

REGÍMENES DE TRABAJO Y DESCANSO

Ing. Nadima Hassan Marrero¹

*1. Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Vía Blanca Km.3,
Matanzas, Cuba.*

Resumen.

La organización adecuada de los Regímenes de Trabajo y Descanso (RTD), resulta un factor de suma importancia en la productividad, eficiencia y bienestar de los trabajadores. Sin embargo, en la generalidad de las empresas del sector productivo y los servicios, esto se realiza de modo arbitrario. Por esta razón se tiene como objetivo abordar los diferentes elementos a tener en cuenta para determinar un buen (RTD) en dependencia de la carga física, mental y psicológica a que este expuesto el trabajador. Es necesario tener en cuenta tres aspectos básicos: tiempo total de descanso necesario, distribución total de las pausas de descanso y su carácter. En Cuba el análisis doctrinal y legislativo de la Jornada laboral se regula por la (Ley No 116, 2013) Código del Trabajo, específicamente el capítulo IX “Régimen de Trabajo y Descanso” a través de siete secciones y 24 artículos.

***Palabras claves:** regímenes de trabajo y descanso; jornada laboral; tiempo de descanso*

Introducción

El desarrollo científico técnico impetuoso que se hizo patente a partir de la segunda mitad del siglo pasado y que en el presente ha alcanzado niveles insospechados, requiere una gran atención, pues independientemente de los logros obtenidos, que se manifiestan, entre otros, en las tecnologías de punta que abarcan disímiles esferas del sector productivo y de servicio, pueden provocar sobre explotación de recursos naturales y humanos con impacto negativo sobre el medio ambiente lo cual debe tenerse muy presente.

El hombre posee una capacidad de adaptación limitada, tanto fisiológica como psicológica. Además no todos los trabajadores desarrollan las mismas formas de reacción, ya que depende de las características propias de cada persona, a expensas muchas veces, de un costo notable de su economía física y psíquica como refiere la (NTP 443) (Gallaga G, 2003). (Ponce & Valdés, 2012)

El actual ritmo de la sociedad actual requiere servicios que funcionen las 24 horas del día como son entre otros, el suministro estable de agua y electricidad, combustibles y atención médica, lo cual requiere jornadas de trabajo acorde con estas necesidades. Un simple cálculo permite determinar que el hombre pasa la tercera parte de su vida adulta en el trabajo, lo que le obliga a permanecer en su centro laboral, según sea la organización de su trabajo, dedicándole como mínimo unas 8 horas diarias durante 5 o 6 días a la semana, de ahí la importancia de una adecuada relación del hombre y la actividad. (Rodríguez, 2008)

El buen ajuste del hombre con su trabajo se manifiesta en: altos rendimientos, satisfacción y por consiguiente bajos niveles de estrés. Cuando hay desajustes generalmente se manifiestan efectos adversos que repercuten tanto en su labor como en su salud. (Oquendo, 2009)

El factor humano es esencial en cualquier sistema de trabajo, por ello debe ocupar un lugar importante en las estrategias seguidas por las empresas para la organización del

tiempo de trabajo y descanso (Dihigo, 1988), para así poder conseguir un ambiente laboral equilibrado, dinámico, en que la actividad pueda ser desarrollada sin sobrecargas, que puedan alterar física o emocionalmente al trabajador. (Linares, Reyes, & Valerino, 2010)

En las empresas cubanas existe poca experiencia de investigaciones destinadas a la organización de la actividad laboral en el puesto de trabajo, por lo que cualquier estudio encaminado en esta dirección no sólo resulta un tema de gran actualidad sino que representa una necesidad impostergable.

En primer lugar, este estudio, no requiere de grandes o costosas inversiones, dado que el primer paso en el mejoramiento constante de las condiciones laborales del hombre, lo constituyen sin duda las medidas de protección e higiene y las técnicas de seguridad del trabajo (NTP 419, s.f.). Estas comprenden aspectos esenciales que deben ser atendidos, como son los Regímenes de Trabajo y Descanso (RTD), la distribución de las pausas, la carga física y mental, tensión nerviosa y las repercusiones que los cambios de horarios laborales provocan en las personas; "y esto se refiere a repercusiones no sólo en la productividad del trabajo, sino en la salud, el largo de vida de un trabajador o su organización familiar" (Santibáñez, 2004). En segundo lugar, permite un aumento de la eficiencia de la producción, y una identificación mejor del trabajador con su labor.

Toda empresa siempre posee su Régimen de Trabajo y Descanso (RTD). Es algo común en las organizaciones aunque como práctica general, estos en buena medida se planifican de modo rutinario, copiando cánones establecidos, independientemente de la labor que desempeñe el trabajador y del ambiente laboral a que estén sometidos. (Reveles & Acosta, 2006)

Una entidad puede erróneamente considerar que aumentando arbitrariamente el ritmo de trabajo y las exigencias a sus trabajadores, para que produzcan más en menor tiempo, sin tener en cuenta los elementos científicos que contempla la organización de los RTD, lo único que conseguirá será el agotamiento y malestar de sus trabajadores en detrimento de la productividad, sentido de pertenencia y compromiso con su puesto de trabajo. (Río, 2004) (Pinedo, 1987) (Abreu, 2013)

El establecimiento de Regímenes de Trabajo y Descanso (RTD) se logra a través de una adecuada determinación y distribución del tiempo de descanso (Dihigo, 1988), 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. "De esta manera preservamos el recurso más importante de la Organización, el HOMBRE". (Rivas & López, 2008)

Dada la importancia y necesidad de un análisis de los RTD en cada puesto de trabajo en el presente trabajo se abordan los elementos más relevantes relacionados con ello, su evolución y análisis doctrinal y legislativo, para dedicar especial atención a los aspectos fundamentales en la organización del Régimen de Trabajo y Descanso (RTD), así como a los métodos e indicadores más importantes para su evaluación. Por otra parte se ha considerado pertinente incluir los conceptos fundamentales relacionados con la temática.

