

**COMPARECENCIA POR TELEVISION  
DE ERNESTO "CHE" GUEVARA, AUGUSTO  
MARTINEZ SANCHEZ, LAZARO PEÑA, SAL-  
CINAS Y OTROS, EXPLICANDO LAS NUEVAS  
NORMAS DE TRABAJO.- CMQ-TV.-  
HABANA, JUEVES 26 DE DICIEMBRE-1963**

Este servicio, de tipo confidencial se encamina exclusivamente a facilitar, mediante versiones taquigráficas textuales, entregadas solo a quienes combatan la tiranía roja en Cuba, las armas de lucha dialéctica imprescindibles para derrotar las mentiras del comunismo con las verdades de la Democracia.

A. V. E. — M. A. R.

**WANGUEMERT:-** (Hace la presentación de Guevara y Martínez Sánchez)

**ERNESTO "CHE" GUEVARA.-** ... Se puede calcular que en Cuba había unos 90 mil salarios diferentes. Y que había aproximadamente unas 25 mil calificaciones salariales diferentes.

La primera tarea es llevar todos estos salarios a grupos que reflejaran aproximadamente las mismas características y que pudiera condensarse toda esa enorme cantidad de salarios distintos en cuanto a pagos, y además, de calificaciones distintas.

Para eso se empezó confeccionando la primera tabla que incluía 12 calificaciones salariales. Después la práctica nos fue mostrando que era mejor y más lógico llevarlo a solo 8 calificaciones salariales. Y al mismo tiempo aplicar escalas por trabajos realizados en condiciones peligrosas o nocivas, y de extrema peligrosidad o extremadamente nocivas, pero sobre la base de las mismas 8 escalas salariales.

Primero hubo que hacer una calificación salarial de los oficios comunes, lo que llevó un tiempo bastante largo, y después entrar en la calificación salarial de los oficios no comunes a todas las industrias. Además, estamos todavía en la tarea de trabajar en las escalas salariales administrativas y de los técnicos para completar todo el panorama del salario, de la retribución de todos los trabajadores de Cuba, que probablemente estén incluidas en 20 escalas al finalizar el trabajo.

En el año 1964 definitivamente tenemos ya que salir de él con todos los puestos de trabajo calificados, normados y retribuidos según esa calificación en su parte básica.

Nos hemos topado ahora con dos tipos de problemas en cuanto al encaje de la categoría salarial. (1) Un problema es el de los obreros, para hablar concretamente de las normas de trabajo de los obreros de la producción, obreros que están por debajo de las normas que se establecen. Y naturalmente, eso tiene una solución muy fácil, que es la de elevar los salarios que injustamente están siendo devengados por debajo de esa escala. (2)

Pero ocurrió otro fenómeno muy distinto. Y es que toda una serie de industrias, particularmente a las industrias a que me he referido anteriormente, que en general respondían a capital extranjero, y de acuerdo con la lucha establecida con el tipo de sindicato, el propietario nunca dejó de tener influencia, y hasta se ha podido en muchos casos hacer conciencia de que se trata de una medida impopular, sumamente impopular el reducir lo todo a una sola escala salarial. Máxime cuando esa escala salarial no se puede decir que sea la escala justa. Es la escala justa en estos momentos de Cuba, y, por lo tanto, en las condiciones de sub-desarrollo es una escala relativamente baja.

Por eso establecimos la retribución adicional que fue bautizada, pero que no se computa como el salario básico a devengar, o sea, que hay un grupo de obreros que recibirán el salario dividido en dos partes, su salario básico, lo que le corresponde por alguna de las 8 categorías y el salario que corresponde, el plus que corresponde a su salario histórico.

Para considerar los premios que sobre producción, solamente se tendrá en cuenta el salario básico. Sin embargo, todo el salario intervendrá en las penas por no cumplir las normas.

Después trataremos de explicar gráficamente el por qué de esas medidas aparentemente arbitrarias, y trataremos de explicarlo gráficamente, para que sea más claro y lo entienda todo el mundo, el por qué de los premios sobre producción solamente se pagan con el 0%, pero poniendo cada porcentaje de aumento hasta llegar a la tarifa superior, y sin embargo se castiga con un uno por ciento, equivalente a su, un uno por ciento por cada incumplimiento del uno por ciento, el incumplimiento de la norma.

Ahora, lo importante es que hemos entrado ya en la primera etapa, y esto es muy importante porque nosotros nos comprometemos a establecer las normas, lo hacemos automáticamente con la elevación del -

salario, de todos aquellos que están por debajo de las normas. Y hay una buena cantidad de obreros que están recibiendo salarios por debajo de la escala actual. Y al mismo tiempo las normas tienen que ser normas no para que no se cumplan, deben cumplirse por parte de todos los obreros.

Nosotros hemos puesto la mayor atención al trabajo que no tiene la clasificación requerida. Estas normas que empezamos a aplicar, son de las llamadas elementales. En esta calificación de elemental está implícito el hecho de que no siguen en todo el rigor técnico y más bien atienden a la experiencia histórica y al conmutaje simple de los obreros en los distintos centros de trabajo. Pero no han sido total y rigurosamente examinadas para llegar a lo que se llama la norma técnica de trabajo, para lo cual tendremos que pasar en una etapa posterior. Esto no quiere decir que la norma elemental sea menos rigurosa en cuanto al cumplimiento. Simplemente que han sido menos rigurosa en cuanto a las exigencias técnicas para su concepción. Y, por su puesto, las posibilidades para su adaptación son mayores.

La norma tiene un contenido dinámico. Dinámico, en primer lugar, por las características, y en segundo por las situaciones cambiantes y por los constantes adelantos técnicos, y además, porque a la vez que las satisfacciones son mayores, y por lo tanto, eso propende a que las normas sean más elevadas. De todas maneras, siempre que interviene el esfuerzo de un obrero normal durante las horas de trabajo que le permitan cumplir las normas y con esfuerzo adicional sobrecumplirlas en algunas porciones, de tal manera que en determinadas circunstancias ese esfuerzo adicional a los obreros no sea precisamente debido a que las normas no han sido confeccionadas con todo rigor.

Este año que finaliza ya hemos trabajado en todos los Ministerios, para tratar de crear en la práctica el plan este, estableciendo los planes pilotos en los Ministerios. Personalmente ya puedo hablar más de los planes del Ministerio de Industrias, que el de los otros.

En primer lugar, la norma exige un control estricto de trabajo individual y colectivo de los obreros. Y un control que no puede ceder en ningún momento. Esto lleva implícito una obligación para los administradores de las unidades, una obligación educadora, y es la necesidad de una organización del trabajo correcto y un control del trabajo estricto y correcto, para que se puedan llevar también correctamente las normas.

En el primer momento tropezamos con algunas dificultades de tipo subjetivo. Los obreros no siempre estaban de acuerdo con las normas. Unas veces las secciones sindicales se hacían eco de algunas demandas de los obreros, y algunas veces en la primera etapa, incluso algunos miembros de los núcleos objetaban alguna de las partes de las normas. Esta vez hemos hecho un trabajo mucho más coordinado, porque en realidad se debía fundamentalmente a una serie de objeciones, a la falta de conocimientos, a la falta de organización en núcleos del partido y ya están todos los núcleos del partido, los distintos secretarios del partido en provincias y en la capital perfectamente imbuidos de la importancia que tiene este método para el desarrollo para la producción, y de la importancia que tiene el impulsarlo a nivel de unidad.

Nosotros creemos que la norma al implantarse completamente habrá de hacer dar un gran salto de calidad en la organización. Lo hemos comprobado ya en las plantas pilotos que están funcionando, que no son tan pequeñas. En el caso del Ministerio de Industrias son algo así como 6,000 obreros los que intervinieron en el total, si bien no recuerdo. Es decir, tienen una participación bastante considerable de centros de trabajos y obreros en este plan piloto. En los casos de que los administradores no fueron capaces de ceñirse estrictamente a las indicaciones de los normadores del Ministerio del Trabajo, inmediatamente hubo problemas, problemas que se reflejaron en el pago de los salarios, e incluso en la producción.

De todas maneras, el primer ciclo tuvo éxito en mi concepto, y nos disponemos ahora a iniciar este segundo ciclo, que será definitivo en el año 64.

En las normas de trabajo hay una cuestión fundamental. En cuanto al Ministerio de la Construcción, serán del tipo de las 8 categorías, distribuidas, tratadas de tal manera que el pago del salario se hará

a tiempo con premio. Pero de tal manera que este premio no podrá nunca llegar a la categoría superior. Esto lo hacemos para impulsar lo más posible la necesidad de la capacitación de nuestros trabajadores, pues es la capacitación la que les permitirá ingresar en una categoría salarial superior y por lo tanto tener un ingreso superior también.

XO  
 Ahora, en algunos organismos como el INRA, se hará un tipo de norma distinto y el pago será a destajo. La aplicación del pago a destajo por el INRA, es por lo difícil que es en los momentos actuales normar todos los aspectos del trabajo, de los distintos trabajos que tiene que realizar un obrero. Es algo que no sucede en la industria en general y en los organismos de construcciones, de transportes. En esos organismos, los obreros en general tienen un solo trabajo, y a veces bien determinado. En la agricultura tienen que pasar durante el año por muchos trabajos distintos, y su productividad varía mucho de acuerdo con las condiciones ambientales. De tal manera que en el INRA se mantendrá el sistema de pago a destajos. Es decir, que el sobrecumplimiento de las metas será para los obreros un ingreso equivalente al de ese sobrecumplimiento.

Se está trabajando en este organismo para hacer también normas que reflejen cabalmente el esfuerzo de los obreros y para que los ingresos estén de acuerdo con los ingresos generales de la población en este momento de Cuba, y no se creen desequilibrios peligrosos.

Es muy importante esto, pues el desequilibrio anterior entre los salarios de la ciudad y del campo provocó un éxodo relativo de la gente del campo hacia la ciudad, y una relativa escasez de mano de obra también, que se ha visto en las zafra, en las cuales antes había un constante excedente de fuerza de trabajo crecida en las épocas capitalistas, y sin embargo, en las dos últimas zafra, aunque han sido más pequeñas, hemos tenido problemas graves con la fuerza de trabajo. Este año 64 también tendremos que utilizar la colaboración voluntaria de los obreros para completar el equipo de cortadores, a pesar de que se han introducido en la caña algunos adelantos, como es el alza mecanizada y el corte en brigada, se introducirán en el curso de la zafra.

Hasta ahora nosotros podemos sacar algunas conclusiones de la implantación, del plan piloto, digamos. Podemos decir que la escala proyectada corresponde aproximadamente al nivel actual de trabajadores en Cuba. Concuera, digamos, con el grado de calificación existente. Podemos poner un gráfico que explique esto. En el gráfico, de un lado se observa la escala proyectada y del otro la actual. Los grupos que están en el medio significan los 8 grupos salariales en que se ha dividido toda la fuerza obrera con que cuenta Cuba en estos momentos. Se puede observar que en el grupo uno es la calificación más elemental de obreros que prácticamente solo cuentan con su fuerza física para realizar trabajos. Actualmente hay un 20.9 por ciento de obreros. La proporción mayor se observa en el grupo dos, donde hay actualmente en Cuba un 30.8 por ciento de obreros. Después empiezan a subir las cifras y se ven los del Estado, 4 por ciento en la categoría 8, superior al uno por ciento de los grupos actuales.

