



Junio 2008

La jornada de trabajo como elemento del medio ambiente laboral

Por **Idania López González** y **Cándido de los Ángeles Rivas Díaz**

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

López González y Rivas Díaz: *La jornada de trabajo como elemento del medio ambiente laboral*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, junio 2008. www.eumed.net/rev/cccs/0712/lgrd.htm

RESUMEN

En el trabajo abordamos aspectos relacionados con el Medio Ambiente Laboral y realizamos un análisis doctrinal y legislativo de la jornada laboral como institución jurídica laboral que forma parte de este. Dedicamos un espacio al concepto de jornada de trabajo o jornada laboral y culminamos con la regulación actual que presenta esta institución en el ordenamiento jurídico cubano. Para finalizar reafirmamos la idea de establecer adecuados regimenes de trabajo y descanso con efectos positivos para el hombre y para el trabajo.

INTRODUCCIÓN

El campo de las condiciones ambientales laborales nos toca de cerca a cada uno de nosotros ya que están presentes siempre de alguna forma y contenido, ya sea en una oficina, en un taller de una fábrica, o en el campo. Ejercen gran influencia en la efectividad económica de la producción social. De ahí la importancia que se le conceden en la regulación que sobre estas realiza la Ley No. 13 de Protección e Higiene del Trabajo en Cuba.

El Medio Ambiente Laboral y su análisis debe constituir instrumento de una buena dirección de empresa, de una organización racional del trabajo, por cuanto este campo de acción, para que no tenga carácter limitado, hay que verlo dentro del marco amplio de las relaciones e interdependencias que integran el proceso laboral, en virtud de ello lo más importante es tratar el tema desde el punto de vista práctico.

En este sentido el objetivo principal es el cuidado del hombre, es la evaluación de las influencias del medio ambiente sobre el hombre, para buscar la optimización del ambiente de trabajo cuyos resultados o consecuencias positivas nos alcanzan a todos.

La aplicación y control de los principios que rigen las condiciones de trabajo adecuadas al hombre y al trabajo que se realiza, coadyuvan a la más efectiva utilización de los recursos humanos, a la elevación sistemática de la productividad pero no al precio de “quemar al hombre”, cuidando el desenvolvimiento físico, psíquico y moral del hombre, a través de una economía racional de su organismo y la creación del ambiente biológico, psicológico y social propicios.

Con el trabajo pretendemos reafirmar la importancia del medio ambiente laboral y dentro de este lo relativo a la jornada de trabajo. La jornada laboral ha constituido siempre una problemática legal y práctica. A pesar de los progresos en este sentido, aún resulta necesario llamar la atención sobre el tema pues las dificultades persisten y es menester encontrar las mejores soluciones legales y prácticas en cada caso.

1. Panorámica general sobre el *medio ambiente laboral*

En reiteradas ocasiones escuchamos hablar acerca del medio ambiente, sin embargo no es habitual oír el término medio ambiente laboral. Tal vez nuestra propia legislación positiva en materia del derecho del trabajo contribuye a esto cuando se refiere a protección e higiene del trabajo y denomina así a la Ley No.13/77 y no hace uso de esta terminología por su modernidad.

El proyecto sustitutivo de la nueva Ley, al menos la última versión que conocemos, todavía no moderniza esta institución jurídico-laboral al denominarla en el proyecto de Ley como Seguridad y Salud del Trabajo, cuando pudiera llegar a convertirse en nuestra Ley de Medio Ambiente Laboral atemperándose a las circunstancias actuales a nivel mundial y a nuestra realidad y requerimientos.

Aun así no resulta desacertada la nueva conceptualización propuesta, si tenemos en cuenta que nuestra Constitución de la República acota que “El estado garantiza el derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.”¹No cabe duda que estamos tratando el medio ambiente laboral, que comprende ruidos, efectos térmicos, vibraciones, sustancias tóxicas y peligrosas, entre otros aspectos.