Se presenta la Bibliografía referenciada que recoge el criterio de los principales autores relacionados con la temática.

Desarrollo

Evolución de la organización del tiempo de trabajo.

La preocupación por el tiempo dedicado al trabajo, ha tenido variaciones a través de la historia. Si bien esta inquietud se percibe desde el siglo XVI, es con el desarrollo del capitalismo, cuando el tema adquiere una mayor relevancia. Por un lado, este sistema requiere para su desarrollo, contar con una fuerza laboral disciplinada y dispuesta a trabajar entre doce y dieciséis horas diarias, y por otro, da lugar al inicio de la organización y las demandas de la clase trabajadora. (Riquelme G, 1999)

Uno de los casos paradigmáticos es el de los carpinteros de Filadelfia que en 1791 van a la huelga demandando una jornada de 12 horas. A pesar de las luchas obreras con este fin, no es hasta 1868 que en los Estados Unidos se logra establecer la jornada de 8 horas diarias. (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002)

Durante el siglo XIX y hasta la depresión económica de los años 30, el tema de las horas de trabajo y su reducción, constituían una gran preocupación social. De acuerdo a (Lau & May, 1998), a mediados del siglo XIX el promedio mundial de horas trabajadas para un obrero era de 5000 horas al año, ya a inicios del pasado siglo era de 3200 horas de trabajo, en los años setenta la media era de 1900 horas, mientras que ahora en la actualidad se trabaja 1520 horas como promedio. (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002)

En los foros internacionales ha habido una preocupación por limitar el tiempo de trabajo y asegurar el derecho al descanso, lo que se ha expresado a través de diversos instrumentos, como son los Convenios y Recomendaciones Internacionales y Regionales. En la (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948) citado en su artículo 24, se establece que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y vacaciones periódicas pagadas”. Ha sido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la que ha tenido una preocupación específica sobre el tema desde su creación en 1919, a través de diversos convenios y recomendaciones, algunos de orden general y otros referidos a sectores y grupos específicos, como es el caso de mujeres y menores. (Montoya & Sanabria, 2010)

En Cuba, la situación en relación a la jornada laboral no presentaba diferencias significativas respecto al resto de los países subdesarrollados durante la seudorrepública; pero al triunfar la Revolución, comenzó un período de cambios y transformaciones sociales que tuvieron repercusión directa en la vida del país y se sentaron las bases para una legislación en favor de los trabajadores.

Poco a poco se fueron introduciendo modificaciones en las regulaciones laborales, encaminadas a elevar el bienestar y suprimir la discriminación e injusticias imperantes en la clase trabajadora del país, así como a materializar los postulados y planteamientos esbozados en esta dirección en los diferentes congresos de la CTC y del PCC que se celebraron en el período. (García, 2010) (Alhama, 1980)

En cumplimiento a los anhelos del movimiento obrero cubano apareció la Ley No. 49 “Código de Trabajo”, en diciembre de 1984. Por vez primera se contaba con una legislación propia que resguardaba los intereses de la clase obrera, bajo los principios socialistas vigentes en la nación cubana. Esta ley de leyes en el campo laboral incluye los derechos alcanzados durante sus luchas por los trabajadores durante el capitalismo y perfeccionados por la Revolución durante la construcción del Socialismo. (Guillén, 1985)

Con el avance del proceso revolucionario se promulga (Resolución No 13, 1991), del entonces denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, donde se adecuaron jornadas y horarios que correspondían con la etapa inicial del período especial.

Posteriormente, con la actualización del modelo económico cubano y los lineamientos de la Política Económica y Social, se dirigieron los esfuerzos hacia la revisión de los aspectos relacionados con la productividad y eficiencia del trabajo. Tomándose los criterios y sugerencias de modificaciones hacia el fortalecimiento del orden laboral en los centros de trabajo, la utilización adecuada del tiempo, y reiterar la responsabilidad de las administraciones en la aplicación y exigencia de su cumplimiento, para la producción o la prestación de servicios, promulgándose en el año 2013 la ley 116 Código del Trabajo.

El capítulo IX específicamente aborda lo referente al Régimen de Trabajo y Descanso, en 24 artículos divididos en 7 secciones: Jornada, horario y pausas en el trabajo, descanso semanal, tratamiento laboral en los días de conmemoración nacional, oficial y feriados, días de receso adicional retribuido, vacaciones anuales pagadas y licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidad familiar.

Esta valoración ha sido puntualizada en (XX Congreso de la CTC, 2014), por los delegados de las organizaciones sindicales, como por los órganos de gobierno, a fin de garantizar el precepto de que “la jornada laboral es sagrada”.

Régimen de Trabajo y Descanso. Conceptos e importancia

La organización del tiempo de trabajo y descanso es un tema que debe ser estudiado y analizado en todas las esferas de la sociedad, en cada uno de los centros de trabajo y que contemple a todos los trabajadores.

A menudo se comete la torpeza de adaptar la jornada laboral y su distribución a las necesidades productivas, sin tomar en cuenta un aspecto esencial como son las necesidades y capacidades de los trabajadores. Esto muestra el desconocimiento generalizado que se tiene con relación a esta temática, que es de vital importancia en todos los sectores. Por lo que resulta oportuno presentar algunas definiciones conceptuales fundamentadas científicamente en el criterio de los principales autores relacionados con la temática.

