen frías cifras sin ninguna participación o discusión animada de los trabajadores. La masa está siendo separada más y más de la solución de los problemas». Martín aceptó que la opinión de los trabajadores no era escuchada y que los burócratas y las organizaciones presumían que tenían el derecho de pensar por el pueblo (85). Cuatro años después, la situación no parecía haber mejorado, pues el Buró Ejecutivo de la CTC criticó «el método que se sigue [con frecuencia] en asambleas, donde mediante arengas agitativas se proclama una meta de producción, en sustitución de un análisis pormenorizado con la real participación de todos los trabajadores en los detalles imprescindibles para cumplir el plan: recursos humanos y materia prima disponibles, estado de las maquinarias y herramientas, etc. (86).

Parece obvio que si los trabajadores no tienen una oportunidad real de determinar o modificar las metas de producción al nivel de la Empresa, menos oportunidad tendrán para intervenir directamente en la elaboración del plan

(84) GILLY: «Inside the Revolution», págs. 34-35.

(85) MIGUEL A. MARTÍN: «Informe Central al XII Congreso de la CTC», *El Mundo*, 26 de agosto de 1966, pág. 6.

(86) «Decidida la clase obrera a convertir el revés en victoria», pág. 2.

al nivel central. Luego de su visita a Cuba en 1969, Zeitlin comentó sobre este tema :

Aparentemente existe una participación amplia de los trabajadores en discusiones y decisiones relacionadas con la *implementación* del plan económico nacional en su centro de trabajo, pero los trabajadores, a mi entender, no juegan ningún papel en la *determinación* de dicho plan. Ellos no participan en las decisiones sobre prioridad en las inversiones o cuánto y qué debe producirse; estas decisiones son hechas por los organismos de la planificación central del Gobierno responsables sólo ante el Consejo de Ministros (87).

Podría argumentarse que los trabajadores no tienen el conocimiento necesario para tomar decisiones sobre asuntos técnicos, tales como el coeficiente de inversión nacional, la selección entre diversos proyectos de inversión o las metas agregadas de producción. Pero, ¿qué hay sobre algo más específico, tal como el plan de mano de obra y salarios? Fernando González técnico del Gobierno, criticó en 1967, en la revista del Ministerio de Industria, «la poca o ninguna participación que [los administradores y trabajadores] a nivel de la Empresa tienen en la preparación del plan de mano de obra y salarios». González sostuvo que los trabajadores y los administradores locales tienen conocimiento concreto de la capacidad y necesidades reales de la Empresa y, dado que no eran consultados, tal conocimiento se desperdiciaba con un efecto negativo sobre la exactitud y viabilidad del plan (88).

Como ya hemos visto, las cuotas de trabajo y las escalas salariales son fijadas por planificadores y ministerios centrales. Debido a la escasez de información precisa se hace difícil determinar con exactitud la reacción general de la clase trabajadora a esta práctica. Pero informaciones dispersas sugieren que ha habido resistencia, al menos entre un número de trabajadores suficientemente importante como para provocar una reacción pública del Gobierno. Más aún, esa información indica que al ocurrir un conflicto entre los reclamos de una buena cantidad de trabajadores y una decisión del Gobierno, las secciones sindicales, en ocasiones, apoyaron a los trabajadores, mientras que la alta je-

(87) ZEITLIN: «Inside Cuba», pág. 81. Sin embargo, ZEITLIN sugiere que la participación de los trabajadores en la planificación a nivel de empresas no se limita sólo a «implementar» el plan (págs. 66, 68).

(88) GONZÁLEZ QUIÑONES: «Algunas experiencias acerca de la planificación de trabajo y salarios en nuestra industria», *Nuestra Industria, Revista Económica*, 5, agosto 1967, págs. 6-8, 15-16.

