

El toro por los cuernos: La necesaria transformación de las relaciones de trabajo en el país y el papel de las Ciencias Sociales en ella

El toro por los cuernos: The work relations in Cuba, its peremtory transformation and the rol of Social Sciences onto it

Entregado: 12 junio 2014

Aceptado: 3 de septiembre 2014

Dr. José Luis Martín Romero*

Resumen

Se aborda la realidad laboral cubana desde una perspectiva crítica, tomando como referencia el alcance del ideal socialista y el cumplimiento del proyecto cubano de nación. Se parte del desiderátum de desarrollo en este sentido que se puede identificar para las relaciones de trabajo y para el mundo del trabajo en general. Todo el análisis se asienta en la larga experiencia investigativa del autor en estos temas y, sobre esa base, se proponen los cambios necesarios para acercar la realidad futura al escenario deseado. Se añade una visión sobre el papel de las ciencias sociales en esa transformación, las cuales deben participar críticamente en el debate desde sus aportaciones investigativas y desde su involucramiento en los procesos de cambio en curso.

Palabras clave

Socialismo, relaciones de trabajo, sistema de relaciones sociales de trabajo, participación de los trabajadores en la dirección, ciencias sociales aplicadas al trabajo.

Abstract

The Cuban labor reality is analysed from a critical approach, based on the Cuban National Project`socialist ideal. The paper stars from a description of a Cuban *desideratum* of work relations which is confronted with actual situation in nowadays conditions, before to porpouse the needed changes to make from the autor`s point of view. Additionally the paper presents the author`s scientific position according to the current rol of Social Sciences in the field of work and related concepts.

Key words

Socialism, work relations, work social relations system, working participation on decisión making, social sciences applied to work.

* Doctor en Ciencias. Sociólogo. Investigador y Profesor Titular. Centro de Estudios Demográficos de la Universidad de La Habana, Cuba. aytana05@cedem.uh.cu

Introducción

Parece obvio que se requieren transformaciones radicales en el mundo del trabajo para alcanzar una realidad con rasgos afines, o al menos proclives, a las relaciones socialistas de producción que varias generaciones identificaron como inherentes al proyecto cubano de nación. Pero más que aproximarse o no a determinado proyecto de relaciones de producción y de trabajo -que son finalmente las que ocuparán nuestra reflexión-, la actualidad laboral cubana evidencia disfunciones tales en la producción y en los servicios, que coloca en un plano de absoluta perentoriedad el alcance de un nuevo estado de cosas en el mundo laboral cubano.

Este artículo pretende, esencialmente, presentar una propuesta para lograr esa transformación, pero para exponerla es necesario detenerse en tres momentos diferentes de reflexión: Un primer momento donde se describa el desiderátum que mueve la reflexión, o sea, qué ideal de relaciones impulsa a transformar esa realidad; un segundo momento donde se resume qué dificultades presentan hoy nuestras relaciones de trabajo, que hacen necesaria esa transformación (o sea por qué hay que cambiar y transformar); para después llegar al tercer momento con la presentación del qué y el cómo de esa transformación.

Vistos estos elementos, se añade una breve reflexión personal sobre el papel que se le debe adjudicar a las Ciencias Sociales que estudian el trabajo en Cuba, como herramientas científicas en manos de decisores e investigadores, y al servicio de los trabajadores y del pueblo que pueden -deben- ser las que primero acudan a destejer las entretelas de este debate y a buscar las mejores soluciones.

Es una convicción personal que el rol de la ciencia debe quedar siempre explícito en los debates en que se involucre la academia, en tanto instancia de expresión y despliegue del comprometimiento del investigador con su realidad.

Este texto retoma otro, escrito seis años antes, y trata de "actualizar" también sus ideas al calor de los cambios que se han producido en la escena nacional, los cuales, al comparar lo que antes se proponía con el minuto presente, ofrecen todas las variantes posibles: se han emprendido rutas muy semejantes a las propuestas entonces, otras no se han emprendido aun y otras van quizá en sentido contrario.

Por todo eso resulta pertinente y necesario retomar sus puntos de vista, y alentar un debate, justo porque es de los que nos pone a Cuba sobre la mesa de trabajo.

El escenario ideal:

Pudiéramos identificar una suerte de modelo ideal de relaciones de trabajo¹ cuyos elementos constitutivos esenciales son los siguientes:

- *La pretensión permanente de alcanzar el pleno empleo* con el único límite de no sacrificar la óptima utilización, así como la potenciación de la capacidad social de trabajo. En tal sentido el derecho al trabajo debe ser defendido por todos los actores y sujetos sociales como una oportunidad, de modo que la responsabilidad y el compromiso gratifiquen y respalden el empleo. La incorporación al trabajo debe entenderse en Cuba -y para Cuba- de un modo más estricto que el que acostumbra las estadísticas internacionalmente reconocidas de empleo². No se trata de separarnos de una práctica internacional establecida, se trata de incorporar consideraciones o categorías, si fuere menester, que aquí tienen una significación ideológica y práctica visible.
- *El desempeño del trabajo en condiciones físicas, económicas y sociales convenientes e idóneas*, lo cual implica: (desde lo físico) garantía de objetos de trabajo -léase contenidos-, de medios de trabajo y de aseguramientos personales y colectivos esenciales, siempre mejorables en razón de las posibilidades y aspiraciones de los colectivos; (desde lo económico) garantía de salario o ingresos en función del rendimiento que reconozca las diferencias en el aporte y las diferencias de diseño entre complejidades inherentes al proceso. Esto supone una clara medición del desempeño, correspondencia entre los ingresos y el costo de la vida y competencias

¹ Claro que el telón de fondo es la nación cubana y su proyecto civilizatorio socialista, precisamente por estar destinado a socializar de manera creciente el poder, el saber y la propiedad.

