

CON EL NUEVO SISTEMA

En ómnibus urbanos: el que no trabaje no cobra

El cobro será el fruto de los resultados colectivos. La disciplina en primer plano junto a la calidad. Un muerto que ahora tendrá muchos dolientes

Por José J. Masó. Fotos: Alejandro Ernesto

Desde el día primero del mes en curso, en siete terminales de los ómnibus urbanos de Ciudad de La Habana funciona un nuevo ordenamiento de organización salarial para el personal de plataforma (choferes, conductores, despedidores y controladores del servicio), así como para los que laboran en talleres.

Circulan diversos comentarios sobre el sistema por toda la capital: que si se trata de pagar menos, o de pagar más; que si se examinó la prima, y otras muchas versiones. Para conocer la realidad, conversamos con Ramón Llosas González, director del Trabajo del Ministerio del Transporte, quien nos comunica:

Este ordenamiento, aunque costará al país un desembolso de ocho millones de pesos al año, no significa en modo alguno un simple aumento de salarios, aunque esta sea su aparente cara.

No puede interpretarse —dice— en este sentido tan simple el problema. Se mantiene para talleres el pago por el coeficiente de disponibilidad técnica, aunque es uno de los aspectos fundamentales del sistema, por cuanto una gran parte del salario está en dependencia de los resultados que alcance el área de reparaciones y mantenimiento.

Subraya Llosas: Aquí es precisamente donde decimos que estos nuevos niveles salariales van dirigidos a estimular el resultado del trabajo. Se alcanzarán siempre que se cumplan determinados requisitos en el taller y se traducen en una cantidad mayor de equipos disponibles.

Los choferes, a su vez, cobrarán por los viajes que realicen, y queda eliminada la "panza", o sea, el pago por interrupciones, cobrar sin trabajar por cuyo concepto el pasado año se abonaron salarios sin resultados productivos por valor de un millón de pesos.

Ahora los choferes quedan integrados en brigadas por rutas, con carros fijos y un jefe de grupo, que tiene la responsabilidad de velar por el parque y adoptar cuantas medidas sean necesarias para cumplir el plan de viajes. Además, el 30 por ciento de su salario está condicionado al servicio previsto.

En todos los casos, tanto en plataforma como en talleres, los sueldos pueden disminuirse hasta en un 30 por ciento por casos de indisciplina.

ALGUNOS RESULTADOS

No sería lógico que en sólo 12 días que lleva implantada en siete terminales la modalidad y en un número similar a partir del viernes 16, hagamos una valoración del mismo. Es algo nuevo, hay que esperar para saber su efectividad, pero preferimos poner algunos ejemplos, para evitar que con el rumor la información que llegue al interior del país sea que los choferes de la capital se están haciendo ricos y el transporte sigue igual.

Los detalles nos lo brinda Rolando Montero Pérez,

jefe de Organización del Trabajo y los Salarios de la Empresa de Omnibus Urbanos:

El reordenamiento salarial en talleres se lleva a cabo en 29 ocupaciones fundamentales de la actividad, trabajadores directos en la producción, así como en algunos puestos de trabajo administrativos que laboran tres turnos rotativos.

Los de plataforma se han explicado ya y las terminales por las cuales comenzó el sistema fueron: Guanabacoa, Cotorro, Guanabo, Alamar, Cojímar, Lisa y San Agustín. Se incorporaron el viernes Víbora, Playa, Lawton, Cerro, Arimao, Santiago de Las Vegas e ISPJAE.

ORDENAMIENTO SALARIAL DEL PERSONAL DE TALLERES DE LA EOUCH

- 1 Establecer Tarifas Especiales que incluyen el pago por calificación y Condiciones Laborales Anormales.
- 2 Establecer el pago de \$30.00 y \$45.00 mensuales a los trabajadores que laboran de forma rotativa en dos y tres turnos respectivamente.
- 3 Pagar \$45.00 por Régimen Especial a la Brigada de Revisión en lugar de \$30.00 que se pagan actualmente.
- 4 Establecer el pago de la antigüedad en los rangos siguientes:

años	%
1-3	10
4-7	15
8 ó más	20

Actualmente los porcentajes son 7, 10 y 15 respectivamente. —El pago se realizará sobre todo el salario devengado. —Se extiende el pago a un grupo de ocupaciones.

- 5 Se mantiene el pago de régimen especial de trabajo de \$15.00 y \$30.00 para 2do. y 3er. turno.
- 6 Se mantiene el pago de primas por el Coeficiente de Disponibilidad Técnica hasta el 40% sobre todo el salario excluyendo antigüedad.
- 7 Se condiciona a la disciplina laboral el pago por turno rotativo y el pago de primas por Coeficiente de Disponibilidad Técnica.

En los siete primeros paraderos —continúa Montero—, en 12 días de labor con el nuevo sistema, en todos el plan de viajes se ha cumplido a más del 104 por ciento y los niveles de recaudación solamente en dos centros no rebasaron el ciento por ciento.

Los viajes dejados de realizar por falta de personal se han reducido en un monto considerable y baste el ejemplo de Guanabacoa, que comparado con la primera decena de mayo, en que fallaron 68, ahora sólo fueron 27.

