

REFLEXIONES SOBRE EL SALARIO (IV)

*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

PROPUESTAS

Sobre la reforma del sistema salarial

El sistema salarial debe reformarse y aunque parezca discurso manido, sobre la base de la más amplia participación de los organismos, sindicatos, empresas y especialistas en la materia. Las bases que se proponen en este libro comprenderán todas las categorías ocupacionales, excepto los dirigentes, asesores y funcionarios de los organismos centrales y los niveles superiores del Gobierno y el Estado que tendrán un esquema salarial propio dado por la naturaleza de su trabajo.

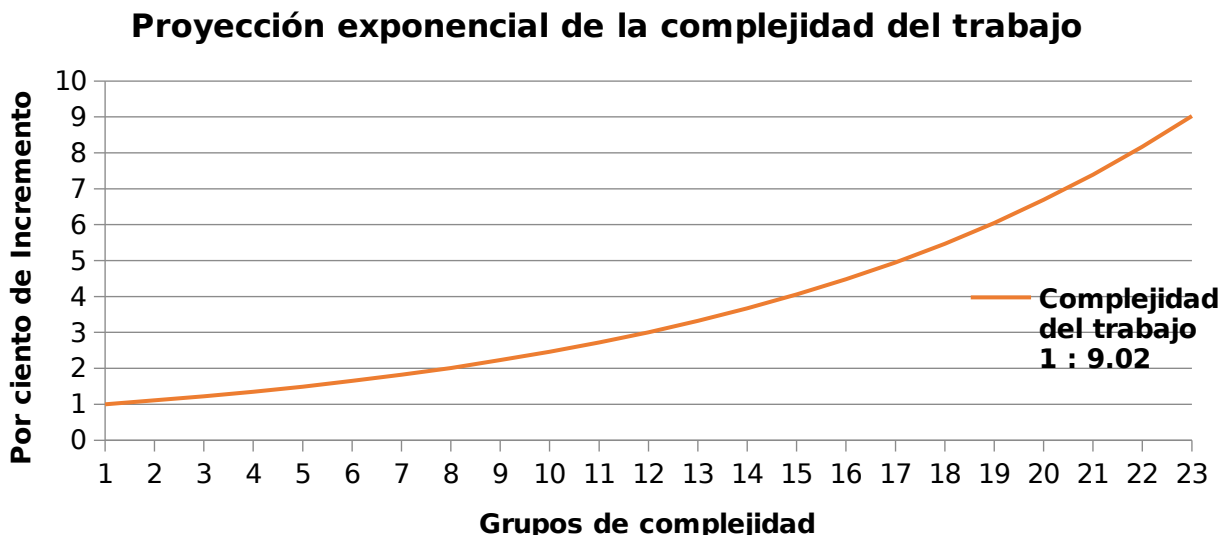
A forma de principio general debe especificarse que:

- Los trabajadores asalariados no estatales recibirán como mínimo el salario establecido para el puesto de trabajo que ocupen.
- El sistema será de aplicación paulatina en base al cumplimiento de determinados indicadores técnico- económicos-organizativos.
- La implantación del sistema se financiara con las utilidades y recursos financieros de la empresa, o bien y según la relevancia de ésta en parte o en su totalidad con el presupuesto nacional.
- Se debe organizar a la mayor brevedad posible un programa de capacitación en la temática de organización del trabajo que forme técnicos en la materia y que prepare a los directivos de los diferentes niveles, particularmente de las áreas especializadas en este tema.

Proyección de los elementos

Escala de complejidad

- La escala debe ser única para evitar que trabajos de igual complejidad tengan grupos distintos y facilitar su evaluación. Se excluyen de la escala: artistas, escritores, funcionarios y dirigentes del Gobierno y el Estado dadas la naturaleza de su trabajo.
- El diapasón de la escala debe reflejar la relación cuantitativa entre el grupo de complejidad máxima y mínima, en este caso se propone un diapasón de 1:9.02.
- La complejidad del trabajo está determinada por el tiempo socialmente necesario para adquirir los conocimientos, habilidades y destreza para realizar un trabajo eficaz y eficiente.
- El número de grupos de la escala depende del diapasón, la función exponencial adoptada y la valuación de los puestos tipo de cada categoría ocupacional.
- La complejidad del trabajo sigue la función exponencial siguiente.