² No se registra desempleado internacionalmente quien no busca empleo, aunque no lo tenga. En Cuba es importante saber, además, cuántos están en esa situación e investigar por qué.

organizativas en los cuadros de dirección, que garanticen que las dos condiciones anteriores se correspondan con el objeto social en que estén comprometidos los colectivos; (desde lo social) fundamentos legales e instituciones sociales efectivas (profesionales, sindicales y políticas) para el cabal y creciente ejercicio, por parte de los trabajadores, de la condición de propietarios colectivos de los medios de producción fundamentales de la sociedad, la formación de los trabajadores en la conducta social y ética ínsita al proyecto nacional cubano y relaciones basadas en la colaboración y en la confrontación cooperativa de las capacidades humanas.

- *La interacción permanente y a todos los niveles de desempeño y decisión con la dinámica de la ciencia y la tecnología, con las comunidades territoriales vinculadas a los colectivos y con la formación de una conciencia ciudadana, así como con el aseguramiento material y cultural que requiere una interrelación virtuosa con el medio ambiente.* En este mismo sentido, las instituciones laborales deben capacitarse en la atención, consideración y apoyo a las diferencias individuales legítimas – o sea las que respetarlas no implica irrespeto de otras de equivalente condición u origen-, con énfasis en la discapacidad física, pero sin olvidar otras particularidades, de modo que el ambiente laboral sea tan exigente en cuanto al desempeño laboral, como tolerante en cuanto a creencias, preferencias, gustos y limitaciones personales. Todo espacio laboral tiene que ser una fortaleza de la libertad humana si pretende conservar su condición socialista.

El escenario actual:

Las investigaciones hablan de diferencias en la calidad del empleo que no dependen del desempeño, la cualificación o la importancia social de la actividad que lo justifica, sino del espacio económico de inscripción de ese vínculo laboral. De este modo, el maletero de un hotel (que, por otra parte, no es imposible que sea un profesional) puede tener ingresos y condiciones de trabajo muy superiores a las de un cardiólogo especializado en trasplantes de corazón, para ilustrarlo con ejemplos registrados. (Palenzuela et al. 2009)

Esta realidad remite a los conceptos de multiespacialidad (Martín et al. 1996) y de espacios económicos que han trastocado, banalizado o abstraído los objetos de trabajo de numerosas organizaciones colocadas en espacios desventajosos, como un efecto tan nocivo como aparentemente inevitable-, del reajuste de los 90', al tiempo que han segmentado selectiva, y asimétricamente, las condiciones físicas, económicas y sociales de trabajo.

Precisamente esas *condiciones de trabajo presentan, incluso al margen de la multiespacialidad, la situación de más evidente disfuncionalidad en nuestra realidad laboral*: la condición económica fundamental, la cual es el cumplimiento de la función del trabajo como medio de vida, falla por la insolencia relativa de la moneda nacional que respalda el salario y por la insuficiencia u obsolescencia de los medios de trabajo; las condiciones físicas han sufrido serios deterioros en casi todos los espacios económicos y así las condiciones de los locales, de alimentación, vestimenta y calzado –no hablemos del componente estético- rara vez son adecuadas. Las condiciones sociales siguen siendo incompletas e insuficientemente estructuradas porque ni en aquellas locaciones en Perfeccionamiento Empresarial se garantiza ni potencia lo esencial: la realización de la propiedad social sobre los medios de producción. Solo se distingue como excepción a las cooperativas de desempeño exitoso –generalmente de cultivos varios- donde la implicación de los trabajadores es sugerentemente ostensible (Martín, 2003).

En el plano de las relaciones de trabajo (que junto a los objetos de trabajo y las condiciones de trabajo definen la naturaleza del trabajo como proceso social) las investigaciones, incluso algunas que anteceden el llamado Período Especial, hablan de una *clara infuncionalidad del sistema de relaciones sociales de trabajo* en nuestras empresas y en general en nuestras locaciones laborales (Martín et al. 1989). Primeramente al *no coincidir la demanda de los contenidos de trabajo con las competencias de quienes los asumen*, y no ya en términos de calificación, sino en términos de capacidad demostrada (Ídem, 1989; López, 2008). Cuando esto sucede, el trabajo, como sistema de relaciones sociales, pierde posibilidades de estructuración, pues personas, medios y formas de cooperación están dispuestos del modo que menos se aprovecha las posibilidades de cada uno.

Este desencuentro ocurre por problemas de diseño, de aseguramiento logístico, de organización y de exigencia de los procesos de trabajo y –para el caso de los puestos de dirección– por introducción volitiva de patrones de selección ajenos a la misión económica y social para la que se escoge al cuadro, suponiendo –sin fundamento alguno– que la confiabilidad política tiene competencias técnicas o administrativas que le son inherentes.

En los últimos años se ha añadido una nueva complejidad al tema de los cuadros de dirección: la poca disposición a ocupar cargos de muchas personas potencialmente idóneas e incluso preparadas para dirigir, habida cuenta la poca autonomía de que disponen, la dificultad de controlar trabajadores y estructuras con serios vicios de conducta y a la virtual ausencia de canales honorables de estimulación o de retiro. Parece que concurre, asimismo, la inconfesada preferencia a desempeñarse en el “equipo” de las conductas viciadas y no en el que pretende combatirlas, por el riesgo que entraña hacerlo, lo poco rentable de la eticidad en tiempos que la ponen constantemente a prueba y la aberrada legitimidad que han alcanzado ciertas prácticas de corrupción, deshonestidad y cohecho (Martín, 2013).

En segundo lugar, *las investigaciones reiteran la no coincidencia de las motivaciones laborales de los trabajadores con los sistemas de gratificación y sanción, o sea con los sistemas de estimulación que existen* (Ibídem, 1989). Cuando esto ocurre los sistemas de relaciones de trabajo van perdiendo de modo creciente su capacidad de control sobre la conducta de individuos y grupos. La estimulación tiene esa función en el sistema, es su mecanismo de homeostasis.

