

SENTIDO Y ALCANCE DEL PRINCIPIO DE DISTRIBUCIÓN SALARIAL¹

MEANING AND SCOPE OF THE PRINCIPLE OF WAGE DISTRIBUTION

■ M.Sc. ULISES PADILLA SÁNCHEZ

Profesor de Derecho de trabajo y seguridad social,
Facultad de Derecho, Universidad de La Habana, Cuba

<https://orcid.org/0009-0009-6107-4917>

ulisespadilla1963@gmail.com

Resumen

El presente trabajo constituye una aproximación al sentido y alcance del principio de distribución salarial en el actual contexto cubano, con el objetivo de valorar su impacto como fundamento esencial para lograr la adecuada regulación y materialización del derecho al salario en Cuba.

Palabras clave: Derecho al salario; principio de distribución salarial; sistema de principios complementarios.

Abstract

This paper constitutes an approach to the meaning and scope of the principle of wage distribution in the current Cuban context, with the aim of assessing its impact as an essential foundation to

¹ El presente trabajo se origina en el marco del proyecto de investigación «La efectiva tutela judicial de los derechos del trabajo: necesidad para el perfeccionamiento del modelo de desarrollo socialista», asociado al programa sectorial de ciencia e innovación del Tribunal Supremo Popular de la República de Cuba, «Perfeccionamiento de la justicia judicial para contribuir al desarrollo de la sociedad cubana del siglo XXI».

achieve the adequate regulation and materialization of the right to wages in Cuba.

Keywords: *Right to wages; principle of wage distribution; system of complementary principles.*

Sumario

I. Introducción; II. Fundamentos teóricos y jurídicos del derecho al salario; 2.1. Fundamentos teóricos; 2.2. Fundamentos jurídicos; III. El derecho al salario en Cuba; 3.1. Valoración marxista de la distribución salarial; 3.2. Concepto y definición del salario en la doctrina cubana; 3.3. Características; 3.4. Funciones; IV. Sentido y alcance del principio de distribución socialista; V. Principios complementarios; VI. Conclusiones; VII. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

El Derecho del trabajo (DT) tiene por esencia el amparo a la posición del trabajador y constituye un orden protectorio porque su función especial, la que justifica su existencia diferenciada, es la de contribuir al orden público con la garantía de respeto a la dignidad de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en régimen de subordinación o dependencia.

Por consiguiente, de lo que se trata es de ofrecer una protección exclusiva, mayor de la que se obtendría del Derecho común. En correspondencia, se afirma que el orden laboral solo tiene —y solo se justifica por tener— el objeto de proteger especialmente a las personas trabajadoras dependientes; es por ello que el principio protectorio debe servir para dar fundamento a las normas de esta singular rama del ordenamiento jurídico, interpretarlas e integrarlas en caso de laguna (Ramírez, 2000, pp. 24, 28 y 30), postura que se comparte, con la sola salvedad de que esta especial protección aumenta su sentido y alcance en una sociedad que se asienta en un proyecto de desarrollo socialista.

Parte de este singular amparo integra uno de los derechos humanos laborales de mayor significación: el salario, cuya satisfacción conforma el núcleo central que integra la relación laboral, pues la retribu-

ción es la vía elemental de todas las razones que llevan a la persona trabajadora a dar su fuerza de trabajo, como el mayor medio a su alcance para procurarse los recursos imprescindibles para la vida y su propio desarrollo integral (Gatti, 2015, p. 247).

El principio de distribución salarial rige el sistema del derecho al salario en Cuba y está regulado, además, como un derecho constitucional, según se constata en el Artículo 65 de la ley fundamental [GOR-E, (5), 2019, p. 82]. No obstante, su grado de materialización nunca ha sido alto, debido a la centralización mantenida por largos años con relación al salario y, si bien hoy se aprecian signos en el camino hacia la descentralización, esta, todavía, es parcial y enfrenta muchos retos, objetivos y subjetivos, para su realización plena y efectiva.

El Período Especial causó en Cuba una profunda crisis económica, social y jurídica, en especial, en el DT, pues instituciones como la organización del trabajo y el salario, y la seguridad y salud en el trabajo sufrieron una notable desregularización, flexibilización e irrealización. En cuanto al salario, se produjo una gran dispersión normativa, expresada en una multiplicidad de disposiciones sectoriales, ramales y de actividad, al tiempo que se reforzó la centralización de las decisiones en el Estado, lo que impidió la adecuada realización del principio de distribución salarial y supuso una limitación a la materialización efectiva de esta institución en las entidades, en atención a sus condiciones y resultados económicos y sociales —como exige el principio en cuestión—, situación que no ha podido ser revertida, a pesar de las medidas y acciones posteriores adoptadas por el Estado y el Gobierno cubanos.

La situación del derecho al salario y su principio rector quedó reflejada, con gran precisión, en el XX Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), cuando se afirmó que

[...] el actual sistema salarial no se corresponde con el principio de distribución socialista «de cada cual, según su capacidad a cada cual, según su trabajo», o lo que es lo mismo, no garantiza que el trabajador reciba según su aporte a la sociedad. También es cierto que el salario no satisface todas las necesidades del trabajador y su familia, lo que genera desmotivación y apatía hacia el trabajo, influye negativamente en la

disciplina e incentiva el éxodo de personal calificado hacia actividades mejor remuneradas con independencia del nivel profesional requerido. Asimismo, desestimula la promoción de los más capaces y abnegados hacia cargos superiores, a consecuencia del dañino fenómeno de la «pirámide invertida», que se traduce en que, generalmente, a mayor responsabilidad menor ingreso personal. (Castro, 2014, s.p.)

Esta situación, no solo se mantiene, sino que se ha agravado, debido a la incidencia de problemas objetivos como la crisis multidimensional mundial por los efectos del COVID, el hegemonismo imperialista y los conflictos bélicos y, en especial, el recrudecimiento del bloque genocida de E. U. contra el país, sin desconocer la existencia de problemas de índole subjetiva, todo lo que determina la insuficiencia del salario para satisfacer las necesidades básicas de las personas trabajadoras y sus familias.

A esta situación, habría que agregar el poco desarrollo teórico-dogmático que muestra la institución, apenas desarrollada en sus elementos básicos en los libros de textos de la asignatura y requerida, por tanto, de un desarrollo teórico, jurídico y metodológico, en correspondencia con las exigencias y condiciones que marcan el proceso de actualización del proyecto socialista cubano, carencia que resalta en cuanto al sistema de principios que lo rigen.

Por otra parte, el actual proceso de descentralización de la facultad de organización del sistema salarial a la empresa, cuyo objetivo esencial es lograr la materialización progresiva del principio de distribución salarial, para incrementar el desarrollo económico-social y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias, exige realizar una interpretación actualizada de esa máxima, en correspondencia con las fuentes materiales y formales del DT en el actual contexto nacional, a fin de alcanzar una regulación sistemática y coherente, que asegure un salario digno y, a la par, permita incrementar los grados de eficiencia, eficacia, productividad y calidad del trabajo que requiere el país para transitar hacia el socialismo próspero, sostenible e irreversible deseado por la mayoría de los cubanos.

No debe desconocerse que, en determinados sectores, actividades y empresas, se aprecian problemas objetivos y subjetivos que inciden

en que, a más de tres años, no se hayan cumplido los objetivos que se pretendieron con la descentralización de la organización salarial al sector empresarial del país, con el sentido y alcance necesarios. La insuficiente preparación teórica, jurídica y técnico-metodológica, y el incumplimiento de los requisitos exigidos para la aprobación del sistema salarial y su efectiva implementación, son algunos de ellos. Habría que adicionar, también, las insuficiencias que muestra el control estatal, en especial, la inspección del trabajo, para identificar, oportunamente, las distorsiones y corregirlas.

