

POLITICA SALARIAL, DESCENTRALIZACION, SALARIO MINIMO, SALARIO REAL, ESCALAS, TRABAJO. IMPOSTERGABLES.

Rafael Alhama Belamaric

Finalmente, le llegó la hora de concientizar el lugar que ocupa o no ocupa al salario, como parte imprescindible de todas las propuestas estratégicas y medidas prácticas propuestas, o por proponer, para que tanto el conjunto de medidas económicas, sociales y políticas tengan mayor coherencia, como las estrategias propuestas.

En los últimos meses y días se menciona cada vez más la reforma salarial, como una medida, o mejor políticas, y parte inevitable de la estrategia general de cambios económicos necesarios. Desde luego, y para aclararlo desde el principio, no solo del sistema empresarial estatal, como muchas veces se dice, desconociendo el sector presupuestado, para no hablar del sector privado, y la posible irrupción tarde o temprano del tejido empresarial privado, que no debería ni podría quedar al margen.

Pero, desgraciadamente, no hay ni muchos ni pocos especialistas en la materia salarial, ni del trabajo, ni de la economía dedicados a los temas complejos salariales y organizativos; cuando más organizacionales que se han olvidado del TRABAJO, que se pusieron de moda en las últimas dos décadas. Es así, que se puede considerar como el primer y gran problema, dado que queda un grupo reducido de especialistas de alto nivel, con mucha experiencia y conocimientos, que fueron protagonistas principales en las décadas pasadas, sin relevo.

No es un tema, entendido el título como tal, ni obvio ni sencillo, como casi ninguno de los que constituyen problemas actuales sin resolver, ni técnica, ni económica, ni social ni políticamente. Si en algo hay unanimidad y nadie duda es de su centralidad. Para ello no es necesario ser especialista; basta vivir día a día.

Su complejidad, es proporcional a la falta de visión y estímulo en la preparación de nuevos especialistas en el último cuarto de siglo. Y es obvio que cualquier variante, concepción y propuesta, más o menos compleja, pero que de una u otra forma abarcaría todos los niveles, como primera medida para su realización requiere de urgente preparación de personal calificado.

Nadie dudaba de la centralidad del tema(s) en la década del 80 del siglo pasado, es decir, hace casi cuatro décadas, cuando se hizo evidente que ya la I Reforma General del Salario (RGS), vigente desde hacía 17 años, no satisfacía los requerimientos de la economía en el contexto del desarrollo de esos años.

Se dijo que no debían ni podían pasar otra vez tal cantidad de años sin los ajustes necesarios, cuando no otra reforma del sistema salarial, que las complejidades del trabajo, el desarrollo de la empresa, la elevación del nivel calificador lo exigían.

Habia cierta consecuencia en el pensamiento, tanto conceptual y teórico, como en la aplicación práctica de unos principios establecidos en la década del 60.

En los años 60, concretamente en 1962, se llevó a cabo la I RGS con enfoque innovador, revolucionario para la época y para la sociedad cubana de entonces, partiendo de la situación anárquica salarial heredada existente, bajos salarios, “quileo” de las tarifas, como se decía, inexistencia de los calificadores, para no hablar de los contenidos ni de la organización del trabajo. Y, muy importante, todo bajo la más estricta centralización y planificación.

Se partió de privilegiar el principio de a igual trabajo igual salario; de establecer y desarrollar una organización del trabajo; de privilegiar la *superación, capacitación, la calificación de los trabajadores*, aun en esos tiempos más presente en los planes y de una visión del país a largo plazo, que presente en la realidad; era una visión a veinte años, cuando realmente la COMPLEJIDAD DEL TRABAJO (escala) debía jugar un rol principal, en correspondencia con los conocimientos teóricos y prácticos socialmente necesarios, en constante evolución, si consecuentemente se llevaba a cabo el desarrollo técnico, tecnológico, económico, social.

Pero, pasadas dos décadas de la primera reforma general salarial, cuando esta concepción tenía mayor probabilidad de éxito su generalización, a partir de la normación técnica y niveles organizativos superiores, que debía aplicarse a nivel de toda la sociedad, a su estructura empresarial y al sector presupuestado, se comenzó a poner límites y restricciones a las tarifas por complejidad, como si se temiera que fueran a cuestionar los principios de “igualitarismo”, entrecomillado por su importancia. Esta idea persiguió todo el tiempo a la escala salarial.

Tal creencia y concepción se vuelve a repetir casi tres décadas después, en 2006, al aprobarse una escala con “quileo” entre los grupos, que creaba mucho mayores problemas de lo que pretendía resolver. También faltó intercambio entre especialistas, diálogo constructivo y oídos receptivos.