rarquía de la CTC sistemáticamente apoyó al Gobierno. El ex ministro del Trabajo, Martínez Sánchez, dijo en 1963: «En los centros de trabajo había obreros que reaccionaban en contra de la norma [cuota]. Decían que la norma era alta y que no la podían cumplir. Este tipo de dificultad se va a presentar porque ciertamente no son todos los que les gusta que le pongan esa camisa de fuerza» (89). Una publicación oficial del Ministerio del Trabajo reconoció el fracaso de las cuotas de trabajo en muchas de las Empresas porque fueron impuestas sin darle al trabajador la oportunidad de expresar sus puntos de vista: «Le preguntamos al trabajador cuál era la cuota en vigor y ninguno sabía. ¿No estamos obligados a informar [a estos trabajadores] en una reunión lo que esperamos de cada uno de ellos y escuchar sus puntos de vista y su aprobación?» (90). Guevara dijo en 1963 cuando era ministro de Industria: «Al principio tropezamos con algunas dificultades... Los obreros no siempre estaban de acuerdo con las normas [cuotas] y, otras veces, las secciones sindicales se hacían eco de algunas demandas de los obreros...» (91). El ministro del Trabajo ahondó en el problema de la pobre cooperación de los Sindicatos:

La implantación del sistema de normas ha puesto de manifiesto el deficiente trabajo de las secciones sindicales que no acaban de comprender la importancia de la producción y vacilan ante cualquier medida organizativa que altere los viejos hábitos de trabajo y organización heredados del capitalismo. En muchos centros laborales, las secciones sindicales no han apoyado la implantación de las normas con la necesaria beligerancia revolucionaria... (92).

El secretario general de la CTC había previamente denunciado casos en que trabajadores estimaban que las cuotas eran altas y la sección sindical había estado de acuerdo con ellos, por lo que exhortó a los trabajadores a que aceptaran el sistema de las cuotas con entusiasmo y añadió: «Recomendamos en nombre de la CTC a todos los trabajadores, a los dirigentes sindicales, a todos los niveles, que no hagan concesiones a la tendencia de juzgar *a priori*, que las cuotas son altas» (93).

Tres años más tarde, en 1966, todavía quedaban trabajadores que no ha-

(89) MARTÍNEZ SÁNCHEZ en «Información al pueblo», pág. 4.

(90) «Salarios y normas en la construcción», *Trabajo*, 5, 1 de marzo de 1964, páginas 29-30.

(91) GUEVARA en «Información al pueblo», pág. 4.

(92) MARTÍNEZ SÁNCHEZ: «La implantación del nuevo sistema salarial», págs. 9, 21.

(93) LÁZARO PEÑA: «Información al pueblo sobre las normas de trabajo», *Hoy*, 28 de diciembre de 1963, pág. 6.

bían podido ser convencidos. Durante un discurso en público, el primer ministro Castro fue interrumpido por uno de los oyentes que le pidió rebajara las cuotas de trabajo. Castro contestó: «Si vamos a ganar la batalla económica, no podemos rebajar las cuotas... Todos, absolutamente todos, debemos aumentar nuestro esfuerzo físico para incrementar la producción y la productividad» (94).

La misma reacción negativa se repitió con motivo del establecimiento de las escalas salariales. A fines de 1963, el ministro de Trabajo criticó a las secciones sindicales por no dar una cooperación total a este plan: «Algunos han considerado el plan no como una meta de la revolución, sino como una medida adoptada por un Ministerio» (95). El secretario general de la CTC contestó la queja anterior, explicando la situación que existía entre aquellos que veían sus salarios amenazados por la nueva escala salarial:

Ciertos trabajadores estiman que sus puestos de trabajo están mal clasificados, que debían encuadrarse en un grupo [o grado] superior. Nosotros sabemos que bajo el capitalismo había trabajadores de una calificación muy baja en Empresas rentables que percibían salarios altos... Este es un hecho que se ha enraizado y ahora tenemos que ir contra la fuerza de la costumbre (96).

De acuerdo con la teoría, la emulación socialista debe ser un movimiento espontáneo desarrollado por la masa trabajadora. Como se mencionó anteriormente, los reglamentos de la emulación socialista han sido cambiados cuatro veces. En cada ocasión la razón oficial del cambio dada por el Gobierno ha sido la falta de entusiasmo de los trabajadores que se veían obligados a aceptar una serie de reglas impuestas desde arriba. El ministro del Trabajo criticando el primer reglamento de emulación dijo: «Hay que reconocer que en nuestro país, la emulación socialista no ha adquirido todavía su verdadero contenido. El principal motivo es que las masas trabajadoras no han participado directamente en la emulación. Por esto ha tenido un carácter burocrático. Nosotros hemos tenido una buena parte de la culpa de estos errores» (97).

