

A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL

Dr. C. Lázaro González Rodríguez

Para apreciar con fruto, es necesario conocer con profundidad

José Martí¹

En Cuba, todos los trabajadores son objeto de las mismas regulaciones salariales, independientemente de su raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social y cualquier otra lesiva a la dignidad del individuo.

Ahora bien, la aplicación del principio de que cada trabajador reciba su salario en correspondencia con la cantidad de trabajo rendido nos obliga a que el sistema salarial logre el mayor acercamiento en la evaluación de la calidad y cantidad de cada labor, así como a la adecuada fundamentación técnica de las plantillas de cargos, las normas de trabajo y el control estricto del tiempo laborado. En la actualidad confrontamos dos problemas básicos, por una parte, el salario no cubre las necesidades básicas del trabajador y su familia como consecuencia de los altos precios de los productos y servicios; y por otra, el sistema salarial vigente propicia el igualitarismo; las plantillas infladas, las normas envejecidas y el deficiente control del tiempo laboral impiden que a trabajo igual corresponda salario igual.

En correspondencia con lo antes señalado, el problema no consiste solamente en aumentar los salarios, sino en establecer un sistema que cumpla con los objetivos económicos y sociales siguientes:

- Alcanzar una alta productividad y demás indicadores de eficiencia.
- Incrementar el salario de los trabajadores acorde con la calidad y cantidad del trabajo aportado.
- Incrementar la calificación del trabajador.
- Aumentar el sentido de pertenencia y codueño.
- Promover la formación de valores ético-morales.

¹ José Martí, Obras Completas, t. 6, p. 334

- Elevar su autoestima.
- Formar personas en las profesiones necesarias a la sociedad.
- Acudir a las ramas y territorios donde se requiera su labor.
- Ocupar puestos de trabajo con mayor calificación y responsabilidad.
- Desempeñar ocupaciones con factores extra-calificatorios.
- Reducir la fluctuación real y potencial.
- Ejercer la profesión en la cual se formó.
- Incrementar la tasa de natalidad.
- Reducir el éxodo hacia otros países de jóvenes calificados particularmente.

De donde se desprende que cualquier incremento salarial que no conlleve a la reforma del sistema salarial basado en el principio que cada trabajador reciba el pago de acuerdo con la calidad y cantidad de trabajo aportado está condenado al fracaso económico y social.

No obstante los cambios establecidos en el Reglamento del Código de Trabajo (Decreto 326, Art. 126) los cuales establecen los elementos del sistema salarial, sin fundamento alguno, el sistema salarial está integrado por:

1. Escala de complejidad
2. Calificadores de cargos
3. Escala de factores extra calificatorios
4. Listado de puestos con factores extra calificatorios
5. Las tarifas
6. Las formas de pago
7. Los sistemas de primas

Los siete elementos anteriormente señalados responden al principio de pagar a cada cual según la calidad y cantidad de trabajo aportado.

Los primeros cinco elementos corresponden a la calidad del trabajo — no a la calidad del producto— es decir, al conjunto de cualidades, características o particularidades estructurales de una forma integral y específica que le son inherentes a un trabajo concreto, y por las cuales se distingue esencialmente de otro.

La calidad del trabajo puede verse desde el punto de vista de su complejidad y de los factores no dependientes de la complejidad. La

complejidad del trabajo se determina a partir del nivel de conocimientos teóricos y prácticos socialmente necesarios para realizar las distintas ocupaciones, se concreta en la escala de complejidad, los calificadores y las tarifas por complejidad.

Los factores extra calificadorios constituyen características o propiedades del trabajo, determinados por su contenido o por el medio, las cuales hacen que el trabajador gaste un mayor volumen de energías físicas o mentales, o ambas, en el desempeño de una actividad específica en comparación con aquellas actividades consideradas como normales. Los elementos que la componen son: la escala de factores extra calificadorios, los listados de puestos y las tarifas por condiciones de esta índole. La cantidad de trabajo comprende los dos últimos elementos antes expuestos.

Las formas de pago pueden ser: a destajo o por tiempo, y los sistemas de primas miden la cantidad de trabajo aportado.

En definitiva, la medida del trabajo constituye el nexo e interdependencia entre la calidad y cantidad de trabajo, y se expresa mediante la cantidad de trabajo realizado de una calidad determinada. El trabajo presenta sus características cualitativas y cuantitativas simultáneamente, por lo que solo desde el punto de vista analítico puede abstraerse una de la otra.

El actual sistema salarial no cumple con el principio de pagar a cada cual según la calidad y cantidad de trabajo aportado, por lo tanto, a igual trabajo no corresponde igual salario.

Ni la escala de complejidad vigente—independientemente de que existan otras— ni la de factores extra calificadorios reflejan la calidad del trabajo. Los calificadores no responden a una división real del trabajo y los requisitos para ocupar el cargo no están en correspondencia con su contenido. Los listados de puestos con condiciones extra calificadorias no reciben un tratamiento adecuado; las tarifas no corresponden a las necesidades básicas del trabajador y las formas de pago se sustentan en normas de trabajo envejecidas. No se aplican los sistemas de primas.

El pago por resultado deviene una aberración del principio universal de pagar de acuerdo con los resultados individuales del trabajo. El pago por los resultados individuales se sustituye por los resultados del colectivo, lo que no se corresponde con el desarrollo de la conciencia individual hacia el trabajo ni con el nivel de organización, planificación, gestión y control en el sector empresarial.

Señalado todo lo anterior, insistimos en una reforma integral del sistema salarial que responda a los objetivos señalados y, por tanto, se eleven las tarifas a un nivel que aseguren las necesidades básicas del trabajador y su familia.

La Habana, 25 de junio de 2017