Esto nos indica que en los primeros niveles, es decir, en el uno dos y tres, donde la calificación es menor es donde está la gran mayoría, es decir, la gran mayoría de nuestra fuerza de trabajo está en los bajos niveles de calificación. Esto indica además que hay una muy baja calificación en general.

Aquí es importante referirse a alguna de las dudas que tienen los obreros. Cuando nosotros hablamos de la clasificación en general, y estamos constantemente haciendo publicaciones, divulgaciones, propaganda para que la gente tenga informes, entonces surge la duda de si no llegará un momento en que exista un límite a la capacitación individual. Precisamente, el método que hemos adoptado de una calificación única para todos los sectores de la economía, hace que sea fácilmente intercambiable los obreros, incluso entre distintos organismos. Es decir, que un tornero, digamos, devenga el mismo sueldo estando en el Ministerio de Industrias que en un sector industrial, o estando en una empresa DEL Ministerio de la Construcción. De tal manera que en un momento dado si sobraran torneros de ese tipo podría ser cambiado de una categoría a otra.

Medida de Cambio del personal

Además, es tan baja la calificación de nuestros obreros, y necesitan una experiencia tan grande para llegar a los últimos niveles, a los niveles superiores, que realmente podemos vaticinar que pasaran muchos años antes de que las condiciones actuales de Cuba exigieran más oferta de la fuerza de trabajo calificada. Pero además hay que considerar que constantemente las nuevas industrias que se están poniendo en el país y los adelantos tecnológicos que obligan a remozar las viejas industrias, hacen necesario la aportación de fuerza de trabajo nueva, con una calificación más alta. Es decir, el proceso de capacitación nunca tendrá un límite. Y en general, lo que podemos apuntar en el momento actual es que estamos muy por debajo de nuestras necesidades y que tenemos que acelerar mucho el proceso de calificación. Para las próximas fábricas que empezarán a funcionar en el Ministerio de Industrias para el 64 y el 65, tenemos que hacer esfuerzos adicionales para lograr los obreros de la calificación requerida.

Y en los demás organismos sucederá otro tanto. En la investigación que hemos realizado, hemos visto que aproximadamente concuerdan nuestros vaticinios con la realidad. Si vemos el cuadro de esto podemos ver que actualmente hay una calificación que alcanza una calificación media, digamos, que alcanza a un intermedio entre la 3 y la 4. Eso es un promedio nada más. Nosotros habíamos calculado que estaría la calificación media alrededor del tercer grupo salarial. Sin embargo, se nota la diferencia, y se nota además que, por ejemplo, Comunicaciones llega más allá de la quinta categoría. Sin embargo, en Industrias no se llega ni siquiera a la tercera, y Construcciones está alrededor del tercer grupo. El más bajo es pesca, que está aquí separado del INDA, que constituye un instituto aparte, y cuya calificación solamente alcanza al segundo grupo, es decir, es muy baja.

En los problemas económicos que se presentaban .... una de las cosas que nos preocupaba más era la incidencia de los nuevos salarios sobre el total de los pagos, considerando el plus, es decir, la parte no correspondiente a la escala real, que debía seguir separado, y además que era un aumento relativo a los trabajadores que estuvieran por debajo de su salario. Además, en el sistema que establece la norma, el salario mínimo de 85 pesos sufre un aumento de alrededor de 7 pesos mensuales en términos generales, y esto también podría influir sobre el monto de los salarios y sobre las presiones inflacionarias, naturalmente que nos han hecho sufrir bastante en los últimos tiempos, en Cuba.

Hasta el momento actual la remuneración adicional representa aproximadamente un cuarto, es decir, 25 por ciento del total del salario pagado, es decir, hay un 25 por ciento de obreros, o en valor hay un 25 por ciento de dinero que se paga por encima de la calificación real de los trabajadores. Y el aumento de los salarios ha sido 4.1 por ciento, podemos ver que el 75.5 por ciento lo constituyen el pago de acuerdo con las tarifas actuales, hay un 24,5 de pagos que se realizan como remuneración adicional o plus. Es decir, repite para que se entienda bien claro, es la parte que debe pagarse de salario a los trabajadores por sus conquistas históricas. Y hay un 4.1 por ciento que se paga de más, no digamos de más, sino que se paga extra ahora, por el hecho de que hay una cantidad de obreros que estaban siendo pagados por debajo de su calificación real.

Es decir, que en términos concretos aumenta el salario en un 4 por ciento, en las plantas piloto inspeccionadas hasta ahora.

En la parte derecha del cuadro hay una distribución por organismos, que no interesa fundamentalmente a la explicación.

Ahora, cual es la estructura que hemos encontrado, del fondo de salario de los trabajadores? Vemos que el 84.5 por ciento de los trabajadores son obreros directamente. Hay un 10.7 de trabajadores administrativos, y 4.8 técnicos y personal de limpieza. Esta investigación también podría servir para analizar la incidencia de los trabajadores administrativos sobre el total de los trabajadores de la industria. Pero es importante consignar aquí que todavía los términos de trabajadores administrativos deben ser precisados más. No está aún bien esclarecida la delimitación entre trabajadores administrativos, técnicos y obreros. Entre esos trabajadores se consideran los trabajadores de mantenimiento, que por otro lado podían también ser considerados dentro de la producción.

De manera que la cifra debe ser analizada más, antes de llegar a una conclusión definitiva.

El cuadro siguiente, esta curva que viene allí, señala el cumplimiento, el grado de cumplimiento de las normas establecidas. Entre el 110 por ciento, entre un 90 por ciento de cumplimiento, está la gran mayoría de los trabajadores, por lo cual se puede demostrar que la norma en general ha sido correcta. Ustedes ven que la línea se extiende a ambos lados ahí donde la línea sigue más allá de 137, puede considerarse que hay algunos factores distorsionantes, y exactamente igual que la línea que va de 80 por ciento hacia abajo. Es decir, obreros que no han podido siquiera llegar a cumplir el 80 por ciento de la meta. En estos casos hay que revisarlos. En los casos de incumplimiento, hay incidencias de otros factores, como son interrupciones de distintos tipos, falta de abastecimiento, pero en los sobrecumplimientos en general debe deberse a que la norma no está bien confeccionada.

El incumplimiento alcanza al 13 por ciento... Podemos ver aquí a la izquierda, que están los organismos. Estas son las cifras totales del sector productivo. El valor de la producción, el promedio de obreros baja a 97.6. Es decir, que hay un 2, 3.4 de disminución de los obreros necesarios.

Aquí se ven los efectos económicos, en el lado derecho del cuadro, que establece claramente lo que ha sucedido. Es decir, la producción aumenta al 106.9, los obreros bajan, la necesidad de obreros, por lo tanto, la productividad sube más, el salario medio de los obreros existentes aumenta, y la productividad aumenta al 5.9.

Los datos actuales, el último cuadro, tenemos aquí los cálculos: en la industria, el número de obreros... estos son obreros-días, obreros-años, perdon, obreros-años, 193,393. Así sucesivamente, las distintas cifras. El total hace 346,000 obreros. Los salarios proyectados son 221,000 pesos tarifados, 221 millones, no, 221 millones, y un adicional de 23 millones. El total abajo, 294 millones de pesos. Esos son los datos globales del cálculo de la incidencia de los salarios, en el total.

Hay que referirse a algunos problemas que no hemos tratado. Nada más importante que hasta ahora el destino de este 2.4 por ciento de obreros que no son necesarios a las condiciones actuales de la producción. Y esto interesa mucho a toda la clase obrera y especialmente a los compañeros que puedan ser extraídos del trabajo. Estos obreros, en primer lugar, trataremos de que todos aquellos que tengan ya la edad suficiente, se jubilen. De esta manera, en algunos casos, en algunas industrias disminuirá mucho. Hay industrias donde los promedios generales de trabajadores son mayores a los 50 años.

Después haremos los intercambios voluntarios necesarios, dentro de las distintas ramas donde sean necesarios los servicios de esos trabajadores, ya que para el año que viene se prevé un aumento de 24 mil hombres-años en el plan de salarios.

Y, por último, buscaremos los obreros más jóvenes, aquellos dispuestos a estudiar, irán a las escuelas populares, por lo menos en el Ministerio de Industrias, será una responsabilidad del Ministerio del Trabajo, hacer otro tanto, organizar otro tanto en los distintos Ministerios, una política coordinada.... (Risas)... única, en todo caso, para que todo el mundo estudie...

Las escuelas populares, consideramos nosotros que han tenido un éxito notorio. Naturalmente, el otro día tuvimos una fiesta de fin de curso, con toda una serie de alternativas extras, todo un análisis de los problemas que tenían algunos de los trabajadores con sus salarios. Se produjo aquí, y naturalmente, detalles de organización, la primera camada, digamos, de estudiantes obreros que salían con nuevas calificaciones. Tratamos de explicar el por qué se produjo la gran cantidad de trabajo extra que existía en el sector del calzado, pero además, ahora hay un factor nuevo que hace que esto no incida tanto, que los trabajadores en muchos casos tendrán, de todas maneras tendrán asegurado su salario medio anual. Naturalmente, siempre que cumplan sus normas y que sean estudiantes correctos. No se pide nada extraordinario. El hecho de que el Estado pague al estudiante las 8 horas de labor, obliga precisamente a eso, a estudiar, y quien no



sea capaz de cumplir con esta exigencia, pues no tendrá derecho a reclamar. Supuesto que la mayoría de obreros lo harán, y lo han hecho las escuelas populares. Queda después la ubicación de acuerdo con las distintas especialidades que se han establecido.

Hay nuevos lugares de Cuba que se están abriendo. Y en estos momentos empiezan los trabajos previos para las inversiones, donde se requerirá incluso hacer ciudades nuevas, y donde la fuerza de trabajo será necesaria, y no ir en son de colonizadores, sino ir con casas habitables, nuevas, y en ciudades que tendrán todas las características de ciudades modernas. Fundamentalmente sucederá esto en Oriente, en el Norte de Oriente, la zona de la Bahía de Nipe, Nicaragua, y probablemente también en Nuevitas, donde la gran cantidad de construcciones industriales están previstas para los próximos años, harán necesaria pues la construcción de una ciudad prácticamente nueva, aledaña a Nuevitas, y la importación, importación dentro del país, naturalmente, de fuerza de trabajo, pues esa es una ciudad pequeña, no la hay, y en general, en Camaguey y uno de los problemas que hay es la falta de mano de obra. De manera que allí hay siempre lugar para todos los compañeros emprendedores, que adquieran nuevas experiencias, un oficio con más altas calificaciones, y que contarán con todas las ventajas de las ciudades modernas.

Estos son los puntos más importantes en cuanto a lo que actualmente sucede en el campo de la formación en nuestro país. Tal vez se me haya quedado alguno...