La Ley 81 del Medio Ambiente cuando se refiere al tema plantea que:”Todo empleador está obligado a asegurar condiciones ambientales que no afecten o pongan en riesgo la salud o la vida de los trabajadores, así como a desarrollar las actividades laborales en armonía con el medio ambiente, garantizando además los medios de protección adecuados. El empleador queda obligado a reparar los daños o perjuicios provocados por el incumplimiento de las obligaciones anteriores.”²

Los intereses de nuestros trabajadores son intereses del Estado social, las leyes y las normas están elaboradas siempre teniendo en cuenta la salud y el desarrollo multifacético del hombre como el bien más preciado. Al ser el hombre el impulsor, el creador de todos los bienes, no debe dar motivo a ambigüedades y a interpretaciones erróneas de las condiciones de trabajo, y si, buscar soluciones concretas en cada lugar.

Si es cierto que es obligación de las administraciones el brindar toda la atención que merecen los problemas de protección e higiene del trabajo y de las condiciones laborales, no es menos cierto que la acción sindical es fundamental, y a través de un trabajo coordinado y planificado se logran los mejores resultados.

Marx tomó conciencia de la importancia de los problemas humanos del proceso de trabajo, desde una perspectiva no exclusivamente técnica, sino de humanización del trabajo, que implica el

¹ Constitución de la República de Cuba, artículo 49.

² Ley No.81 del Medio Ambiente, artículo 160.

control psicofisiológico. Es necesario buscar la compatibilidad de los hombres, técnica y medio ambiente laboral en el proceso de trabajo para asegurar no solo la elevación incesante de la productividad sino también la utilización efectiva de los recursos materiales y laborales y sobre todo la conservación de la salud.

Marx planteó, que para un trabajo racional y una economía efectiva como condición imprescindible para el desarrollo social del estado, hay que estructurar las condiciones humanas adecuadas.

Por lo tanto, recalcamos que el estudio y mejoramiento de cualquiera de los elementos que conforman el medio ambiente laboral pasa de tener un valor abstracto o relativo a convertirse en una exigencia económica.

Algunos autores definen las condiciones de trabajo como el conjunto de múltiples elementos en constante interacción del medio en que se realiza el trabajo, que están sometidos a los cambios dinámicos propios del proceso laboral y que están influidos y determinados por múltiples factores de orden social y económico, técnico y organizativo, e influyen sobre la capacidad de trabajo, la salud del hombre, el desarrollo de su personalidad y los resultados de su trabajo. Por este motivo el mejoramiento de las condiciones de trabajo, ejerce influencia en el desenvolvimiento de los hombres en el proceso laboral.

El primer paso en el mejoramiento constante, metódico y científicamente argumentado de las condiciones laborales del hombre en el proceso de producción lo constituyen, sin duda, las medidas de protección e higiene y las técnicas de seguridad del trabajo. Pero, es necesario no confundir estas, que en los últimos años se han constituido en disciplinas científicas, con el estudio del *medio ambiente laboral* dentro del contexto de la Organización del Trabajo. Además de las disciplinas mencionadas, otras disciplinas del trabajo, como la Ingeniería, Psicología, Sociología y Medicina, trabajan unidas para adquirir mayores conocimientos de las características del hombre, sus necesidades, capacidades y limitaciones, con el objetivo común de lograr una compatibilidad entre el hombre y el medio ambiente laboral.

El ritmo de trabajo, carga física, tensión nerviosa, posición de trabajo del trabajador, el medio ambiente térmico y otros son factores que pueden producir cambios funcionales del organismo del trabajador. Las manifestaciones concretas de estos elementos, su estudio y organización, permiten un aumento de la eficiencia de la producción, y una identificación mayor del trabajador con su trabajo.

En el establecimiento del ritmo es importante contemplar no solo los factores técnicos, sino también las complejidades del factor humano, que obliga a considerar las diferencias orgánicas y funcionales, así como la experiencia, preparación y disposición del individuo.

Aunque el hombre tiene un grado elevado de adaptabilidad, tanto fisiológica como psicológica, muchas veces esta se realiza a un costo notable de la economía física y psíquica.

La esencia de la Filosofía TEA enunciada por Socorro se encuentra en las mejoras del medio ambiente de trabajo, de sus condiciones como tal, en el desarrollo del bienestar del trabajador con la finalidad de influir en él y aprovechar al máximo la relación horas-hombre, pero ahora acompañada de la necesidad del beneficio mutuo.