Estas carencias se manifiestan en la no realización de estudios sistémicos y sistemáticos de los resultados económicos y financieros —muchas veces, en su imposibilidad, con base en una contabilidad no confiable—, lo que impide determinar, en concreto, el impacto del salario en la eficiencia, eficacia, productividad y calidad del trabajo alcanzadas por la entidad, a partir de la implementación del nuevo sistema de pago, correlación que, en el deber ser de las cosas, debiera exhibir incrementos.

De igual forma, se percibe un limitado análisis de la organización del trabajo, en particular, en cuanto a la descripción, el diseño y rediseño de los cargos o puestos de trabajo para determinar, con objetividad, la escala salarial a aplicar en la entidad, lo cual conlleva a que esta no se halle en correspondencia con los grados de complejidad, responsabilidad e intensidad de cada cargo ni con la jerarquía existente. Por otra parte, no siempre se identifican las competencias requeridas por los trabajadores para lograr un desempeño laboral superior —con el efecto que ello tiene, también, en su ubicación dentro de la escala de complejidad y en la remuneración—, lo que, aparejado a una deficiente gestión de los recursos humanos y a falencias en la aplicación del sistema de control interno, es causa de afectaciones al patrimonio de la entidad, disminuye la efectividad económica y social de esta, a la par que trasciende a la gestión del salario.

El vicio del *igualitarismo*, es decir, la no determinación individual del salario escala de cada trabajador, sobre la base de su competencia y capacidad, constituye, sin dudas, un factor aún presente en las entidades y un motivo de inconformidad, que puede dar lugar a reclamaciones, las que son susceptibles de incrementarse, en la medida en que los trabajadores dominen los principios, requisitos y

condiciones que integran y determinan el proceso de descentralización del salario en el sector empresarial.

Ello no excluye los conflictos colectivos que pudieran sobrevenir en el proceso de negociación de la determinación de la escala salarial, la forma y el sistema de pago, y el pago por alto desempeño, aun cuando, en la actualidad, ellos no tengan cauce judicial, como estima el autor que debiera ser, en correspondencia con las garantías constitucionales [GOR-E, (5), 2019, pp. 81-82] y la seguridad jurídica.

Se percibe, asimismo, un avance limitado en la implementación del principio de distribución salarial. El Decreto No. 53 de 2021 [GOR-E, (80), 719-732] y su sucesor, el Decreto No. 87 de 2023 [GOR-O, (48), 1029-1033], establecen la obligación de materializarlo en el sector empresarial; sin embargo, a tono con el Artículo 65 constitucional [GOR-E, (5), 2019, p. 78], debe estar presente, también, en el sector privado de la economía y en el estatal presupuestado, en el cual se gestionan trascendentales funciones (educación, salud, deporte y recreación, justicia, entre otras muchas), con lo cual se olvida que, independientemente de las diferencias existentes entre un espacio de actuación y el otro, por sus condiciones y elementos, en todos ellos ha de individualizarse el salario, según la capacidad individual demostrada, y la cantidad y calidad del trabajo aportado. Ello constituye, en la actualidad, un factor clave de la desmotivación por el trabajo y de la fluctuación e inestabilidad laborales que exhibe el último de los mencionados sectores.

Sin demeritar el examen exhaustivo que demandan todas estas distorsiones y con el fin de fertilizar el camino hacia ese propósito, el presente trabajo se ocupa de valorar el sentido y alcance del principio de distribución salarial en Cuba. Para ello, el autor retoma algunos contenidos abordados en estudios previos (Padilla, 2022, pp. 175-192) —generalidades, sistema de principios y categorías salariales—, enriquecidos, en esta ocasión, con un posicionamiento crítico y constructivo de la realidad nacional.

Lograr la mayor claridad teórica y jurídica del principio de distribución socialista, al tiempo que llevará a consolidar el sistema salarial, mediante el cumplimiento de sus funciones y su orden jurídico, contribuirá a lograr una tutela judicial efectiva, por cuanto permitirá que los tribunales puedan ofrecer protección a las personas trabajado-

ras, al solucionar los procesos de contenido económico-salarial que se les presenten, los que, previsiblemente, habrán de ir *in crescendo*.

II. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y JURÍDICOS DEL DERECHO AL SALARIO

2.1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

El Derecho del trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: Una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes —contrato de trabajo—, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución. (Boza, 2014, p. 14)

El carácter bilateral del contrato de trabajo determina una pluralidad de obligaciones recíprocas para el trabajador y el empleador; muestra de ellas son la realización del trabajo dependiente, por cuenta ajena y el salario, respectivamente. La causa de la obligación salarial a la que se obliga el empleador será la prestación de la contraparte —trabajador—, unidas ambas de forma interdependiente o sinalagmática.

Por consiguiente, el derecho al salario constituye, junto al derecho al trabajo, uno de los derechos básicos o esenciales de la relación laboral. Su integración al contexto teórico y jurídico del DT, su ordenación y, en especial, su materialización, suponen un reto para cualquier país, por su alta complejidad, multidimensionalidad, transdisciplinariedad y dinamismo. Él está condicionado por la realidad política, económica, ideológica, social y económica imperante. Su dimensión jurídica ostenta una gran dificultad, pues se trata de un derecho humano que está supeditado al carácter del régimen político y económico imperante.

La institución salarial, más allá de constituir una categoría de esencia económica, manifiesta una dimensión jurídica —derecho humano fundamental— de relevante importancia para la estabilidad y el desarrollo de cualquier régimen social. Para las personas que laboran

por cuenta ajena, de manera subordinada y remunerada —forma de trabajo más universal—, el salario constituye la principal garantía —a veces la única— del grado de satisfacción de sus necesidades básicas y las de su familia, a la vez que se erige en el factor más importante y determinante de la existencia de un empleo digno.

La etimología del vocablo *salario* deriva de la voz latina *salarium*, que viene, a su vez, de *salius* que significa «sal», lo cual servía para designar la cantidad de ese producto que los amos entregaban a los domésticos en Roma, como pago por un servicio (Cañizares, 2015, p. 191).

Las personas que laboran en régimen de ajenidad y subordinación tienen derecho a recibir una remuneración, a la que se han otorgado diferentes denominaciones: salario, sueldo, jornal, etc. Sin importar el nombre que se dé a ese pago, este debe considerarse laboral, siempre que se repita por períodos fijos de tiempo que pueden ser diarios, semanales, quincenales o mensuales (Fournier, 2013, p. 18).

En el lenguaje ordinario, la voz *salario* se equipara a otros términos, tales como sueldo, jornal, paga, estipendio, retribución, remuneración, emolumento, compensación, honorario, entre otros, a pesar de que algunos de ellos poseen un significado particular, que determina un uso restringido del término, como sucede, por ejemplo, con *jornal*, que hace referencia a lo que se gana durante una jornada, y con *sueldo*, que se usa para indicar la retribución pagada mensualmente y en dinero (Castillo, 2015, p. 10).

Se coincide con Montoya Melgar (1993) cuando expresa que, sin ignorar los restantes significados del salario, es evidente que este es, ante todo, el objeto de la prestación básica debida por el empleador al trabajador, elemento totalmente necesario en todo contrato de trabajo, debido a su carácter oneroso, cuya presencia explica la ajenidad en la utilidad del trabajo como característica esencial de la relación laboral: el trabajador acepta su extrañamiento frente a la utilidad patrimonial de su propio trabajo en la medida en que es compensado con un salario (p. 368).

El salario es la contraprestación retributiva del bien trabajo, que es la prestación que aporta el trabajador. El pago de la remuneración cumple con la obligación del empleador asumida en el momento de contratar a quien será su persona trabajadora dependiente o su-

bordinada y se integra por el monto íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Sobresalen, así, tres aspectos de tal obligación: su carácter contraprestativo, los bienes con los que se paga y la libre disposición (Pérez Botija, 1944, pp. ix y 6).