El trabajo es un esfuerzo mental o corporal ejecutado, parcial o totalmente, para la obtención de algún bien distinto del placer derivado directamente de su realización. Es la actividad útil del hombre. (Alonso, 1983) (NTP 444) (Ergonomista.com, 2009)

El Tiempo de trabajo es aquel durante el cual el trabajador cumple sus obligaciones laborales. (Ley No 116, 2013). Por otra parte, (Marsán, 1987) amplía el concepto señalando que es el tiempo en que se encuentra laborando el trabajador, ya sea en labores realmente productivas, en tareas ajenas a su contenido de trabajo o en trabajos innecesarios.

El horario de trabajo es una medida organizativa adoptada para dar cumplimiento a la jornada y puntualiza las horas de comienzo y terminación de las labores, y las pausas para el almuerzo o la comida, según el caso. (XX Congreso de la CTC, 2014) (Ley No 116, 2013)

Los efectos negativos del trabajo pueden surgir no solamente en los sobreesfuerzos del trabajo con repercusión en la salud del trabajador, sino también durante los subesfuerzos que además afectan su productividad. De modo que para superar estos efectos nocivos, es fundamental evitar que las tareas asignadas excedan las capacidades y limitaciones del trabajador, o que le exijan por debajo de estas. (Kulka, 1980) (Kaplan, 1963) (NTP 318)

Resulta interesante el planteamiento (Reyes, 1983) donde expresa que la duración del trabajo no es lo más importante, sino la forma ininterrumpida en que se realiza. Es necesario entonces el descanso, en forma de pausas que se intercalen entre los períodos de trabajo. (Viña, 1987)

El tiempo de descanso es el que se requiere para que el trabajador pueda recuperarse y prevenir la fatiga que le produce el trabajo en función de las características del proceso productivo y de las condiciones existentes. (MTSS, 2006) (Ley No 116, 2013)

Tiempo de recuperación: Es la cuantificación del tiempo de descanso, desempeñando una actividad de bajo estrés o de una actividad que lo haga otra parte del cuerpo descansada. (López, 1995).

Según el (Decreto No 281/2007) en su artículo 331 plantea 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 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”. (Ley No 116, 2013)

Un Régimen de Trabajo y Descanso (RTD), está dado por la forma en que se alternan los períodos de actividad y de recuperación durante la jornada laboral, la semana, el mes, o en general el período de trabajo de que se trate. (Oquendo, 2009)

A su vez (Viña, 1987) expresa que un buen RTD es la combinación armónica del esfuerzo físico e intelectual. De lo dicho se desprende que no siempre el descanso es o debe ser sinónimo de inactividad.

El Régimen de Trabajo y Descanso (RTD) 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. (Rivas & López, 2008)

(Alhama, 1980), destaca además que el estudio de los RTD desempeña un papel importante en el perfeccionamiento de la organización del trabajo; contribuye al balance

óptimo de las condiciones en las que se realiza un determinado trabajo y a la capacidad del hombre para realizarlo, coadyuvando al aumento de la productividad y la eficiencia económica sin detrimento de la salud del trabajador.

En este sentido resulta interesante la opinión de (Engels, 1881) sobre lo que considera una jornada de trabajo justa: “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.”

Análisis doctrinal y legislativo de la jornada laboral

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. (Acosta, 2006)

El tiempo de trabajo también 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 que la determinación del tiempo que el trabajador debe trabajar, puede acarrear sobre la persona evidentes perjuicios. En este sentido se puede concluir que el asunto se enfoca hoy con un carácter más integral que el que tradicionalmente se ha venido aplicando. (Marquez, 2008) (Ponce & Valdés, 2012)

En (La Constitución de la República de Cuba, 1992)¹ en su Artículo 46, plantea que todo el que trabaja tiene derecho al descanso, que se garantiza en la jornada laboral de ocho horas, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas.

Principios fundamentales del Derecho Laboral cubano (Ley No 116, 2013)

La ley No 116 Código del Trabajo expresa en su Capítulo I, sección I, artículo 2 inciso a), f) y g) el derecho al trabajo como un deber y honor para el ciudadano, el derecho a disfrutar efectivamente del descanso diario y semanal, así como de las vacaciones anuales pagadas y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, mediante la adopción de medidas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Esta ley dispone todo un capítulo para el análisis del Régimen de Trabajo y Descanso, en su sección primera, artículo 86 deja claro que los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales y organizaciones superiores de dirección, para determinados cargos o actividades, pueden aprobar regímenes de trabajo excepcionales cuando se requieran.

En la Sección Segunda “Jornada, horarios y pausas en el trabajo” en su artículo 87 expresa que la jornada mínima de trabajo es de 8 horas durante 5 días y para la jornada semanal puede establecerse entre cuarenta y cuarenta cuatro horas, en dependencia de las labores. El artículo 91 explica el tiempo de descanso dentro de la jornada laboral, estipulándose una pausa máxima de 30 minutos, la cual generalmente se emplea para

¹La Constitución de la República de Cuba, norma fundamental del Estado cubano, data de 1976, pero fue reformada en 1992.

almorzar, en otros artículos se expresan otras modalidades de tiempo de descanso en dependencia del turno y la carga de trabajo.

La autora considera que esta sección es de suma importancia, ya que toma en cuenta la flexibilidad necesaria en la organización de la jornada laboral, en dependencia de la actividad laboral que se realiza, al permitir establecer jornadas irregulares cuando, por la naturaleza del trabajo o complejidad de su control, no se pueda predeterminar la duración diaria de la labor.