Yo quería insistir algo en la explicación gráfica, lo más clara, lo más concreta posible, de alguno de los problemas relativos a las 3 categorías de salarios que se van a implantar, del por qué de estas categorías, del por qué de las tarifas, y también del método para lograr asignaciones salariales más altas. Y por qué solamente se premia con una parte de ese sobrecumplimiento a los obreros, cuando, digamos, se castiga su falta de cumplimiento, su no cumplimiento con su deber social, con una disminución proporcionalmente mayor de su salario.

Después luego, el compañero Mendoza, que es un dibujante experto, no muy experto, digamos, pero un dibujante por lo menos, para que explique con unos pocos años las cosas gráficamente.

(Mendoza hace explicaciones que únicamente podrían entenderse observando los gráficos).

**GUEVARA.** - Hemos visto una parte de las virtudes del Nuez que tiene el Ministerio del Trabajo... (Risas)... (Aplausos)... Mendoza, podríamos ver el otro dibujito, para no cansar a la gente con mucho dibujo, el otro dibujito del pago de las tarifas por el sobrecumplimiento de las normas, y la penalidad por el no cumplimiento, que no tiene otro objeto que hacer bien visible, bien claro, algo que todo el mundo conoce.

**MENDOZA.** - La cuestión del pago de las primas por el sobrecumplimiento, si el obrero recibiera solamente por la tarifa, sin ligar la tarifa con el cumplimiento de las normas, supongamos que recibiera pues 4 pesos diarios, él recibía 4 pesos diarios, hiciera lo que hiciera, pero al ligarlo con el cumplimiento de las normas, después del 100 por 100, cuando pase el 100 por 100, es decir, cuando cumpla la norma del 100 por 100, recibe su tarifa. Pero a medida que sube el cumplimiento de la norma, él no recibe por cada por ciento de sobrecumplimiento de la norma, no recibe un aumento de uno por ciento de salario, sino que recibe el aumento de la mitad del 0.5 por ciento. Es decir que produciendo, supongamos, produciendo, si produce, si él sobrecumple la norma de un 150 por 100, él recibe su tarifa, más un premio por el sobrecumplimiento de la norma, es igual a 0.5, es decir, el 25 por ciento. Es decir, que si él sobrecumple la norma así, recibe la tarifa más ese premio por el sobrecumplimiento de la norma.

Todo eso, que está comprendido entre el sobrecumplimiento de la norma y lo que él recibe por ese sobrecumplimiento, va a la construcción de hospitales, a la construcción de escuelas, a la construcción de nuevas fábricas, a la construcción de círculos sociales... (Parece que va haciendo gráficos)... de manera que el obrero, al sobrecumplir la norma, da, él recibe directamente en el salario parte, es decir, 0.5 de aumento. Por esa parte que le da a la sociedad, -

él también la recibe indirectamente, porque tiene los niños que van a la escuela, de balde, la asistencia médica es de balde, etcétera. Por eso... no está bien dicho?... (Risas). De manera que ese obrero, es un obrero consciente, que sabe que él produce más y que fin, que objetivo tiene lo que produce más. Eso es correcto.

Pero, también pasa una cosa: que el obrero que no cumple la norma, además de no dar lo que le corresponde a la sociedad, no contribuye a la formación de esos bienes sociales, pero los recibe, por que parte de ellos también los recibe el que no cumple la norma, porque tiene el hospital, la asistencia médica también la tiene sin pagar, la escuela de los chicos también la tiene sin pagar. Por eso es muy lógico que si él no produce y además no da a la sociedad todo lo que tiene que dar, por lo menos lo que tiene que hacer es pagar parte de su salario para contribuir a la formación de esos bienes sociales... (Aplausos).

GUEVARA. - Bueno, compañeros, esta última parte de esta explicación gráfica, digamos, es una de las partes controvertidas que tiene este sistema, que tiene algunas características peculiares, en Cuba. Nosotros hemos elaborado y defendido, es un trabajo que lleva un tiempo más o menos largo, porque consideramos que, en primer lugar, cuando nosotros vamos a situarnos frente al salario entregado a un trabajador por cumplir una norma de trabajo, no debemos interpretar que le estamos dando un salario por vender su fuerza de trabajo. No podemos decir simplemente que el trabajador trabaja, porque si no trabaja no come. En la sociedad socialista o en la construcción del socialismo, el trabajador trabaja porque es su deber social. Tiene que cumplir su deber social. Este deber social es el de rendir un esfuerzo medio, de acuerdo con su calificación, y recibir por lo tanto un salario individualizado de acuerdo con su clasificación en esta etapa de construcción, de período de transición, y al mismo tiempo todos los beneficios que la sociedad otorga.

Se ha impugnado precisamente esta medida de no pagar todo el exceso de cumplimiento, pero incluso, creo que al compañero Mendoza le faltó una explicación todavía. Es que no solamente no se paga una parte del sobrecumplimiento, sino que ese sobrecumplimiento tiene un límite, tiene el límite de su categoría salarial superior. Es decir, aquellos candaditos que pinto. El obrero no puede llegar hasta la cajita siguiente, para usar el léxico empleado. Por qué? Precisamente para tratar de luchar contra uno de los grandes males que nosotros consideramos que tiene el sistema, el sistema de pago de salario a tiempo, completo, es el del poco interés por la calificación. Nosotros exigimos una calificación mayor de los trabajadores, apelamos a la conciencia de los trabajadores, es nuestro deber, que responde en general a este llamado. Pero además, tomar medidas de tal tipo que aseguren que sea realmente un imperativo de tipo económico la calificación. De tal manera que el trabajador no podrá llegar nunca a recibir un salario superior al de la tarifa inmediatamente siguiente a la que él tiene, a la que él está calificado, por más que sobrecumpla las metas de producción. Es decir, que los trabajadores de tipo especial, que puedan rendir un esfuerzo extraordinario y cumplir en calidad y cantidad las metas de producción, tienen que tener un deber extra, el de calificarse y pasar a la categoría superior. De tal manera entonces, ya su jornal básico, su salario básico no sería 4 pesos, como está indicado en la pizarra, sino 5, 6, lo que correspondiera a la nueva categoría.

Esto se logra de dos maneras. En aquellas categorías que hay varios grupos, digamos, un tornero, que tiene, o tres grupos, en los cuales están los torneros, no, tres, un tornero de la categoría del grupo inferior, sobrepasando en calidad y cantidad constantemente las metas, adquiere el derecho de cierto tiempo a pasar a su categoría superior, con un trabajo más complejo, y un salario medio mayor. Y así sucesivamente. Al llegar al límite, digamos, el tercer grupo en que se califican los torneros, deberá obtener una calificación adicional para pasar a otra categoría superior.

Ya hemos dicho que no hay que asustarse en lo absoluto de que se vayan a acabar las categorías. Nosotros estamos dispuestos a transformar a todos nuestros obreros en ingenieros, si quieren. Estamos seguros de que mucho antes de que todos los obreros de Cuba se puedan transformar en ingenieros, tendríamos necesidad de, nada más que de ingenieros. Es el porvenir... de ingenieros, técnicos en general. Es el porvenir de la sociedad. Es decir, vamos caminando

caminando hacia una etapa de tecnificación tal, que los oficios manuales cada vez son menos demandados, y la calificación técnica es la que hace el peso de la producción. De manera tal que nosotros tratamos por todos los medios de que comprenda el trabajador la importancia que tiene el calificarse para obtener un salario mayor.

Frente a esta disminución en su salario, ya explicamos que se debe precisamente a que no cumple su deber social. Nosotros lo castigamos en una medida igual a su incumplimiento, naturalmente que su incumplimiento por causas que le son imputables a él, es decir, no por otra causa de otro tipo sino precisamente por su poca atención al trabajo; su poca calificación, porque entendemos que es el deber social de cada trabajador, rendir esa cantidad, que es una cantidad normal de esfuerzo. No podemos decir que es una cantidad mínima, pero es una cantidad normal de esfuerzo. Y que quien no es capaz de rendirla, pues, naturalmente, no tiene derecho a todos los beneficios que la sociedad le da, beneficios que cada año serán mayor. Naturalmente, nosotros todavía estamos en esta etapa de la construcción del socialismo, del período de transición en que hay que darle a cada cual según su trabajo, no a cada cual según su necesidad, que es una etapa posterior. Y por eso, el trabajo que no es rendido para la sociedad, se pena en esta forma.

Hay que considerar una cosa además, para que esté claro en todos los trabajadores de Cuba. No solamente se extrae su valor, el producto que el obrero produce, este es el cumplimiento del plan, hay una extracción de su valor en el propio trabajo del obrero. Es decir, el fenómeno que se pintaba gráficamente, con un capitalista empujando de un lado y un obrero del otro, en el medio, en algún punto del valor total de la mercancía, o el producto producido, también sucede en el capitalismo, es decir, el obrero no puede apropiarse del total del valor de la producción que él realiza. Por qué. Porque es necesario atender a todos los requerimientos de la sociedad. Y requerimientos que se hacen cada vez más importantes, y demandan cantidades más gruesas de dinero o de productos.

Nuestra defensa, la defensa de nuestro territorio es un deber penoso, digo deber penoso en cuanto a dinero, es un deber que todos cumplimos con alegría, pero que nos cuesta mucho dinero, dinero improductivo, y eso hay que sacarlo de algún lado. Hay que sacarlo del trabajo no retribuido directamente. Exactamente igual las fábricas que hay que construir, los equipos que hay que reponer, y todos los bienes que la sociedad pone a disposición de los trabajadores.

De manera que cuanto más cantidades adicionales nosotros consigamos, más rápidamente podemos cumplir nuestros planes de desarrollo de la producción y nuestros planes de asistencia social al pueblo.

Está claro que todavía falta mucho por caminar, pero está claro también que hemos llegado a un punto, del cual no podemos pasar, en cuanto a la prestación social si no hay un aumento equivalente de la producción, de la productividad general del trabajo. Nuestras fábricas han heredado del capitalismo una técnica que no siempre fueron capaces de mantener. Esa es la verdad. Hay controles técnicos y controles de calidad que han caído, y también la productividad en algunos sectores ha bajado bastante. Incluso, durante el año 1963, de todos los aspectos de la gestión del Ministerio de Industrias, el punto donde nosotros podemos considerar que estuvimos más flojos ha sido en el de la productividad del trabajo. Ingresaron una cantidad considerable de nuevos obreros y no hubo un aumento equivalente de la producción. De tal manera que la productividad bajó.

Es cierto que hay una serie de atenuantes. Hemos ingresado una gran cantidad de pequeñas unidades de producción artesanales, con una productividad muy baja, que surtirían sobre el promedio de productividad. También es cierto que hemos tenido parados una buena cantidad de centros de producción, debido a los problemas de abastecimiento, pero con todo, considero que todavía no ha sido lo suficientemente estricto en los controles de la producción y de la productividad. Y que eso es algo a lo cual tenemos que dar una atención preferencial en este año 1964.

Esto es en cuanto al Ministerio de Industrias. Pero además debe considerarse exactamente igual y en algunos casos debe prestarse más atención, porque el problema es serio, en otros sectores de la producción.