Antes de terminar la aplicación de la RGS, con una nueva escala de complejidad con tarifas superiores, pero normas elementales, es decir, sin respaldo productivo, se anidaron graves problemas organizativos, de productividad y de salarios, entre otros, y así a partir de mediados de la década del 80, se comienza a congelar toda la concepción de las dos décadas precedentes.

Con la nueva década del 90, ante la gravedad de la crisis económica, financiera, productiva, y la necesidad de respuesta urgente en actividades privilegiadas, es decir, el significado económico de la actividad o rama, (siempre importante e inevitable tener en cuenta, cuando existen restricciones económicas y financieras), pero manteniendo la misma concepción de una “escala única”, se comienzan a aplicar *incrementos salariales especiales*. Con ello no sólo se empieza a violentar la “escala única”, y de paso las complejidades y las calificaciones, sino que se entra en contradicciones.

Se puede decir, que se aplicó una política muy pragmática, acorde a la situación y las condiciones existentes, pero que a la vez profundizaba cada vez más las diferencias entre lo existente, recogido como escalas especiales por la legislación vigente, y lo predicado por una política salarial generalizada basada en conceptos y principios establecidos en la década del 60, como es “a trabajo igual salario igual”. Aclarando, ello significa sin discriminación entre trabajadores que desempeñan idénticas labores con igual preparación, condiciones, la misma labor e igual categoría, por tanto idénticas responsabilidades.

Igualdad, pero no igualitarismo a ultranza. La prédica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre desiguales, significa que las diferencias pueden provenir de factores tales como: *capacitación, experiencia, antigüedad, trayectoria laboral, destrezas, condiciones de trabajo.*

Seamos reales, estos factores, hoy día, más que nunca hay que tenerlos presente para cualquier formulación y variantes de solución salarial, para fijar rangos salariales, que reconozcan situaciones concretas, y que promuevan el desarrollo personal y económico.

Serían diferencias salariales razonables. Sería el reconocimiento de una situación existente objetiva, que no es posible desconocer ni anularlo en el papel, y por otro lado, un estímulo adicional para los trabajadores de actividades y ramas económicamente importantes. No hay otra manera de comenzar a poner la pirámide invertida de pie.

Por tanto, no se trata de igualdad salarial per se; es objetivo, y no formal. Como principio, “a trabajo igual salario igual” como base de ideales, debe orientar normas, reglas y políticas que se siguen con un propósito. Es deseable, pero no es posible imponer a una realidad creada por necesidad.

De manera que, en la década del 80, lejos de perfeccionarse el sistema salarial, y la escala de complejidad existente, en condiciones diferentes a los de la década del 60, para no hablar de formas de pago y el sistema de primas, desechado, el “sistema salarial” como tal, comenzó a diluirse, y a despedazarse o fragmentarse la aún vigente concepción de escala única (con decenas de otras escalas especiales), de los calificadores y las calificaciones centralizadas con todas las implicaciones, que cada vez presentaba mayores problemas para planificar y distribuir según necesidades de organismos y empresas.

Una centralización a ultranza, que exige apertura en las condiciones actuales, y que de alguna manera ya comenzó a prepararse en los años 90 cuando se comenzaron a aplicar los esquemas salariales especiales, y ya a nivel de empresas e instituciones se comenzó a organizar y aplicar la calificación de acuerdo a los conocimientos, condiciones y requerimientos específicos necesarios.

Por lo tanto, ese trato diferente, diferenciado desde el punto de vista salarial, que no afecta la igualdad, tuvo razones claras y bien fundamentadas que justificaban esa diferenciación.

Creo que es el punto de partida, o de continuidad, para cualquier presente-futura variante de solución de los incrementos salariales, o reforma salarial, o política salarial.

Mientras, pasó el proceso de Perfeccionamiento Empresarial hace ya casi 20 años, que debió poner énfasis en los temas de trabajo y salario, pero solo se entretuvo sin siquiera aplicar las medidas dejadas casi dos décadas atrás.

Tampoco se fue receptivo, ni se discutió lo suficiente ni necesario al proponer nuevas medidas económicas y empresariales, luego de 2010, y en la preparación de los Lineamientos, cuando se alertó la pobre presencia de medidas acerca de temas laborales y salariales; momento en que se desactiva el instituto de investigaciones del trabajo, una de las instituciones insignes del país desde la década del 70.

Las últimas propuestas sobre descentralización del fondo de salario, y de cómo gestionar la calificación y la complejidad del trabajo a nivel de entidad, de buscar alternativas de descentralización del fondo de salario, tratando de solucionar los problemas vigentes sin violentar lo existente, datan de diez años atrás, sin oídos receptivos.

Llegados a este punto, se pueden preguntar algunos, si se está haciendo otra vez historia, descripción de lo pasado, o es un recuento necesario para ubicarnos exactamente donde nos encontramos, para tener mayor claridad qué se debe y qué se puede hacer, sin mayores costos sociales y políticos que los actuales.