En la Sección Tercera “Descanso Semanal” se plantea en su artículo 93 que el trabajador tiene derecho a un descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. En los casos excepcionales en que el trabajador debe laborar más de una semana, tiene derecho a disfrutar del descanso semanal acumulado.

La sección cuarta y quinta ofrecen la información de las fechas de descanso en dependencia de los días de conmemoración nacional, oficial y feriados y los días de receso adicional retribuido.

En la Sección Sexta “Vacaciones anuales pagadas” se explica el derecho que cada trabajador tiene para el disfrute de un mes de vacaciones anuales pagadas por once meses de trabajo. Sin embargo en el artículo 107 se estipula que si transcurrido el tiempo acumulado para el disfrute de sus vacaciones, por situaciones excepcionales que demandan la permanencia del trabajador en su actividad, este puede posponer su disfrute garantizando 7 días al año como mínimo.

La autora considera que debe hacerse un análisis con respecto a este tema, ya que descansar solo 7 días al año puede causar daño a la salud y además influir en el rendimiento y eficiencia de su trabajo.

El descanso responde a una necesidad de cuerpo y espíritu, que debe ser tutelada por el Estado, porque esta protección contribuye no solamente al desarrollo y conservación del individuo, sino que trasciende la vida de la familia y, en general, a todas las actividades de relación, con lo que resulta un factor importante del desenvolvimiento de la sociedad.

Elementos a tener en cuenta para diseñar un buen Régimen de Trabajo y Descanso.

Según la (INICT, 1986) (Viña, 1987) (Dihigo, 1988) (Ponce & Valdés, 2012) para diseñar o evaluar los RTD en un puesto de trabajo u ocupación es necesario tener en cuenta tres aspectos básicos diferentes:

1. Tiempo total de descanso necesario.
2. Distribución total de las pausas de descanso.
3. Carácter de las pausas de descanso.

(Alhama, 1980), plantea que además de estos factores es necesario considerar el tiempo de duración de la jornada laboral así como el horario para su cumplimiento.

Tiempo total de descanso necesario

La determinación del tiempo total de descanso o suplementos por descanso, es en esencia, el considerado para que el trabajador se reponga de la fatiga y para que pueda atender sus necesidades personales.

La determinación de estos suplementos por descanso es un elemento que ha sido muy controvertido (OIT, 1975). Resulta sumamente difícil establecer este tiempo y existen numerosos autores que han planteado sus metodologías propias para determinarlos (INICT, 1983). La dificultad radica en el gran número de elementos que intervienen, como son los factores relacionados con el individuo, con la naturaleza del trabajo y el medio ambiente. A pesar de esto la prestigiosa institución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó un método para su determinación con dos componentes principales (OIT, 1975):

1) Suplementos fijos

- Suplementos por necesidades personales. Aplicado a los casos inevitables de abandono del puesto de trabajo.
- Suplemento por fatiga básica. Es siempre una cantidad constante y se aplica para compensar la energía consumida en la ejecución del trabajo y aliviar la monotonía.

2) Suplementos variables

Se añaden cuando las condiciones de trabajo impiden realizar las tareas sentado, con malas condiciones ambientales y cuando el trabajo no se considere como ligero.

Los 30 minutos totales de descanso previstos en la legislación actual, aunque satisfacen una parte de las necesidades de descanso, en ocasiones dejan demasiado margen, las menos, y en las otras, no resulta suficiente, las más.

Carácter de las Pausas de Descanso

Toda actividad laboral requiere determinadas particularidades fisiológicas y psicológicas para su realización. Estas, por lo general, demandan el curso de determinados analizadores bajo ciertas condiciones específicas de ejecución de trabajo. Ello surge que si el trabajador durante ciertos períodos realizara otra labor que no fuera la que normalmente realiza, que requiera de la participación de otros analizadores, bajo nuevas condiciones y nuevas exigencias no contempladas dentro de su contenido de trabajo habitual, desde el punto de vista fisiológico y psicológico pudiera representar una anulación o atenuación, (dependiendo de las características de la nueva tarea) de la carga específica que soportaban particulares estructuras directamente involucradas. Evidentemente que cuando este trabajador, después de haber realizado esta nueva actividad se reincorpore a su faena habitual, resultará más productivo, pues las estructuras directamente involucradas estuvieron durante algún tiempo en descanso parcial o total.

(González, 1978), plantea una serie de aspectos técnicos que deben ser tomados en cuenta para su implantación:

- Que el obrero domine la actividad de ambas profesiones, lo cual pudiera requerir una adecuada calificación.
- Que al menos uno de los puestos de trabajo permita mantenerse sin el obrero, lo cual facilita que se produzca el cambio. En procesos de producción continua esto pudiera ser una limitante.
- Que la cercanía de las operaciones posibilite el cambio, pues pudiera ocurrir que fueran áreas muy distantes dentro de la empresa, lo cual se traduciría en tiempo improductivo.
- Ajustar el salario devengado a las nuevas condiciones de no ser igual para ambas profesiones.

Lograr este cambio de contenido de trabajo resulta más fácil en la medida en que el nivel de calificación sea más bajo, pues es más frecuente encontrar que ambos trabajadores conozcan los respectivos contenidos de trabajo.

En las tareas eminentemente intelectuales, no resulta tan sencillo, pues en ella laboran, por lo general, trabajadores de una alta calificación, de gran experiencia, en manos de los cuales se encuentran importantes decisiones que pueden repercutir negativamente en el orden y economía de la empresa.

Sin embargo ocurre, que en estas, es precisamente donde más necesario se vuelve el cambio de actividad, pues es donde el trabajador está sometido a un mayor rigor y a una mayor presión de trabajo.