Críticas similares fueron hechas para justificar el cambio del segundo reglamento. Después de que se puso, en efecto, el tercer reglamento. César Es-

(94) FIDEL CASTRO: «Discurso en la conmemoración del VI aniversario de la fundación de los CDR», *El Mundo*, 29 de septiembre de 1966, pág. 5-6.

(95) MARTÍNEZ SÁNCHEZ: «La implantación del nuevo sistema salarial», pág. 19.

(96) LÁZARO PEÑA: «La clase obrera ha respaldado el plan», *Hoy*, 28 de diciembre de 1963, pág. 6.

(97) AUGUSTO MARTÍNEZ SÁNCHEZ: *Revolución*, 3 de septiembre de 1962, pág. 4.

calante, un alto miembro del partido, condujo una investigación y encontró que todavía los trabajadores no participaban en la organización de la emulación y, peor aún, que había muy pocos que actualmente emulaban. Escalante criticó esta situación diciendo: «No se deja a la masa que exprese sus opiniones, que participe en las discusiones... Los trabajadores tienen que quedarse callados y decir, "está bien, estoy de acuerdo", y eso es todo» (98).

Después que se publicó el cuarto reglamento de la emulación los problemas aún persistían. A mediados de 1966 el ministro del Trabajo admitió que aún no se «había podido infundir en la emulación socialista el movimiento de masas que la misma requiere... los conceptos formales o administrativos de la emulación deben ser descartados» (99).

El mejor resumen sobre el papel real de los Sindicatos y trabajadores en el proceso de hacer decisiones en Cuba fue hecho en 1969 por Hart, secretario de organización del PCC: «No es cuestión de que tenga que discutirse todas las decisiones administrativas [con los trabajadores]; la cuestión es... entusiasmar a los trabajadores acerca de las principales medidas de la Administración» (100).

El 26 de julio de 1970, el «premier» Castro reveló que la nación confrontaba problemas económicos graves, reconoció que la dirigencia era culpable por los mismos y afirmó que la administración de las Empresas estatales no debía ser la función exclusiva del administrador. Con el fin de corregir esos problemas, Castro sugirió ciertos cambios, entre ellos el establecimiento de un organismo colectivo para dirigir la Empresa, presidido por el administrador y compuesto por representantes de los trabajadores de vanguardia, el partido y otras organizaciones de masas, tales como la Federación de Mujeres de Cuba y la Unión de Jóvenes Comunistas (101). Varios días después el ministro del trabajo, Jorge Risquet, en una autocrítica sorprendente se refirió en detalle al problema mencionado por Castro:

Una cosa es la teoría y otra es la práctica... El administrador en el centro [de trabajo] representa en teoría los intereses del estado obrero y campesino, los intereses de todo el pueblo... Ahora bien, ese administrador puede estar trabajando bien representando los intereses del pueblo, pero puede también estar "metiendo la pata" hasta

(98) CÉSAR ESCALANTE: «Informe sobre la emulación», *Hoy*, 18 de octubre de 1964.

(99) BASILIO RODRÍGUEZ: *El Mundo*, 23 de junio de 1966.

(100) HART: «Discurso... en la graduación», pág. 6.

(101) FIDEL CASTRO: «Discurso en conmemoración del 17.º aniversario del ataque al Cuartel Moncada», *Granma*, 27 de julio de 1970.

las rodillas. Y eso pasa todos los días y en cualquier lugar... ¿Y el obrero tiene que ver las malas actuaciones... y resignarse? ¿No puede actuar contra el mal, contra el error, contra la decisión injusta...? En realidad, en muchos casos están cerrados los caminos para actuar contra eso. [A menudo] un grupo de obreros tiene opiniones sobre cosas que consideran incorrectas; sin embargo, no han tenido oportunidad de plantearlas... la no participación del obrero en las cuestiones de la dirección impide que se desarrolle el amor del obrero por su centro de trabajo donde él aporta su esfuerzo, pero donde no decida nada. [Así queda] convertido en una rueda más del mecanismo de producción.