Bien afirma Plá (1956) que la palabra *salario* responde siempre a la idea de una remuneración, unida a un trabajo, lo cual tiene un esquema central, la idea del cambio, la existencia, por un lado, de un trabajo y, del otro, de una remuneración que se paga por aquel, elemento común en todas las definiciones de esa institución (p. 12).

El salario está íntimamente relacionado con la estabilidad monetaria y a ella le debe su importancia mayor o menor en cada contexto. Como la retribución es percibida, generalmente, en dinero, el nivel de vida que ella pueda proporcionar depende del poder adquisitivo de la moneda; poco importa la cantidad de unidades monetarias en que se expresa un salario, si cada una de ellas o la sumatoria de todas carece de poder adquisitivo. La moneda es, por tanto, uno de los elementos más importantes del régimen del salario y su correspondiente poder de compra (Calella, 1949, p. 188).

La anterior afirmación encierra uno de los aspectos trascendentales del asunto en examen y es la correspondencia entre el salario y el poder adquisitivo, o sea, el poder de compra que aquel tiene para adquirir los productos y servicios que satisfacen las necesidades del trabajador y su familia, lo que se conoce como *salario real* y es válido en cualquier sistema social.

Por tanto, entre los elementos que integran la Política social, el salario es uno de los más interesantes y trascendentales, debido a que marca una determinada orientación de la producción, el consumo, los precios e, incluso, la política demográfica; si el salario es la retribución del trabajo realizado por el empleado, el medio de subsistencia de este y su familia, ha de suponer una determinada participación en el valor de las cosas o los productos que ha contribuido a crear.

Se coincide con Costa (2004), cuando afirma que la *ratio iuris* del salario es la de constituir un crédito que le pertenece al trabajador, por su condición de acreedor, ante el empleador, quien se convierte en deudor de aquel, por la prestación laboral realizada. Trabajador y

empleador son, en el seno de la relación laboral individual, acreedor y deudor al mismo tiempo, dada la existencia de derechos y obligaciones recíprocos, que determinan el carácter sinalagmático de ese vínculo (pp. 41-42).

El salario, como derecho, tiene singulares características, las que se centran, principalmente, en constituir una remuneración regular por el trabajo realizado, manifestarse en una diversidad de formas o elementos, y tener al dinero como medio de pago; no obstante, está condicionado, también, por el tipo de sociedad o régimen social imperante en un país, en un contexto histórico dado.

Los salarios son el exponente de la vida de una gran parte de la población e, igualmente, sirven para medir el nivel medio de consumo. El sector de la población del país que dependa del salario tendrá mejores posibilidades de subsistencia, si el nivel de vida está en proporción con el de los precios. El derecho al salario y el derecho al trabajo marcan la esencia de la relación jurídica laboral individual —trabajo por salario—, sin demeritar la importancia del resto de los derechos laborales, reconocidos en los instrumentos jurídicos internacionales y las propias constituciones nacionales.

De igual forma, la remuneración tiene un grupo de ventajas jurídicas importantes para las personas trabajadoras: proporciona una fuente de ingresos para cubrir las necesidades básicas y mejorar la calidad de vida; permite planificar y ahorrar para el futuro; facilita el acceso a bienes y servicios que, de otra manera, serían inalcanzables; proporciona estabilidad financiera y reduce la incertidumbre; reconoce y recompensa el trabajo y la contribución a la entidad; fomenta la motivación y el compromiso con el trabajo; ayuda a retener y atraer talentos a la organización; contribuye al desarrollo económico y social de la comunidad y del país; permite invertir en educación y desarrollo profesional; proporciona seguridad y protección financiera en caso de contingencias.

2.2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El derecho al salario, como derecho humano reconocido, universalmente, por la comunidad de Estados integrados a la ONU, tiene una importante protección jurídica internacional. Sobresale en los artículos 23.2, 23.3 y 24 de la Declaración universal de derechos humanos

(ONU, 2014, pp. 8-9) y, de igual forma, en el precepto siete, incisos a) y d), del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (ONU, 2014, p. 32), entre otros importantes instrumentos jurídicos internacionales sobre derechos humanos.

En la protección de los derechos humanos del trabajo y la seguridad social, entre los que se encuentra el derecho al salario, destaca la labor de la OIT, marco en el que se han generado varios convenios de los que Cuba es parte, tales como el 95 (1949), el 99 (1951), el 100 (1951) y el 131 (1970) (OIT, 2015, s.p.). No obstante, se discrepa de la posición de la OIT de no tener integrados los convenios protectores del salario entre los principios y derechos que dicha organización considera *fundamentales*.

Por otra parte, Cuba ha hecho suya la concepción y protección de los derechos humanos, y ha integrado, a su Constitución y el ordenamiento jurídico complementario, los principios y derechos estipulados en los instrumentos internacionales expuestos.

III. EL DERECHO AL SALARIO EN CUBA

3.1. VALORACIÓN MARXISTA DE LA DISTRIBUCIÓN SALARIAL

Esta institución laboral está regida, en la fase de la construcción socialista, por el principio de distribución, el cual valoró Marx (1977), de forma breve, pero clara, en una de sus obras más trascendentales: *La crítica al programa de Gotha*. En esencia, el autor explica que, en ese período, del fruto de trabajo o producto del trabajo colectivo hay que deducir determinados montos dirigidos a satisfacer las exigencias y necesidades en determinados ámbitos de la sociedad, destinados a: 1. Reponer los medios de producción consumidos; 2. Ampliar la producción; 3. Formar un fondo de reserva o de seguro contra accidentes o trastornos debidos a fenómenos naturales u otros (pp. 29-35).

De acuerdo con Padilla (2022, p. 176), este es un factor caracterizador de esta fase socialista, que Marx (1977) deja al descubierto en sus siguientes valoraciones:

Estas deducciones del «fruto íntegro del trabajo» constituyen una necesidad económica, y su magnitud se determina según

los medios y fuerzas existentes, y en parte, por medio del cálculo de probabilidades, lo que no puede hacerse de ningún modo es calcular partiendo de la equidad.

Queda la parte restante del producto total, destinada a servir de medios de consumo.

Pero antes de que esta parte llegue al reparto individual, de ella hay que deducir todavía:

Primero: los gastos generales de administración, no concernientes a la producción.

En esta parte se conseguirá, desde el primer momento, una reducción considerabilísima, en comparación con la sociedad actual, reducción que irá en aumento a medida que la nueva sociedad se desarrolle.

Segundo: la parte que se destine a satisfacer las necesidades colectivas, tales como escuelas, instituciones sanitarias, etc.

Esta parte aumentará considerablemente desde el primer momento, en comparación con la sociedad actual, y seguirá aumentando en la medida en que la sociedad se desarrolle. [Aparece aquí una clara alusión al monto destinado al fondo de consumos sociales dirigidos a garantizar los derechos y servicios fundamentales de forma gratuita].

Tercero: los fondos de sostenimiento de las personas no capacitadas para el trabajo, etc.; en una palabra, lo que hoy compete a la llamada beneficencia oficial [actual sistema de protección social, que combina seguridad y asistencia social].

Sólo después de esto podemos proceder a la «distribución», es decir, a lo único que, bajo la influencia de Lasalle y con una concepción estrecha, tiene presente el programa, es decir, a la parte de los medios de consumo que se reparte entre los productores individuales de la colectividad.