En estas situaciones podría resultar conveniente, de no existir objetivamente un posible cambio de actividad, que el trabajador que está dispuesto a la alta carga de trabajo mental, durante cortos períodos de tiempo que estuvieran incluso contemplados dentro de los suplementos variables de descanso (que deben ser grandes por las características complejas de la tarea), realizara una actividad totalmente desvinculada de su contenido de trabajo, la cual no exigirá de los esfuerzos similares de la tarea básica.

Otra forma de activación de descanso lo constituye la gimnasia laboral. Este debe aplicarse donde no exista la posibilidad de alternación de actividades o como un complemento de la misma. (González, 1978)

Distribución de las Pausas de Descanso

La distribución de las pausas del descanso depende de los efectos negativos que haya tenido el trabajo en el hombre. En las tareas mentales, las alteraciones que sufren los indicadores relacionados con los tres niveles esenciales, pueden señalar el momento de establecer el descanso.

Otros elementos que pueden ser utilizados son los indicadores propios de la tarea, es decir, la merma o deterioro del trabajo, evidenciado en un incremento en el número de errores, en una disminución de la calidad y productividad del trabajo. Estos no son fácilmente detectables en todas las tareas, pues en ocasiones la disminución de la capacidad de realizar trabajo, como consecuencia de un trabajo precedente, se enmascara en un conjunto de factores, lo que imposibilitan individualizar el deterioro

que ha sufrido la tarea. Especialmente cuando en el producto final intervienen una gran cantidad de factores, resulta muy difícil tratar de particularizar que el deterioro sufrido en ese producto final es la fatiga del obrero y no cualquier otro factor, objetivo o subjetivo, cuya deficiente aplicación traería como consecuencia un efecto igual a la mala operación del obrero, producto de la fatiga.

En todos estos casos las pausas deben programarse cuando se comience a detectar, que ocurre un comportamiento anormal de los indicadores relacionados con los tres niveles esenciales del hombre, o de los propios de la tarea. Si se realiza una evaluación conjunta de ellos, la distribución de las pausas será, lógicamente, más precisa.

Las Pausas. Clasificación y principios de distribución

Las pausas se pueden clasificar según diferentes autores: (Viña, 1987) (Fundación Mapfre, 1995) como se muestra a continuación:

Espontáneas: Son las pausas de descanso tomadas según la voluntad del trabajador, atendiendo a la apreciación de su propia fatiga o con el objetivo de evitarla.

Enmascaradas: Son pausas de descanso consistentes en un cambio de actividad, a veces decidido por el trabajador y a veces determinadas por el contenido de trabajo. Permiten el descanso de grupos musculares particularmente involucrados en la actividad fundamental, variar posturas de trabajo incómodas, interrumpir la monotonía, restablecer la sensibilidad de los receptores sensoriales, o aliviar la tensión psíquica, se han denominado enmascaradas, porque el trabajador continúa activo.

Técnicas: Derivadas de la propia naturaleza del trabajo, tales como el enfriamiento de una pieza, la parada total de una máquina, etc.

Reglamentarias: Son las pausas de descanso prescritas, frecuentemente para permitir al mismo tiempo la alimentación del trabajador. Ocasionalmente se establecen pausas llamadas activas durante las cuales se realiza un determinado ejercicio muscular, lo que se ha demostrado que acelera los procesos de recuperación.

Se considera además como un tipo de pausas a las indisciplinas que se cometen durante la jornada laboral, ya que es un tiempo que el trabajador actúa al libre albedrío, es decir, dispone a voluntad propia de lo que va a hacer.

Diferencia entre pausa y descanso (Fundación Mapfre, 1995)

La diferencia entre pausa y descanso es puramente cuantitativa; así, una pausa raramente supera los 5-10 minutos (pausa de bocadillo, pausa para un café, para aliviar el sobreesfuerzo, etc) y por el contrario se suelen denominar descanso a los períodos de tiempo superiores a los mencionados.

También los objetivos y los efectos buscados son diferentes. Mientras que en los períodos de descanso se busca una recuperación significativa sobre la fatiga, prácticamente a niveles óptimos, de las pausas se esperan que sean un alivio o una tregua al cansancio físico y/o mental.

Fisiología del reposo (Lehmann, 1960)

1) Todo trabajo físico o intelectual debe ser interrumpido por períodos de descanso, si no se hace esto, aumenta la fatiga y disminuye el rendimiento.

2) Los períodos de descanso deberán ser intercalados durante el día laboral; es anti fisiológico suprimirlos con el pretexto de que se puede descansar al final.

3) El rendimiento tiene una curva cuya máxima caída es hacia el mediodía, lo cual indica que es allí donde hay que colocar el periodo de descanso mayor.

A la hora de definir la mejor organización del tiempo de trabajo, es evidente que no pueden establecerse pausas fijas; pues hay quien personalmente puede preferir el horario fijo, o el tiempo de descanso concentrado al poco tiempo de comenzar el trabajo, si bien no sería lo más común. En cualquier caso las mejores distribuciones serían las optativas o auto administradas, aunque en la práctica estas opciones son solo posibles en algunos lugares.

Principios u opciones para diseñar el tiempo de pausas (Fundación Mapfre, 1995) (Lehmann, 1960)

- Las pausas deben estar repartidas a lo largo de la jornada laboral de trabajo.
- Cuando el trabajo pueda considerarse como ligero y monótono, las pausas deben ser preferentemente cortas y frecuentes de cinco a diez minutos contribuyendo a aliviar la monotonía.
- Generalmente las pausas deben ser más frecuentes por la tarde que por la mañana, debido a la acumulación de fatiga durante el día.
- Para un mayor rendimiento deben ser autoadministradas, con una flexibilidad dentro de un marco definido (ej: determinados minutos, cada hora o cada dos horas, etc.)
- Un buen planteamiento en términos de pausas formales o reglamentarias reduce considerablemente las pausas enmascaradas.