En las condiciones actuales, pero en realidad desde siempre, los estímulos se determinan a una escala demasiado remota al desempeño, así como se perciben –consciente o inconscientemente– como generosidad del empleador y no como obligación moral del sistema, en una extraña reminiscencia feudal de la gratificación. Desde esta misma posición ideática se confunden condiciones de trabajo con estímulos (Ídem Martín, 2013), sobre todo cuando son poco frecuentes. Asimismo, los sistemas desconocen diferencias grupales básicas, como las que puedan existir entre jóvenes y adultos, mujeres y hombres y todas las que sigan. Se premia, poco y

mal, a destiempo y no pocas veces a supuestos desempeños “integrales” que no pasan de abstractos y sobre bases no consensuadas ni avaladas por ninguna consideración seriamente regulada.

También –y esto es lo esencial– *en nuestros centros de trabajo y colectivos falla la implicación y el compromiso de los trabajadores por incumplimiento del principio de realización de la propiedad social sobre los medios de producción*. Cuando esto pasa, cualquier sistema de relaciones sociales de trabajo de carácter socialista pierde funcionalidad social porque no ratifica a la clase y a los grupos sociales que rigen o deben regir la sociedad en la detentación y ejercicio de la propiedad de los medios fundamentales de producción³.

Visto en sus diferentes dimensiones el estado de la participación de los trabajadores en la dirección se puede describir así: *la emulación* es una formalidad ajena a la misión de cada centro, se ve como tarea sindical, no como responsabilidad básica de la organización laboral y de todos sus institutos (administración, sindicato, organizaciones políticas o profesionales y posibles grupos focales); *la iniciativa y la creatividad* se atiene a lo técnico, jamás a lo organizativo y menos al movimiento estratégico de la organización, no se premia, o se premia de modo desestimulante, no establece linaje laboral de otro modo que no sea espontáneo, de hecho –y pretendidamente como evitación del nepotismo–, se renuncia muchas veces a verdaderas tradiciones competicionales de familias o personas afines; *la dirección como función especializada* de trabajo se ejerce en función del control externo, no de la misión y visión de las organizaciones –misión y visión que además son trazadas a menudo de modo muy cuestionable, según la

³ Un Sistema de Relaciones Sociales de Trabajo (SRST) se estructura en el mecanismo de delimitación de competencias laborales, se controla o equilibra en el mecanismo de estimulación y funciona socialmente en el de participación. Claro que así enunciado hablamos del SRST en el socialismo. En otras formaciones económico-sociales se enunciaría como el mecanismo de ratificación de propiedad, como puede ser la esclavista, la capitalista, etc. En el capitalismo avanzado han comprobado los efectos positivos de la participación; pero por eso mismo la manipulan y aparentan, de manera de preservar para ellos el control real de los medios de producción y convertir en plusvalía hasta los sentimientos y el amor al trabajo de la gente.

experiencia del autor y otros colegas- y, por último, *la participación directiva de los trabajadores* es formal, tanto más incómoda a los directivos cuanto incisiva y aguda y frecuentemente manipulada. Aparece como una cesión de poder.

En este mismo sentido, la calidad de los planteamientos desmerece la calidad humana e intelectual de nuestros trabajadores, tienen una dirección reivindicativa, se concentran en condiciones de trabajo y solo rara vez apunta a cuestiones estratégicas, como mismo pasa con la iniciativa y la creatividad –sucede que estamos hablando de lo mismo visto desde dos ángulos diferentes- En suma, y aquí es donde perdemos la ventaja comparativa del socialismo y no la convertimos en ventaja competitiva, nuestros trabajadores no actúan como dueños porque no se sienten dueños, y no se sienten dueños porque no lo son, según la realidad constatable de nuestras relaciones de trabajo.

La subjetividad laboral prevaleciente en nuestras locaciones no distingue al trabajo como un valor que se corresponda con la realidad actual, sino con otros tiempos y referencias, las que son a veces remotas o propias de un futuro impreciso (Martín, 2013). La deshonestidad y las prácticas de resistencia se han hecho naturales, y hasta adquieren la apariencia de comportamiento lógico a seguir, ante prácticas centralizadoras de dirección que priorizan el control formal por sobre el resto de las funciones de dirección.

Esa virtual cultura de dirección caotiza finalmente lo que pretende controlar, por falta de definición u omisión del nivel institucional u organizacional de decisión, y por ausencia de implicación colectiva con el objeto social de las entidades. La organización aparece como una instancia decisional que concreta voluntades o criterios contruidos a otro nivel, solo excepcionalmente construye culturas de dirección propias.

Es difícil encontrar posibilidades objetivamente estructuradas para hacer coincidir los actos con el desiderátum social ante lo inocuo que resulta, en términos de sus consecuencias individuales o grupales, el tener mejores o peores desempeños; mayores o menores cuidados a los medios y recursos; o mayor o menor interiorización de las salidas socialmente previstas del desempeño organizacional. Se ha entronizado la práctica de organizar el trabajo en razón de los intereses y comodidades de los que lo realizan, no de la naturaleza de la misión

ni de las necesidades de quienes reciben el bien, el servicio o los valores que se generan. La chapucearía y el mal gusto se han incorporado a nuestra cultura del trabajo en los más disímiles desempeños y la desidia adquiere legitimidad por la aparente imposibilidad de cambiar las cosas (Martín et al. 2000).