La escala de complejidad tendría 23 grupos con un diapasón de 1: 9,02. La ubicación de las diferentes categorías ocupacionales sería la siguiente:

- Obrero 9 grupos (del I al IX).

- Servicios 7 grupos (del I al VII).
- Administrativos 6 grupos (del II al VII).
- Técnicos 15 grupos (del IV al XVIII).
- Dirigentes 20 grupos (del IV al XXIII) incluye jefes de brigadas.

Grupo	Coeficientes	Grupo	Coeficientes
I	1,00	XIII	3,32
II	1,11	XIV	3,67
III	1,22	XV	4,06
IV	1,35	XVI	4,48
V	1,49	XVII	4,95
VI	1,65	XVIII	5,47
VII	1,82	XIX	6,05
VIII	2,01	XX	6,69
IX	2,23	XXI	7,39
X	2,46	XXII	8,17
XI	2,72	XXIII	9,02
XII	3,00		

Calificadores.

Al igual que la escala y como todo el sistema salarial debido a la incidencia del mismo sobre la población, en su elaboración de prevalecer la máxima participación de los organismos (especialmente los Ministerios de Educación y Educación Superior), los sindicatos, las empresas, especialistas y trabajadores, y se deben comenzar por los calificadores comunes.

Las metodologías para la clasificación de empresas y demás instituciones deben reformularse dándole el necesario peso a la cantidad de trabajadores.

Establecer metodologías de evaluación del trabajo en función de la categoría ocupacional y complementar con la evaluación del tiempo socialmente necesario para adquirir los conocimientos teóricos y prácticos de la ocupación, así como el criterio de expertos y la comparación entre ocupaciones. Eliminar en los obreros el requisito de instrucción y precisar en los técnicos la especialidad requerida para el cargo.

Además y atendiendo a las deficiencias detectadas en el sistema actual:

- El contenido de trabajo debe definir claramente la división y cooperación existente en la labor que se realiza.
- Los requisitos tienen que corresponder al contenido de trabajo y no tienen que ser exclusivamente de conocimientos.
- La denominación debe corresponder al contenido de trabajo teniendo presente las tradiciones existentes al respecto.
- Por cada categoría ocupacional (obreros, trabajadores administrativos, de servicios y técnicos) debe existir un calificador común y tantos propios como las ramas económicas que existan.
- En la categoría ocupacional de dirigentes se deben proyectar perfiles ocupacionales de carácter general.

Escala de factores extracalificatorios.

Es recomendable la realización de estudios investigativos y la actualización de los ya realizados en pos de determinar cómo inciden los diferentes factores denominados extracalificatorios en la función psicofisiológica del individuo y de ahí determinar la proyección de la escala de factores extracalificatorios. No obstante puede definirse que:

- La escala debe ser única para toda la economía.
- El número de grupos para la escala se fija en correspondencia con el factor que tiene la mayor influencia.
- El incremento entre los grupos es constante.
- A tales efectos proponemos:

Grupo	Coficiente
I	1.00
II	1.15
III	1.30
IV	1.45
V	1.60
VI	1.75

Compilación de puestos de trabajo o actividades con condiciones extracalificadoras.

Este listado de puestos que comprenden la denominación del cargo o actividad, la entidad para la cual se aprueba y el grupo de la escala extracalificatoria debe ser revisado y actualizado periódicamente dado la variación constante del proceso de trabajo y la implantación de nuevas tecnologías y de nuevos métodos y procedimientos de trabajo que deben ir tendiendo a atenuar o disminuir la influencia de dichos factores, aunque las instituciones y especialistas dedicados a la medicina ocupacional, fisiología, psicología y otras deben estar atentos a nuevos factores que pueden originarse y el alcance y significancia de los mismos sobre el individuo.

