

ARTÍCULO ORIGINAL

Consideraciones sobre el estímulo por la eficiencia económica

Considerations of Reward for Economic Efficiency

Idania Caballero Torres,^I Beatriz González,^{II} Luis del Castillo,^{III} Luis Dimas Nueva Rielo ^{IV}

^{I, III, IV} Centro de Inmunología Molecular, La Habana, Cuba

^{II} Universidad de La Habana, Cuba

Resumen

En los últimos años, los ministerios del Trabajo y la Seguridad Social (MTSS) y de Finanzas y Precios de Cuba (MFP) se han dado a la tarea de emitir resoluciones con el objetivo de estimular la productividad del trabajo en las empresas estatales cubanas. En el presente trabajo se analizan las limitantes del reglamento para la aplicación del estímulo por la eficiencia económica. En este sentido, se realizan diversas propuestas con el propósito de lograr un mayor impacto de este reglamento sobre las utilidades de la empresa, el trabajador y el sistema tributario cubano.

Palabras clave: capital humano, compensación, utilidades.

Abstract

Over the last few years, Cuba's Ministries of Labor and Social Security and of Finance and Prices voted resolutions aimed at increasing labor productivity in Cuban government-owned companies. In this paper, shortcomings of regulations on giving a reward for economic efficiency are examined. Regarding this subject several proposals are made in terms of succeeding in getting reward to have a greater impact on companies' profit, employees, and the Cuban tax system.

Keywords: Human Capital, Compensation, Profit.

Introducción

La empresa estatal socialista cubana constituye el principal eslabón de la economía del país, por lo que enfrenta grandes retos. Entre ellos se halla lograr que sus resultados hagan realidad el primer artículo de la Constitución de la República de Cuba (1976): «Cuba es un Estado socialista de trabajadores, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos, como república unitaria y democrática, para el disfrute de la libertad política, la justicia social, el bienestar individual y colectivo y la solidaridad humana» (p. 4).

El capital humano, al interactuar con los restantes medios de producción, es el creador de estos resultados y, debido a ello, se le otorga una gran importancia a su desarrollo en la teoría y práctica económicas. Ese individuo revolucionario es el que debe realizar, como afirmara Fernando Martínez Heredia (2014), el viaje a lo ignoto, es decir, a la construcción del socialismo y a la conversión de cosas imposibles en posibles mediante su actuación.

Nuevas relaciones laborales trabajador-Estado contribuyen a la creación del hombre nuevo y de la nueva sociedad, generan oportunidades individuales, familiares y sociales y propician la implementación del Lineamiento n.º 139: «rescatar el papel del trabajo y los ingresos que por él se obtienen como vía principal para generar productos y servicios de calidad e incremento de la producción y la productividad y lograr satisfacción de las necesidades fundamentales de los trabajadores y su familia» (PCC, 2016, p. 31).

El trabajador es portador y propietario de su fuerza de trabajo, es productor y copropietario de los medios de producción y es libre de invertir sus conocimientos. El salario básico que percibe debe recuperarse como ocurre con los gastos de materias primas y materiales, independientemente de los resultados globales de la empresa. Se le retribuye a partir del salario móvil en función de su desempeño y el de la entidad (MTSS, 2016). En su calidad de copropietario de los medios de producción en la empresa estatal socialista, se le debe otorgar parte de las utilidades que se obtienen después de deducidos los impuestos y el pago del 50 % de esas ganancias al Estado, tal como se establece en la Resolución 155/2016 del MFP.

Esta última resolución tiene como objetivo flexibilizar el sistema de análisis y aprobación del estímulo por la eficiencia económica. Constituye un paso de avance porque aumenta el margen de utilidades que puede retener la empresa y utilizar no solo para estimular a los trabajadores, sino también para otros fines, tales como: amortización del crédito para inversiones, incremento del capital de trabajo, inversiones aprobadas, desarrollo e investigaciones, capacitación, financiamiento de pérdidas contables de años anteriores, fondo de compensación y aportes a las Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial (OSDE). El uso de las ganancias retenidas para uno u otro fin lo define la propia empresa en función de sus intereses y se deben tener en cuenta experiencias internacionales, pero el fin debe ser el beneficio del hombre.

Los salarios medios reales en el sector estatal en Cuba no permiten la satisfacción de las necesidades fundamentales de los trabajadores y su familia, en un contexto de incremento sostenido de los precios de los productos básicos. Las condicionantes y requisitos que establece la Resolución 138/2017 del MFP limitan, en gran medida, la obtención de ingresos del personal de las empresas estatales. Sin embargo, según la legislación actual, los trabajadores del sector privado y cooperativista se apropian de las utilidades una vez deducidos los impuestos.

En el presente trabajo se plasman algunas consideraciones acerca de estas limitaciones y su impacto en el nivel de vida de los trabajadores y en los beneficios de seguridad social. Se partió de la idea de que el socialismo cubano solo puede ser el resultado de una construcción colectiva, por lo que debatir y discrepar, para abordar correctamente los problemas y encontrarle las mejores soluciones como expresó Raúl Castro Ruz, constituyó la principal motivación para la realización del estudio llevado a cabo.