[El partido y la Administración] en muchos lugares se han convertido en una sola cosa... tienen un solo y mismo objetivo: impulsar la producción... Un obrero cuando tiene una queja contra la Administración, pues acude al partido; pero si partido y Administración es una misma cosa, ahí se cierran las vías de planteamiento del problema... Uno de los deberes de la sección sindical es movilizar a los trabajadores para la producción, la lucha por la productividad, la lucha por la disciplina. Pero ese no es el único. [El Sindicato] tiene, en primer lugar, que velar por que se cumplan los derechos que establece la legislación revolucionaria con respecto a los trabajadores... A veces hay desconocimiento por la Administración de esas disposiciones... entonces el obrero está "planchado" en un derecho establecido por la revolución. Y no hay quien lo defienda, no sabe a dónde acudir. Acude al [representante] del partido y [éste] no conoce del problema, además está... movilizándolo a la gente para la producción. El Sindicato... o no existe o se ha convertido en el Buró de Avanzada [para la movilización de los trabajadores] ... tenemos actualmente secciones sindicales débiles, con débil funcionamiento (102).

Risquet anunció varias medidas para resolver algunos de los defectos anteriormente descritos: a) La celebración de elecciones para los Comités ejecutivos de las secciones sindicales; estas elecciones serían libres y no se impondrían condiciones para la elección de los dirigentes. b) El otorgamiento a los Sindicatos de la oportunidad de ejecutar su función primordial, o sea proteger

(102) JORGE RISQUET: «Comparecencia sobre problemas de fuerza de trabajo y productividad», *Granma*, 1 de agosto de 1970, págs. 5-6.

los derechos de los trabajadores y velar por el cumplimiento de la legislación laboral; y c) La preparación de un estudio para sondear posibles formas de discutir con los trabajadores los planes de producción y ciertas decisiones que afecten el futuro de la Empresa (103). Dos años después que se anunciaron estas medidas se ha acumulado evidencia que hace sospechar que dichas promesas fueron meramente retórica, quizá una táctica para compensar el mal efecto causado por el fracaso económico de 1970.

Ya en septiembre de 1970 ocurrieron hechos indicativos de lo que se podía esperar en el futuro. El anuncio de las reformas sindicales creó expectativas en la masa obrera y confusión entre los dirigentes sindicales, uno de los cuales exclamó con candidez: «Soltamos la liebre antes de que el cazador tuviera su escopeta lista». El ministro del Trabajo informó que «elementos contrarrevolucionarios y demagogos» se habían aprovechado de la situación, lanzando ataques que no habían sido ripostados por los desconcertados dirigentes de los Sindicatos y el partido: «Esta es una situación negativa que tiene que ser cambiada radicalmente... El hecho de que Fidel y yo hemos sugerido que los trabajadores deberían ser consultados no significa que vamos a negarle al partido el papel primordial que debe jugar... [no deben existir] expectativas ni esperanza de soluciones mágicas» (104). Veamos qué ha ocurrido con las tres medidas anunciadas.

Las elecciones para los Comités ejecutivos de secciones sindicales se celebraron a fines de 1970. Las mismas fueron precedidas por asambleas donde se discutieron públicamente los méritos y defectos de los candidatos. Justo antes de que comenzaran las asambleas, el «premier» Castro afirmó que los dirigentes serían elegidos libremente, pero que «cuando la revolución dé una orientación, dicho dirigente defenderá y luchará por la misma» (105). Esta fue una advertencia clara de que una de las condiciones que los candidatos debían tener era la obediencia a la línea oficial del Gobierno. En las Asambleas se discutieron las cualidades de unos 300.000 trabajadores y se eligieron 163.000 dirigentes, o sea, que hubo menos de dos trabajadores considerados como promedio para cada cargo (el número de candidatos no se reveló). En septiembre de 1971 el ministro Risquet informó que hubo casos en que los trabajadores eligieron dirigentes «sin méritos suficientes» y que los mismos eran una señal indicativa de las fallas del trabajo político y la educación revolucionaria en

(103) Ibid.

(104) JORGE RISQUET: «Palabras en la Plenaria Provincial de la CTC», *Granma*, 9 de septiembre de 1970, págs. 4-5.

(105) FIDEL CASTRO: «Discurso en la Plenaria Provincial de la CTC», *Granma, Revista Semanal*, 20 de septiembre de 1970, pág. 5.

esa sección sindical: «Cada uno de ellos [de los elegidos] es un reto a nuestra fuerza política» (106).