Conseguir un ambiente laboral equilibrado, dinámico y sin ningún tipo de alteración es una tarea difícil de cumplir. Todos sabemos que el bienestar en el trabajo es uno de los aspectos básicos que influyen sobre nuestro rendimiento y es por ello, que los directivos también juegan un papel importante dentro de este "ecosistema". En lo que al establecimiento de Regímenes de Trabajo y Descanso se refiere, este efecto se logra a través de una adecuada determinación y distribución del tiempo de descanso, lo que contribuye a reducir la fatiga, prevenir determinados accidentes y otros daños a la salud, así como a mantener la capacidad de trabajo alta y estable durante la jornada.

En España, la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. 10-11-1995), al reconocer la organización y la ordenación del trabajo como condiciones de trabajo susceptibles de producir riesgos laborales, incorpora la necesidad de diagnosticar y prevenir los riesgos psicosociales con el objetivo de erradicarlos y ofrecer entornos laborales más saludables.

Uno de los elementos más importantes que conforman el Medio Ambiente Laboral lo constituye el tiempo de trabajo, de ahí que profundizaremos en esta variable. Se ha señalado que la preocupación del ordenamiento jurídico por regular el tiempo de trabajo obedece a diversos motivos, unos más antiguos y otros más modernos.

En primer lugar, el tiempo de trabajo traduce la prestación a que se obliga el trabajador mediante el contrato de trabajo. Como se ha dicho con acierto, el trabajador debe el trabajo prestado durante un cierto tiempo. En fin, no hay que olvidar que la jornada se vincula al salario, hasta el

punto de constituir su mecanismo de medición esencial: el salario base por unidad de tiempo ha sido y es en España la partida salarial más extendida.

Además, la regulación del tiempo de trabajo sirve modernamente para repartir este bien escaso. Las actuales técnicas de reparto de empleo se basan en primer lugar en la distribución de la jornada y los descansos laborales. Se ha podido escribir así que "la distribución de los ritmos de trabajo y la fijación de tiempos de descanso ha permitido invocar una técnica de distribución - reparto- de los empleos disponibles dirigida a generar nuevas oportunidades de colocación sobre la base -se piensa desde esta posición- del mantenimiento de los mismos niveles de producción o a mantener similares cuotas de empleo ante fenómenos de recesión o caída de la actividad productiva"³

De este modo, la limitación de la jornada, o la limitación de las horas extraordinarias y su encarecimiento se entienden como incentivos dirigidos a los empresarios para que contraten a más trabajadores y aumenten así sus plantillas. Asimismo, el aumento de los períodos de descanso se interpreta no como una medida dirigida a favorecer al trabajador individual, sino como una medida de solidaridad social por la que se pone freno a la libertad individual de ofertar el trabajo en el mercado. Sólo desde esta perspectiva se entiende el actual debate sobre reducción de tiempo de trabajo, especialmente intenso en países como Francia o Italia y que en el nuestro merece otro tipo de análisis.

En tercer lugar, el tiempo de trabajo preocupa a los creadores del ordenamiento jurídico por motivos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores. Es obvio que la liberalización de la jornada o la encomienda a los contratos de trabajo, sin más limitación de la determinación del tiempo que el trabajador debe trabajar, puede acarrear sobre la persona evidentes perjuicios. Se ha dicho así que "la distribución de los tiempos de trabajo implica la actuación de una determinada política en materia de salud e higiene laboral. En este sentido, la adecuación de los períodos de actividad a las necesidades psicofísicas del trabajador, la acomodación de los tiempos de descanso a las características de la función y del puesto de trabajo, la compatibilización de los horarios con las necesidades individualizadas del trabajador, la articulación de los turnos de trabajo o la reglamentación del trabajo nocturno, ponen de manifiesto otros tantos aspectos que motivan un

³ Offe, Claus. La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro.

tratamiento desde las exigencias de la salud laboral y, en última instancia, de la calidad de vida de los trabajadores" ⁴