El «fruto íntegro del trabajo» se ha transformado ya, imperceptiblemente, en el «fruto parcial», aunque lo que se le quite al productor en calidad de individuo vuelva a él, directa o indirectamente, en calidad de miembro de la sociedad. (p. 10)

Más adelante, señala Marx (1977) que:

En el seno de una sociedad colectivista, basada en la propiedad común de los medios de producción, los productores no cambian sus productos; el trabajo invertido en los productos no se presenta aquí, tampoco, como *valor* de estos productos como una cualidad material, poseída por ellos, pues aquí, por oposición a lo que sucede en la sociedad capitalista, los trabajos individuales no forman ya parte integrante del trabajo común mediante un rodeo, sino directamente [...]. (p. 11)

Y continúa Marx (1977):

[...] no es una sociedad que se va desarrollando sobre su propia base, sino de una que acaba de salir precisamente de la sociedad capitalista y que, por tanto, presenta todavía en todos sus aspectos, en el económico, en el moral y en el intelectual, el sello de la vieja sociedad de cuya entraña procede. Congruente con esto, en ella el producto individual obtiene de la sociedad —después de hechas las obligadas deducciones— exactamente lo que ha dado. (p. 11)

En las ideas anteriores, se explica la esencia del proceso de distribución y redistribución en esta fase de la construcción socialista, lo que permite constatar la particularidad del salario en la nueva sociedad, en la que se mantiene el principio capitalista del intercambio de mercancías equivalentes. Por tal razón, en esta fase, la distribución tiene lugar de forma muy parecida a la capitalista, pero diferenciada de ella en que se produce sobre la base de la capacidad mostrada por las personas trabajadoras y la cantidad y calidad del trabajo aportado por estas. Como afirmara Marx (1977): «El derecho de los productores es proporcional al trabajo que han rendido, la igualdad aquí, consiste en que se mide por el mismo rasero: por el trabajo» (p. 11).

En resumen, la concepción marxista, expuesta *supra*, caracteriza al salario en la etapa de la construcción socialista e instituye como su principal fundamento el principio de distribución socialista, el que impone la necesidad de individualizar el salario en esta fase, atendiendo a la capacidad mostrada por el trabajador, relacionada con la cantidad y calidad del trabajo aportado por él. Este es el principio rector del derecho al salario en Cuba.

3.2. CONCEPTO Y DEFINICIÓN DEL SALARIO EN LA DOCTRINA CUBANA

Durante la etapa revolucionaria, pocos autores se han ocupado de exponer una definición propia del derecho al salario, en el contexto de la construcción socialista en el país; no obstante, algunos son significativos. Por ejemplo, Pascual (1989) lo identificó como

el instrumento concreto que permite establecer el vínculo económico entre la medida del trabajo y la del consumo, ya que en el socialismo se retribuye de acuerdo al [*sic.*] trabajo y es el salario la fuente principal de la población para satisfacer sus necesidades materiales y espirituales crecientes y las de su familia. (p. 95)

El criterio anterior se considera acertado, dado que el trabajo no es una mercancía, sino un medio para la satisfacción de las necesidades individuales, familiares y colectivas. Viamontes Guilbeaux (2007) asume el criterio marxista, de base extrajurídica, conforme con el cual el salario es

una categoría económica que refleja el conjunto de relaciones de producción determinados por la existencia de la ley económica de la distribución con arreglo a la cantidad y calidad del trabajo, específica para la fase socialista del modo comunista de producción que es parte de la renta nacional destinada a satisfacer las necesidades personales de los trabajadores, representando el elemento más importante del sistema de estímulos materiales. (p. 47)

En opinión de la citada profesora, la categoría económica se convierte en jurídica, no por sí misma, sino por los derechos que asisten al trabajador y requieren ser protegidos legalmente; de ahí su acierto cuando, al referirse a la importancia del salario, resalta que ella «está dada por el valor que tienen los intereses de los trabajadores, la economía del país y la sociedad en general [...]» (p. 48), con lo cual, en su criterio, «[...] se armonizan las necesidades y aspiraciones de obreros y empleados con las demandas del desarrollo económico-social, para lograr un equilibrio entre las necesidades individuales y sociales» (p. 50).

La esencia del salario en Cuba —su concepto— ha de entenderse como el monto de dinero que recibe un trabajador que labora por

cuenta ajena y subordinada, por parte de su empleador, cual contraprestación por el trabajo realizado, equivalente, proporcionalmente, a la competencia y aptitud mostrada por aquel y expresada en la cantidad y calidad del trabajo ejecutado; de esta forma, se benefician ambas partes y se armonizan los intereses individuales y colectivos, con los del país, en el contexto de relaciones laborales no antagónicas.

A *fortiori*, el salario se manifiesta en una triple dimensión: social, económica y jurídica, pero con un mayor alcance, pues aquí el empleador, la organización sindical y las personas trabajadoras tienen los mismos intereses comunes o generales. En lo social, puede identificársele como la principal —y, usualmente, única— fuente de ingresos del trabajador, que constituye la base para su propia subsistencia y la de su familia; de ahí que se le reconozca un carácter o contenido alimentario, aunque, sin dudas, va más allá, al satisfacer otras necesidades vitales, tanto materiales como espirituales. En lo económico, es el valor que se asigna al trabajo, su costo, no su precio, porque el trabajo en la sociedad socialista no es mercancía. Jurídicamente es, en lo fundamental, el crédito, la contraprestación retributiva y proporcional debida por el empleador al trabajador, a cambio de la prestación del trabajo, y constituye un derecho humano y fundamental, reconocido universalmente.

En resumen, a tono con lo anterior, el salario en Cuba puede ser definido como la remuneración en dinero que el empleador paga al trabajador con el carácter de contraprestación proporcional al trabajo subordinado realizado por este, en condiciones de colaboración y persiguiendo intereses no antagónicos, el que atiende a la complejidad, responsabilidad, jerarquización e intensidad de las funciones y atribuciones del cargo o puesto desempeñado, la calidad y cantidad del trabajo aportado, y el tiempo real laborado, según corresponda. Esta categoría integra lo devengado por concepto de salario fijo —el salario escala más los pagos adicionales aprobados— y el salario móvil, determinado por una cuantía variable, sujeta a la implementación de las formas y los sistemas por rendimiento —a destajo y por resultados—, el pago por alto desempeño, lo devengado por concepto de vacaciones anuales pagadas, días feriados, de conmemoración nacional y descanso laboral, el trabajo extraordinario y otros conceptos aprobados.

3.3. CARACTERÍSTICAS

De lo expuesto, se derivan importantes características, unas que se mantienen del régimen anterior, según lo analizado, y otras que surgen en la etapa de tránsito al socialismo:

a) El salario continúa siendo un crédito, derivado de la obligación del empleador de remunerar la prestación laboral realizada por el trabajador en la forma pactada, a partir del carácter sinalagmático, retributivo, conmutativo y oneroso de la relación laboral individual.

b) El salario está en correspondencia con el tracto sucesivo del contrato de trabajo o relación laboral y, en tal sentido, lo identifican los rasgos de normalidad, habitualidad, permanencia y dinamismo, para garantizar la seguridad de la satisfacción progresiva de las necesidades materiales y espirituales del trabajador y su familia.

Por tanto, *ex iure*, la obligación salarial tiene un aspecto positivo —crédito— y uno negativo —prestación o deuda—, de lo cual deriva que deban cumplirse determinados requisitos en su prestación, como son:

- Licitud: la obligación de la prestación salarial debe ser la contrapartida de una prestación laboral lícita, es decir, no prohibida legalmente.

- Determinado o determinable: la cuantía a pagar tiene que estar determinada desde la forma del contrato o, al menos, han de estar definidos la forma y el sistema de pago aplicables, a fin de que puedan identificarse el monto que correspondería pagar, especialmente, en el pago por rendimiento, en el que la cuantía depende del resultado alcanzado, sobre la base de las normas o los indicadores establecidos.