INRA



De manera que la productividad del trabajo debe ser una de las luchas más importantes de todo el gobierno y de la clase obrera en general, durante el año que viene. Y, como hemos destacado, o tratado de explicar, la normación del trabajo será uno de los factores que contribuyan con más fuerza a toda la organización general de la producción, y a poder detectar rápidamente los niveles que se produzcan las distorsiones, para corregirlas. Para eso es necesario, naturalmente, un trabajo de organización serio y, sobre todo, sostenido.

También hay que referirse a lo que sucede cuando la vigilancia no se mantiene sobre el control. No podemos decir de nuestro Ministerio concretamente, sino que nos referimos a la firma, al salario, porque en realidad es un punto débil desde hace tiempo. Solamente ahora lo abordamos. Pero si por ejemplo, en cuanto a la disciplina financiera, punto muy importante sostener en el Año de la Economía, que es el próximo. Nosotros acabamos en el año 62 con un establecimiento o control, aceptable para aquella época. Sin embargo, a principios del 63, por diversos factores cayó el control, y hemos tardado varios meses en recuperarlo. Este año, ahora a fin de año, hemos recuperado el control completo de las finanzas, y ya el próximo año saldremos con todos estos controles bien establecidos. Creo que hemos dado un salto de calidad considerable en el año 63.

Pero esto no nos mueve a hacer una apología del Ministerio de Industrias, sino nos indica la necesidad de mantener una atención constante sobre los problemas organizativos. En este momento, o hasta este momento, digamos, hasta este Año de la Organización, Cuba ha padecido fundamentalmente una gran crisis de organización. No podemos decir que hoy hemos superado totalmente eso. Pero sí que entramos en el Año de la Economía con una visión más clara de estos problemas y una real concepción de la importancia de la organización en todos los aspectos de la producción.

De manera que esta es una recomendación fundamental para los trabajadores, a los administradores de todas las unidades productivas. Las normas de trabajo no pueden tener ningún resultado para la nación incluso para la clase obrera, si no se toman medidas organizativas y se mantienen esas medidas para siempre. En el momento en que caigan los controles, cae todo el aparato organizativo que se ha montado, y volveremos a tener las mismas distorsiones que hemos padecido durante estos primeros cinco años de construcción de la nueva sociedad.

Yo creo que he dicho todo lo que tenía que decir, y he tardado más de lo que pensaba tardar. De manera que les dejo a los compañeros periodistas....

**WANGUEMERT.**- El Comandante Augusto Martínez Sánchez quiere tratar algunos de los temas que sugirió anteriormente el Comandante Guevara?.

**Martínez Sánchez.**- Podemos empezar primero por las preguntas.

**WANGUEMERT.**- El compañero Grabalosa, para hacer la primera pregunta.

**GRABALOSA.**- Por la exposición que ha hecho el compañero Guevara, de la escala de salarios, se aprecia que no se producirá ninguna rebaja de salarios. Al contrario, habrá un aumento en algunos casos, como es en aquellas plazas que están por debajo de los niveles que señala la escala. La escala de salarios establece una uniformidad, que se refiere al nivel para las profesiones o cargos. Se da el caso de algunos de esos casos en los cuales perciben un salario superior al que se tiene en los cargos. Y respetando lo que en la actualidad perciben esos obreros, establece lo que se llama plus. Pero, entre algunos trabajadores ha surgido la duda de si este plus en el futuro no lejano no será eliminado, y nos han formulado la siguiente pregunta: hay una serie de conquistas de los trabajadores, que razonablemente en asamblea general, considerando que un sector no debe tener ventajas que otro no tiene, se ha planteado, se ha discutido y se ha acordado por mayoría, la renuncia a esa conquista o reivindicación. Este caso no es el mismo, pero nos han preguntado, no surgirá mañana, en una asamblea general, la proposición de un trabajador, de renunciar a este plus, y entonces nos quedaríamos de hecho con esa parte del salario eliminado, en una forma ya uniforme?. Sería bueno que aquí se diese respuesta a esa preocupación de un buen

número de trabajadores, que además, elementos contra-revolucionarios se encargan de alentarlos. Esa es nuestra pregunta.

**MARTINEZ SANCHEZ.**- Como bien apuntaba el compañero Grabalosa, nosotros podemos señalar que el sistema salarial que se proyecta no contempla en forma alguna ninguna reducción en los actuales ingresos de los trabajadores. Esto quiere decir, sin mayores preámbulos, que la parte del ingreso del trabajador que dentro del actual sistema se conoce con el nombre de remuneración adicional o plus, no estará sujeta a ninguna reducción.

Claro está que, como señalaba el compañero Grabalosa, este es un punto que ha sido de extraordinaria preocupación para los trabajadores. Es verdad que toda una serie de renunciaciones necesarias de alguna serie de conquistas alcanzadas por los trabajadores en la época capitalista, y que han chocado con el desarrollo de la revolución, han determinado que se lleguen a las mismas, y los trabajadores, sin vacilación de ninguna clase pues han hecho dejación de todo aquello que constituía una trabazón, constituía una traba, un obstáculo para el avance de la revolución.

Si bien es cierto que ese ha sido el estado mental de los trabajadores, el estado de conciencia de ellos, en determinados momentos, la renuncia en sí no se ha conducido por los debidos canales, bien porque las asambleas no han tenido el... un número amplio de trabajadores, o bien porque en las asambleas no se ha explicado bien la situación. Lo cierto es que, no en todos los casos, claro está, no en la mayoría de los casos, pero ciertamente han habido casos en que hemos tenido ciertas experiencias amargas. Entonces, estas experiencias, si no estas experiencias, el hecho de que es un gran argumento para la contra-revolución. La contra-revolución no la ha sabido manejar, porque realmente es una cuestión que no se puede manejar dentro de un centro de trabajo, donde la mayoría de los trabajadores son revolucionarios, donde la inmensa mayoría de los trabajadores son trabajadores que respaldan al gobierno revolucionario.

Pero lo cierto es que desde que se habló del plus, los elementos contra-revolucionarios empezaron a agitar, empezaron a confundir a los trabajadores, y empezaron a sembrar las dudas de que el plus se iba a renunciar, que se recuerden de tal plus, que aquí se para el día de mañana cualquier trabajador en una asamblea y de patria o muerte se le dice hay que renunciar y de patria o muerte todo el mundo se para, renuncia, y al otro día son los dolores de cabeza.

Eso es verdad. Ahora, nosotros podemos decir que el plus se va a sostener. Y se va a sostener porque una de las partes del ingreso de los trabajadores, con la cual ha hecho el su presupuesto, y que no sería evidentemente justo que esa parte de sus ingresos sea afectada. Si la situación actual no permitiera que el plus se tuviera que sostener, claro está que nosotros, el Gobierno revolucionario, iría a tomar una medida dentro de la organización del salario, que después no estuviera en condiciones de sostener. Desde un punto de vista económico, se puede decir, se puede afirmar categóricamente que no hay ninguna preocupación. Absolutamente ninguna preocupación. Y no hay ninguna preocupación, porque, como decía, económicamente el plus no afecta a la implantación del sistema ni nada por el estilo. Entonces, nosotros podemos afirmar que no hay que tener ninguna preocupación por el plus. La preocupación en todo caso la pueden tener los elementos contra-revolucionarios, que creyeron cuando se empezó a aprobar el sistema en los centros pilotos, que iban a sembrar dudas en los trabajadores. Y no hay dudas de ninguna clase. Actualmente están cobrando por el sistema 44 mil trabajadores. Y los 44 mil trabajadores, que más que una prueba piloto ya se ha convertido en una implantación parcial del sistema, en un diez por ciento aproximadamente del sector industrial, demuestran que el sistema es un sistema que ha sido respaldado sin ninguna duda, sin ninguna preocupación por los trabajadores. No por las asambleas, en donde el sistema se discutía en cada uno de los 247 centros de trabajo, sino dejando a un lado los calurosos aplausos que se tributaron en las asambleas cuando se explicaba el sistema, el sistema se ve que es respaldado ampliamente por todos los trabajadores por sus resultados económicos, cuando ha aumentado en la forma en que ha señalado el compañero Que, en más de un 6 por ciento de conjunto en todos esos centros de trabajo, ha aumentado la producción, ha aumentado el pago de la productividad, y el sistema ha sido un factor de organización del trabajo y de una mayor disciplina en el trabajo.

De manera que la pregunta yo creo que está más que contestada. El plus se sostiene, como parte de los ingresos actuales que tiene el trabajador. Nosotros no tenemos por qué decir que el plus, o pensar que iba a sostener y pagar. Si la situación fuera de no sostener el plus, si la situación fuera la de que la situación económica del país determinara que fuese necesario reducción en los ingresos actuales de los trabajadores, el gobierno de la revolución, al igual que en cualquiera otra oportunidad que ha atravesado una situación difícil, le habla claramente a los trabajadores, como le ha hablado.

Y nosotros no tenemos ninguna preocupación al hablarle a los trabajadores. Porque un gobierno que le ha hablado a los trabajadores para que den su vida, y los trabajadores en más de una oportunidad han salido a dar la vida por la revolución, el gobierno de la revolución no tiene que tener ninguna preocupación para pedir que se reduzcan sus ingresos si esos ingresos son necesarios, son necesario reducirlos. De manera que no existiendo esa situación, no existiendo ninguna dificultad, nosotros no tenemos por qué preocuparnos porque se levanten esas dudas.

Ahora bien, no se puede garantizar que en ninguna asamblea por ahí se pare un compañero, o quien no es un compañero, se pare un contra-revolucionario disfrazado, y quiera darselas de revolucionario, de más revolucionario que nadie y venga a pedir la renuncia del plus. Nosotros sí tenemos alertados a los compañeros en este caso, que cuando se pare en una asamblea una persona tratando de renunciar al plus, que se le salga al paso con firmeza, porque esa es una conducta negativa; negativa porque tiene la trastienda del contra-revolucionario. Porque que quieren llegar a una asamblea entonces a sembrar esa duda de que se va a renunciar al plus. Y el plus no hay necesidad de renunciarlo. El que se pare en una asamblea a proponer la renuncia del plus, o es un inconciente o es un contra-revolucionario. Y como inconciente o como contra-revolucionario hay que salirle al paso.

1969  
360 000

TELLERIA. - Ministro, usted acaba de decir que 24,000 obreros, en 247 centros de trabajo, están en el experimento de la normación actualmente. Mi pregunta es esta: qué sectores o ramas laborales, cuántos centros de trabajo, si es posible aproximadamente, cuántos obreros participarán ya de la implantación en el próximo año.

MARTINEZ SANCHEZ. - Bueno, en el próximo año nosotros vamos a comenzar en el sector industrial, por el Ministerio de Industrias, Transportes, Comunicaciones, Construcciones, el INRA. Después, en una segunda etapa, se va a la implantación de los sueldos de los trabajadores administrativos, posteriormente a los técnicos y después al personal dirigente. Pero en esta primera etapa estarán comprendidos aproximadamente unos 4,000 centros de trabajo, con unos 360 y tantos mil trabajadores, en todos esos centros de industrias del INRA, de la Construcción, de Transportes, de Comunicaciones y de la Pesca.