Podría pensarse que esta última indicada finalidad de la regulación del tiempo de trabajo es ya muy antigua, pues, como es sabido, las primeras normas laborales tuvieron por función esencial limitar las jornadas de extenuación que los empresarios imponían a sus trabajadores durante el régimen liberal. No hay que olvidar que las primeras leyes y decretos protectores de las mujeres y niños que trabajaban tenían un contenido relacionado estrechamente con el tiempo de trabajo. Sin embargo, la anterior conexión entre las normas antiguas y las modernas debe ser interpretada en sus justos términos. Antiguamente, las leyes laborales lo que pretendieron fue garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo, y lo que les interesaba mayormente era la conservación de la masa de los trabajadores por razones ligadas al funcionamiento del propio sistema capitalista. Hoy, sin embargo, la protección de la salud de los trabajadores a través de la limitación del tiempo de trabajo y de la regulación de los descansos se fundamenta en el principio esencial de respeto a la dignidad de la persona, sobre el que se erige todo el entramado de las normas laborales. Dicho de otro modo, lo que se pretende proteger por medio de la legislación sobre jornada es a la persona del trabajador, con independencia de la utilidad de su trabajo para el sistema económico. Esto explica la modernidad del ordenamiento actual y sus esenciales diferencias con el ordenamiento de otras épocas.

El Código de Trabajo aun en los momentos actuales constituye el cuerpo legal que regula todo lo referente a la institución jurídico laboral tiempo de trabajo y descanso.

2. Análisis doctrinal y legislativo de la *jornada laboral*, como institución jurídica

2.1. Concepto de *jornada laboral*

Entre las instituciones jurídicas laborales que tienen un destacado lugar en el Derecho Laboral tanto por su aparición histórica como por su relación intrínseca con la salud y el bienestar humano, está la Jornada Laboral o Jornada de Trabajo, fue la razón como ya expusimos de las primeras protestas y disturbios, pero actualmente la cuestión no solo tiene un enfoque proteccionista sino económico y al decir de De Buen en cuanto a la calidad de vida del trabajador ".....el exceso de trabajo impide al hombre participar en aquellas actividades que requiere su ser social."⁵ La jornada laboral

⁴ Offe, Claus. La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro

⁵ De Buen L, Néstor. Derecho del trabajo. México, 1994, página 159.

doctrinalmente los autores que tratan esta materia tratan de conceptualizarla como "...el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo"⁶ o "...el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible jurídicamente para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material."⁷

Por una parte el hombre tiene un límite físico para el trabajo y en su producción debe limitarse el tiempo de labor pues aunque un individuo vigoroso pueda aceptar muchas horas de labor incesante o aparentemente sin cansancio, el desgaste excesivo ocasiona con el tiempo una pérdida de facultades y un debilitamiento prematuro que disminuyen el periodo de vida útil. También debe considerarse que el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales durante todas las horas del día, o en faenas cuya diversidad es enorme o en el medio ambiente en que estos se efectúan.

Desde el punto de vista jurídico legal el tiempo de trabajo o lo que es lo mismo la jornada de trabajo aparece regulado en el Artículo 66 del Código de Trabajo y el 1 de la recién promulgada Resolución 187 de 2006, como el tiempo durante el cual el trabajador cumple sus obligaciones laborales de producción o prestación de servicios y ratifica en el artículo 67 la jornada de 8 horas diarias y 44 semanales como promedio. Se considera también como normal las 190.6 horas mensuales promedio.

La duración de la jornada laboral es una de las condiciones que deben estar contenidas dentro del contrato de trabajo, lo que reviste vital importancia pues de el se derivan los intereses que están presentes en la relación jurídico laboral. A este particular Guerrero le concede especial relevancia al decir que "...uno de los requisitos formales que debe aparecer en el contrato de trabajo, es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo. Es necesario, efectivamente, que el trabajador y el patrón convengan el tiempo en que el primero va a prestar su fuerza de trabajo, cada día, al segundo y esto será un elemento indispensable para fijar el salario que corresponda"⁸

Resulta oportuno esclarecer los siguientes conceptos antes de proseguir con el análisis de la jornada laboral pues están estrechamente vinculados con los objetivos específicos de esta investigación.