Métodos para determinar y evaluar los Regímenes de Trabajo y Descanso

Conseguir un ambiente laboral equilibrado, dinámico y sin ningún tipo de alteración es una tarea difícil de cumplir. Alcanzar el bienestar en el trabajo, es uno de los aspectos básicos que influyen sobre el rendimiento ya que un régimen integral de descanso favorece a todas las partes, lo que significa un mayor bienestar colectivo, teniendo en cuenta que a influjo de la reparación física y psicológica del trabajador se logra una mayor productividad, superior rendimiento y perfección técnica.

A continuación se presentan una serie de métodos o técnicas que son utilizados para determinar el tiempo de trabajo y descanso en dependencia del tipo de trabajo que se realice.

Método del Gasto Energético (Viña, 1987) (NTP 322)

El criterio más utilizado para calcular la duración del descanso en actividades con trabajo muscular determinante es el gasto energético. Este criterio, no es adecuado en

trabajos que involucran pequeños grupos musculares. Valores máximos típicos diarios para un trabajador típico de 65-70 kg de peso y 1.77 m² de superficie corporal se recomienda por diversos autores: (Lehmann, 1960)4800 kcal/día (Edholm, 1967), 4000 kcal/día. Estos valores son los máximos que pueden mantenerse durante períodos largos de tiempo, aunque pueden excederse por varios días e incluso semanas, si son seguidos por períodos menos exigentes, y se mantiene un equilibrio alimentario correspondiente.

A este total hay que deducirle los gastos energéticos en actividades personales inevitables y en recreación, por lo que lo disponible para el trabajo se reduce a 2000-2300 kcal/día.

Este gasto energético promedia unos 5 kcal/min aproximadamente en el trabajo, incluyendo el metabolismo basal, que para el hombre típico es de alrededor de 1 kcal/min.

Este método puede ser impreciso ya que por ejemplo los trabajadores más pesados gastan más energía al hacer un mismo trabajo que los menos pesados, además se carece de datos representativos de las características de los trabajadores cubanos.

Método de Murrel. (Murrel, 1969) (Viña, 1987)

El método se basa en la idea de que al excederse el nivel de gasto energético aceptado como norma se acumula un déficit, el trabajador se fatiga y hay que darle un descanso de recuperación.

$$a = \frac{T(b-s)}{b-1.5} \text{ (ecuación 1.1)}$$

Donde:

a: Tiempo de descanso o recuperación, en min.

T: Duración de la jornada de trabajo, en min.

b: Gasto energético promedio, en kcal/min.

s: Nivel de gasto energético aceptado como norma, en kcal/min; s = 5 kcal/min para el trabajador típico.

1.5: Gasto energético para un hombre típico, en kcal/min.

El propio (Murrel, 1969) plantea que en sustitución de s= 5 kcal/min (20.93 kJ/min) fuera mejor utilizar la capacidad del trabajo físico del trabajador.

$$a = \frac{T*(b-CTF)}{b-GER} \text{ (ecuación 1.2)}$$

Donde:

b: Gasto energético medido por calorimetría indirecta.

GER: Gasto Energético en Reposo.

$$GER = (MB) * (SC) * 1.4 \text{ (ecuación 1.3)}$$

MB: Metabolismo Basal [$L \cdot \text{min}^{-1} \cdot \text{m}^{-2}$].

SC: Superficie Corporal [m^2].

Es muy exigente, pues solamente admite descanso cuando el $GE > CTF$. En todos los casos existen limitaciones debido a que son pocos los trabajos que sólo se componen de una actividad.

Método propuesto por Silvio Viña. (Viña, 1987)

El método propuesto por Silvio Viña toma en cuenta las limitaciones del método de Murrel, siendo su fundamento el siguiente:

El límite de gasto energético puede expresarse, según la duración de la jornada y la capacidad de trabajo físico del trabajador (CTF) por la siguiente expresión:

$$LGE = CTF * (1.1 - 0.3 \log t) \text{ (ecuación 1.4)}$$

Donde:

LGE: Límite del GE. ($l / \text{min O}_2$) o (kJ / min).

CTF: Capacidad de Trabajo Físico. ($l / \text{min O}_2$) o (kJ / min).

T: Tiempo de duración de la actividad en minutos.

El límite de gasto energético acumulado a lo largo de la jornada de trabajo se calcula:

$$(LGE)_A = t * [CTF * (1.1 - 0.3 \log t)] \text{ (ecuación 1.5)}$$

Este método se puede utilizar gráficamente y ha sido automatizado, siguiendo 7 pasos que se encuentran en el libro de Ergonomía de (Viña, 1987)

Régimen de Trabajo y Descanso para trabajo ligero y mental. (Dihigo, 1988) (Viña, 1987)

Excluyendo el trabajo intelectual, cuya evaluación es más compleja, los tipos más característicos de tareas de los trabajadores pueden clasificarse en trabajos iterativos y no iterativos y estos últimos en: monitoreo, guiado, atención de máquinas e inspección.