En 1971 tuvo efecto una reforma de los Sindicatos nacionales para ajustarlos a la estructura de la administración, de forma que exista un Sindicato nacional paralelo a cada uno de los sectores económicos administrados por los Ministerios centrales. La reunión para constituir el Sindicato Nacional de los Trabajadores Civiles de las Fuerzas Armadas (FAR), celebrada en septiembre de 1971, fue clausurada por el ministro de la FAR, Raúl Castro, quien reiteró la idea de que los Sindicatos transforman su función cuando la sociedad pasa del capitalismo al socialismo: «En el socialismo una función principal de los Sindicatos es servir de vehículo a las orientaciones, las directrices y las metas del poder revolucionario... La productividad y la disciplina laboral son las principales tareas que la clase obrera de nuestro país enfrenta y, junto a ellas, la educación sistemática de todos los afiliados, en la conciencia del ahorro de materiales y de recursos, utilizándolos racional y eficientemente...» (107). La resolución final de la reunión constitutiva del Sindicato de la FAR ratificó el papel del Sindicato tal como lo expresó el ministro, y la primera declaración del secretario general electo fue comprometerse «a cumplir todas las tareas que le sean encomendadas por el mando» de la FAR (108). En el IV Consejo Nacional de la CTC, celebrado un mes después, el ministro Risquet puso de manifiesto que, a fines de 1971, la defensa de los intereses de los trabajadores seguía siendo una función secundaria de los Sindicatos: «La principal tarea del movimiento obrero, ahora, mañana y siempre es el incremento de la productividad del trabajo» (109).

Entre 1970 y mediados de 1972 no se había publicado información alguna relativa al estudio anunciado sobre la potencial participación de los trabajadores en la administración de la Empresa. Ya en 1970, Risquet se había referido a dos intentos anteriores de participación que se habían «archivado»: los Consejos Técnicos Asesores creados y regulados en 1960-1962 y los Comités del poder local en 1967-1968 (110). A fines de 1971 el propio ministro enterró cualquier ilusión que quedaba sobre la posibilidad de implementar una admi-

(106) JORGE RISQUET: «Discurso en la clausura del VI Consejo Nacional de la CTC», *Granma, Revista Semanal*, 24 de octubre de 1971, pág. 4.

(107) RAÚL CASTRO: «Discurso en la clausura de la Conferencia Nacional de Trabajadores Civiles de la FAR», *Granma, Revista Semanal*, 26 de septiembre de 1971, pág.

(108) «Radio Rebelde», 20 de septiembre de 1971.
página 5.

(109) RISQUET: «Discurso en la clausura del VI Consejo...», pág. 5.

(110) RISQUET: «Comparecencia sobre problemas de fuerza de trabajo y productividad», pág. 6.

nistración «colectiva» con participación obrera: «En nuestra sociedad [la sección sindical y la administración de la Empresa] persiguen idénticos objetivos, aunque la decisión y responsabilidad están dadas a la administración que es la encargada de tomar las diarias y constantes medidas que requiere la dirección de la producción... la administración debe contar y cuenta con toda la autoridad para actuar» (111).

7

CONCLUSIONES

Pasemos ahora a resumir nuestros hallazgos. De acuerdo con la teoría y práctica socialista, los Sindicatos y la negociación colectiva en Cuba han cambiado su papel y objetivo tradicionales de defender y regular los intereses de los trabajadores, para asumir el papel de defensores de los intereses colectivos nacionales, centrados en la producción y la productividad. Los beneficios de la producción nacional son asignados y distribuidos por la dirigencia político-administrativa de acuerdo con el criterio determinado por dicha dirigencia sobre lo que es mejor, a largo plazo, para los trabajadores y la nación.

Los cauces para la regulación por los trabajadores y los Sindicatos de las condiciones y los conflictos laborales han venido cerrándose gradualmente a medida que el Gobierno ha asumido directamente el control de estos asuntos. Las cuotas de trabajo y las escalas salariales son parte del sistema de planificación central, de recompensa y castigo, de equilibrio entre la producción y el consumo. En verdad, aquéllas son instrumentos que promueven el igualitarismo, pero también el control estatal.