- Posible: tienen que estar garantizadas todas las condiciones para hacer efectivo el pago del salario.

c) Patrimonialidad: el salario es el beneficio en dinero que se recibe de forma proporcional al trabajo realizado y se incorpora al patrimonio del trabajador.

d) Reciprocidad: al constituir el salario una contraprestación del trabajo, el empleador solo está obligado a su pago cuando la prestación laboral se haya realizado, efectivamente. No obstante, en determi-

nadas ocasiones el trabajador mantiene el derecho a recibir su salario, pese a que no ha realizado una efectiva prestación laboral, lo cual no altera la nota de reciprocidad, ya que, o bien se trata de salarios ya devengados por el trabajo realizado, pero que se abonan en un período de inactividad —vacaciones anuales pagadas—, o bien de situaciones concretas justificadas en la legislación laboral, en las que el trabajador mantiene el derecho al cobro del salario, debido al interés estatal y social que ellas revisten —licencias remuneradas.

e) Ajenidad: el salario debe pagarse, con independencia de que la organización laboral, en su actividad, obtenga pérdidas o ganancias. El salario tiene una naturaleza *forfaitaire*, o sea, el crédito del salario es independiente de la prosperidad de la entidad que lo paga. El contrato de trabajo carece de carácter aleatorio, el riesgo de la explotación corre a cuenta del empleador y no del trabajador.

f) Conmutatividad: a la prestación laboral realizada por el trabajador le corresponde una remuneración, se conmuta o intercambia trabajo por salario. Se requiere que la paga del salario tenga carácter retributivo, o sea, que se haya realizado en contraprestación de los servicios cumplidos por el trabajador, con carácter oneroso y mensual y atendiendo a determinados principios.

g) Proporcionalidad: a trabajo igual, desempeñado en el puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines, deberá tenerse presente la capacidad del empleado con respecto a la clase de trabajo que ejecuta. Por otra parte, cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial o por una jornada menor a la permitida legalmente, el salario que corresponda al trabajador se considerará satisfecho cuando se dé cumplimiento a la parte correspondiente.

h) Periodicidad: el trabajador y el empleador acordarán el día o días en que debe pagarse el salario, lo que tendrá lugar, por lo menos, una vez al mes.

i) Seguridad y certeza: el salario mínimo se dispone por el Estado. El salario deberá pagarse en dinero efectivo en la moneda oficial en curso. Por acuerdo entre el empleador y el trabajador podrá hacerse mediante tarjeta magnética u otro medio legal. No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quisiera sustituirse la moneda en curso. El pago del

salario deberá efectuarse en día laborable y durante la jornada, en el lugar donde habitualmente labora el trabajador. Las vacaciones se pagan antes del inicio de su disfrute. Los beneficios derivados del salario tienen que tener normalidad, habitualidad y permanencia, aunque su monto cuantitativo esté supeditado al cumplimiento de determinados principios, normas, indicadores o requisitos.

j) Individualidad: el salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que él autorice expresamente.

k) Disponibilidad: el trabajador dispondrá libremente de su salario. Se considera nula cualquier limitación a este derecho, no prevista de modo expreso en la ley.

l) Intangibilidad, irrenunciabilidad e inembargabilidad. Significa que el salario no puede ser afectado. Tampoco existe la posibilidad de renuncia por el propio trabajador. La inembargabilidad puede ser total —como disponen las legislaciones alemana, inglesa, noruega y brasilera— o parcial —como en el caso de Australia, Hungría y Cuba. En este último país, la ley determina la cuantía que considera indispensable para la vida del trabajador y su familia, a la cual dota de un carácter inembargable (intocable).

En la nación cubana, las retenciones de salario solo pueden obedecer al embargo con motivo del pago de deudas, en un monto no superior a un tercio del salario total devengado; no obstante, esa cuantía puede incrementarse hasta la mitad cuando vayan dirigidas a satisfacer pensiones alimenticias o créditos a favor del Estado, las empresas y los bancos, por decisión de la autoridad competente, de lo cual sigue que, en principio, dos tercios del salario son inembargables y, excepcionalmente, en los dos supuestos mencionados, esa protección se reduce a la mitad.

Como advierte Plá (1994), respecto al carácter alimenticio del salario:

- a) Todo trabajador debe obtener por su trabajo una remuneración suficiente para asegurar su existencia y la de su familia. La fijación del salario no responde únicamente a un precio económico, sino que reposa también sobre una concepción psico-sociológica.
- b) La acción de los acreedores del trabajador no debe privar a éste de una remuneración mínima [...].
- c) El salario debe ser pagado a intervalos suficientemente breves

como para asegurar la subsistencia cotidiana del trabajador [...]. (p. 86)

Entre las características que se identifican en la etapa de construcción socialista están:

a) Las relaciones laborales socialistas en el sector estatal mayoritario tienen un carácter no antagónico, pues ambas partes —empleador y trabajador— son dueños de la propiedad socialista de todo el pueblo y, por tanto, los trabajadores tienen facultades y derecho de participación sobre ella, de lo cual se deriva que ellos constituyen relaciones de colaboración y ayuda mutua para lograr los fines comunes que persigue la construcción de la nueva sociedad. El trabajador tiene derecho a participar activa y decisivamente en la estructuración del sistema salarial de la entidad y en su implementación, como parte de la distribución.

b) El salario constituye un Sistema, integrado de forma armónica por elementos que producen una sinergia dirigida a cumplir las funciones del salario en la nueva sociedad; ese Sistema está regido por un conjunto de principios, nucleados en torno al principio de distribución socialista *de cada cual, según su capacidad, a cada cual, según su trabajo*, cuyo cumplimiento determina la efectividad.

c) El salario ha de ser acrecible, es decir, susceptible de ser incrementado, en la medida en que los trabajadores se desarrollen y promuevan, pues el socialismo busca el crecimiento integral del ser humano, individual y socialmente, lo cual está en correspondencia con el principio de distribución socialista, pues si el trabajador incrementa su capacidad y los resultados de su trabajo en cantidad y calidad, también debe incrementarse su salario.

d) El salario está estructurado o se manifiesta en una cantidad fija mensual —salario fijo—, en correspondencia con la complejidad, responsabilidad, intensidad, jerarquía e importancia de las funciones y atribuciones del cargo, y una parte móvil —salario móvil—, que se determina atendiendo a la cantidad y calidad del trabajo aportado y las características de la rama, sector o actividad de que se trate, del grado de organización de la dirección, de la producción y el trabajo, y el estado de la tecnología. Es posible que se aplique una de estas formas de manera exclusiva o ambas, como acontece con los sistemas de pago por rendimiento.

3.4. FUNCIONES

Una efectiva gestión del salario garantiza el cumplimiento sistémico y sistemático de las trascendentales funciones que está llamado a desempeñar en el período de tránsito al socialismo, las cuales coinciden con los objetivos del propio sistema económico-social; en Cuba, se manifiestan en:

- a) Lograr la satisfacción progresiva de las necesidades materiales y espirituales del trabajador y su familia, caución de una vida digna y próspera —ley económica fundamental del socialismo.
- b) Conquistar un desarrollo económico-social próspero, sostenible e irreversible, aunque paulatino, mediante el incremento progresivo del interés, la motivación y el compromiso de los trabajadores por aumentar la eficiencia, eficacia, productividad, cantidad y calidad del trabajo individual y colectivo.

Estas dos funciones principales dan lugar a otras que el salario está llamado a cumplir, a saber:

- a) Distinguir y remunerar la mayor capacidad demostrada y los mejores resultados del trabajo, en cantidad y calidad, de forma individual.

Ello es esencial porque las condiciones y motivaciones hacia el trabajo, en esta etapa del desarrollo, no son iguales, debido a la organización y división del trabajo, que todavía muestra diferencias entre el trabajo manual y el intelectual, el campo y la ciudad, sectores, actividades y ocupaciones. El trabajo de las personas, según su capacidad, se estimula con el interés material —mayor salario—, como con factores morales y educativos; por otra parte, la distribución, atendiendo a la cantidad y calidad del trabajo aportado, es una relación objetiva, necesaria, esencial y estable, es decir, una ley económica del socialismo, por lo que, a mayor capacidad y mejores resultados de trabajo, debe corresponder un salario superior.