Estos listados y pagos son fiscalizados por parte de las instituciones de inspección laboral.

Por lo demás:

- Por cada factor se establecerán los grados de influencia.
- La valuación se realizará por cada factor.
- Se elaborará una compilación común a todas las entidades.

Tarifas.

Como el elemento vinculante de todos los factores que expresan la calidad del trabajo, su verdadera y primera función es vincular el trabajo a la retribución necesaria para garantizar su sostenimiento, o sea del trabajador, de ahí que su base sea el salario mínimo el cual se hace corresponder con el grupo I de la escala de complejidad, se colegia que para que el salario cumpla su primera función que es el sostenimiento del trabajo debe determinarse una cuantía de salario mínimo consecuente a las necesidades histórico-económico-espirituales reconocidas por la sociedad como básicas.

Al respecto creemos que el estado debe definir cuál es la cuantía monetaria mínima necesaria para el sustento decoroso de la familia, aunque como es lógico esta no se pueda hacerse cumplir de forma general por la situación económica actual, (recordar que el derecho no puede ser superior a la estructura económica) pero debe dejarse claro la medida en que el actual salario no cubre las necesidades de la población, la metodología para la

definición de la cuantía debe ser pública, sobre todo para los sindicatos, además el tema debe ser punto de rendición de cuenta y discusión anual de los organismos y dirigentes del Estado ante el pueblo, de forma que se conozca que tanto se avanza en un tema primordial para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población.

La situación actual de los salarios y los altos precios determinan inexorablemente el incremento de las tarifas de forma tal que el salario no solamente cubra las necesidades básicas del trabajador sino que cumpla las funciones señaladas anteriormente.

Aunque es altamente necesario, como se planteó anteriormente, la definición de un salario mínimo que cumpla con su función básica, a modo de muestra se proyecta a continuación la escala de complejidad en base a una tarifa que parte de un salario mínimo de 450 pesos mensuales. La cual debe ser puntualizada mediante un estudio del presupuesto familiar acorde con los precios actuales de los productos y servicios para lograr una definición lo más exactamente posible del salario que cubre las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Grupo	Coeficiente	Grupo	Coeficiente	Grupo	Coeficiente
I	1,00	IX	2,23	XVII	4,95
II	1,11	X	2,46	XVIII	5,47
III	1,22	XI	2,72	XIX	6,05
IV	1,35	XII	3,00	XX	6,69
V	1,49	XIII	3,32	XXI	7,39
VI	1,65	XIV	3,67	XXII	8,17
VII	1,82	XV	4,06	XXIII	9,02
VIII	2,01	XVI	4,48		

Tarifas por factores extracalificatorios.

Por su parte las tarifas de factores extracalificatorios deben al igual que las tarifas por complejidad corresponderse con los gastos de energías físicas y mentales que requiere cada actividad además del trabajo continuo en la actualización de las metodologías y la valuación de puestos con estas condiciones. Hay que tener presente que las tarifas actuales por condiciones extracalificatorias (condiciones anormales de trabajo), datan de 1974 donde existían precios relativamente muy bajos a los actuales y además el nivel de calificación y cultura de los trabajadores era inferior a la actual. Es conocido por todos la contradicción que existe entre el carácter y el contenido de trabajo, el cual se incrementa en la misma medida en que el hombre adquiere

mayores niveles de conocimiento y espiritualidad. Por tal razón las tarifas actuales por factores extracalificatorios deben ser incrementadas y no buscar subterfugios para incrementar el salario de los trabajadores que realizan estas actividades.

Formas de pago.