⁶ De Buen L, Néstor. Derecho del trabajo. México, 1994, página 157.

⁷ Guerrero, Euquenio. Manual de Derecho del trabajo, México, 1989, página 123

⁸ Guerrero, Euquenio. Manual de Derecho del trabajo, México, 1989, página 123

Fatiga Laboral: En términos muy generales es el estado temporal y reversible del organismo que surge en el transcurso de la actividad laboral y bajo la influencia de las condiciones de trabajo. Este fenómeno puede actuar en tres planos diferentes: el deterioro de las funciones del organismo, la sensación de agotamiento y la disminución de la eficiencia (cantidad y calidad de los resultados del trabajo).

Capacidad de Trabajo: Está dada por las posibilidades del hombre para desarrollar un trabajo, pudiendo variar de acuerdo con su edad, estado de salud, aptitud física y mental, su adiestramiento, voluntad, motivaciones y las condiciones de trabajo en que la actividad se desarrolla, entre otros aspectos. La capacidad de trabajo no es tampoco una magnitud constante en el tiempo, sino que varía dentro de la jornada, mostrando fases más o menos bien definidas.

En este sentido resulta interesante la opinión de Federico Engels sobre lo que considera una jornada de trabajo justa. Para Engels en su artículo publicado el 7 de Mayo de 1881 en el “The Labour Standard”, “jornada justa es aquella que por su duración e intensidad no priva al obrero, a pesar de haber gastado por completo en ese día su fuerza de trabajo, de la capacidad de realizar la misma cantidad de trabajo al día siguiente y en los sucesivos.”⁹

2.2. Regulación actual de la jornada laboral en Cuba

La Constitución de la República de Cuba en su Capítulo dedicado a los Derechos, Deberes y Garantías Fundamentales regula en el Artículo 46 que todo el que trabaja tiene derecho al descanso, que se garantiza por la jornada laboral de ocho horas, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas.

En la Ley No 49, Código de Trabajo, se recogen como principios fundamentales del Derecho Laboral cubano en el artículo 3 aquellos que contiene la Constitución de la República y las leyes, respondiendo, por ende, a principios socialistas tales como: el derecho al trabajo como un deber y como motivo de honor para el ciudadano, el derecho a disfrutar efectivamente del descanso diario y semanal, así como a las vacaciones anuales pagadas, el derecho a la protección e higiene del trabajo mediante el mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo.

⁹Engels, Friedrich. Jornada de Trabajo, artículo publicado en “The Labour Standard”, 1881.

En su Sección Sexta referida al contenido de los contratos de trabajo se establecen las cláusulas que como mínimo debe tener el contrato de trabajo incluyendo preceptivamente en el inciso d) duración de la jornada y horario de trabajo.

Al conceptuar *tiempo de descanso* precisa en el artículo 66, el que tiene el trabajador para recuperarse de la fatiga que produce la actividad laboral y satisfacer sus necesidades personales y sociales.

En esta sección se da un adecuado tratamiento a la jornada, pues a la vez que se es terminante al fijar la que es considerada como normal, contiene también artículos que expresan la vía para adecuarlas a las características de las actividades cíclicas, estacionales u otras cuyas características así lo determinan(Artículo 68).

Llama la atención el artículo 70 que permite establecer jornadas irregulares cuando, por la naturaleza del trabajo o complejidad de su control, no se puede predeterminar la duración diaria de la labor.

La Sección Cuarta da un tratamiento integral al trabajo extraordinario, pues después de definirlo como aquel en que se labora por iniciativa de la Administración, en exceso de la jornada legalmente establecida (Art. 72), señala el doble turno, las horas extras o la habilitación como laborable del día de descanso semanal, como las formas que puede adoptar el trabajo extraordinario (Art. 73). En el artículo se establecen principios que en la práctica deben asegurar que no se haga un uso inadecuado del trabajo extraordinario; tal es así que para la realización de las horas extras o para habilitar como laborable el día de descanso semanal se requiere en cada ocasión el acuerdo de la organización sindical. (Art. 75).