- b) Procurar la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales, siempre crecientes, de la población —personas trabajadoras.

Esta función constituye un factor clave para la realización de la Ley económica fundamental de la construcción socialista, que tiene por base un salario digno y justo, suficiente, el cual se deriva de la garantía del empleo digno. El socialismo tiene, como objetivo central,

lograr la plena realización del ser humano y su desarrollo; esta es su esencia y en ella desempeña un rol principalísimo, decisivo.

c) Estimular la productividad individual.

En estrecha relación con lo anterior, la remuneración debe propender a aumentar la motivación y el compromiso del trabajador para lograr un desempeño laboral superior, mayor competitividad y el incremento progresivo de su productividad individual. De la satisfacción de las necesidades individuales y el desarrollo personal que los empleados alcanzan con el salario parte el interés de estos por incrementar los resultados de su labor, en cantidad y calidad, con vistas a cumplir los objetivos estratégicos de la entidad.

d) Estimular la calificación y la superación profesional.

De igual forma, en la medida en que el salario sea efectivo y cumpla sus funciones, al trabajador le interesará, cada vez más, alcanzar niveles superiores de satisfacción de sus necesidades y aspiraciones; a eso solo puede llegar, si accede a cargos de mayor complejidad, responsabilidad, intensidad y jerarquía, pues son estos los que reciben mayores salarios, pero, a la vez, tal empeño requiere de una efectiva capacitación y superación, en especial, a través de la auto-preparación. Por ello, la realización efectiva del salario se convierte en un fuerte estímulo para gestionar e incrementar la calificación y capacidad del trabajador.

e) Propiciar el incremento sostenido del desarrollo económico y social del país por esfuerzos propios.

La integración de las funciones anteriores y su efectiva realización determinan la mejora continua de los aportes del trabajador a la entidad y al país. Ello incide, directamente, en el logro del desarrollo económico por esfuerzos propios, sobre la base de la más efectiva gestión del capital humano de la nación, presupuesto *sine qua non* para alcanzar el socialismo próspero, sostenible, sostenido e irreversible al que se aspira, que tiene, como principal fundamento, la máxima realización del principio de distribución socialista.

En resumen, la efectiva realización del salario, sobre la base de la implementación consecuente y sistémica de sus principios, dimensiones y elementos, garantiza el desarrollo del interés material de los trabajadores por mejorar su capacidad y resultados productivos,

estimula la elevación de la productividad del trabajo y la calificación de los trabajadores y, con ello, se potencia, de forma progresiva, el desarrollo económico.

IV. SENTIDO Y ALCANCE DEL PRINCIPIO DE DISTRIBUCIÓN SOCIALISTA

Los principios que rigen el salario constituyen las columnas o los fundamentos esenciales cuyo cumplimiento garantiza la integración del sistema salarial y la máxima realización de las funciones del salario, en especial, como satisfactor de necesidades y aspiraciones, siempre crecientes, de la población y el acrecentamiento de la riqueza económico-social. El fundamento central o rector del derecho al salario en la fase de la construcción socialista es el principio de distribución socialista, que, como se ha analizado antes, se complementa o integra con otros principios de gran importancia.

Uno de los momentos más trascendentales del derecho al salario en la época revolucionaria fue la celebración del XIII Congreso de la CTC (Noviembre 11-15, 1973), durante el cual se aprobó la Resolución sobre organización del trabajo y los salarios, que reflejó, entre sus tesis, el reconocimiento y perfeccionamiento del principio de distribución socialista *de cada cual, según su capacidad, a cada cual, según su trabajo*, como rector del derecho al salario en la nueva sociedad (Memorias..., 1974, pp. 147-148). Esta máxima fue regulada, por primera vez, en el Artículo 19 de la Constitución de la República de Cuba de 1976, hasta que, con la modificación de 2002, pasó a ser el segundo párrafo del 14 [GOR-E, (3), 2003, p. 10].

La Constitución actual [GOR-E, (5), 2019, p. 82] dispone que el pago del salario en Cuba se rige por el principio *de cada cual, según su capacidad, a cada cual, según su trabajo*, sobre la base de que el trabajo es

un valor primordial de nuestra sociedad, constituye un derecho, un deber social y un motivo de honor de todas las personas en condiciones de trabajar. El trabajo remunerado debe ser la fuente principal de ingresos que sustenta condiciones de vida dignas, permite elevar el bienestar material y espiritual y la realización de los proyectos individuales, colectivos y sociales. La remuneración con arreglo al trabajo aporta-

do se complementa con la satisfacción equitativa y gratuita de servicios sociales universales y otras prestaciones y beneficios. (Artículo 31, p. 77)

La primera parte del enunciado del principio de distribución *de cada cual, según su capacidad*, está referida al cumplimiento por el trabajador de las aptitudes, los valores y las condiciones necesarios para desempeñar sus funciones, atribuciones y responsabilidades con la mayor efectividad posible; su contenido está dado por las competencias profesionales —conocimientos, habilidades, valores, sentimientos—, la experiencia, la calificación formal exigida y las exigencias relativas a la capacitación y superación constante para mantener un desempeño laboral superior.

Antes se valoró que, en la fase de tránsito al socialismo, persisten, todavía, las diferencias entre el trabajo intelectual y el manual, entre el trabajo en la industria y el agrícola, entre el trabajo en la ciudad y en el campo, por lo que el trabajo no constituye aún la primera necesidad vital para el hombre, como pudiera ocurrir en el futuro; por eso, en esta etapa, es necesario estimular materialmente el trabajo, el aumento de la capacidad o calificación y el crecimiento del nivel cultural y técnico de la población. El nivel de vida del hombre, su bienestar, dependerán, ante todo, de la cantidad y calidad del trabajo aportado por él individualmente.

La capacidad es un elemento esencial para la determinación del salario a devengar por el trabajador en esta etapa; por ello, es imprescindible eliminar todo igualitarismo y pagar la remuneración atendiendo a la capacidad individual que muestra cada trabajador en la realización profesional o laboral. No por casualidad se instituye esta exigencia en la primera parte del principio. Por tanto, quien tenga más capacidad, más competencia y la muestre en sus resultados de trabajador, recibirá un porcentaje mayor del producto social; estas condiciones objetivas determinan la necesidad del funcionamiento de la ley de distribución según el trabajo socialista.

Esta capacidad tiene dos manifestaciones concretas. La primera está referida a la calificación real, o sea, la demostración por el trabajador de poseer las competencias profesionales o laborales: conocimientos, habilidades, valores y conductas, que se infieren de la calificación formal y se exigen para lograr un desempeño profesional

superior. La segunda, la calificación formal, mostrada en los títulos o certificados obtenidos, tanto los que avalan los niveles de educación vencidos como los que acreditan acciones de capacitación concretas, según las exigencias específicas del cargo, ocupación o puesto de trabajo que el empleado desempeña.

Para determinar la capacidad no basta con poseer un título o certificación del cual se infiera determinado nivel educacional o grado de conocimientos o competencias, sino que, además, es preciso valorar la expresión concreta de aquellos en el desempeño del trabajador en la práctica laboral.

La calificación real es la que permite que el empleador pueda determinar que un trabajador que no cumpla el requisito de calificación formal exigido pueda desempeñarlo, pues demuestra que posee los conocimientos, las habilidades, la experiencia, los valores y las conductas exigidos para lograr un ejercicio laboral exitoso, el cumplimiento de los objetivos estratégicos y los resultados esperados. Claro, esta situación debe constituirse, cada vez más, en una excepción, por razones obvias. Pero, también, es la calificación real la que da la verdadera medida de la capacidad del trabajador y los elementos de distinción entre un empleado y otro, que trascienden a la cantidad y calidad de su labor, elementos a los que habrá de asociarse, necesariamente, la remuneración que se le dispense.