¿Cuáles costos? se pueden preguntar algunos.

Costos por subutilización de las calificaciones, descalificación de una importante parte de la fuerza de trabajo, las relativamente bajas tarifas en general, sin excepción, que no estimulan ni motivan a nadie, altos niveles de fluctuación no sólo de personal calificado, la no correspondencia del salario con el trabajo individual que conduce a hechos de todo tipo, bajo nivel general de la reestructuración y reorganización empresarial y del sector presupuestado, el contexto de los calificadores y las complejidades de trabajo sin correspondencia con los grupos de escala, escasa diferencia entre grupos, sin entrar en problemas organizativos de evaluación de puestos de trabajo y la elaboración de contenidos, restricciones al crecimiento de la productividad, y si se quiere, realización del capital humano.

Aunque existen situaciones similares a la década del 60, o los años 80, solo para mencionar algunos, como la anarquía salarial sin claros planteamientos de una política salarial, la dispersión de los calificadores, calificadores-contenido de trabajo a espaldas de los requerimientos, con otros problemas profundizados como el desconocimiento de los precios existentes lo que aleja cada vez más el salario nominal

del salario real y la canasta básica es cada día más difícil de cubrir, para decirlo de la manera más elegante posible, nada tiene que ver con la situación actual, ni económica, ni social, ni productivamente, ni con la estructura empresarial, la técnica, tecnología, inversiones, mercado, la estrategia, también la heterogeneidad en las situaciones de planificación, organización, gestión y control de procesos en el sector empresarial, pero innegablemente superior.

La pregunta que se impone y que seguro no todos coinciden en la respuesta es si *¿es posible y necesario una RGS o una reforma salarial, o una **nueva política salarial** que tenga en cuenta las especificidades provocadas por las distorsiones de la escala única-no escala única, complejidad-no complejidad, calificadoros-no calificadoros seguidos en las últimas tres décadas?*

Sí, es posible y necesario una nueva política salarial y una reforma salarial, para no emplear la palabra "general", pues no podría ser general, sobre todo, porque muchas personas piensan que esto implica inmediatez, y siempre debería ser paulatina. Claro, sería necesariamente general, en cuanto a algunos conceptos y reglas a seguir a manera de orientación y ayuda para ramas, actividades y empresas.

La segunda pregunta es. *¿ si esta política y reforma salarial se realizaria sobre los mismos principios que la I y la II RGS?*

No, puesto que ni las condiciones ni el contexto ni las exigencias son los mismos.

No, porque el tiempo y recursos para la preparación y la aplicación, paulatina, progresiva, serían de tal magnitud que sobrepasan con mucho las necesidades reales de los trabajadores y de la economía en los próximos 2-3 años.

No, por la existencia de situaciones reales difícilmente asimilables en una escala única, sin rechazo generalizado.

No es posible violentar los esquemas u escalas especiales aprobados durante años, y ubicar por ejemplo, los 900, 1600, 1800, 2500 o más pesos, en una escala única de complejidades, donde estos corresponderían, o no, a tales complejidades.

Pero, todos estarán de acuerdo en que es impostergable elevar las tarifas a un nivel que asegure las necesidades básicas del trabajador y su familia. Para que ello no quede como cliché o frase bien sonante, se impone la *actualización de la canasta básica de consumo familiar*, y no mínima, que no se hace una década o más.

Ello nos llevaría a ubicarnos real y concretamente en hacer algo concreto con base real.

Y, lo primero debiera ser, calcular y fijar el SALARIO MINIMO necesario, que hace ya casi 15 años se ubicaba en más del doble del mínimo actual, que causó asombro y no menor rechazo.

Desde luego, las propuestas actuales, a vista y sin cálculos, no podrían ser menores; en correspondencia, las variantes de escala única presentadas en aquel momento en las cantidades que nada tienen que ver con la “escala única actual”, aprobada en aquel momento, también debería dar un salto, como escala tipo.

Por lo tanto, la fijación del SALARIO MÍNIMO es prioridad, *susceptible a variaciones inflacionarias y al valor de la moneda, imposible de establecer de por vida o por períodos largos*. No está de más decir que esto es válido también para el sector privado, más allá del “cuentapropismo” para la posible “empresa privada”.

En cuanto a ESCALA ÚNICA. Primero unas palabras sobre escala. Esto no es más que una matriz, o tabla, que muestra, o debería mostrar la evolución del trabajador con el tiempo, de acuerdo con el tiempo de servicios, años en la actividad en la empresa o institución, promociones y desde luego superación. Por tanto, beneficia tanto al empleador como al empleado, ya que permite la transparencia, mejor comunicación, conocer las expectativas y la capacidad de evaluar el pago de un trabajo en el tiempo de acuerdo al posible desarrollo.