En esta lógica socio-sistémica, nuestras organizaciones laborales, en las que más de una vez hemos visto imperar el libertinaje, muy excepcionalmente son emporios de libertad. La innovación tecnológica está abismalmente separada del nivel de las bases laborales –y no solo cuando impliquen inversiones-, no hay canales definidos ni estructurados para la investigación y el desarrollo, o su existencia es excepcional fuera de organizaciones científico-productivas; los vínculos con la comunidad (de tanto arraigo histórico entre batey y central azucarero y posteriormente entre empresas agropecuarias y comunidades rurales) nunca han tenido real visibilidad en los espacios urbanos o suburbanos vinculados a industrias y servicios de mayores dimensiones y diversidad.

Nuestra empresa socialista ha tenido en el tiempo mayores y menores, más formales o más reales vínculos con la comunidad. No se ha observado en eso una línea coherente, pues lo que a veces se ha presentado y defendido como forma de solidaridad orgánica⁴, otras veces se presenta como desvío de recursos o prácticas ajenas al objeto social, señal de un diseño incompleto, con escasa interiorización y reconocimiento en el nivel empresarial.

El respeto a la persona y a sus particularidades no tiene un programa definido ni un respaldo regulatorio sustantivo y, en suma, no parece una dimensión a considerar en la gestión empresarial; más bien depende de la cultura, la sensibilidad y las condiciones personales de los colectivos y sus dirigentes. Una nota positiva se distingue, por cierto, en la promoción cultural referida al cuidado del

⁴ Concepto emblemático de las aportaciones científicas de Emile Durkheim, uno de los padres de la Sociología, que la refería –a diferencia de la solidaridad mecánica- a un momento de la división social del trabajo ya coexistente con la modernidad, en la que las instituciones organizan socialmente el altruismo y la generosidad que la sociedad reconoce legítimo y suplen con su actividad la solidaridad basada en la tradición y en valores propios de formas de convivencia más primitiva, con mucha menor complejidad en la organización de la vida social.

medio ambiente: esta es un área del quehacer con alta demanda de esfuerzo y de consistente exigencia y sistematicidad, pero también donde se ha avanzado de modo apreciable en numerosos colectivos del país.

Tan errado sería subestimar o minimizar las contradicciones identificadas por la indagación científica como simplificarlas con una lectura apocalíptica o escéptica, pues también *se han constatado e identificado fortalezas indiscutibles y excepcionales en el mundo laboral cubano*. Primeramente nuestros recursos laborales constituyen un recurso poblacional envidiable por su magnitud numérica en relación con la población total, con un índice de dependencia muy conveniente para su utilización productiva; una estructura etaria que es una excelente combinación de instrucción elevada y todavía una apreciable juventud laboral con medias en el entorno de los 40 años⁵. Se trata de todo un contingente cuyo núcleo duro y considerablemente mayoritario se halla en las edades más útiles y aprovechables desde la mirada económica. Digamos que desde el 2002 casi el 80% de los trabajadores de nivel universitario cubanos, de ambos sexos, tienen entre 30 y 59 años y uno de cada diez hogares cubanos tiene como jefe de núcleo a alguien graduado universitario (Martín, 2013).

Sin embargo todo no son números: la investigación y la observación común han constatado que en los trabajadores cubanos hay reservas de eficiencia muy apreciables, valores que tal vez en otro lugar son puro y vago recuerdo. Gerentes extranjeros han identificado a los cubanos como *hackers* en sus desempeños y declaran que harían lo posible por mover algunos de ellos como staff en los sucesivos encargos que reciban de sus casas matrices. También de ellos se ha recogido el asom-

bro y la admiración por la disposición heroica de nuestros trabajadores ante situaciones extremas, como es el caso de mantener funcionando dignamente un hotel en medio de una alarma ciclónica, algo de lo que a todos nos sobran ejemplos en muy diversos casos (Ibídem, 2013)

Nuestros trabajadores tienen una clara y sostenida disposición al cambio, potencialidades participativas enormes, sobre todo en los profesionales y en los jóvenes de ambos sexos. Numerosas experiencias de cambio, generalmente incompletas o parciales, han tenido aun así un éxito notable y promisorio. La inmensa mayoría de los cuadros administrativos empresariales, sobre todo de la industria, tienen una elevada competencia, altas condiciones morales y revolucionarias, así como aptitudes para desempeños mucho más cercanos que el que logran hoy al desiderátum laboral de nuestro proyecto nacional (Martín et al. 1997).

Hay un modelo referencial general vigente -desde los puntos de vista de la cultura del trabajo- para los trabajadores y colectivos cubanos de hoy que se puede caracterizar como el "trabajador del reajuste" y que se distingue por su ambivalencia, es decir su contradictoria colocación en el entorno de relaciones sociales de la Cuba actual. De un trabajador que mueva sus actitudes y conductas en torno a este modelo referencial es posible esperar, tanto una propensión quizá involuntaria, pero al menos resignada de retorno al capitalismo por un lado, como por el otro, una entrega vigilante y perspicaz, pero decidida, hacia la construcción de un sistema de relaciones de trabajo que haga cierta, tal vez por vez primera en la historia, unas relaciones de producción y trabajo verdaderamente socialistas. No caen en saco roto 50 años de Revolución (Martín 2002).

Queda claro, no obstante, que el trabajo entre nosotros no ha sido concebido como un sistema de relaciones sociales, aunque el sistema siempre se forma por la misma naturaleza de las relaciones sociales en el trabajo, porque siempre que hablamos de trabajo hablamos de un proceso de cooperación. Tenemos entonces un SRST de facto que podemos representarlo como una extraña suma vectorial de lo que hemos hecho bien y mal, de lo que no hemos hecho y de lo que hemos deshecho.

⁵ En realidad la situación era mucho más ventajosa en toda la primera década del siglo XXI, donde todos los especialistas parecían coincidir en que disfrutábamos de cierto "bono demográfico" -situación en que los índices de dependencia (de inactivos respecto a los que sí trabajan) son particularmente bajos-. Hoy día, sin llegar a ser sustantivamente desfavorable ha empeorado la relación por efecto del envejecimiento poblacional y, de modo directo, por las migraciones externas, que siempre se hacen mayoritarias en edades laborales.