1. Algunas limitaciones de la Resolución 138/2017 del MFP

La Resolución 138/2017 del MFP expone los principios a considerar para la distribución de utilidades a los trabajadores en las entidades empresariales y las oficinas centrales de las OSDE. La participación de los obreros en la ganancia expresa su relación como copropietarios de los medios de producción bajo el dominio de la propiedad social, que desborda la concepción estrecha de trabajador asalariado. La existencia de condicionantes para el acceso al estímulo por

el aporte de utilidades, impacta negativamente en su nivel de vida, en los beneficios de seguridad social y no contribuye a implementar los Lineamientos n.º 12 y 22. El primero propone que es preciso «continuar avanzando en la implantación del principio de que los ingresos de los trabajadores y sus jefes en el sistema de entidades de carácter empresarial, estén en correspondencia con los resultados que se obtengan» (PCC, 2016, p. 8). El segundo, por su parte, expresa la necesidad de «incrementar gradualmente el poder adquisitivo de los ingresos provenientes del trabajo, manteniendo los equilibrios macroeconómicos fundamentales y el nivel de prioridad que requiere la recapitalización de la economía» (PCC, 2016, p.8).

1.1. Límite de hasta tres salarios

De la resolución mencionada, debe analizarse críticamente la incorporación del principio del inciso a del artículo 41. Este expresa que «la cuantía a otorgar por trabajador puede ser el equivalente de hasta tres (3) salarios medios mensuales de lo percibido por el trabajador en el año que se liquida» (MFP, 2017, p. 307).

Es decir, se distribuye la utilidad que se obtiene en el periodo como resultado de la recuperación de los gastos con los ingresos, por lo que se obtiene un plusvalor, o sea, un valor superior a la inversión de los gastos de trabajo. En tal sentido, constituye un indicador sintético de eficiencia como valor adicional generado para la sociedad.

Por otra parte, el salario expresa el gasto en dinero para la recuperación del gasto físico y mental del trabajador en el proceso laboral. Lógicamente, el obrero debe reponer su fuerza de trabajo para generar más valor que el que se requiere para reproducir esa capacidad, de ahí su relación con el Valor Agregado Bruto (VAB). La parte de la utilidad que les corresponde a los trabajadores, es la realización a nivel de colectivo de los derechos de la propiedad social, de la misma manera que el Estado, como representante de toda la sociedad, se apropia del rendimiento de la inversión estatal. Por ello, no debe existir ninguna condicionante que constituya una limitación respecto al salario.

Por otro lado, en el inciso b del mencionado artículo 41, se afirma que la distribución de utilidades a los trabajadores no es igualitaria y está en correspondencia con el tiempo real

trabajado, el aporte realizado y la complejidad y responsabilidad de cada obrero. No se considera gasto de salario (inciso c) y, por tanto, tiene que ver con el resultado de la gestión colectiva como productores asociados (productores + copropietarios) bajo la forma de empresa estatal. Se concibe, entonces, como la realización de todas las funciones empresariales y no se reduce a la participación laboral.

Al monto de distribución de la ganancia se le ha impuesto el límite de tres salarios promedios mensuales, aspecto que es discutible teniendo en cuenta la necesidad de mayores incentivos por los resultados finales de la actividad del colectivo empresarial como productores asociados. Es preciso entender la connotación que esto tiene en el sector no estatal, pues en él se manifiestan altos niveles de ingresos personales, sin límites y sin que necesariamente ello se vea reflejado en la productividad.

1.2. Requisitos relacionados con los indicadores directivos

La resolución expresa, por otra parte, que si se incumple uno solo de los indicadores directivos ya no se puede acceder al estímulo, aun cuando el resto se haya sobrecumplido. Esta condición también se recoge en la Resolución 6/2016 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), pues en ella se expone que el incumplimiento de un requisito se penaliza y que no se obtiene derecho a primas adicionales por el sobrecumplimiento, ya que el estímulo solo debe corresponderse con la utilidad neta y no complejizarse su obtención mediante sobrecumplimientos o incumplimientos. El exceso de exigencias desmotiva el esfuerzo porque se percibe que siempre habrá alguna falta por la cual no se podrá acceder al estímulo. En este sentido, existen empresas de alto aporte anual de utilidades que nunca logran pagárselo a sus trabajadores.

1.3. Requisitos relacionados con indicadores de desempeño individual

Una vez otorgado a la empresa el derecho a distribuir el estímulo, la resolución establece que el trabajador debe haber laborado en ella al menos durante seis meses, cuando en realidad a este estímulo deben acceder todos los obreros en correspondencia con el tiempo trabajado, ya sea un día o un año completo.

El resto de los requisitos individuales que se establecen –las indisciplinas, el cuidado de la propiedad social, entre otros– se contempla en el reglamento disciplinario y, en caso de infracciones, se toman las medidas propuestas en él. Por ende, presentar también estas exigencias como una condición para el estímulo constituiría la doble penalización de los trabajadores.