También, con el mismo objetivo, en el artículo 76, se establece la no obligación del trabajador de realizar trabajo extraordinario salvo casos de interés social o fuerza mayor que allí se relacionan.

La limitación a la realización del trabajo extraordinario que debe realizar el trabajador en las circunstancias estipuladas en el artículo 76, así como la posibilidad de establecer límites diferentes están recogidos en el artículo 77, lo cual completa el tratamiento de la convocatoria y ejecución del trabajo extraordinario.

Por último, la cuestión de la compensación mediante el pago en efectivo o en tiempo de descanso adicional retribuido aparece regulada en los artículos 78 y 79, los que ratifican los principios utilizados en el país.

Recientemente se promulgó la Resolución 187/2006 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuerpo legal que en su artículo primero plantea que “La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador, cumple sus obligaciones laborales de producción o prestación de servicios, cuya duración normal es de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales promedio.”¹⁰

En su artículo 3 se faculta a los jefes de las entidades laborales para aplicar a los trabajadores jornadas de trabajo diferentes a la normal pero solo en los casos y condiciones expresamente relacionadas en el propio precepto legal, exigiendo en el artículo siguiente la formalidad de que las jornadas de trabajo de duración diferente a la normal, se aplican mediante resolución o escrito del jefe de la entidad laboral, o en quien este delegue, previo acuerdo con la organización sindical correspondiente. Es decir, cuando se hace referencia a jornadas de trabajo diferentes a la normal, la Resolución no ofrece otra interpretación que no sea la de llevarnos al proceso de adecuación de la jornada que no es más que la aprobación, siguiendo el procedimiento descrito en la misma y en el Código de Trabajo, de una jornada de trabajo diferente a la normal pero que como requisito esencial debe respetar lo preceptuado en el artículo 1 de la Resolución que analizamos. En virtud de ello en nuestro país ningún jefe de entidad está facultado para autorizar cualquier tipo de jornada diferente a la normal.

Por su parte en el Decreto No. 281/2007 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, Reglamento para la implantación y consolidación del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal para las empresas que aplican el Perfeccionamiento Empresarial plantea en su artículo 331 referido a los regímenes de trabajo y descanso que:

“ El régimen de trabajo y descanso, incluidas las jornadas irregulares, el horario de trabajo, las pausas dentro de la jornada laboral y el descanso semanal, será decidido por la dirección

¹⁰ Resolución No.187/2006, Artículo 1.

de la Empresa u organización superior de dirección, de mutuo acuerdo con la organización sindical a ese nivel, teniendo en cuenta lo establecido en la legislación vigente”.¹¹

Podemos colegir que el asunto se enfoca hoy con un carácter más integral que el que tradicionalmente se ha venido aplicando.

Un régimen de trabajo y descanso lo podemos definir entonces como una correcta alternación de trabajo y descanso o lo que es lo mismo como la forma en que se alternan los tiempos de actividad y recuperación durante el día, la semana, el mes, o en general el período de trabajo de que se trate.

Conclusiones

Al estudiar la legislación vigente sobre el tema constatamos que el espíritu del legislador está encaminado a lograr el objetivo de organizar racionalmente el proceso de trabajo, el cual se cumple, en parte, al proyectar regimenes de trabajo y descanso técnicamente argumentados, eliminando la desorganización psicológica y fisiológica del organismo del hombre que no tiene justificación alguna y mucho menos económica, al ir precisamente en contra de esta.

Como el organismo del hombre se desgasta, y el desgaste no puede ser mayor que la reposición, hay que tomar medidas organizativas que alivien el trabajo y lo hagan más efectivo para el organismo del hombre y para el resultado del trabajo. Todo ello no puede ir en contra de la productividad y de la eficiencia, porque al lograr que el hombre trabaje con un alto grado de bienestar y satisfacción se debe obtener una alta eficiencia.