En su segunda parte, la expresión *a cada cual, según su trabajo*, expresa que el salario individual del trabajador se determina, además, por la cantidad y calidad del trabajo aportado por este en los resultados reales obtenidos en su desempeño. Y no debe ser de otra forma, pues junto a la capacidad, la cantidad y calidad del trabajo aportado, es el otro referente para determinar el salario a devengar por la persona trabajadora. *Vgr.*, si dos operarios de una línea de producción de zapatos ocupan cargos de la misma denominación, grupo de complejidad y tarifa salarial, que exige la misma capacidad y, en este caso, ambos la cumplen, pero uno logra una producción mensual de 200 zapatos y el otro de 230, con las condiciones de calidad exigidas, sin dudas, el que fabricó mayor número de calzado debe devengar un salario superior.

Unido a los fundamentos constitucionales, citados precedentemente, el Artículo 2 c) del Código de trabajo reconoce el principio de

distribución socialista entre los derechos fundamentales del DT —a los que el Código denomina, indebidamente, *principios*— [GOR-E, (29), 2014, p. 454].

De todo cuanto se ha explicado, se infiere que un rasgo esencial del principio de distribución socialista es su individualidad; exige que la determinación del salario y su pago tengan una materialización diferenciada y singular en cada trabajador, expresada en la capacidad, calificación y competencia mostradas, y en la cantidad y calidad del trabajo aportado, también de forma personal.

V. PRINCIPIOS COMPLEMENTARIOS

La máxima realización del principio de distribución socialista está su-peditada a su estricta y progresiva aplicación individual, el pago pro-porcional del salario a cada trabajador, atendiendo, rigurosamente, a la capacidad mostrada y la cantidad y calidad del trabajo aportado por este, sin negar la necesidad de armonizarlo con otros estímulos materiales y morales de carácter colectivo. Su implementación está condicionada, a la vez, por la realización de otros principios que ga-rantizan la ejecución de aquel y particularizan elementos esenciales del salario. Entre estos se encuentran:

a) Diferenciación: El salario debe definirse y pagarse de forma di-ferenciada, personalizada, a cada trabajador, en la medida en que cada quien demuestra una *capacidad* diferente y *resultados* también distintos; ello excluye el igualitarismo, la arbitrariedad y superficia-lidad. La determinación del salario «tiene en cuenta la complejidad del trabajo, las condiciones del puesto, la idoneidad demostrada y el aporte individual»; si bien esta definición —contenida en el Artículo 4 b) del Decreto No. 53, «De la organización del sistema salarial en el sistema empresarial estatal cubano» [GOR-E, (80), 2021, p. 720], y, luego, en el precepto de igual número e inciso del Decreto No. 87, de idéntica denominación, derogatorio del anterior [GOR-O, (48), 2023, p. 1030]— es atinada, requiere de mayor precisión en cuanto a estos elementos y otros, no incluidos, con vistas a lograr una idea más razonada y concreta, que permita apreciar su real magnitud y alcance. La realización de este principio tiene una notable incidencia

en la efectividad que se logre en la organización del sistema salarial en la empresa estatal.

b) Complejidad: El salario está en dependencia de la dimensión y el alcance real de las funciones, atribuciones y obligaciones asignadas al trabajador, el impacto que tienen sus resultados en el cumplimiento del objeto o encargo estatal de la entidad y su incidencia para la proyección estratégica y mejora continua de esta. La complejidad está dada, además, por el volumen de las competencias profesionales que exige el cargo para el logro de un desempeño laboral superior, su grado de dificultad, cantidad y cualidades, o sea, por el volumen y la magnitud de conocimientos, habilidades, valores, convicciones, conductas, sentimientos que exige el puesto para lograr con éxito los resultados que se necesitan para cumplir, ya no solo las atribuciones y obligaciones del cargo, sino además, los objetivos estratégicos específicos del área y los generales de la empresa.

La complejidad considera, asimismo, otros factores o requisitos que son determinantes para ciertos cargos u ocupaciones, como son la calificación formal, las condiciones de trabajo, los riesgos laborales existentes, las características personales específicas; tiene una interrelación muy estrecha con otros fundamentos que inciden en la diferenciación, como son la responsabilidad, la intensidad, la jerarquía y la importancia del cargo.

La efectiva determinación de la complejidad de un cargo contribuye a precisar la capacidad real que ha de demostrar el trabajador que aspire a ocuparlo o de los resultados de quien lo ocupe. La escala de complejidad de la empresa permitirá individualizar el salario que corresponde a cada cargo aprobado en la plantilla.

c) Responsabilidad: Está referida al nivel de compromiso y exigencia determinados para un cargo, en cuanto a garantizar, directamente, el cumplimiento efectivo de atribuciones y obligaciones, objetivos estratégicos del cargo y de la entidad, y responder cuando así no sea; incluye la valoración de aspectos como la administración de recursos materiales y financieros, la gestión del capital humano, la toma de decisiones en determinada actividad o esfera, entre muchas otras.

La responsabilidad está en dependencia del grado de impacto e importancia del cargo, del significado del cumplimiento de las atri-

buciones y obligaciones asignadas a este en el logro efectivo de la misión, visión y los objetivos estratégicos de la organización, que tiene como principal expresión el grado de compromiso e interés del ocupante del cargo por asumir y lograr un desempeño laboral superior y responder, personalmente, por los resultados obtenidos. Presenta una interrelación muy estrecha con la complejidad y la jerarquía.

d) Intensidad: Viene definida, por el grado de rigor y tensión que precisa el ejercicio del cargo, la prontitud, exactitud y oportunidad que requiere la realización de las funciones, atribuciones y obligaciones asignadas al trabajador, y el rápido y efectivo cumplimiento por este de las cualidades que le permitan cumplir sus compromisos con la energía requerida. Es una característica que identifica a determinados cargos por el grado de urgencia, alto grado de exigencia y responsabilidad con que tienen que cumplir sus atribuciones y obligaciones, por lo que genera cierto grado de tensión o estrés para quienes los desempeñan —riesgo que debe ser bien manejado para no constituirse en causa de enfermedades o accidentes.

Este principio ha venido incrementando su incidencia en la medida en que se complejizan los sistemas, los procesos y las actividades, y se establecen objetivos más rigurosos y retadores, situación que se acrecienta en el contexto laboral cubano y, por tanto, no puede ser obviada a la hora de determinar el salario de un cargo que se encuentre objetiva e inevitablemente en esta situación.

e) Jerarquía: Para identificar el salario a asignar a un cargo ha de tenerse en cuenta el rango de las funciones, atribuciones y obligaciones asignadas a determinados cargos, y su importancia, de acuerdo con la estructura organizativa, la plantilla de cargos y los grupos de trabajo aprobados, a fin de garantizar que la pirámide funcional y de responsabilidad se ajuste a la realidad organizacional de la entidad.

El principio tiene una interrelación directa con el de responsabilidad, pues, precisamente, los cargos que ostentan mayor jerarquía —directivos— deben ser aquellos que tengan, también, el mayor grado de responsabilidad respecto a determinada esfera de decisión y autoridad sobre los asuntos de su competencia o grupos de trabajadores subordinados. La jerarquía, además, es graduable, tiene escalones, atendiendo al alcance, la dimensión e importancia de los

poderes o las facultades otorgados a ciertos cargos; así se determina la conocida *pirámide salarial*, en la que, a mayor jerarquía, corresponde mayor salario.