En el trabajo iterativo se pueden apreciar dos variantes básicas:

- Trabajo de intensidad autocontrolada
- Trabajo de intensidad obligada

En el caso de intensidad autocontrolada el trabajador realiza una tarea de ciclo corto repetidamente, pero su ritmo de trabajo no está determinado externamente (por ejemplo, por una cadena)

La pausa de descanso, debe programarse antes de que comience a descender la productividad del trabajador, debido a que estos trabajos iterativos, la afectación se debe frecuentemente al aburrimiento provocado por la monotonía de la tarea, el descanso puede ser de tipo activo, cambiando la actividad realizada por otra diferente.

Si las pausas de descanso se prescriben y el trabajador es informado del tiempo (un reloj visible en el local de trabajo), generalmente hay un aumento adicional de la productividad porque el trabajador acelera su ritmo para adelantar conociendo que la pausa de descanso se acerca.

Además de la producción por unidad de tiempo se pueden emplear otros indicadores como las características de la calidad de la producción y el aprovechamiento de la materia prima. En la mayoría de las ocupaciones será necesario experimentar para encontrar la mejor solución al RTD

En el caso de trabajo iterativo de intensidad obligada, el trabajador realiza una tarea de ciclo corto repetidamente, pero su ritmo de trabajo está condicionado por la velocidad de una cadena o del equipo que opera.

La velocidad de la cadena o equipo tiene un efecto importante. Idealmente la velocidad debe ser variable, comenzando con un mínimo e incrementándose gradualmente. Aún con la velocidad variable, si hay varios trabajadores, aparece el problema del ajuste de velocidad más conveniente. Si se ajusta el tiempo promedio del ciclo de los trabajadores implicados habrá fallos (operaciones no concluidas). Si el costo provocado por estos fallos no es tan relevante, el tiempo promedio puede ser conveniente, pero si el costo es elevado (completar la operación fuera de la cadena), es posible que exista una velocidad óptima menor que el promedio. El aumento de la variabilidad del ciclo provocado por la fatiga tiene, por lo tanto, un efecto negativo y el descanso debe evitarlo.

En los trabajos no iterativos generalmente se presenta una variante de vigilancia, que se afecta por la actividad continuada.

En el monitoreo el trabajador observa diversos dispositivos informativos que con frecuencia variables, señalan desviaciones de los valores previstos. El deterioro de la actividad se manifiesta por la no atención (o un tiempo de reacción excesivamente largo) a las señales, o por acciones equivocadas ante estas. Tales indicadores se pueden utilizar para determinar el RTD.

En el guiado el trabajador conduce un vehículo, una grúa viajera por ejemplo, y el deterioro de la actividad puede comprobarse por la no atención de las señales, o la incidencia de errores y accidentes. Un análisis retrospectivo de los accidentes, en relación con el tiempo de duración de la actividad, puede ser útil en este caso. En la atención a máquinas el trabajador opera generalmente un grupo de ellas que tienen un ritmo de operación relativamente largo y variado. El trabajador atiende cada máquina a partir de señales que indican interrupción o fin del ciclo. El tiempo inactivo de las máquinas, puede utilizarse como indicador, para programar los descansos. Se debe tener en cuenta sin embargo, que el tiempo de atención aumenta con el número de máquinas.

En el trabajo de inspección el trabajador observa, a veces con el uso de instrumentos los resultados de alguna operación en un producto terminado o en proceso, debiendo detectar las desviaciones no permitidas en una o varias características de calidad

(inspección de impurezas). En tales actividades son determinantes las condiciones ambientales (iluminación, ruido, etc.) en el deterioro de la actividad, y por lo tanto, en el RTD influyen además, factores personales como el temperamento del trabajador.

Para la determinación del RTD, puede utilizarse la cantidad de errores cometidos por el inspector (productos que no cumplen las especificaciones de calidad y se tomaron como buenos o viceversa)

Conclusiones

De los análisis realizados se permite concluir que en la jornada laboral debe existir un Régimen de Trabajo y Descanso que alterne los tiempos de actividad y recuperación, distribuidos de forma tal que favorezcan la salud y productividad del trabajador. Para un buen diseño y evaluación en un puesto de trabajo hay que tener en cuenta tres aspectos básicos: tiempo total de descanso necesario, distribución total de las pausas de descanso y el carácter de las pausas. Las pausas se pueden clasificar en espontáneas, técnicas, enmascaradas, reglamentadas e indisciplinadas; en dependencia del tipo de actividad o característica que presente. Para diseñar un buen régimen de trabajo y descanso para trabajos de esfuerzos físicos se recomiendan los métodos del gasto energético, método de Murrell y el método de Viña y para los trabajos ligeros y mentales se utilizan indicadores prácticos y psicológicos relacionados con el tipo de actividad que se realiza.

El análisis doctrinal y legislativo de la Jornada laboral en Cuba se regula por la Ley 49 del Código del Trabajo, a través de cinco secciones que contemplan: disposiciones generales, jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo extraordinario y pausas en la jornada laboral.

Bibliografía

Resolución No 13. *Ley de protección higiene del trabajo*. La Habana. (1991).

ABREU, C. C. Recomendaciones ergonómicas para trabajadores de oficina. *Revista Cubana de Higiene y Epidermiología*. (2013).

ACOSTA, I. *El ambiente laboral. Tendencias y Percepciones* (Vol. VII). Argentina: Revista: Trabajo y Sociedad. (2006).

ALHAMA, R. *El hombre y su ambiente laboral*. Ciudad Habana: Científico Técnico. (1980).

ALONSO, M. *Derecho del trabajo*. Madrid. (1983).

BROUWER, D. *Psicología aplicada al trabajo*. Bilbao. (1994).

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). Artículo 24.

Decreto No 281/2007. (s.f.). *Comité Ejecutivo del Consejo de Ministro*.