También los accidentes, tanto durante el recorrido como dentro de las terminales, han decrecido. Las ausencias justificadas, injustificadas, por lesiones y enfermedad, que en los primeros doce días de junio de 1988 llegaban a un total de 2 104, se redujeron a 1 615.

Los trasbordos —abunda Montero—, que en junio

REORDENAMIENTO SALARIAL DE CHOFERES Y CONDUCTORES OUCH

- 1 Se establecen tarifas especiales, según el tipo de ómnibus (rígido o articulado), en las que se incluye un incremento por interés económico social del 30% para los choferes y 15% para los conductores. Estas tarifas son superiores cuando se labora un régimen de turno partido.
- 2 Las tarifas de los choferes se diferencia además, si la ruta es clasificada como compleja. Las tarifas especiales pueden disminuirse hasta el 30% para los choferes y 15% para los conductores, atendiendo al comportamiento de la disciplina laboral del trabajador.
- 3 Se elimina el pago por interrupciones (panza), manteniéndose solo el pago actual de \$0.70 y \$0.50 a choferes y conductores, respectivamente, en caso de rotura en calle, siempre que permanezcan como custodio del ómnibus un tiempo superior a una hora.
- 4 Se deja sin efecto el pago de primas, excepto para los conductores, a los que se les mantiene hasta un 15% del salario total, por sobrecumplimiento del plan de recaudación, condicionándose asimismo al comportamiento de la disciplina laboral.
- 5 Se lleva al 20% el límite máximo a percibir por años de servicio, calculándose sobre el total de salario devengado. A los choferes se reconoce el tiempo laborado en la conducción de ómnibus y camiones en cualquier entidad.

LA ESCALA POR AÑOS DE SERVICIO CUMPLIDO ES:

Años de Servicio	%
1 - 3	10
4 - 7	15
8 ó más	20

- 6 Se establece la organización de los choferes y conductores en Brigada, de 25 a 40 trabajadores, eliminándose los cargos de Jefe de Brigada de Patio, Chofer de Patio y Chequeador de Vehículos.

del pasado año en ese tiempo fueron 118, bajaron a 96, y en sentido general en muchas terminales donde aún no se ha implantado el método, lo conocen, está explicado y en un gran número de ellas ya se trabaja en brigadas.

SIN VARITAS MAGICAS

Los discretos resultados enumerados no son el fruto del toque de una varita mágica, no es así, y algunos hechos lo demuestran.

Antes los carros, al no tener chofer fijo, eran manejados por varios hombres. Ante una rotura no era fácil depurar responsabilidades; ahora, el autobús asignado a una pareja está controlado y se puede determinar quién lo maltrata.

Ya en la terminal del ISPJAE, sin estar aún implantado el sistema, fueron expulsados dos choferes de una brigada por maltrato al equipo.

Al estar organizados por brigadas, los carros respondiendo a rutas, el jefe del colectivo, que cuenta con vehículos de reserva, puede entregar uno de ellos para cumplir el plan de viajes en caso de rotura de un asignado.

El chofer que no asiste, no maneja y no cobra; es bien simple: para cobrar el aumento, hay que rendir una labor.

En los talleres, los mecánicos chapuceros, que laboran con mala calidad, la propia brigada se encargará de eliminarlo. Los que fallan los fines de semana, o se ausentan el día de cobro, podemos decir de antemano que ya están despedidos. El colectivo de la brigada no va a permitir las indisciplinas.

Al ponchero que no venía, o trabajaba mal, ahora le quedan dos soluciones: trabaja bien y en el turno que le corresponde, o no habrá espacio para él en el taller.

Casi todo está previsto y baste un ejemplo para ilustrar: A la salida del túnel de la bahía con rumbo a las playas se rompió un ómnibus. Junto con la grúa de auxilio acudió el jefe de brigada con un carro de reserva, lo tomó el chofer del vehículo averiado y continuó viaje: ahora hay muchos dolientes para un muerto que antes no tenía quien le llorara.

Y para los viajeros que no pagan, rompen el autobús o lo maltratan, habrá medidas. Ese millón que diariamente viaja en la capital sin abonar el pasaje, también será acorralado poco a poco.

Así andan las cosas en los ómnibus urbanos de Ciudad de La Habana. Es prematuro para predicciones o valoraciones; pero creemos que queda plenamente aclarado que la implantación del nuevo sistema no significa en modo alguno un aumento indiscriminado de salario, sino un conjunto de medidas organizativas que elevan la responsabilidad individual y colectiva y refuerzan un factor básico en todo sistema organizativo; la disciplina.



No se trata en modo alguno de pagar más salarios. El propósito es lograr un ordenamiento que permita dar más viajes con los recursos existentes.



Muchas veces en una terminal dejaron de hacerse viajes por la ausencia del abastecedor de combustible. Este cargo está contemplado en el nuevo ordenamiento.



Se han tenido en cuenta ocupaciones que pueden parecer insignificantes, pero sin embargo pueden paralizar un vehículo, como es el caso de los poncheros.