GRABALOSA. - El establecimiento de las normas de trabajo será un factor, como se ha dicho, del aumento de la productividad, y el compañero Che Guevara, cuando hacía su exposición insistía en la necesidad del control de las normas, de la lucha por el cumplimiento de las mismas. Qué medidas se van a tomar, qué organismos, qué instituciones van a operar para garantizar el cumplimiento de las normas de trabajo una vez establecidas?

MARTINEZ SANCHEZ. - Para observar el cumplimiento de las mismas, se tendrá que establecer, como señalaba el Che, toda una serie de controles de tipo administrativo y en las propias unidades de producción, para llevar el record de cómo cada trabajador va cumpliendo la meta. Esa es la forma de controlar, por vía, pudiéramos decir, estadística, se va llevando el record de cada trabajador, en un modelo que se llama "La hoja de trabajo", la hoja del cumplimiento de las normas. Ahí se le anota a cada trabajador cual es el promedio del cumplimiento de la norma horaria o diaria.

TELLERIA. - Ministro, en el experimento que se está haciendo actualmente, en los 200 y tantos centros, qué factores positivos, así las grandes rasgos se han apreciado y qué factores negativos también. Porque, sobre todo, me ha llamado la atención, según reveló el Comandante Guevara, que en algunos centros del INRA y de la Construcción, no se llegó al cien por ciento.

**MARTINEZ SANCHEZ.** - Bueno, déjame hablar primero, déjame empezar por atrás, hablar de las dificultades que se han presentado. En el caso del INRA Y de las Construcciones, que fueron los organismos que dentro de los centros pilotos no tenían una cantidad tan amplia de, ni de trabajadores ni de centros de trabajo, como lo tenían industrias, en el caso concreto de la Construcción, la baja de la producción y de la productividad se determinó en Centros de trabajo de los impresos y la cerámica roja, y en asbestos-cemento, cuando por problemas técnicos de maquinarias rotas, pues se paró la producción e indudablemente al hacerse el cómputo, pues se notó una baja, una disminución en la producción y en la productividad. Y en el INRA, los grandes centros de trabajo del plan piloto, la mayor parte estuvieron sujetos a toda una serie de problemas ligados con materias primas. Y eso también, al hacerse el análisis, ha determinado que en esos centros de trabajo pues se hayan presentado esas dificultades de disminución de la productividad y de la producción.

Claro que esos cálculos no son desalentadores, no son desalentadores, porque no, realmente, no tienen un peso específico dentro del conjunto de los centros de trabajo, de que se compone la Construcción y el INRA. No sólo han sido esas las dificultades que se han presentado en el plan. Por ejemplo, se ha tenido que luchar contra una serie de dificultades ligadas a viejos hábitos y a viejas costumbres que han tenido los trabajadores, el establecimiento de la norma viene a cambiar toda la posición, todo el cuadro del centro de trabajo. Desde la posición en que se para un trabajador para hacer un trabajo, hasta la posición en que se sienta un obrero o una trabajadora. Y nosotros nos hemos encontrado con casos, bueno, un tanto simpáticos. Por ejemplo, en una fábrica de confecciones se fueron a mover a distintas operarias, de unas máquinas para otras. Para mantener un plus de producción rítmico, más correcto. Porque, habían trabajadoras que rendían más que otras, y unas eran más cortas que otras. Entonces, era necesario intercalarias en forma tal que hubiera cierta armonía en todo el proceso de la producción. Qué era lo que sucedía? Que a la hora de trasladar a unas trabajadoras de una máquina de coser para otra, ahí se formaba todo un guirigay. "Esta es mi máquina de coser... no se sabe cuantos años los que llevo yo sentada en esta máquina de coser..." o esta es mi silla, y no se sabe qué tiempo llevo yo sentada en esta silla... Y la silla era igual. La máquina de coser, bueno, pues tenía la misma velocidad, era exactamente igual que la otra. Y como esos viejos hábitos, costumbres, bueno, pues se ha tenido que luchar en el conjunto de los centros pilotos, y no sólo en ellos se ha tenido que luchar, sino que hay que estar preparados para luchar con los 4 mil centros de trabajo, donde ahora en Enero se va a empezar a implantar la norma.

También se ha luchado contra las esperanzas que tenían todos de que cuando viniera el sistema salarial, se iba a traer parejo un aumento de salarios. Nadie concebía aquí, ni aún los que ganaban mucho, que se iba a organizar el salario sin que a ellos les beneficiara. Porque decía, bueno, como es que se va a organizar una cosa si a mí no me van a beneficiar. Es decir, que aún los de altos ingresos veían el sistema salarial como una esperanza para mejorar sus actuales ingresos. Bueno, pues, contra esa esperanza se tuvo que luchar y convencerse de que no, de que el sistema no contemplaba un aumento de salarios, aunque implícitamente se pudo dar un aumento de salario. Por ejemplo, cuando se tenía que sacar a un trabajador de un grupo a otro, o mejor dicho, cuando se tenía que pagar a un trabajador por la tarifa del grupo 2, y estaba ganando por una tarifa inferior, pues implícitamente ahí se generaba un aumento de salario. En un 25% aproximadamente de obreros que recibían un salario mínimo de 85 pesos, pues aunque no se ha visto que va a haber un aumento, como señalaba el Che, se iba a producir un aumento. Por qué? Porque aquí en este país, el sistema salarial que prevalecía era un sistema a base de un pago a tiempo. Es decir, si ningún pago por hora, con el establecimiento de una norma.

Entonces, qué provocaba eso? Que el salario mínimo, antes del triunfo de la revolución, nominalmente era de 85 pesos. Nominalmente, porque estaba escrito y no se cumplía. Al triunfo de la revolución fue que se vino a cumplir este salario mínimo de 85 pesos. Pero ya restablecido el salario mínimo de 85 pesos, los obreros de 85 pesos sí iban a tener un aumento de salario. Por qué? Porque el cálculo de 85 pesos se traduce en un mínimo de 48 centavos la hora,

Se ha calculado sobre el mes de menos días y menos horas, que es el mes de Febrero. Entonces, el mes de Febrero tiene 22 días hábiles, 22 días laborables, y al pagarle en el mes de Febrero, por 22 días, días laborables 85 pesos, cuando pasan al resto de los 11 meses, que tienen un promedio de 24 días laborables, entonces van a recibir un aumento de 7 pesos 60 centavos, que convierte el salario mínimo de 85 pesos en 92 pesos.

Claro que por ahí hay una prueba. Todo el mundo ha estado callao. Se han equivocado, dice que no habían aumentos, y ahora resulta que a la hora de cobrar sí ha habido un aumento de 7 pesos. El aumento se conocía, pero no era la línea del sistema. El sistema llevaba implícito aumento en los casos en que justamente fuera necesario establecerlo. Que nosotros no íbamos a medir el salario mínimo de 85 pesos, a base del mes de más días. Como se pagaba por horas, pues por horas tenía que considerarse el salario mínimo en el mes de menos sueldo.

Esto también ha sido en relación con el salario, de dificultades que se han presentado y que hoy ya, claro está, se van esclareciendo y en lugar de ser dificultad, pues es una esperanza para muchos, para un 25 por ciento de 370 y tantos mil trabajadores que van a recibir ese beneficio, sin contar con los miles de trabajadores que van a tener un aumento de, unos, de 20 centavos la hora, otros de menos de 20 centavos, otros de 5 pesos al mes, y hay quien tiene hasta de 25 a 30 pesos al mes de aumento, cuando se le lleva del salario actual al salario que está proyectado.

Pero nosotros insistimos en que esa no ha sido la orientación que se ha seguido. Porque lo que se ha querido es sentar bases para organizar en un futuro más justamente el sistema salarial. Pero necesariamente tenían que producirse los aumentos que se han producido.

Otras de las dificultades, por ejemplo, que se han presentado en los centros de trabajo piloto, y que se van a presentar también en el resto de los centros de trabajo, y nosotros por eso lo alertamos, es que hay quien no se conforma con el grupo en que lo han ubicado. Dicen no, no, que va, yo en el grupo dos, o en el grupo tres?, no hombre, no, de ninguna manera... yo estoy por lo menos en el grupo 5 o en el 6.... Nosotros nos hemos encontrado con casos como este, un estibador que decía que él era un estibador técnico... Claro, no dejaba de tener cierta razón. Por qué no dejaba de tener cierta razón? El decía, Mire, Ministro, yo soy un estibador técnico... yo soy el estibador que está encima del tablon recibiendo los bultos, los sacos, y colocándolos en forma tal que la mercancía que vaya para Oriente este debajo y no esté arriba de la que vaya para Matanzas... Entonces, yo soy un estibador técnico... No soy lo mismo que el estibador que me da a mí la mercancía... Claro que la diferencia en las clasificaciones es mínima. Tan mínima, que tienen que estar los dos en el mismo grupo. Entonces, no será este el único caso, habrá muchos otros trabajadores que no se van a conformar con el grupo que les corresponda.

Hay otros problemas, y esta ha sido otra de las hendijitas necesarias del plan, y uno es que elementos contra-revolucionarios en los centros de trabajo pretendieron explotar. Uno de ellos, por ejemplo, en una fábrica de cigarros, allí con toda una manifestación contra-revolucionaria, pues... denagógica... ¿igame, cómo es que ahora que las fábricas son del pueblo, que las fábricas son de los trabajadores, van a sacar a los trabajadores de las fábricas...? ¿Cómo eso de los excedentes? ¿Por qué se van a sacar a los trabajadores de las fábricas, si son dueños de las fábricas?

Claro, aquella no era una manifestación de por sí sola denagógica, no, sino contra-revolucionaria. Por una persona que se desenmascaró en una asamblea y era evidentemente una contra-revolucionaria. Los excedentes son necesario sacar precisamente de la fábrica de los trabajadores, porque siendo de los trabajadores las fábricas, hay que poner a los trabajadores donde más necesarios sean. Y si nosotros tenemos un centro de trabajo donde sobran 5, donde sobran 10, o donde sobran 20, y nosotros no vamos a tener esos excedentes dentro del centro de trabajo. Porque entonces no se establecía ningún sistema para que de ningún resultado. Porque, evidentemente que donde 10 deben hacer un trabajo, si ponemos 15, entonces ya ahí no se va a poder medir norma de ninguna clase, ni se va a poder organizar el trabajo.



Entonces, es necesario sacar los excedentes. Sacar los excedentes, claro está, con un orden.

Cómo se van a sacar los excedentes? Digamos, en primer lugar, hay centros de trabajo que tienen obreros que están ya jubilados, que por necesidad de la producción o del servicio, se les ha permitido que en estado de jubilación sigan trabajando. Entonces, cuando se vaya a establecer el sistema salarial y las normas, lo primero que hay que buscar es si el centro de trabajo tiene excedentes o no. Y si tiene excedentes, jubilarlos, o ya jubilados, de sacar primero a los jubilados. Claro está, siempre y cuando no sean necesarios para la producción o el servicio.