1.4. Estímulo *versus* desempleo

El estímulo por aporte de utilidades puede contribuir a la motivación de los trabajadores. En este sentido, el aumento de los salarios en el año 2005 y las Resoluciones 9/2008, 17/2014 y 6/2016 tuvieron un impacto en el aumento de la productividad, a pesar de algunas limitaciones que aún existen (penalizaciones por incumplimiento de los indicadores que deben eliminarse). Por tanto, poder acceder a este estímulo también contribuiría a que las empresas más exitosas y aquellas que deben crecer, sean más flexibles respecto al incremento de las plantillas laborales de forma racional, mediante la valoración del capital humano motivado como una inversión y no como un gasto (Cuesta, 2003).

1.5. Aprobación por parte de la Junta de Gobierno

La aprobación por parte de la Junta de Gobierno se considera como un requisito que debe mantenerse, aunque sería preciso revisar si la composición de la institución representa realmente a la sociedad. En este sentido, debe estar integrada por diferentes organizaciones políticas y de masas y por otras de reconocido prestigio como la Asociación Nacional de Economistas de Cuba (ANEC), la Academia de Ciencias y personalidades jubiladas de diferentes sectores de la sociedad que se reconozcan por sus aportes y competencia.

La Junta de Gobierno tiene la responsabilidad de aprobar la procedencia del pago del estímulo, pero no su forma de distribución. En caso de subordinación de la empresa a una OSDE, esta última no interviene en la aprobación, si existe la Junta de Gobierno.

1.6. Certificación de los estados financieros: requisito indispensable

El único requisito que sí debe considerarse para acceder al estímulo por la eficiencia económica es la certificación de los estados financieros de manera que validen las utilidades que obtienen tanto el Estado como la empresa (copropietarios).

Conclusiones

En la actualidad, el trabajador perteneciente a las empresas estatales se halla en desventaja salarial y de ingresos con respecto a los obreros del sector privado. Todo ello repercute en su nivel de vida, en su satisfacción laboral y en su aporte a las utilidades netas con su inversión (y no gasto) de capital físico e intelectual. Por las razones expuestas en el desarrollo del artículo se recomienda lo siguiente:

1. Establecer la certificación de los estados financieros como único requisito para que la empresa pueda distribuir dividendos como estímulo por el aporte a las utilidades.
2. Establecer como único requisito individual para la aplicación del estímulo la correspondencia con el tiempo trabajado en el año fiscal.
3. No establecer límites de número de salarios.
4. No instaurar exigencias de cifras directivas.

Referencias bibliográficas

CONSEJO DE ESTADO (2012): Ley 113/2012 «Ley del Sistema Tributario Cubano», *Gaceta Oficial*, n.º 53, La Habana.

CONSEJO DE ESTADO (2014): Decreto ley 281/2014, *Gaceta oficial*, n.º 27, La Habana.

Constitución de la República de Cuba (1976), Editora Política, La Habana.

CUESTA, A. (2003): «Optimización del capital humano *versus* desempleo», *Ingeniería Industrial*, vol. XXIV, n.º 3, La Habana, pp. 3-7.

MARTÍNEZ HEREDIA, F. (2014): «El socialismo economicista no podrá darle una salida socialista y eficaz a la situación actual», conferencia, encuentro con trabajadores y alumnos de la Universidad de las Ciencias Informáticas (UCI), La Habana.

MINISTERIO DE FINANZAS Y PRECIOS (MFP) (2016): Resolución 155/2016 «Reglamento para el otorgamiento de los estímulos por la eficiencia económica de los trabajadores», *Gaceta Oficial Extraordinaria*, n.º 31, La Habana.

MINISTERIO DE FINANZAS Y PRECIOS (MFP) (2017): Resolución 138/2017 «Procedimiento para el sistema de relaciones financieras entre las empresas estatales, las sociedades mercantiles de capital ciento por ciento (100 %) cubano y las organizaciones superiores de dirección empresarial, con el estado», *Gaceta Oficial Extraordinaria*, n.º 18, La Habana.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS) (2008): Resolución 09/2008, «Reglamento de las formas y sistemas de pago del salario», *Gaceta Oficial Extraordinaria*, n.º 21, La Habana.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS) (2014): Resolución 17/2014, *Gaceta Oficial Extraordinaria*, n.º 21, La Habana.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS) (2016): Resolución 6/2016, *Gaceta Oficial Extraordinaria*, n.º 7, La Habana.

PCC (2016): *Actualización de los Lineamientos de la Política económica y social del Partido y la Revolución*, VII Congreso del PCC, La Habana.

WELLONS, H. B. y E. SMITH EWING (2007): *Biotechnology and the Law*, American Bar Association, Chicago, Estados Unidos.

Recibido: 30/8/2016

Aceptado: 28/4/2017

Idania Caballero Torres, Centro de Inmunología Molecular, La Habana, Cuba, Correo electrónico: idania@cim.sld.cu

Beatriz González, Universidad de La Habana, Cuba

Luis del Castillo, Centro de Inmunología Molecular, La Habana, Cuba

Luis Dimas Nueva Rielo, Centro de Inmunología Molecular, La Habana, Cuba