La escala única, ya lo indica la frase, es única, por la que se rigen todas las categorías ocupacionales para todas las actividades y ramas con todas las complejidades.

Fue concebida como respuesta a una situación anárquica de la organización del salario, y el convencimiento y objetivo de una necesaria regulación central del salario, para buscar la integralidad a nivel de toda la economía que posibilitara una aproximación entre salario y el aporte laboral del trabajador, ubicando todas las categorías ocupacionales con todos los grupos de complejidad en una única tabla.

El propósito a alcanzar, a trabajos iguales salarios iguales, sin el arbitrio de las entidades en el accionar salarial, y con la premisa también de la regulación central de los precios y los impuestos. La participación de las entidades se limitaba a su aplicación.

Hay que decirlo claramente; siempre confrontó grandes problemas, unos de comprensión, necesarios para el desarrollo consecuente, otros de orden práctico en su aplicación, agravado por los altibajos en los crecimientos económico-productivos.

También desde el punto de vista técnico, con restricciones desde luego de carácter más político que económico, de constreñir o limitar ya sea el *diapasón* entre el primer y el último grupo (siempre teniendo presente no la igualdad, sino el igualitarismo), no teniendo en cuenta las complejidades crecientes, *el número de grupos, y los coeficientes*.

Como tendencia, siempre se frenó el crecimiento del diapasón y de los grupos, y los coeficientes sin incrementos progresivos frenaron las calificaciones. En reuniones de expertos e investigadores, hace dos décadas, siempre estaba presente el problema de cómo estimular la famosa alta tasa de capital humano y su realización.

No es objeto ni voy a entrar a analizar el pago por los resultados, tenido en los últimos años por principio, que ha distorsionado todo lo referido al pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado, y confundiendo lo colectivo con lo individual, y responsabilizando tanto al individuo como al colectivo de unos resultados empresariales con los cuales poco tiene que ver, incluso la empresa, ni en su organización, ni planificación, mucho menos en la gestión y el control; provocando grandes insatisfacciones durante años por parte de los colectivos, y más a nivel individual.

Esto ha sido mas que suficientemente tratado por Lázaro González, nuestro mayor experto en salario. Los ingresos adicionales asociados a los resultados de la entidad es otro tema, que saldría de la ganancia como señala reiteradamente Humberto Pérez, obtenido del aumento de la productividad y la disminución de los costos y gastos.

Finalmente, para una mínima propuesta, parto del hecho de la enorme diversidad de situaciones de todo tipo creadas en las últimas tres décadas en nuestra economía, sin entrar en la enumeración, algunas de ellas facilitadas precisamente por imponderables de funcionamiento.

Parto de la importancia del momento, y la tan urgente necesidad de una respuesta a los problemas salariales, de costo de vida, de salario real, que confrontan los trabajadores todos, por un lado, y por otro, la urgente necesidad del impulso que necesita nuestra economía.

Parto, de la necesidad de facilitar, así como de acortar los tiempos de preparación y de aplicación, y de posibilitar una participación real de los trabajadores en las entidades en la concepción, elaboración y aplicación de la metodología, que son los mejores conocedores de las particularidades.

En lugar de la ESCALA UNICA, se propone MODELO TIPO DE ESCALA, que enmarque las diferentes posibilidades a nivel de la economía, sin "topes", que siempre han creado grandes problemas de incompresión y rechazo por falta de objetividad al desconocer o no tener en cuenta situaciones reales específicas, sino como indicativo.

Indicativo, en primer lugar para las ramas y actividades determinadas, las que deberían elaborar a su vez ESCALAS RAMALES indicativas.

Propuesta de elementos necesarios para las metodologías para la evaluación de la complejidad del trabajo que facilite el trabajo de los técnicos en las entidades.

En ambos casos, se partiría del SALARIO MÍNIMO y la significación económica de la rama o actividad; SALARIO ESCALA con topes mínimo y máximo y factores adicionales por cargo como nivel educacional y de preparación, experiencia, tiempo en la organización, responsabilidad.

Las categorías del cargo se establecen en las ramas y actividades, y se define el salario mínimo, más un puntaje adicional , si la organización considera así. Los factores adicionales por cargo que determinan el tope máximo lo fija la propia organización. La escala se define con base al presupuesto existente, y el tope mínimo de cada cargo no puede ser menos del salario mínimo establecido.

El salario, va a depender de elementos objetivos, reales, creados, o por crear dadas las capacidades de la organización, o que se desprenden de las diferentes circunstancias diferentes o similares que conducen a una gestión salarial acorde con las condiciones del trabajador, la labor que desarrolla, la gestión del colectivo de la organización.