Ello hace necesario buscar el balance óptimo de los factores de la actividad laboral, por lo que se investiga como los mismos inciden en la capacidad de trabajo del hombre. A tal fin se estudia la capacidad de trabajo del hombre, que es la potencialidad del organismo para realizar una actividad determinada y mantenerla durante un periodo de tiempo. Para mantener la capacidad de trabajo en un nivel adecuado y prevenir cambios que puedan aparecer en el transcurso continuo de una actividad y que puedan conducir al deterioro de esta, que es la fatiga, es necesario establecer regimenes racionales de trabajo y descanso. Su función es, por tanto, mantener todo el tiempo

¹¹ Decreto 81/2007. Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, Artículo 331.

posible una elevada y estable capacidad de trabajo, con una distribución oportuna de las personas en los momentos en que comienzan a aparecer indicios de fatiga.

El establecimiento de los regímenes de trabajo y descanso específicos, tal y como lo exige la legislación vigente, se debe priorizar en aquellas actividades, que concurren en ellas condiciones adversas reglamentando minuciosamente los periodos de trabajo y descanso en el día, la semana, así como en el año. Para lograr una auténtica y objetiva reglamentación es primordial el estudio de la dinámica de la capacidad de trabajo, reflejándose esta, tanto a través de índices psicofisiológicos como técnico-económicos. Para que el establecimiento de los regimenes de trabajo y descanso resulte provechoso deben ser resueltas previamente, señalamos una vez mas, las cuestiones relacionadas con un nivel elemental de organización del trabajo.

En fin, el régimen de trabajo y descanso no es ambivalente, no se puede pensar en ningún momento que este incide de modo positivo en el hombre y de modo negativo en el trabajo.

Bibliografía

- Acosta Reveles, Irma Lorena. El ambiente laboral. Tendencias y percepciones. Revista Trabajo y Sociedad, No.8, Volumen VII, Octubre 2006, Argentina. Disponible en: www.unse.edu.ar/trabajosociedad/Mexico.pdf
- Alhama Belamaric, R. El hombre y su medio ambiente laboral. Editorial Científico-Técnica, Ciudad de La Habana, 1980.
- Bombalier López, Enrique. Las relaciones jurídico-laborales en Cuba neocolonial., Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 1983.
- Compendio Metodológico sobre Política Laboral y Salarial. Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo.2000.
- De Buen L., Néstor:” Derecho del trabajo”, novena edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1994.
- De la Garza Toledo, Enrique (Comp.). Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI, Colección Grupos de Trabajo CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Argentina, 1999. Disponible en www.clacso.org/wwwclacso/espanol/html/libros/garza1/igrupo1.html
- Bronstein, Arturo. Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina, OIT, Costa Rica, 1998.
- Engels, Federico. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Editorial Política, La Habana, 1964.
- Engels, Friedrich. Jornada de Trabajo, artículo publicado en “The Labour Standard”, 1881.
- Guerrero, Euquerio: Manual del Derecho del Trabajo, decimosexta edición, Editorial Porrúa, México, 1989.

- Guillén Landrián, Francisco. La codificación del Derecho Laboral en Cuba. Editorial de Ciencias Sociales, Ciudad Habana, 1987.
- Iturraspe, F.1998. Ciudadanía productiva, responsabilidad empresarial, ambiente y condiciones de trabajo, en Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, número 109, 401-412, Caracas.
- Lenin, Vladimir I, Obras escogidas (tres tomos), Editorial Progreso, Moscú, 1961.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio. El cambio y la flexibilidad de la legislación laboral en la recomposición del capitalismo, Revista Alegatos número 27, México, mayo/agosto de 1994.
- Marsán Castellanos, Juan y otros. La organización del trabajo, tomo 2, Instituto Politécnico Nacional de México, 1999.
- Marx, Carlos. Manuscritos económicos y filosóficos de1984. Editorial Política, La Habana, 1965.
- Offe, Claus. La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro. Editorial Alianza Universidad, Madrid, 1992.
- Socorro Márquez, Félix Oscar. La Filosofía TEA: mejorar el medio ambiente laboral.
- Tellería Toca, Evelio. Los congresos obreros en Cuba, Editorial Arte y Literatura, Instituto Cubano del Libro, La Habana, 1973.
- Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación, Editorial Félix Varela, La Habana, 2001.