

# REFLEXIONES SOBRE EL SALARIO (II)

*No hay en la tierra más vía, honrada, que  
la que uno se abre con sus propios brazos.*

**José Martí**

Dr.C. Lázaro González Rodríguez

## El Sistema Salarial

El principio de pagar por la cantidad de trabajo aportado en la sociedad nos lleva necesariamente a evaluar el trabajo de acuerdo con su calidad. Hay que especificar que la calidad del trabajo, no es la calidad del resultado del trabajo o sea de lo producido por el trabajador, sino el conjunto de características o cualidades que distinguen un trabajo de otro.

La calidad del trabajo está integrada por dos aspectos:

- Complejidad del trabajo.
- Factores extracalificatorios.

La complejidad del trabajo, la cual incluye la responsabilidad, está determinada por el tiempo socialmente necesario para adquirir los conocimientos teóricos, prácticos y habilidades para ejecutar un determinado trabajo de forma eficaz y eficiente.

Conjuntamente con lo anterior la complejidad del trabajo está condicionada por un grupo de factores objetivos entre los cuales pueden citarse:

- Complejidad de los instrumentos y demás medios de trabajo.
- Grado de participación del trabajador en las transformaciones del objeto de trabajo.
- Tecnología empleada.
- Nivel de organización del trabajo, la producción y la dirección.
- Grado de autonomía.
- Responsabilidad.

- Variables de solución que impone el contenido de trabajo, creatividad, iniciativa e ingeniosidad demandada por este.
- Nivel de reglamentación de las funciones.
- Riqueza del contenido.

Aclarado quedo anteriormente, que el mayor o menor nivel de instrucción o calificación del trabajador no determina variaciones en la complejidad del trabajo. Así por ejemplo, un tractor operado por un ingeniero, no cambia su complejidad, ni hace más eficaz y eficiente la labor, esto último va a depender de la destreza y habilidad del individuo, no de sus conocimientos. Un médico como dependiente en un restaurante no hace más compleja la ocupación, la eficacia y eficiencia en su realización dependerá de su educación formal y la empatía del individuo, pero nunca de sus conocimientos superiores en la ciencia médica.

Cada nivel de complejidad demanda un determinado grado de conocimientos y experiencias concretas.

Los factores extracalificatorios son aquellos que no requieren más conocimientos para su ejecución, pero que en el desempeño del trabajo se produce un mayor gasto de energías físicas y/o mentales en su realización, por ejemplo: esfuerzo físico, temperatura, ruido, rotación de turnos, nocturnidad, albergamiento, etcétera.

Los elementos mediante los cuales se instrumenta el pago por la calidad en el sistema salarial son:

- La escala de complejidad (fijarse que no es escala salarial).
- Los calificadores.
- La escala de factores extra calificadorios.
- Los listados de puestos con factores extra calificadorios.

Uniendo estos cuatro elementos se encuentran las tarifas, las cuales dependerán de las escalas de complejidad y de factores extra calificadorios. La suma de ambas tarifas conforma el salario básico del trabajador en función de la calidad del trabajo.

El otro elemento, la cantidad de trabajo, expresa el número de veces que un trabajador o grupo de trabajadores realiza una actividad de calidad determinada, lo cual se expresa por el tiempo de duración de su ejecución o por las unidades de obra realizadas, para bien decir por las formas de pago a tiempo o por rendimiento y cada una de estas formas de pago tiene diversos sistemas.

Las formas de pago a través de sus diversos sistemas y los sistemas de primas son los elementos mediante los cuales se establece la cantidad de trabajo aportado por el trabajador. Es necesario señalar la dinámica del sistema salarial en consecuencia con los cambios que se operen en la ciencia, la técnica, la tecnología, la organización, la instrucción, la educación, la economía, etcétera.

En resumen:

a) Elementos del sistema salarial mediante los cuales se instrumenta el pago por la calidad del trabajo:

- Escala de complejidad.
- Calificadores.
- Escala de factores extracalificatorios.
- Compilación de puestos y actividades con condiciones extracalificatorias.
- Tarifas

b) Elementos del sistema salarial mediante los cuales se instrumenta el pago por la cantidad de trabajo.

- Formas de pago.
- Sistemas de primas.

Cada uno de estos elementos del sistema salarial debe ser consecuente y tener implícito el cumplimiento de los principios y funciones enunciadas anteriormente.

A continuación ofrecemos un resumen de los mismos.

**Escala de complejidad:** establece los distintos grados de complejidad que existen en los trabajos a ejecutar en la sociedad para un nivel de desarrollo y debe:

- Determinarse por el tiempo socialmente necesario para ejecutar un trabajo eficaz y eficiente.
- Ser única para todas las ramas y sectores.
- Tener una proyección exponencial.
- Debe tener una amplitud o diapasón que permita abarcar los diferentes niveles de complejidad existentes en la sociedad y promover la promoción a cargos mas complejos.

**Calificadores:** son libros que recogen los cargos comunes y propios de las diferentes ramas definiendo: denominación, contenido, requisitos y grupo de complejidad. Los cargos comunes son aquellos trabajos que se encuentran en más de una rama de la economía, mientras que los propios son los que solo se encuentran en una sola rama. Los calificadores deben elaborarse cumpliendo que:

- El contenido debe definir la división y cooperación existente del trabajo.
- Los requisitos tienen que corresponder al contenido y deben ser explícitos en lo que se necesita para realizar el trabajo.
- La denominación de los cargos debe en lo posible respetar las tradiciones y el reconocimiento social de determinadas actividades.
- La evaluación de la complejidad del trabajo debe ser única y centralizada por el Estado.
- Los calificadores deben de ser aprobados centralmente por el Estado.
- Por cada categoría ocupacional debe existir un calificador común y tantos propios como ramas o sectores económicos existan.
- Los puestos de trabajo pertenezcan a una categoría ocupacional consecuente con la naturaleza del mismo.