Sucede además que toda cultura del trabajo tiene su asiento en un SRST cuando fija en algún grado apreciable formas de hacer, pensar y transmitir la experiencia de trabajo; de esta suerte nuestra(s) cultura(s) del trabajo en Cuba está(n) marcada(s) por estas imprevisiones, imprecisiones e improvisaciones (Ídem, 2002).

Tampoco se ha logrado colocar al trabajo en la centralidad que merece para la construcción de la civilidad ni la personalidad que reclama el socialismo ni ese desarrollo económico y social con justicia social y crecimiento humano que es nuestro proyecto de nación. No han faltado experimentos, con y sin fundamento científico, pero el enlace entre formas de trabajar y formas de vivir ha estado enrarecido por elementos ajenos a la magnitud y calidad del desempeño o al logro de metas consensuadas, compartidas y enriquecidas iterativamente por la experiencia, el saber en aumento y el desarrollo de las necesidades.

Este desencuentro ha impedido la emergencia del verdadero milagro económico y social que todavía puede llegar a ser Cuba, pues la conversión de nuestra enorme inversión humana –que no es un fracaso en lo absoluto, sino todo lo contrario–, en crecimiento material y espiritual, ha quedado por debajo de las posibilidades y, sobre todo, por debajo de nuestras necesidades y de lo que espera y merece nuestro proyecto.

Hoy, factores demográficos como la baja fecundidad, el envejecimiento galopante de nuestra sociedad y las migraciones, sobre todo externas, se agregan como elementos que complejizan la realidad (Colectivo de autores del CEDEM, 2013), una realidad que ya viene enfrentando desde hace mucho otros retos nada halagüeños (a la inversa del envejecimiento, por ejemplo, que no deja de ser un éxito del desarrollo social), como es el caso del bloqueo norteamericano y a las deformaciones estructurales de nuestra sociedad y economía heredadas de 500 años de historia tercermundista.

Así pues, queda como un reto a nuestra capacidad el que podamos construir en paralelo un modelo económico y de relaciones laborales que nos ponga las cosas en su sitio y nos sitúe a todos en el lugar que realmente debemos ocupar, entregando lo que es deber y recibiendo según seamos capaces de merecer.

En esa dirección va lo que aquí se recomienda.

Del escenario real al ideal: las medidas que pueden transformar el trabajo

Premisas

La transformación del trabajo exige a su vez transformaciones en el modelo, o más bien en el modo más o menos distinguible que se ha ido entronizando en la conducción económica de nuestra sociedad. Pero adicionalmente tiene que examinarse qué es lo que ha venido resultando de los cambios incorporados en el proceso de actualización del modelo económico cubano, después del más reciente Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC).

Comoquiera que ese sería otro debate en el cual el trabajo sería el invitado, y es a la inversa la intención de este escrito, solo se planteará aquí el conjunto de transformaciones económicas que siempre hemos visto indispensables para poder transformar el trabajo, con énfasis en los resultados o condiciones generales que deben salir de tales transformaciones económicas, que no en su fundamento ni en los elementos de base teóricos que se requerirían para su asimilación y puesta en práctica.

Algo semejante sucede con los sindicatos, de los cuales se reclama un papel mucho más activo y protagónico en la dirección de la sociedad, con roles económicos precisos en la inspección laboral, el control del derecho de los trabajadores y la defensa de la sociedad socialista, en aquellos espacios donde se desarrollen relaciones de otra naturaleza.

Se obvia aquí, en ambos casos, el debate que estos reacomodos demandaría.

La economía necesita:

- Definir, al menos en sus líneas generales, el rol de la planificación y el del mercado como mecanismos reguladores generales de la sociedad, en la pretensión de acercarse a una delimitación de espacios de regulación en términos de acciones y operaciones económicas, con los soportes legales que se necesiten y los aseguramientos institucionales que se requieran. Más claro: cada empresa o entidad debe tener muy claro, y preferentemente convenido, cuál es su compromiso con la planificación y cuál con el mercado, y jamás la voluntad de los que deciden debe presentarse como la voz de la planificación o pretender ilusorios controles de acciones de mercado que no pueden ser cubiertas

por la planificación, pues este espacio lo cubre de todos modos el mercado –en este caso negro- y se cambia un problema por dos. Hemos llegado ya a una Ley de Empresas y a otra relativa a la inversión extranjera que de algún modo pudieran aclarar lo que siempre vimos como una premisa esencial.

Pero será la puesta en práctica de esas medidas y sus efectos reales los que dirán la última palabra. Algunos especialistas han expresado sus preocupaciones al respecto (Marquetti, 2004; Díaz y Torres, 2012; y Alhama, 2013) en diferentes momentos. No sería ocioso invitar a la lectura de las contribuciones de esos destacados colegas y, al mismo tiempo, llamar la atención sobre problemas identificados y vueltos a identificar en el tiempo, que parecen inalcanzables para las distintas iniciativas, léase Sistema de Dirección de la Economía o Perfeccionamiento Empresarial y que estaría por ver si la vigente “actualización” puede enfrentar con éxito.

La modesta opinión de este autor –que se circunscribe a una visión sociológica del problema- es que sin el colectivo como propietario en ejercicio de la empresa socialista, y sin una concurrencia legítima desentendida de cierres, prohibiciones y regulaciones a toda acción que subvierta el verticalismo en la toma de decisiones que se ha entronizado en nuestra cultura de dirección, no existirá empresa socialista real. En cualquier caso, es necesario no perder de vista este proceso porque determina otros de no menor importancia.