No solo es aplicable dicho principio para determinar el salario de los cargos que ostentan la categoría de cuadros —directivos superiores, directivos intermedios y directivos ejecutivos—, sino también para cualquier otro cargo, sin importar la categoría que tenga asignada dentro de sus responsabilidades, o la dirección y coordinación de un pequeño grupo de trabajadores, como pueden ser aquellos que ostentan la condición de funcionarios o son puestos de confianza (se cubren por designación), en calidad de especialistas principales, administradores, jefes de establecimientos, unidades, jefes de brigada, taller, encargados de almacén, u otros.

f) Importancia del cargo: Determinar, de forma objetiva, el impacto real de cada puesto de trabajo en los resultados de una organización; significa tanto como integrar, armónica y coherentemente, todos los principios antes analizados con el objetivo de ubicar a cada cargo en el orden o rango que le corresponde en la escala de complejidad, lo cual es esencial para evaluar el salario a devengar. La importancia otorgada se manifiesta en la determinación de los cargos o puestos considerados claves en la organización, que son aquellos que aportan o determinan su cadena de valor porque están directamente vinculados al proceso de producción o prestación de los servicios, o al ejercicio de actividades directivas y técnico-profesionales de alta complejidad y responsabilidad en la actividad principal, o en las áreas de regulación, control y funcionales, cuyo desempeño es relevante para la efectiva realización de la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la empresa.

Este principio no aparece regulado en las disposiciones normativas cubanas, aunque ha de considerarse implícito en el adecuado entendimiento de todos los anteriores y plenamente aplicable.

g) Proporcionalidad: El salario se paga atendiendo a la cantidad y calidad del trabajo realizado y al tiempo real laborado por las personas trabajadoras.

h) Equidad: A trabajos de similar complejidad debe corresponder similar salario, sin discriminación de ningún tipo. Aunque, normalmente, este principio es identificado como el de *igualdad en el sa-*

lario, como ya se ha visto la igualdad solo se cumple en el caso de aquellos cargos que exijan iguales competencias, complejidad, responsabilidad, intensidad, jerarquía e importancia, de modo que no resulte posible la diferenciación entre ellos.

i) Dinamismo: El salario se fija en correspondencia con los resultados económicos y sociales de la entidad y sus aportes a la sociedad, o sea, que debe experimentar un ascenso progresivo, en correspondencia con el grado de incremento que tengan, a su vez, la eficiencia, la eficacia, la productividad, la calidad y el valor agregado creado; esta dinámica, de cumplirse, constituye una manifestación del principio de progresividad de los derechos en la dimensión salarial. La complejidad, la responsabilidad, la jerarquía, la intensidad y la importancia del cargo son principios esenciales para lograr la efectiva realización del de diferenciación y, con ello, la progresividad del principio de distribución socialista.

La aplicación sistémica y sistemática de estos principios es imprescindible para lograr la progresiva y máxima realización del salario en la etapa del tránsito socialista. En ello radica el elemento nuclear para garantizar el éxito en la gestión del derecho al salario, garante del derecho humano a una remuneración en función de la calidad y cantidad del trabajo aportado, en correspondencia con la capacidad real demostrada por el trabajador.

VI. CONCLUSIONES

El principio de distribución socialista *de cada cual, según su capacidad, a cada cual, según su trabajo* tiene su principal sustento en la teoría marxista; rige en la etapa inicial de la construcción socialista, en estrecha interrelación con las demás leyes y principios de aplicación en tal momento histórico, tales como la ley económica fundamental, la armonización de los intereses individuales, colectivos y del país, entre otros.

Tal principio encuentra reconocimiento en la Constitución de la República de Cuba de 2019, texto que, a la vez, lo consagra como un derecho de las personas trabajadoras y vía para determinar sus salarios.

La remuneración por el trabajo constituye un factor clave para alcanzar un empleo digno y un socialismo próspero, sostenible e irreversible; por tanto, el cumplimiento sistémico y progresivo del principio de distribución salarial, en todos los sectores en que existe trabajo subordinado, es un objetivo estratégico, consustancial al éxito del tránsito hacia la sociedad socialista.

El sentido y alcance del principio de distribución salarial en Cuba está determinado por el sistema de principios que lo complementan y su plena materialización, a partir del grado de interrelación que se logre entre ellos, en correspondencia con el cumplimiento de los requisitos y las condiciones que exige la progresiva gestión del derecho al salario en Cuba.

La concreción del principio de distribución salarial implica, ineludiblemente, la individualización del salario, lo que solo puede lograrse a nivel de cada entidad laboral, lejos de todo centralismo, igualitarismo y formalismo que impidan a aquel la realización de las funciones y los objetivos que le están encomendados en la fase de la construcción socialista.

VII. REFERENCIAS

- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del trabajo. *Thémis*, (65), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Callela Sanz, M. G. (1949). *Derecho del trabajo en la República de Cuba*. Ediciones de la Revista Índice.
- Cañizares Abeledo, D. F. (2015). *Derecho laboral*. Ciencias Sociales.
- Castillo, J. (2015). *Compendio de Derecho laboral peruano* (7.ª ed.). ECB Ediciones.
- Castro Ruz, R. (2014). Discurso de clausura del XX Congreso de la CTC [versiones taquigráficas, Consejo de Estado]. <http://www.cuba.cu/gobierno/rauldiscursos/2014/esp/r220214e.html>
- Constitución de la República de Cuba. (Marzo 31, 2003). *GOR-E*, (3), 7-22.

- Constitución de la República de Cuba. (Abril 10, 2019). *GOR-E*, (5), 69-116.
- Costa Reyes, A. (2004). *El crédito salarial*. Publicaciones del Consejo Económico y Social de Andalucía.
- Decreto No. 53, «De la organización del sistema salarial en el sistema empresarial estatal cubano». (Septiembre 16, 2021). *GOR-E*, (80), 719-732.
- Decreto No. 87, «De la organización del sistema salarial en el sistema empresarial estatal cubano». (Junio 2, 2023). *GOR-O*, (48), 1029-1033.
- Fournier Facio, M. A. (2013). *Derecho Laboral I*. Universidad Estatal a Distancia.
- Gatti, A. E. (2015). *Derecho del trabajo. Manual de las relaciones individuales*. B de F.
- Ley No. 116, «Código de trabajo». (Junio 17, 2014). *GOR-E*, (29), 453-483.
- Marx, C. (1977). *Crítica al programa de Ghota*. Ciencias Sociales. *Memorias del XIII Congreso de la CTC*. (1974). Imprenta Federico Engels.
- Montoya Melgar, A. (1993). *Derecho del trabajo* (14.^a ed.). Tecnos.
- Organización de Naciones Unidas. (2014). Declaración universal de derechos humanos. En *Los principales tratados internacionales de derechos humanos*, 3-10. OACNUDH.
- Organización de Naciones Unidas. (2014). Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales. En *Los principales tratados internacionales de derechos humanos*, 29-42. OACNUDH.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). ILSE: Biblioteca electrónica sobre las normas internacionales del trabajo. www.ilo.org
- Padilla Sánchez, U. (2022). Introducción al derecho al salario en Cuba. En Lam Peña, R. (Coord.). *El Derecho del trabajo. Apuntes para una teoría crítica desde Cuba*, 175-192. Olejnik.

- Pascual Díaz, L. (1989). *Derecho laboral. Parte especial* (t. 2). Pueblo y Educación.
- Pérez Botija, E. (1944). *Salarios, régimen general de tarifas mínimas*. Instituto de Estudios Políticos.
- Plá Rodríguez, A. (1956). *El Salario en el Uruguay, su régimen jurídico* (2.^a parte). Biblioteca de Publicaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Montevideo.
- Plá Rodríguez, A. (1994). *Curso de Derecho laboral. El salario* (t. 3, vol. 2). Idea.
- Ramírez Bosco, L. (2000). *Para una introducción al Derecho del trabajo*. Universidad.
- Viamontes Guilbeaux, E. C. (2007). *Derecho laboral cubano. Teoría y legislación*. Félix Valera.