- Debe existir rigor científico en la elaboración de las metodologías de evaluación del trabajo y en la calificación de las empresas, teniéndose en cuenta las experiencias pasadas.

**Escala de factores extracalificatorios:** establece los distintos grados en que estos factores influyen en el gasto de energías físicas y mentales del trabajador. Estos factores son, como regla general, los siguientes:

- Esfuerzo físico.
- Tensión nerviosa.
- Temperatura y humedad.
- Impurezas y toxicidad del aire.
- Suciedad y pestilencia.
- Ritmo de trabajo.
- Posición del trabajador.
- Nocturnidad.
- Albergamiento.
- Rotación de turnos.
- Importancia de las ramas, empresas, cargos, antigüedad, multioficio, etcétera.

**Listado de puestos y actividades con condiciones extracalificatorias:** Comprende la denominación del cargo o actividad, la entidad para la cual se aprueba y el grupo de la escala extracalificatoria.

- Con la aplicación de la ciencia y la organización se debe propiciar la disminución de las mismas.
- Metodología única para la evaluación de las mismas.
- Aprobación central por el Estado.

**Tarifas:** cantidad de dinero que corresponde por un trabajo de calidad determinada.

Estas tarifas pueden ser: por complejidad o por factores extracalificatorios.

Las tarifas por complejidad son la cantidad de dinero que corresponde a cada grupo de la escala por complejidad.

- El grupo I corresponde al salario mínimo, el cual debe cubrir las necesidades básicas del trabajador.
- Las restantes tarifas se obtienen multiplicando el salario mínimo por el coeficiente de cada grupo de la escala.
- Son únicas para toda la economía.

En este elemento tiene vital importancia la determinación del salario mínimo, y el mismo debe contemplar el garantizar las necesidades básicas para el mantenimiento del trabajador y su familia. Decir que estas necesidades tienen un carácter histórico-económico-social por lo que se deben evaluar periódicamente y actualizar el mismo ante cambios en los precios de los medios de subsistencia y en las expectativas del individuo.

Las tarifas extracalificatorias: cantidad de dinero que corresponde a cada grupo de la escala que se implemente para estos fines.

- Se establecen en cantidades fijas incrementadas según el grado de influencia de los factores extracalificatorios sobre el trabajador, excepto en el caso de importancia económico-social, la cual es un coeficiente con base al salario asignado por la complejidad del trabajo.
- Aumenta su relevancia con el crecimiento de la calificación y la cultura dado que a mayor desarrollo humano los individuos rehúyen a las actividades que se encuentran bajo la influencia de dichos factores.
- Sigue una proyección lineal.

Hasta aquí hemos detallado los elementos que llevan a la práctica el pago por la calidad del trabajo (no la calidad del producto, que es

otra cosa). En la proyección de los elementos anteriores juega un papel determinante en lo que respecta a la escala de complejidad y de factores extracalificatorios el método que se emplee, el cual debe estar sustentado en criterios científico-técnicos y en modo alguno en actitudes voluntaristas.

Existen diversos sistemas de valuación de la complejidad de los puestos en la actualidad y entre los principales y más usados se encuentran: El método de alineación, de grados y el de puntos. Cada sistema existente tiene sus particularidades, sus pros y sus contras según el contexto en que se utilicen y el grado de profundidad y fiabilidad que se quiera en la valuación. La mayoría de estos métodos tienen un carácter altamente subjetivo, por lo que la selección de las personas que realizarán el trabajo es la actividad crítica en la cuestión y de ella dependerá en gran medida el solventarla airoosamente.

**Formas de pago:** básicamente son dos: a tiempo y por rendimiento (destajo, unidad de obra, etcétera). Ambas formas tienen distintos sistemas de pago.

- **La forma de pago a tiempo**, cuyos principales sistemas de pago son la tarifa horaria y el sueldo, se emplea en aquellas actividades manuales o mecánico-manuales no repetitivas, de control y supervisión, intelectuales, etcétera.

Su aplicación requiere:

- Plantilla fundamentada en estudios de organización del trabajo.
- Control del tiempo laboral.
- Programación del trabajo.

- **La forma de pago a rendimiento**, cuyos sistemas de pago principales son el destajo, el salario por acuerdo, denominado también ajuste; el destajo indirecto, etcétera, se emplean en aquellas actividades manuales o mecánico-manuales repetitivas donde el rendimiento del trabajador depende, fundamentalmente, de su habilidad y destreza. Su aplicación requiere:

- Normas de trabajo técnicamente fundamentadas mediante estudios de organización del trabajo.
  - Control de la producción.
  - Control de la calidad.
  - Control de las normas de consumo.
  - Regularidad del abastecimiento técnico-material.
  - Aceptable coeficiente de disponibilidad técnica de los equipos.
- **Sistema de primas:** se establece por resultados económicos relevantes, ya sean del trabajador, la brigada o la entidad, por lo tanto, pueden ser específicos o generales, constituyendo un complemento tanto de los sistemas de pago a tiempo como los de rendimiento. Los sistemas de primas pueden establecerse por el ahorro de tiempo, el aumento de la calidad de los productos, el ahorro del consumo material, etcétera.

Globalmente puede establecerse una prima o premio en dependencia de la utilidad que tenga la entidad.

La Habana, 28 de febrero de 2018