En correspondencia a los problemas existentes en la actualidad se obliga a:

- Actualizar las normas y las metodologías los estudios de organización de trabajo para cada rama y categoría ocupacional.
- Aplicar formas de pagos donde los trabajadores tengan incidencia directa sobre los objetivos a cumplir.
- Aplicar a los obreros, trabajadores de servicios y excepcionalmente a los técnicos y administrativos, cuando sea posible medir cuantitativamente su rendimiento, aplicar sistemas de pago por rendimiento, siempre y cuando se cumplan, entre otros, los siguientes requisitos:
 - Condiciones técnico-organizativas satisfactorias.
 - Abastecimiento material no limitado.
 - Indicadores (normas) técnicamente argumentadas.
 - Control de las normas de calidad y consumo.
 - Control del trabajo rendido.
 - No limitación en cuanto al indicador establecido.
- Aplicar a los trabajadores administrativos, técnicos y directivos el sistema de pago en correspondencia con los resultados de la evaluación anual del trabajo realizado.
- Esta evaluación será realizada por una comisión central donde participa el máximo jefe de la empresa o dependencia de esta, el director de Recursos Humanos y el sindicato.
- Evaluación que será sometida a la aprobación de los trabajadores de cada área.

- Como resultado de esta evaluación el trabajador devengaría en el año siguiente un incremento del 10, 20 o 30% de su salario de acuerdo con los resultados de la evaluación.
- Es necesario instrumentar la metodología de evaluación del desempeño.

Los incrementos tendrán validez solo por un año y aquellos trabajadores que el resultado de la evaluación solo demuestre el cumplimiento de su contenido de trabajo no recibirán incremento alguno.

Sistemas 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 específicas pueden establecerse por el ahorro de tiempo, el aumento de la calidad de los productos, el ahorro del consumo material por parte de los diferentes integrantes, etcétera. Su aplicación requiere:

- Control de las normas de consumo, calidad y trabajo.
- Correcta planificación del trabajo.
- Control y análisis de los costos.

PROPUESTAS PARA SU IMPLANTACIÓN

1. Es de estricto cumplimiento por todas las entidades del país:

- La elaboración, control y análisis por parte de los trabajadores del Plan Técnico-Económico y su correspondiente aprobación.
- Con vistas a incrementar la productividad del trabajo las entidades están en la obligación, previa discusión y aprobación de los trabajadores del Programa de Medidas Técnico-Organizativas,
- Los sistemas de pago deben ser aprobados por los trabajadores en asamblea general.
- Las normas de trabajo y las plantillas deben ser aprobadas por los trabajadores.

2. Durante el año 2018 y los siguientes deberá realizarse un estudio sobre el presupuesto familiar con el fin de determinar el salario mínimo que el trabajador y su familia deben devengar.
3. La aplicación del sistema salarial con los incrementos previstos deben abarcar el año 2018.
4. Durante el año 2019 se procederá a efectuar una prueba piloto cuya duración será de enero a marzo con la participación de todos los involucrados con vistas a comprobar las deficiencias que pueda tener el sistema.
5. A partir de abril de 2019 se generalizará el sistema de la siguiente forma:
 - 2019, el 20% de la canasta básica.
 - 2021, el 20% de la canasta básica.
 - 2023, el 20% de la canasta básica.
 - 2025, el 20% de la canasta básica.
 - 2027, el 20% de la canasta básica.
6. A partir de cubrir con el salario las necesidades materiales y espirituales del trabajador del primer grupo, se seguirá incrementando el salario en correspondencia con el índice de precios del consumidor.
7. Para los restantes salarios se procederá según la escala que se proyecte sobre la base de multiplicar el salario mínimo por el coeficiente del grupo correspondiente.

Todo el proceso de elaboración, implantación y análisis debe ser de amplio conocimiento de todos los trabajadores del país.

En cuanto a las pensiones, proponemos dar a la pensión mínima el mismo tratamiento a dar a los salarios.

La Habana, 8 de marzo de 2018