En un segundo orden, qué tipo de trabajador corresponde que se saque por vía de las excedencias? Aquellos que ya han llegado a una edad de jubilación. Es junto que los que ya estén en una edad de jubilación, sean los que en segundo orden salgan en situación de excedentes.

En tercer término, qué otros excedentes se van a sacar? Bueno, entonces nos quedan en el centro de trabajo un grupo de trabajadores que no tiene aún la edad de retiro, tienen 40, tienen 45 años, o tienen 50. Se van a sacar esos trabajadores? No sería correcto. Preferiblemente deben ser sacados aquellos más jóvenes, porque en ellos es más fácil, pues llevarlos a cursos de mínimo-técnico o a cursos de formación profesional e a cualquier tipo de curso para darles una nueva profesión o un tipo de oficio apropiado para aquellos cargos que necesariamente tienen que vacar en todo el transcurso del año.

El problema de los excedentes no es grave. Más de la cantidad de excedentes que se han calculado nacionalmente en las investigaciones primarias que se han realizado, más de esa cifra se necesitan en el transcurso del año en todos los centros de trabajo del sector industrial. Es decir, que son más los que necesita la producción, que los que a la producción le va a sobrar por el exceso de trabajadores al establecimiento de las normas.

Es decir, que esto no es un problema realmente que preocupa. Aunque es un problema que va a traer sus dificultades, porque en algunos casos se trata de trabajadores que están ligados ya por años a su trabajo, será necesario moverlos hacia otros centros de trabajo, o será necesario moverlos hacia afuera. Pero es una dificultad que la pueden vencer o llevando al trabajador hacia otros centros de producción, o incorporándolo a las escuelas populares o a los lugares donde se vaya a formar profesionalmente.

Hay experiencias muy ricas y muy positivas en la formación profesional de los compañeros del calzado, a que se refería Che; en un año se ha demostrado que se les puede dar toda la calificación que necesitan los excedentes para ser reubicados. Es decir, que en relación con los excedentes, no tenemos que tener ninguna preocupación, aunque repito si se van a presentar dificultades en los centros de trabajo, dificultades que son salvables.

GRABALOSA. - El compañero Primer Ministro, compañero Fidel, en las últimas intervenciones ha mostrado una preocupación seria por la rebaja del costo de la producción. Se puede rebajar el costo de la producción por una serie de medidas, de normas que se tomen, el ahorro de la materia prima, disminución del personal administrativo, introducir nueva tecnología... Yo quisiera saber en qué medida puede contribuir el establecimiento de las normas a disminuir el costo de la producción para este Año de la Economía, contribuir a este propósito.

MARTINEZ SANCHEZ. - Influye extraordinariamente. Pero sería bueno que el compañero Che le contestara esa pregunta....

GUEVARA. - No, todavía no se puede decir exactamente en la medida en que vaya a influir. Nosotros podemos predecir un aumento de la productividad que está alrededor del 10% en el Min. de Industrias.

Ahora, si, aumentará, porque aumenta el monto total de los salarios. Lo que pasa es que la producción aumenta más que los salarios y entonces va a haber un aumento de productividad.

Sin embargo, la medida de la normación del trabajo tiene una cualidad muy difícil de medir, porque indudablemente va a tener un valor muy grande, y a la que ya me he referido, y es la organización del centro de trabajo. Al organizar el centro de trabajo, se organizan también los otros sectores de la producción. Entonces tendrán que venir las normas administrativas también, a que me referí de paso en el esquema, donde estaba el 14% de trabajadores administrativos, un 15%.

También allí nosotros veremos si hay cantidad excesiva, para reubicarlos en la producción también. Y además, en el consumo de materias primas, el mantenimiento de las fábricas, es decir, que hay toda una serie de factores que serán influidos en forma indirecta por el establecimiento de las normas, que no los podemos calcular, pero que seguramente significarán algunos porcentajes más. Y naturalmente, tratándose de cifras en la producción del Ministerio, que el año que viene está calculada en cerca de 2 mil millones de pesos, es cada tanto por ciento significa una cantidad apreciable de millones.

Ahora, cálculos exactos no podemos hacer, pues cuando acabe el primer año y tengamos que informar, podremos ya dar algunos datos de lo que ha pasado, que es más seguro que hablar del porvenir en condiciones como las actuales.

WAMGUEMERT. - Comandante Martínez Sánchez: antes, cuando contestaba usted a la pregunta de los excedentes, me pareció ver que usted quería decir algo más....

MARTINEZ SANCHEZ. - No, se me había quedado una parte. Habíamos hablado de las dificultades, pero también habían preguntado sobre los resultados.

En resumen, nosotros podemos señalar, dentro de las experiencias pilotos, los siguientes resultados: que desde el punto de vista técnico, todo el sistema que se ha confrontado en 247 centros de trabajo, con más de 44,000 obreros, que representan más de un 10% de la producción de la industria, y que en muchas empresas se ha confrontado con el 100x100 de sus unidades, como pasó en el níquel, como pasó en el vidrio y en otras, se ha visto que el sistema es correcto. Que es correcta la calificación que se ha señalado, que es correcta la división en 8 grupos, y además, pequeñas debilidades del sistema, son corregidas en toda esta experiencia de más de 120 días.

Desde el punto de vista práctico, se ha puesto de manifiesto la desorganización que existía, y que el sistema ha sido un factor de disciplina y de organización. El sistema ha preparado una gran cantidad de cuadros. En estos momentos, ahora para la implantación a nivel nacional, más de 15,000 personas han estado participando en toda la isla de los seminarios para la implantación del sistema. Es decir, que ha sido un vehículo para la formación de cuadros en todas estas cuestiones de trabajo y salario. Se ha adquirido una gran experiencia. Empezamos con poquísima o ninguna experiencia, y cuando se empezó a trabajar con el asesoramiento valioso de los compañeros soviéticos, en todo este trabajo del sistema salarial, hoy en día ya tenemos una experiencia dentro de la organización salarial.

Allí donde el sistema se ha implantado, se ha visto la actitud de los trabajadores a elevar su calificación. Por qué? Porque como señalaba el Ché, representa todo un estímulo para elevar la calificación. Los que están en el grupo 1 saben que calificándose, pueden pasar al 2, al 3, al 4, al grupo que ellos por su esfuerzo y por su sacrificio deseen llegar. Y eso, realmente, es todo un estímulo para el trabajador y todo un estímulo para el estancamiento de la calificación que tenemos, que por las cifras que señalaba el Che, ya ustedes habrán visto que aproximadamente el 80 y tanto por ciento de los trabajadores están por debajo del grupo 4. Y con ese déficit calificadorio, la revolución/podrá resolver todo el progreso técnico que tendrá que desarrollar.

Se han mejorado económicamente los bajos ingresos. Ya ustedes han visto que en el caso de los 85 pesos, como se han convertido en 92 pesos, en 11 meses de los 12 que tiene el año. Y además, toda una serie de bajos ingresos que existían por estar mal ubicados los trabajadores en la calificación, se sitúan en un lugar correcto.

Económicamente también el plan ha tenido de positivo. Se ha liberado de toda una serie de mano de obra excedente. Nosotros ya tenemos pues déficit de mano de obra, fundamentalmente en la agricultura. Ahora misma tenemos que movilizar hacia los cortes de caña unos 24 mil trabajadores, que están en este momento trabajando en otros centros de trabajo. Entonces, este sistema libera mano de obra que ingresará en los centros de trabajo donde se vayan produciendo vacantes. En definitiva, uno de los grandes logros del sistema es que a pesar de los pequeños aumentos que se producen, no cuesta nada, porque el promedio horario es de unos 90 y pico centavos, en el promedio de los trabajadores, y esa tarifa horaria promedio se va a quedar reducida a unos 75 centavos. Esto quiere decir lo siguiente: cuando se implante el sistema, como el promedio no se ingresa por 95 centavos la

*vacante*

hora, sino que se va a ingresar por 75 centavos la hora. Esto quiere decir que se va reduciendo el fondo del salario como consecuencia de las vacantes que se produzcan, bien por fallecimiento, bien por jubilación o bien por nuevas plazas que se creen en el centro de producción o de servicios. Y esto determinará toda una serie de beneficios para organizar en el futuro mejor el fondo del salario, y mantener esa política que se ha querido llevar, de ir mejorando primero los salarios de bajos ingresos. Es decir, que desde el punto de vista económico, el sistema también tiene buenos resultados.

Y desde el punto de vista político, el sistema es un sistema recogido con fuerza y firmeza por los trabajadores. No ya por la participación que han tenido los trabajadores en las asambleas, sino por esos actos que han celebrado, que han sido verdaderos actos de reafirmación revolucionaria, donde se ha respaldado el sistema, no sólo por los calurosos aplausos dentro de las asambleas, sino que después se ha visto en el curso de la implantación que efectivamente los trabajadores respaldan como suyo el sistema, porque han aumentado la productividad, la producción, ha sido factor de organización y se ha aumentado una mayor disciplina dentro de los centros de trabajo. Y eso dice que evidentemente los logros políticos del plan son extraordinarios. Porque los trabajadores no se han limitado a respaldarlo en las asambleas, sino además a respaldarlo con los hechos aumentando la producción y la productividad, con un menor número de trabajadores.

Eso es a grandes rasgos el resultado que ha arrojado el sistema salarial que dentro de breves días empieza a implantarse en toda la nación en el sector industrial.

Yo si quería referirme a una última dificultad que podría presentarse. Por ejemplo, en centros pilotos había obreros que reaccionaba en contra de la norma. Que decía que la norma era alta, que no la podían cumplir. Ese tipo de dificultad se va a presentar, porque ciertamente, la norma es una medida que viene a organizar el centro de trabajo, y a fijarle a cada cual su obligación en su puesto del trabajo, y no son todos los que les gusta que le pongan esa canisa de fuerza, si se le quiere llamar canisa de fuerza, hay quien quiere seguir dentro de un centro de trabajo, pues, sencillamente por la libreta... o por la libre. Entonces, la norma viene a acabar con esa situación.

Pero a veces no sucede eso. A veces, sucede que realmente, trabajadores muy conscientes entienden que la norma es alta. Qué argumento con éxito nosotros hemos utilizado?. Bueno, si la norma es baja, que también en muchos casos los obreros denunciaron la norma como baja, y automáticamente se fue a la revisión de ella, y no automáticamente se fue a la revisión de la norma cuando se decía que la norma era alta, por qué?. Porque la norma viene a chocar contra toda esa serie de hábitos y costumbres que yo señalaba cuando hablaba de la dificultad. Entonces, no es correcto desestimar una medida sin ante probarla. Esa no es la posición de un obrero consciente, de un obrero disciplinado. Es decir, si la norma es alta, cómo se prueba?. Porque se diga que es alta, porque yo creo que es alta?... O con la prueba delante. Qué decimos nosotros?. Bueno esta es una criatura que acaba de nacer. Y cuando una criatura nace, no nace gateando ni nada corriendo, ni nada por el estilo. Es preciso que la criatura, bueno, pues gatee, que la criatura de los primeros pasos, que se caiga, y se dé su cabezazo, y después de esos cabezazos, que salga corriendo.

