

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LOS SALARIOS IGNORADA

“Pero con la mayor sinceridad se pueden
cometer los más grandes errores”

José Martí¹

Dr. C. Lázaro González Rodríguez

Ing. Yaisel R. Pérez Romero

El trabajo, “condición natural eterna de la vida humana”² debe tener en su organización y remuneración la prioridad que merece, no obstante, en el proceso de actualización del modelo económico y social, no sucede. Su influencia está presente tanto en el ámbito económico como social, así las cosas, mientras que el Pib crece en el período 2010-2016 en alrededor del 15% (a precios constantes), el salario medio alcanza un incremento del 65% y la productividad del trabajo presenta un ritmo anual estimado del 2%.

Si queremos lograr una sociedad próspera y sostenible, hay que cambiar la situación anteriormente señalada en la que el incremento de la productividad del trabajo sea el factor decisivo. En este sentido, es necesario combinar adecuadamente la ciencia y la tecnología con el trabajador, quien debe poseer la calificación requerida, la correcta organización del trabajo y, sobre todo, un alto nivel de motivación material y espiritual.

Entre los factores que influyen en esta situación, sin lugar a dudas están las deficiencias en la organización del trabajo y los salarios, la cual se caracteriza, entre otros, por los siguientes:

GENERALES

- Existe una deficiente información a los trabajadores y casi nula su participación en la toma de decisiones.

¹ José Martí, O.C., t. 1, p.281

² C. Marx, *El capital*, t. 1, p. 146

- El nivel de la productividad del trabajo, al cual no se le da la importancia que tiene, es insuficiente donde el salario medio crece más que ésta, condición insoportable desde el punto de vista económico.
- Ha disminuido significativamente la moral del trabajo.
- No existe una definición a nivel de detalle cuáles serían las funciones y facultades de la administración y de los trabajadores.
- En ninguna empresa existe un programa de medidas técnico-organizativas con vistas al incremento de la productividad, la cual se proyecta burocráticamente
- Parece ser que el trabajo no necesita, desde el punto de vista de su productividad, organizativo, remunerativo, sociológico, psicológico, etc., ser investigado científicamente de forma integral; el Instituto creado en 1974 dedicado a estos menesteres fue disuelto en el 2014. ¡Vaya paradoja!
- Existe una gran movilidad en los directores generales de empresas, lo cual trae como consecuencia cambios en los métodos de dirección al no estar preparados adecuadamente en los tópicos gerenciales. Ejemplo de esta movilidad lo tenemos en la actividad de la goma donde desde el año 2000 hasta la fecha se han designado 12 directores generales.
- En los Consejos de Dirección de las empresas, por regla general, el director no funge como un facilitador para la adopción de decisiones, sino como un dictador.
- De manera general se puede decir que salvo excepciones los directores de recursos humanos no poseen la calificación adecuada, siendo este cargo desempeñado por técnicos medios y universitarios de las más diversas especialidades.
- Actualmente, no se preparan técnicos de nivel medio ni universitarios en cuyo currículum esté presente la organización del trabajo y los salarios.
- Por regla general, los trabajadores no participan en elaboración del plan, el cual, como es lógico, deben de cumplir.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- No existe claridad en cuanto a los elementos que integran la organización del trabajo,
- No existe un plan nacional de organización del trabajo.
- No se realizan estudios de organización del trabajo con vistas a elaborar las normas técnicamente argumentadas ni las plantillas de cargos.
- Las metodologías para el estudio del trabajo brillan por su ausencia.
- Las normas están envejecidas.
- Las plantillas se determinan a criterio, con el dedo.
- Los cambios de estructura son frecuentes y carecen de fundamentación.
- Existe un bajo aprovechamiento de la jornada de trabajo.
- No se proyectan nuevas formas de organización,
- Se piensa que con el pago por resultado la organización del trabajo logra el nivel adecuado.
- No se propicia el aumento de la calidad del trabajo,

SALARIO

- El sistema actual no se corresponde con el principio de pagar por la calidad y cantidad de trabajo:
 - ✓ La escala de complejidad no refleja los distintos grados existentes.
 - ✓ Los calificadores no reflejan, en la mayoría de los casos, la división y cooperación del trabajo así como los requisitos para realizar los contenidos no se corresponden con estos. El utilizar como requisito el nivel de escolaridad hace que el puesto de trabajo pueda ocuparse por un trabajador independientemente de su especialidad.
 - ✓ Las tarifas por complejidad y por factores extra calificadorios no responden a los precios de las mercancías y servicios actuales.
 - ✓ Los sistemas de pago a destajo están basados en normas envejecidas, lo que trae como consecuencia que el salario medio se incremente más que la productividad.
 - ✓ El pago por resultado —invención cubana— donde el trabajador no recibe su salario en dependencia de su trabajo, sino de los

resultados del colectivo, presenta múltiples deficiencias, entre las cuales se pueden señalar: el trabajador no conoce su salario hasta terminado el mes; los trabajadores de las UEB pueden devengar un mayor salario que los de la oficina central de la empresa; en la oficina central, cuando el fondo a distribuir alcanza los topes establecidos, reciben más los trabajadores cuyas calificaciones inferiores; el cumplimiento del plan no siempre depende de los trabajadores, y cuando este se incumple, se les disminuye el salario; el sistema no estimula la disminución de la fuerza de trabajo ni el incremento de la productividad y demás factores de eficiencia, etc.

- Dadas las incongruencias del actual sistema, si no se ejecuta la tan cuestionada Reforma General de Salarios, seguirá trayendo, entre otras, las consecuencias siguientes:
 - ✓ Violación del principio de igual trabajo igual salario como consecuencia de que el sistema no se basa en pagar a cada trabajador en correspondencia con la calidad y cantidad de trabajo rendido.
 - ✓ Pérdida de la moral del trabajo.
 - ✓ Delito.
 - ✓ Fluctuaciones.
 - ✓ Subutilización de la calificación.
 - ✓ Baja productividad.
 - ✓ Desaprovechamiento de la jornada laboral.
- Hay una sensible diferencia entre las tarifas del sector estatal y el sector privado, los ingresos de los cooperativistas y representaciones extranjeras, etc., favorables estas últimas a los sectores no estatales, lo cual los hace muy atractivos.

De la lectura de este artículo se puede inferir que enfrentamos un serio deterioro en la esfera laboral, principalmente, en la organización del trabajo y los salarios, por lo cual, si queremos lograr altos niveles de la productividad y

alcanzar una adecuada moral del trabajo, es imprescindible proceder a la elaboración de un programa integral que dé respuesta a los aspectos antes señalados, en el cual deben de ocupar lugares cimeros la participación de los trabajadores, la calificación de los técnicos dedicados a estos menesteres, la realización de estudios de organización del trabajo y la preparación de la reforma general de salarios.

La Habana, 11 de julio de 2017