- Necesita, además, diversificar las formas de expresión de la propiedad socialista en el sector civil y retener para la administración estatal exclusivamente sectores empresariales estratégicos como la electricidad y el agua, el petróleo y su refinación, el entramado infraestructural de puertos, aeropuertos, carreteras, redes de comunicación y difusión, y otros elementos de esta naturaleza, el níquel, hoteles insignia y otros casos puntuales. Como es conocido, esto parece ser la línea que ha seguido la dirección del país.
- La agricultura y la industria deben pasar a propiedad cooperativa sin tutelaje alguno y a formas de arriendo colectivo respectivamente. En los servicios (excluyendo salud, educación y comunales) deben promoverse todas las formas

anteriores –siempre con participación estatal– más la privada. Las formas de propiedad que prevalezcan deben ser aquellas que hagan eficiente y eficaz a la organización y que den cobertura a las necesidades y deseos de la población, solo es responsabilidad del Estado y de los sindicatos que los espacios no estatales no se conviertan en espacios de explotación moralmente inaceptables, ni redes que culminen en construcciones monopólicas ajenas al bien público. El Estado debe reducir su compromiso con la actividad económica empresarial y especializarse como administrador de espacios estratégicos, al tiempo que eleve y refuerce su papel como regulador, fiscalizador y asesor científico de toda actividad económica y social.

Así pensaba el autor hace 6 años y sigue pensando del mismo modo; pero el arriendo parece ser una forma desconocida –más allá de los locales para ciertos servicios- de propiedad social y el tema del tutelaje va más allá de declaraciones o incluso documentos. Es la medición de impactos quien dirá la última palabra.

- El control económico debe dejar de expresarse a través de mecanismos extraeconómicos para hacerlo esencialmente a través de mecanismos financieros. Esta práctica no puede comprometer la evaluación ética de toda actividad, solo que la voluntad política de las personas que representan entidades públicas no puede ir jamás por encima de lo legalmente establecido o socialmente consensuado.

Hay que decir que el país se encamina por ese sendero, solo que esto será verdad traducida en eficiencia y eficacia cuando involucre a todas las personas naturales y jurídicas, sin excepción de ningún tipo, y todos los cubanos y cubanas y sus organizaciones sean objeto del mismo y más estricto control popular.

- La eliminación gradual, pero definitiva, de la doble moneda debe convertirse en un objetivo a corto plazo pues cualquier riesgo o tensión social resultante es inferior al daño que genera, al tiempo que no se evitan riesgos o tensiones, solo se postergan. Esta premisa, cuya solución está en curso, como se sabe, si la examinamos a la luz de hace seis años parece que resultó

demasiado compleja. De nuevo quedamos a la espera de los impactos, solo que su carácter de premisa parece fuera de debate.

Esto en cuanto a la economía, pero por su parte los sindicatos y su central deben:

- Prepararse y movilizar al segmento de trabajadores más capacitados del país en todos los territorios, sectores y ramas de la economía para ejercer el *cogobierno económico a todas las instancias de dirección del país*. Lo cual debe entenderse como la colocación de la voz colectiva de los trabajadores en todas las decisiones estratégicas de todos los niveles de decisión. Se comprende que estaríamos hablando de una CTC y unos sindicatos de diferente contenido y forma a los actuales⁶, que tendrían que movilizar y formar otros cuadros, puesto que harían más que representar y movilizar a los trabajadores: tendrían funciones concretas de dirección, representando la capacidad de decisión colectiva y calificando las competencias directivas de los trabajadores manuales e intelectuales que son constitucionalmente los que protagonizan y rigen el movimiento de la sociedad cubana.
- Concebir todas las modificaciones o aseguramientos legales o de orden político que reclame su papel de institución que organiza la opinión y el saber colectivos para inscribirlos en la toma de decisiones económicas a todos los niveles.
- Convocar y colegiar las opiniones y aportaciones de otras organizaciones laborales, como las asociaciones profesionales, la ANIR y otros segmentos no propiamente organizacionales que representen sectores de opinión que pueden ser numéricamente minoritarios, pero de indispensable movilización para el mejor aprovechamiento del saber popular, que bien sabemos no es sinónimo de saber común en las condiciones de Cuba.

⁶ Se está partiendo de una lógica que supera el esquema –válido para otro momento– de concebir al sindicato como una de las “poleas trasmisoras” de la política del Partido. En todo caso se trata en esta propuesta de un “vaso comunicante”, ya que de metáforas de la Física hablamos.

Debe quedar claro para todo lector que el último congreso de la CTC, que movilizó la opinión popular como muy pocas veces en la historia, no parece seguir el camino que el autor concibe como premisa y va en el sentido tradicional de movilizar y representar, sin aproximarse a ser una escuela de administración como pensara Lenin.

Solo con estas premisas económicas y políticas se puede emprender la transformación de nuestras relaciones de trabajo. Su conquista tendrá que ser un logro científico y popular, al que se podrá llegar por vía del debate entre revolucionarios auxiliados por prácticas experimentales que pueden demostrar las diferentes porciones de la verdad a que todo el mundo aspira.

De cualquier modo, las medidas que según esta propuesta pueden transformar las relaciones de trabajo se presentan aquí por niveles de análisis:

En el nivel macrosocial:

- Releva al Estado en su papel de empleador universal y pasar ese rol al nivel empresarial y ramal, en el caso del sector presupuestado.
- Eliminar todo límite al empleo formal, liberalizar así el vínculo laboral sin límite alguno en las condiciones de contratación. Serán los empleadores los que establecen los límites, sobre la base de la experiencia y el interés de la empresa o entidad empleadora. Esto será válido para el sector presupuestado.
- Descentralización del salario hacia las empresas y entidades empleadoras no presupuestadas. En estas últimas establecer un diferencial salarial de 8 a 1 entre el salario máximo y el salario mínimo y diferenciar las condiciones de la jubilación en términos favorecedores del empleo estatal formal –que será poco a poco minoritario, como se comprenderá–.
- Promover la creación y el fortalecimiento (recalificar, especializar, etcétera) de entidades y personal científico en tareas de perfeccionamiento de las relaciones de trabajo y de dirección, de modo de asegurar coherencia teórica y respaldo científico a las transformaciones que se emprendan en el trabajo.