Y los obreros entendían con ese ejemplo que había que probar la norma.

Otro ejemplo que utilizamos, bueno, imagínense ustedes si nosotros aquí cuando la crisis de Octubre hubiéramos pensado que el imperialismo, por muy grande, por muy poderoso, iba a arrasar con este pequeño pueblo. Si con la amenaza de todo un holocausto atómico el pueblo aquí iba a vacilar... si el pueblo hubiera vacilado, qué hubiera pasado?. Que hoy no estuviéramos implantando el sistema salarial. El pueblo se sometió a esa prueba y el pueblo salió airoso. En esta prueba de la norma, nosotros le decimos al pueblo que va a salir airoso también.

TELLERIA. - Son las once de la noche. Prácticamente faltan 121 horas para terminar el año. Con vista al 64, qué organización se dar para la implantación inmediata del plan?.

MARTINEZ SANCHEZ. - Sería bueno que el compañero Calcines contestara...

CALCINES. - El sistema va a implantarse en dos sectores, de la producción, y en el Ministerio de Industrias, la Construcción, en Transportes y en el Consejo Nacional de la Pesca.

Esos organismos tienen 5,114 unidades, de las cuales, industrias planas 2,174, en 1,119 de ellas normadas, construcción, 1,204, con las 1,204 normadas; transportes, 222, y 149 normadas; en la pesca, 24, con 6 unidades normadas.

Son 2,882 unidades normadas. El 56% del total. Del 44% restante, más de la mitad están en condiciones, previa la preparación de los normadores necesarios, que se están organizando, de también ser incorporadas a la implantación de las normas durante el próximo año.

Como se ve, abarcar cerca de 4,000 unidades para ir a la implantación de las normas y el salario, es una tarea de una gran envergadura, máxime la responsabilidad que hay que poner en el éxito de la misma. Esto ha determinado que se haya adoptado una serie de medidas de organización que tienden a controlar a todos los niveles que la implantación se haga dentro de los principios y normas generales, que mantengan la uniformidad del sistema contra todas las dificultades que puedan surgir. A ese efecto, y determinando también la responsabilidad de los organismos que tienen que llevar adelante esta tarea, se ha constituido en cada Ministerio una Comisión, con representaciones del Ministerio, del movimiento sindical a través de los delegados de la central de trabajadores, y las sub-ramas, en cada una de las que también se ha constituido una comisión integrada también por la representación del Ministerio correspondiente, la CTC y el Min. del Trabajo.

Luego, a nivel de cada empresa, una Comisión responsable del trabajo en todas las unidades de la empresa, en este caso integrada por los representantes de la empresa y dos representantes del sindicato que comprende a los trabajadores de esa empresa. Luego, naturalmente que para la implantación en cada unidad, se ha constituido una Comisión. Esta Comisión la integran una representación de la administración del centro de trabajo, una de la sección sindical y una del núcleo del partido del centro de trabajo. Esta Comisión tiene el peso principal dentro de los trabajos de la implantación, y es la que debe acordar los principios y normas generales que se han establecido para la implantación.

Esto requiere la preparación de una cantidad de cuadros con conocimientos para poder llevar adelante este trabajo. A este efecto se celebraron en todo el país 172 seminarios en cada municipio y poblaciones de importancia, en que participaron los integrantes de las Comisiones correspondientes de 3,620 unidades, un total de 15,650 compañeros que recibieron los conocimientos necesarios para llevar adelante este trabajo.

Para la implantación del sistema se han establecido determinadas metas, que las Comisiones deben observar estrictamente en interés del éxito del sistema. La primera de ellas es que no debe irse a la implantación en ninguna unidad en que no hayan sido elaboradas las mismas. En segundo lugar, que no se debe tomar ninguna unidad para ir a la implantación por el momento, si esta unidad está en proceso de refundición con otra, cosa que desde el punto de vista de las actividades de la racionalización, hay un número de empresas que están enfrascadas en este tipo de actividad. Cualquier trabajo que se haga en pleno proceso de refundición, resulta nulo después que esta refundición se haya consumado.

Igualmente no debe tomarse ninguna unidad que esté en la actualidad siendo objeto de cambios de importancia en el proceso tecnológico de la misma. También allí hay que esperar que se termine ese cambio, para entonces hacer los trabajos de la implantación.

Determinado por las Comisiones cuales son las unidades que están en condiciones de que se acometan los trabajos de la implantación, la Comisión encargada de realizar el trabajo en cada unidad, debe dar determinados pasos en el orden que ha sido establecido. El primero es, junto con los normadores y el personal calificado hacer un análisis de las normas y comprobar la justeza de las mismas, o ir a los ajustes necesarios que el trabajo de comprobación aconseje. Pero luego de tener determinado que las normas son correctas, hay una cuestión que es fundamental, que se ha expresado ya, que es establecer las medidas para hacer efectivo el control de las mismas. Todo esfuerzo por el establecimiento de las normas que no vaya acompañado de los controles necesarios para determinar su cumplimiento o incumplimiento por parte de los trabajadores, resulta nulo y por tanto esta pasa a ser una de las cuestiones principales que estas Comisiones deben dejar resuelta.

Venido este aspecto del trabajo, viene otro que es importante e imprescindible. De acuerdo con los calificadores de los cargos, tanto de los cargos comunes como de los cargos propios de una empresa, estudiar y comprobar las descripciones de los puestos de trabajo y el grupo que le está asignado según el calificador en la escala salarial. Esto es necesario porque inmediatamente hay que pasar a la elaboración de la plantilla, y la plantilla debe elaborarse en condiciones de que pueda hacerse una ubicación correcta, tanto de los obreros como de los trabajadores administrativos de ese centro.

Analizados los puestos de trabajo, comprobado que corresponden a la descripción que se hace en el calificador y comprobado que corresponden correctamente al grupo señalado para el mismo en la escala, entonces se pasa a la elaboración de la plantilla y esta debe elaborarse con una actitud conciente y responsable. En la plantilla no debe haber un puesto menos del necesario, mirando hacia el plan de producción que para el año tiene el centro de trabajo, pero no debe haber un trabajador más del necesario para el cumplimiento del plan de producción. Esto es un factor, que como se ha dicho aquí, es determinante para la mejor organización del trabajo y para el fortalecimiento de la disciplina en el trabajo y para obtener el mayor índice de productividad que se logre en ese centro.

Terminado este aspecto, se pasa de inmediato a hacer el cálculo económico salarial, para determinar qué número de obreros recibirán aumento con la implantación de las nuevas tarifas, y qué número de obreros, por estar actualmente devengando un salario superior al que establece la tarifa, van a recibir remuneración adicional para con la suma de esos dos índices poder determinar el movimiento que va a tener el fondo salarial en esa unidad. Terminado este aspecto del trabajo, ya estaríamos en condiciones de ir a la implantación.

Sin embargo, es conveniente observar un aspecto de todo el trabajo, y que es la identificación de todos los trabajadores del centro de trabajo con el sistema, el conocimiento del sistema que se va a implantar. No debe irse a la implantación sin que antes se celebre una asamblea general, que en ningún caso debe efectuarse con menos del 75% de los trabajadores, y en la cual, en una discusión abierta, ilimitada, responsable, se exponga ante todos los trabajadores todo el proceso del trabajo realizado, los principios del sistema, la ubicación de los trabajadores de acuerdo con los calificadores, y donde estemos en disposición de contestar pacientemente cada pregunta o cada punto de vista que se expresa, de alguna duda o confusión con el sistema. Nos interesa la implantación del sistema, pero su valor radica en el respaldo que los trabajadores le presten, y la prueba piloto llevada adelante en los 247 centros, nos demostró la eficacia del mismo. No se trata de obtener la aprobación mediante el aplauso, por intervenciones con mayor o menor contenido que produzcan y despierten la emotividad entre los trabajadores, sino lo que importa es que después, cuando está el sistema en vigor, que los trabajadores con su acción diaria en el trabajo demuestren el apoyo al mismo con el aumento de la producción y de la productividad.

Como quiera que vamos a la implantación definitiva, estamos recomendando a los compañeros que no debemos dar pasos sin previamente pisar terreno firme. Que no hay que ir a precipitaciones de ninguna clase. Esto está calculado que podemos realizarlo en las unidades actualmente normadas, en un término de 90 a 120 días. Y en el resto de las que se pueden normar ahora, en cuestión de 5 o 6 meses. Como que la implantación es definitiva, pues, debemos ajustar bien todo nuestro trabajo. Y entonces hemos recomendado lo siguiente: que por las distintas Comisiones, sobre todo las de los organismos centrales se analice la situación de cada una de las unidades. Y que todas aquellas que no reúnan un mínimo de condiciones organizativas, que previamente se den los pasos necesarios y entonces vayamos a la implantación.

Nosotros estamos en condiciones, con la participación del movimiento sindical, la responsabilidad que tienen en esto los organismos administrativos y la intervención ahora del Partido en cada centro de trabajo, de no dar ningún paso en falso, tomar todas las medidas necesarias y que cuando vayamos a la implantación, con el respaldo de todos los obreros, también en la implantación general, tengamos los mismos resultados que hemos tenido ahora en la prueba piloto.



GRABALOSA. - El compañero Calcines ha esbozado todoun plan de medidas técnico-organizativas para el éxito de la implantación de las normas de trabajo y de la escala salarial. Pero a través de las propias palabras del compañero Calcines hemos podido observar que el elemento más dinámico en esta cuestión es la clase obrera. Y en ella, su organización sindical nos parece que juega el papel principal. Por eso, quisiéramos preguntarle al compañero Lázaro Peña aquí, como la CTC y los sindicatos van a encarar esta tarea que se ha trazado esta noche aquí.

LAZARO PEÑA. - Las intervenciones de mis compañeros de comparecencia han sido muy esclarecedoras. Y le dan contestación a las preguntas que los trabajadores se han estado formulando acerca de este tema que nos ha traído aquí.

No tengo ninguna duda de que en los sectores en que implantaremos las normas de trabajo y la escala salarial, los trabajadores las acogerán con interés vivo y entusiastamente. Porque las saben útiles y necesarias para el fin primordial de aumentar la producción y la productividad del trabajo, en interés de todos los trabajadores y de todo el pueblo. Y entre otros fines igualmente positivos, para asegurar que la minoría que aún no se esfuerza bastante no continúe explotando al disfrutar de todo lo que la revolución socialista ya da a la clase obrera y al pueblo, a la mayoría que se esfuerza por asegurarlo y avanzarlo, de manera conciente y creciente, procurando producir más con costos más bajos y mejor calidad.

Como ya ha sido expuesto desde aquí, la experimentación de las normas en los centros pilotos, confirma esta actitud de la clase obrera y sindical. Se ha demostrado un aumento alentador de la producción, de la productividad del trabajo, que representa sin duda un avance de la disciplina y del trabajo, de la conciencia revolucionaria de los trabajadores. Lo dominante ha sido la voluntad de aceptar las normas de trabajo. De aceptar la escala salarial y la ubicación consiguiente de los diferentes puestos de trabajo en las diferentes categorías.