- DIHIGO, J. *Efectos negativos del trabajo mental*. Matanzas: Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Tesis para optar por el título de Doctor en Ciencias. (1988).
- EDHOLM, G. *The Biology of Work*. New York. (1967).
- Elergonomista.com. *El trabajo. Concepto y significado*. (2009). Obtenido de <http://www.elergonomista.com/tra03.html>
- ENGELS, F. *The Labour Standard*. (1881).
- Fundación Mapfre. *Manual de Ergonomía*. Madrid: Mapfre. (1995).
- GALLAGA G, N. *Teoría de las Relaciones Humanas*. México. (2003).
- GARCÍA, E. *Estrategias de responsabilidad social y gestión en seguridad y salud en el trabajo*. La Habana. (2010).
- GONZÁLEZ, A. *Recomendaciones metodológicas para el estudio y establecimiento de los RTD*. La Habana. (1978).
- GUILLÉN, F. *Derecho Laboral. Parte General*. La Habana. (1985).
- HARTER, J., SCHMIDT, F., & HAYES, T. *Business unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis*. Journal of Applied Psychology. (2002).
- INICT. *Procedimientos Metodológicos para la determinación del tiempo de descanso y las necesidades personales*. La Habana. (1983).
- INICT. *Guía Metodológica para el diagnóstico y mejoramiento de las condiciones de trabajo*. La Habana: Limitada. (1986).
- KAPLAN, E. *Medicina del trabajo*. México. (1963).
- KULKA, H. *Regulación síquica de la actividad laboral y efecto de la carga de trabajo*. Moscú: Nauka. (1980).
- La Constitución de la República de Cuba. (1992).
- LAU, R., & MAY, B. *A Win - Win paradigm for Quality of Work life and Business Performance*. Human Resource Development Quarterly. 9 (3). (1998).
- LEHMANN, G. *Fisiología del trabajo*. Madrid. (1960).
- Ley No 49. *Código del Trabajo*. La Habana. (1984).
- LINARES, M. E., REYES, M. E., & VALERINO, E. *Salud Ocupacional y Seguridad Laboral en Cuba*. La Habana. (2010).
- LÓPEZ, A. *El tiempo en el trabajo*. (1995).
- MARQUEZ, E. *La Seguridad y Salud del Trabajador es un Derecho recogido en la Constitución de la República de Cuba*. La Habana. (2008).

- MARSÁN, J. *La Organización de trabajo*. México. (1987).
- MONTOYA, A., & SANABRIA, C. A. *Instituto de atención a la salud laboral alrededor del mismo*. MÉXICO. (2010).
- MTSS. *Ministerio del Trabajo y Seguridad Social*. La Habana. (2006).
- MURREL, K. *Ergonomics*. (1969).
- NTP 318. (s.f.). *El estrés proceso de generación en el ámbito laboral*.
- NTP 322. (s.f.). *Evaluación del estrés térmico*.
- NTP 419. (s.f.). *INSHT. Condiciones de trabajo y círculos de calidad*. Recuperado el diciembre de 2009, de INSHT. Condiciones de trabajo y círculos de calidad.
- NTP 443. (s.f.). *INSHT. Factores Psicosociales*. Recuperado el diciembre de 2009, de INSHT. Factores Psicosociales.
- NTP 444. (s.f.). *Mejora del contenido de trabajo. Rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas*. España.
- OIT. *Introducción al estudio del trabajo*. Ginebra: Segunda Edición Revisada. (1975).
- OQUENDO, N. (2009). *Monografías*. Recuperado el Diciembre de 2010, de Monografías: <http://www.monografias.com/trabajos75/regimen-trabajo-descanso-empresa-cubana/regimen-trabajo-descanso-empresa-cubana.shtml>
- PINEDO, F. *Ergonomía: Condiciones de trabajo y calidad de vida*. INSHT. Madrid. (1987).
- PONCE, Z. T., & VALDÉS, D. C. Diagnóstico del Régimen de Trabajo y Descanso en el grupo de trabajo Trofín- Vital. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. (2012).
- Proyecto de Lineamientos de la Política Económica y Social. (2011). La Habana: Política.
- REAL PÉREZ, G. L., & GARCÍA DIHIGO, J. A. *La Ergonomía. Surgimiento y Evolución en Cuba*. Ciudad de Matanzas. (febrero de 2011). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos83/ergonomia-cuba-surgimiento-y-evolucion/ergonomia-cuba-surgimiento-y-evolucion.shtml>
- REVELES, L., & ACOSTA, I. *El ambiente Laboral. Tendencia y percepciones*. Argentina. (octubre de 2006).
- REYES, G. *El estrés de la guardia médica*. La Habana. (1983).
- RÍO, P. *Psicología del trabajo. Enfoques y Técnicas*. Madrid. (2004).
- RIQUELME G, V. Tiempo de trabajo. En V. Riquelme G, *El Tiempo de trabajo*. Chile. (1999).

RIVAS, C., & LÓPEZ, I. (junio de 2008). *eumed.net*. Recuperado el 11 de Enero de 2011, de eumed.net: <http://www.eumed.net/rev/cccss>

RODRÍGUEZ, M. *El rendimiento y la curva de trabajo*. La Habana: Letras Cubanas. (2008).

SANTIBÁÑEZ, I. *Impacto de la Jornada Laboral*. Santiago de Chile. (2004).

SANTOS, A. C. *Tecnología de la Geston de los Recursos Humanos*. La Habana: Felix Varela. (2009).

VIÑA, S. *Ergonomía* (Vol. I). Ciudad de la Habana, Cuba, Ciudad de La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación. (1987).

XX Congreso de la CTC. *Acuerdos tomados sobre la organización del trabajo*. La Habana. (2014).