Cualquier desacuerdo o posibilidad de resistencia eventual de grupos de trabajadores con respecto a las decisiones y métodos estatales aparece obstruido por el régimen estricto de disciplina laboral y, si dicho desacuerdo o resistencia se hace manifiesto, es objeto de crítica pública por la dirigencia. La conducta del trabajador es registrada en un expediente que contiene los méritos y faltas del mismo; y dicho expediente es necesario para obtener empleo. Algunas secciones sindicales que ocasionalmente han hecho causa común con los trabajadores han sido amonestadas o descalificadas por la alta dirigencia sindical que parece apoyar todas las decisiones gubernativas. La emulación socialista refuerza el sistema, mediante el elogio y la presentación como modelo de los trabajadores que cumplen con los objetivos de la administración, mientras que

(111) RISQUET: «Discurso en la clausura del VI Consejo...», pág. 4.

los trabajadores que no cumplen con las metas impuestas son expuestos a la crítica pública.

Los trabajadores no intervienen efectivamente en la planificación o en la determinación de las escalas de salario y las cuotas de trabajo. La emulación socialista ha tenido, al menos hasta 1966, un carácter formal y burocrático y no ha creado fervor y apoyo entre las masas. El sistema de metas y recompensas es impuesto desde arriba con poca o ninguna oportunidad de que el trabajador intervenga en el mismo o, al menos, exprese su opinión sobre el mismo.

Sin embargo, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones debía ser implementada por razones ideológicas, éticas y pragmáticas:

1) Ideológicamente, el estado socialista es la dictadura del proletariado y, por lo tanto, los trabajadores debían tener control sobre las decisiones. Incluso si se aceptara que la mayoría de los trabajadores no tienen el conocimiento ni la experiencia necesaria para intervenir en decisiones técnicas debe, al menos, permitirse cierto grado de participación proletaria si es que se le va a dar consideración al objetivo marxista de reducir gradualmente el poder del Estado. Los Consejos de Trabajo yugoslavos, a pesar de todos los problemas que confrontan, constituyen un intento en esa dirección. Los Consejos de Trabajo cubanos no tienen voz ni voto en ningún asunto trascendental de la administración, planificación o distribución; incluso sus funciones como jueces en los conflictos laborales están limitadas por los poderes encomendados al Ministerio del Trabajo.

2) Éticamente, los trabajadores son afectados por las decisiones de los dirigentes. Los primeros deben sacrificarse, teóricamente a corto plazo, aumentando en forma notable su esfuerzo laboral y posponiendo su consumo actual, a fin de alcanzar a largo plazo, las esperadas metas de crecimiento económico y abundancia. Por lo tanto, es de justicia dar a los trabajadores la oportunidad de participar de alguna forma en dichas decisiones. Esta participación se hace aún más justificada cuando se tiene en cuenta que los planificadores, dirigentes políticos, técnicos de alto nivel y administradores —quienes han escogido la estrategia a largo plazo y hacen las decisiones cruciales— están exentos de los sacrificios impuestos a las masas. Más aún, debido a que el control del Gobierno es casi absoluto, los que hacen las decisiones están bien protegidos contra las consecuencias negativas de sus posibles errores.

3) Pragmáticamente, la falta de participación de los trabajadores

en la planificación resulta en la pérdida del conocimiento de aquellos sobre las condiciones locales al nivel de las Empresas. Este conocimiento es vital para estimar realísticamente, las metas de producción, las necesidades de mano de obra, etc. Finalmente, la falta de participación del trabajador en las decisiones puede haber inducido una caída en su interés y entusiasmo por las metas decididas centralmente y un decaimiento en su esfuerzo. Esta situación, a su vez, puede haber inducido a la administración a aumentar las medidas disciplinarias y de control.

A pesar de la teoría socialista, existen diferencias entre los intereses inmediatos de la clase trabajadora y los objetivos a largo plazo de la dirigencia político-administrativa. El hecho de que en Cuba prácticamente todos los medios de producción han pasado a ser propiedad del Estado, no ha resultado en una real colectivización del uso de dichos bienes por la población. Los administradores de los medios de producción, nombrados por la dirigencia, representan los intereses y decisiones de esta última, los cuales no son necesariamente iguales a los intereses de las masas. Los trabajadores tienen un derecho abstracto sobre los medios de producción colectivizados, mientras que la dirigencia y los administradores tienen poder concreto para manipular dichos medios. Por tanto, debe crearse algún mecanismo para proteger los intereses del trabajador, ya sea el Sindicato tradicional, consejos de trabajadores a la yugoslava o nuevos organismos de participación obrera.

CARMELO MESA-LAGO
ROBERTO E. HERNÁNDEZ