Se han producido casos en los que determinados trabajadores han estimado que las normas de trabajo son altas, como significaba el compañero Augusto. Hay casos también en los que los propios trabajadores han significado que las normas son bajas.

Ahora que extenderemos el sistema, recomendamos en nombre de la CTC a todos los trabajadores, a los compañeros dirigentes sindicales a todos los niveles, que no hagan concesiones a la tendencia a juzgar a priori si son altas o no las normas de trabajo. La experiencia ha demostrado en los centros pilotos, que esa suposición de que las normas son altas sin ensayar, no han resistido la práctica. Nosotros creemos que en todos los casos debe ensayarse su cumplimiento trabajando, dentro de los límites del esfuerzo necesario normal. En todas partes, cuando las normas sean efectivamente altas, se rectificaran en interés de los trabajadores afectados. Y que cuando sean bajas, lo haremos igualmente, en interés, no ya de unos cuantos trabajadores, sino de todos los trabajadores y de todo el pueblo.

Es explicable igualmente, por las razones que expresaba desde aquí el compañero Ché, el compañero Augusto, que determinados trabajadores consideren que están mal ubicados, que debieran enclavarse en una categoría superior. Nosotros sabemos que bajo el capitalismo, como fue demostrado gráficamente desde aquí, habían trabajadores de una calificación muy baja en empresas poderosas, que devengaban sueldos o salarios superiores a los que devengaban en pequeñas empresas obreros de una alta calificación. Ello estaba determinado por diversos factores. Era un hecho. Hecho que se mantuvo largos años que se ha enraizado como costumbre, y que ahora por supuesto tenemos que ir contra la fuerza de la costumbre, y nos parece que la recomendación que hacía el compañero Calcines es la adecuada. Discutir, convencer, esclarecer a los trabajadores lo correcto del sistema de calificación que se ha escogido, lo cual sólo puede asegurarse en el medio de asambleas generales, correctamente organizadas, asegurando una participación masiva de los trabajadores, no concibiéndolas como suele ocurrir amenudo, inconvenientemente, con las asambleas de producción, como reuniones realizables cuando los trabajadores terminan su trabajo diariamente, en que se cuenta a muchos que llevan su paquetico bajo el brazo, dispuestos a salir corriendo para sus casas, las compañeras que tienen que ir a atender sus hogares, y dominan en esas asambleas un cierto deseo en muchos de que concluyan lo más rápidamente posible.

Eso que es negativo para las asambleas de producción, y que exige de nuestra parte, como luchamos ya por ello, una rectificación urgente, sería igualmente dañino en el caso de las asambleas necesarias para discutir este tema.

Es importantísimo, por todo lo que se ha expuesto aquí, subrayar una vez más en la ocasión de esta comparecencia, que todos los militantes del movimiento sindical, todos los dirigentes de las secciones sindicales, de los consejos provinciales, de los sindicatos nacionales, tienen que familiarizarse con los problemas que han sido objeto de tratamiento aquí esta noche. Ciertamente que en el seno de los centros de trabajo, en el seno de todos los organismos sindicales hay compañeros que se han dedicado al estudio responsable de estos problemas, por encargo de sus organizaciones respectivas. Ellos han colaborado en la medida de sus fuerzas, pero pienso que ha sido en general útil su contribución a la formación de los seminarios que se han organizado en todos los municipios, y que len muchos casos han prestado colaboración a nuestros compañeros de los organismos, en las funciones de normación y en otras actividades necesarias.

Pero no basta con que haya algunos compañeros solamente. Nosotros insistimos en que todos los dirigentes sindicales tienen que darse al estudio, al dominio de esta materia fundamental para el avance general de nuestro propio movimiento y de los deberes de la clase obrera para con su revolución.

Algunos problemas han sido tratados, lo repito, con amplitud. El compañero Augusto nos liberó de dedicarnos con más extensión a la cuestión del plus salarial. Yo pienso que los elementos negativos que han querido explotar la cuestión del plus, lo han conseguido mucho menos de lo que esperaban. Para la aplastante mayoría de los trabajadores de nuestro país, basta que los dirigentes de la revolución les hayan dicho que el plus se respetará, para que lo crean, para que tengan confianza plena en ello. Como ha dicho el compañero Augusto, el plus no será afectado, porque la revolución no lo necesita. Y es porque la revolución no lo necesita, que no tienen ninguna razón los que andan diciendo por ahí que los dirigentes de la CTO, próximamente propondrán que se renuncie al plus. Los dirigentes de la CTO no lo propondremos porque la revolución no lo necesita. Nosotros proponemos y propondremos siempre lo que la revolución necesita, que es lo que es enteramente consecuente con nuestro deber primero, de defender los intereses de los trabajadores de nuestro país...  
(APLAUSOS).

Las explicaciones dadas por los compañeros sobre la experimentación en los centros pilotos, prueba toda la implantación de las normas y de la escala salarial. Implica racionalización del trabajo. Nuestros sindicatos, todos sin excepción, se han manifestado y se manifiestan en pro de esta racionalización necesaria. Se, sin embargo, que interpreto el sentir anónimo al afirmar que no hay un solo sindicato en que los trabajadores favorezcan soluciones que impliquen que los excedentes existan, y cobrar allí un sueldo o un salario sin hacer nada útil. Las explicaciones que se han dado prueban que esa incertidumbre o ese temor manifestado por los compañeros de algún sector o algún sindicato, claro que no tenía fundamento sino cosa de carácter inmediato. Y es en lo inmediato que yo quiero subrayar la voluntad de todos los sindicatos, de cooperar a soluciones que no impliquen lo que ya expuse. Para lo mediato no hay que hablar. Ya el compañero Che reiteraba lo que sabemos todos además, como cosa consustancial a la sociedad socialista que construimos, el avance económico del país, la necesidad de más mano de obra, y además, con más alta calificación.

Hoy se ha puesto una vez más de relieve ante nosotros, ante todos los militantes sindicales, ante todo nuestro movimiento sindical, la gran importancia que tiene el avance de nuestra superación educacional y técnica. Y además, la atención particular que tenemos que dar a las escuelas populares, respecto de las cuales, dicho sea de paso, nuestros sindicatos, nuestra central sindical, en todos los casos no han dado la atención que requieren. Debemos fortalecer más este trabajo, y además, ser más exigentes de lo que ya somos en cuanto a la atención a estos problemas de educación, de formación profesional, capitales para las tareas que en este terreno nuestra revolución confronta.

Por lo demás, creo que podemos terminar diciendo que nuestros sindicatos encararan estas tareas de normación, de implantación de la

escala salarial, este gran paso adelante, que todo ello significa vigorosa, entusiasta, colectivamente. Que nos uniremos además a la lucha que venimos llevando contra los vicios sindicales, justamente criticados por el compañero Fidel, y por la eliminación de algunas viejas conquistas de nuestro movimiento sindical bajo el capitalismo, que actualmente resultan un obstáculo para el mejoramiento más extenso, más profundo que la revolución socialista da a los trabajadores, y que consiguientemente deben ser eliminadas.

Nosotros creemos que todo lo concerniente a la escala salarial y a las normas avanzará como avanza en todas partes nuestra lucha contra esos vicios, contra esas viejas, pequeñas demandas, en el medio en que lo último se está produciendo, de asambleas democráticas, absolutamente mayoritarias, en que se manifiesta la determinación conciente de la masa trabajadora. Porque si es cierto que lamentablemente tenemos que criticar hechos aislados en que esas asambleas no han sido reunidas ni con la cantidad de obreros requerida, ni con la atención necesaria, incumpliendo de este modo la orientación de nuestros sindicatos, y de nuestra central sindical también, hay que subrayar sin embargo que lo dominante es lo contrario, que las asambleas se reúnen masiva y concientemente. Lo cual no prueba sólo ni principalmente la eficiencia de la actividad de nuestros sindicatos, sino la fe inapagable de los trabajadores en su revolución, y su voluntad de hacer todos por su avance, por su victoria.

Guiados por esa orientación, afirmados en la gestión y en las orientaciones esclarecedoras que se han hecho aquí esta noche y concientes de que damos un paso histórico, un paso seguro, un paso extraordinario en el camino de las tareas que nuestro movimiento sindical tiene el privilegio de realizar en este Continente, nosotros expresamos a nombre de la CTC nuestra fe completa en que en esto también venceremos. (Aplausos).

WANGUEMERT.- Alguno de los invitados de esta noche tiene alguna cosa que agregar?.

GUEVARA.- No nos queda más que un minuto. ~~Y es algo que no hemos tratado suficientemente, me parece, y es que la participación del Partido es imprescindible. Creo que es importante señalar este factor. Porque nuestro Partido, como todo el pueblo de Cuba sabe, ha sufrido una serie de vicisitudes en su formación, está en pleno proceso de reestructuración. Esta tarea asignada a los núcleos del partido a nivel de unidad probará realmente su fuerza, su capacidad de trabajo y su arraigo entre las masas. Considero que es el primer trabajo de índole nacional que se le asigna al partido, y que es de una extrema responsabilidad.~~

Por lo tanto, al puntualizar esta actuación que será necesariamente directriz y orientadora en cada centro de trabajo, quería incitar a todos los miembros del Partido, de los núcleos del partido en las fábricas, a que tomen en consideración todo lo que se ha dicho hoy, además, todos los documentos necesarios que se repartirán en las unidades y que hagan de esa tarea, que es nacional, pero que en cada caso es una tarea específica de los centros de trabajo, algo que demuestre la nueva capacidad de nuestro partido, la capacidad de nuestros militantes, que también han sido elegidos en su gran mayoría en los centros de trabajo por los propios obreros, para llevar adelante la tarea, y para ponerla mediante el ejemplo, mediante su propio trabajo, su propio interés en todo lo referente a la normación. Y que siempre lleven la orientación general del Partido, para poder resolver los problemas que necesariamente van a surgir a través de todo el trabajo en los 4,000 centros de todo el país. Y orientarla de tal manera que los problemas que no sean insolubles a nivel de unidad, sean rápidamente resueltos, y nos evitemos un trabajo extra como el que hemos tenido en la primera etapa, etapa necesaria, de pruebas, de contrapruebas, de errores, de rectificaciones, y podamos salir por lo menos con los 4,000 primeros centros rápidamente adelante, para iniciar luego la segunda tarea, que es la normación, será más o menos simultánea, además de todo este trabajo, y la tarea de... extra, de normar los otros cargos, digamos los cargos administrativos y técnicos, y fijarnos el fin de todo este complejo mecanismo del establecimiento de las normas, no más allá del 31 de Diciembre del año 1964.

WANGUEMERT.- Nadie tiene más que informar?. (Silencio). Habiendo terminado la información, doy las gracias en nombre de CMQ-TV a los Comtes Guevara y Martínez Sánchez, al dibujante Méndez, a los compañeros Lázaro Peña y Calcines, y a los miembros del panel de periodistas. Buenas noches.

\*\*\*\*

Transcribió y mecanografió:

Ángel V. Fernández