En el nivel mesosocial:

- Establecer por cada rama los criterios de excelencia que deben presidir los desempeños de

todas las actividades económicas del país, definir sistemas de gestión de la calidad por áreas y quehaceres, con fuerte participación de los niveles de base, los cuales no deben ser suplantados en modo alguno en estas determinaciones.

- Esclarecer en términos legales las competencias para la toma de decisiones de cada entidad en el nivel inferior, con énfasis en la mejor delimitación del objeto social, de modo que ni se desestimen o desaprovechen oportunidades productivas o de elevación de la calidad de los servicios ni se desvíen los quehaceres esenciales hacia oportunidades coyunturales de mercado. El control financiero debe desempeñar su papel en representación del interés social.
- Velar por la correspondencia en las empresas y entidades entre su objeto social -contenidos de trabajo individual y grupal- y la ocupación de los puestos de trabajo. Las normas o criterios de rendimiento deben establecerse con base en desempeños medio-alto, o sea se debe trabajar con normas tensas. Fuera de su determinación y fundamentación técnica, toda apelación a trabajar más y mejor es pura retórica. Por supuesto que la apoyatura técnica a estas delimitaciones debe ser asegurada ramalmente y con el mayor respaldo científico posible.
- Las entidades empresariales deben tener márgenes relativamente amplios (determinación propia con consulta al nivel superior y revisión sistemática de los resultados) para hacer uso de sus ingresos, tanto en política de inversiones, como de orden salarial, como de estimulación.
- Crear condiciones para elevar el respaldo consultivo de los colectivos a la designación de cuadros de dirección, con capacidad de revocación y con acciones tendientes a que, en un grado superior de madurez de las relaciones socialistas de producción –imaginable a mediano plazo- los cuadros directivos sean propuestos y elegidos por los trabajadores.
- Establecer, de modo legalmente regulado y con fiscalización estatal sistemática, los vínculos entre las entidades económicas y los territorios o espacios comunitarios en que están enclavados. Esos vínculos deben significar o traducirse en implicación comunitaria o territorial, si es esta la categoría que mejor se ajusta a determi-

nadas realidades, de modo que la empresa ayude a la comunidad y la comunidad a la empresa.

- Establecer a nivel ramal condiciones de asesoría e inspección –con respaldo legal y financiero para hacer valer el interés social- respecto la mejora continua de las condiciones de trabajo y al perfeccionamiento de las relaciones de trabajo. La coordinación con las entidades de investigación y estudio nacionales debe ser constante en lo científico y en lo administrativo.

En el nivel microsocioal:

- Deben establecerse, con todo el apoyo científico posible –y en su defecto con el mejor uso de la experiencia y el sentido común- el diseño de los puestos de trabajo, con la pretensión de alcanzar un diseño demandante y exigente de las mejores capacidades de cada empleado.
- Los convenios colectivos de trabajo deben anexar los convenios particulares, de modo que los desempeños previstos tengan un respaldo contractual definido, en el cual se precisen, tanto las gratificaciones alcanzables como las sanciones. Jamás un acuerdo individual o grupal podrá ir por encima de un acuerdo colectivo a escala de la organización. La capacidad de despido o de acciones punitivas a los malos desempeños deben ampliarse a escala empresarial o de entidad laboral, así como las de estimulación.
- La máxima autoridad del colectivo laboral sobre la conducción de la empresa⁷ debe establecerse como precepto legal reconocido y de gradual aplicación, sobre la base del perfeccionamiento medido y reconocido de las relaciones laborales, algo que debe ser previsto y acordado en los convenios colectivos de trabajo. En ese sentido los sindicatos tendrán en sí la responsabilidad de cumplir ese rol y por tanto de auxiliarse

⁷ Las organizaciones jerárquicas civiles, como es el caso de instituciones científicas, no son empresas propiamente, aunque puedan tener actividades empresariales en determinados casos. De cualquier modo, estos son espacios donde el rol del colectivo tiene otros recursos, modos de proceder, tradiciones y particularidades que deben tener un tratamiento también particular.

técnicamente tan bien como puedan para lograrlo⁸.

- Los convenios colectivos deben establecer las condiciones de cumplimiento de las metas laborales y de sus controles por vía de la gratificación y la sanción. La captación de las aspiraciones de los trabajadores y su cotejo con las posibilidades reales será tarea del sindicato, quien debe asesorarse científicamente con los cuerpos académicos existentes o por crear.

Garantizar objetos de trabajo, condiciones y medios de trabajo y perfeccionar de manera constante las relaciones de trabajo sobre la base de la creciente participación de los trabajadores en la dirección serán las guías que deben seguir los intentos de perfeccionamiento del trabajo en Cuba. En esto radica la esencia de esta propuesta.

II. El papel de las Ciencias Sociales aplicadas al trabajo en esta transición.

Se necesitaría mucho más espacio del disponible para desarrollar este tema de manera orgánica, pues si bien Cuba es un país de relativo desarrollo científico, incluyendo las Ciencias Sociales, lo cierto es que el vínculo entre el pensamiento científico y el pensamiento gerencial, tanto público como empresarial está por formarse.

Hay que decir, y es una nota positiva, que ahora, como nunca antes, la dirección del Estado está consultando y ocupando a las Ciencias Sociales, de muchos modos, con el cumplimiento de los objetivos (lineamientos) emanados del último Congreso del Partido y que son el proyecto actual y la estrategia de la Revolución.

De todas formas esto no quiere decir que la categoría trabajo –no la actividad, sino el pensamiento que se le asocia– esté claramente incluida en esos objetivos; parecería que se espera que el trabajo se mueva automáticamente con los cambios económicos, lo cual no es así, ni siquiera cuando hablamos de tecnología.

Por lo tanto, para las Ciencias Sociales que estudian al trabajo como categoría u otros elementos relacionados con él, tienen como la primera gran

tarea trabajar por inscribir la categoría trabajo –y sus componentes o conceptos relativos, tal es el caso de los Recursos Laborales dentro de la Demografía, por ejemplo o de la cultura del trabajo dentro de la Antropología– en el imaginario gerencial cubano de la política, la economía y la ideología. Eso se logra trabajando, por supuesto, y haciéndolo:

- en investigaciones sobre temas cruciales,
- en intervenciones adscritas a procesos de cambio y
- en una estrategia de comunicación para llevar sus mensajes a los diferentes actores.

Para hacerlo es necesario elevar el nivel teórico y metodológico de las ciencias sociales en el país. En términos más precisos hay que medir los impactos de las medidas que se han ido tomando y proponer, experimentar y probar nuevas ideas. Hay que introducir (se) –en– el debate y hacerlo con resultados, no con especulaciones:

Hay, de todos modos, un conjunto de temas clave:

- Los cursos que sigue la multiespacialidad económica y el lugar en ellos del trabajo y los trabajadores.
- La evolución, en cantidad y calidad del empleo y sobre todo del empleo femenino (la principal reserva laboral de Cuba).
- La estructura y dinámica de los recursos laborales.
- Las redes sociales asociadas a la reproducción de la vida material de los distintos grupos sociales y el capital social que movilizan.
- Las nuevas tecnologías y las relaciones de trabajo que se le asocian.
- La(s) cultura(s) del trabajo que se va(n) formando y sus características.
- Las instituciones representativas de los trabajadores, sobre todo los sindicatos, y su desempeño en las nuevas circunstancias.
- Las expresiones territoriales de todos estos elementos de análisis.

Algo que es válido para todas las Ciencias Sociales cubanas se debe reiterar aquí y es que en todos estos estudios deben considerarse dos transversalidades: el género y el color de piel. Grande y antigua es la deuda de saberes que acumulamos

⁸ Ya hemos visto que por los cursos actuales no parecen ser esos los objetivos ni la visión de nuestras estructuras sindicales, lo cual no empece su planteo.

por desconocer o maltratar estas categorías sociológicas de máxima generalidad. Hoy, con clara consciencia de aquel error, es crucial su colocación estratégica en la indagación científica cubana.

En el orden metodológico es necesario:

- Combinar las perspectivas cuantitativas y cualitativas y hacerlas complementarias.
- Concebir y alcanzar un dialogo heurístico sistemático entre las macrotendencias del desarrollo social y sus expresiones a escala micro, sobre todo en el plano de la vida cotidiana.
- Ir rompiendo la asimetría investigador-investigado e involucrar cada vez más a los sujetos observados con la práctica misma de investigación.

Finalmente, las Ciencias Sociales tienen que desarrollar el pensamiento crítico y ser capaz de defenderlo dentro del aquel paradigma del intelectual orgánico que proponía Antonio Gramsci. En esa misma cuerda vale recordar aquella reflexión muy conocida de Jean Paul Sartre ⁹... "Para mí, un intelectual es esto: alguien que le es fiel a un conjunto político, pero que no cesa de discutirle. Sucede seguramente que haya una contradicción entre su fidelidad y su impugnación: pero esto es una cosa buena, es una contradicción fructuosa. Si hay fidelidad sin discusión, eso no sirve, no se es un hombre libre". El presente artículo quiere aproximarse, con absoluto respeto hacia otras percepciones, a esta línea comprometida de pensamiento.

CEDEM, UH, 2014.

Bibliografía

- Alhama R. 2013. Breves reflexiones sobre la actualidad económica y social. Ed. Ciencias Sociales, La Habana.
- Colectivo de autores, CEDEM, UH. 2012. Características sociodemográficas de la población cubana, Ed. CEDEM, La Habana.
- Díaz I. y Torres R. 2012. Desafíos estructurales en el sector productivo pp. 27-40 (en) Miradas a la economía cubana. Vidal y Pérez compiladores. Ed. Caminos, La Habana.

- Marquetti, H., 2004 Cuba: Importancia actual del incremento de las exportaciones (en) Reflexiones sobre economía cubana. Pérez Villanueva O. Compilador. Ed. Ciencias Sociales, La Habana.
- Martín J.L. y otros. 1989. "Rasgos y contradicciones de la Esfera Laboral del Modo de Vida en Cuba. Fondos del CIPS, Habana.
- _____. 1996. "La participación de los trabajadores en la dirección: Del pasado cercano al futuro inmediato". (en) La Participación en Cuba y los retos del futuro. Ediciones CEA. La Habana, pp. 146-166.
- _____. 1996. La problemática del empleo en Cuba y su reflejo subjetivo. Fondos del CIPS. La Habana.
- _____. La experiencia transformativa del CAI Camilo Cienfuegos. Fondos del CIPS. La Habana. 1997.
- _____. y colaboradores. 2000. Reajuste y Trabajo. Fondos del CIPS. La Habana.
- _____. 2002. La cultura del trabajo ante el Perfeccionamiento Empresarial. Revista TEMAS, junio 2002. La Habana.
- _____. 2003. El Reajuste de los 90 y sus consecuencias para el trabajo en La Sociedad cubana. Retos y Transformaciones. CIPS. Ed. Ciencias Sociales. La Habana
- _____. 2013 Cultura del Trabajo, Población y Turismo: Impactos del Reajuste de los 90`. Ed. CEDEM. La Habana.

⁹ Cuyo origen el autor no ha podido localizar a pesar de múltiples esfuerzos.