

Proposición para perfeccionar la conquista social de la seguridad y salud de los trabajadores en Cuba

Proposal for the betterment of the social accomplishment of health and safety of workers in Cuba

Lic. Ernesto García Machín,^I Dr. C. Antonio Granda Ibarra^{II}

^I Ministerios de Salud Pública y del Trabajo. La Habana, Cuba.

^{II} Escuela Nacional de Salud Pública e Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. La Habana, Cuba.

RESUMEN

Se describe el proceso de transformaciones y logros que se fueron alcanzando en el campo de la Salud y Seguridad del Trabajo desde el año 1959 hasta la década de los noventa, en la que como consecuencia de la crisis económica o período especial, se produjo un deterioro de la actividad y un freno en su desarrollo. Se analiza que no obstante empeorar las condiciones de trabajo, los indicadores disminuyeron por existir menor exposición, como resultado de una menor actividad laboral. Proponemos 14 aspectos sobre los que se debe accionar en este momento de modificaciones de la estrategia económica del país, ya que consideramos necesario el cumplimiento de los principios de la Salud y Seguridad del Trabajo, si deseamos un desarrollo sustentable y la elevación de la calidad de vida de los trabajadores. Se alerta acerca de que los cambios empresariales del país no pueden ser analizados de manera similar a las empresas capitalistas y se insta a sus dirigentes a incrementar la productividad, pero mantener los menores niveles de riesgo y la mejora continua de las condiciones de trabajo. Se exhorta a los responsables de esta gestión a aprovechar este momento crucial y basándose en la ética, la ciencia y la sabiduría política, continuar el desarrollo de la Salud y Seguridad del Trabajo y ofrecer una labor digna y segura a los trabajadores cubanos.

Palabras clave: Salud y Seguridad del Trabajo, Salud Ocupacional, gestión de riesgos, salud de los trabajadores.

ABSTRACT

The process of changes and achievements in the field of occupational health and safety that occurred from 1959 to the 90's were described. As a result of the economic crisis or the so-called "special period" in the 1990's, this activity deteriorated and its development was restrained. Despite the worsening of the working conditions, the occupational health indicators decreased since exposure was lower as a result of less work activity. Fourteen aspects were suggested to work with at this time of changes in the economic strategy of the country, since it is necessary to comply with the occupational health and safety principles if a sustainable development and the rise of the quality of life of workers are to be achieved. It was warned that business changes taking place in the country cannot be examined in the same style of the capitalist businesses, and the managers were encouraged to increase productivity, but at the same time to keep low risk levels and to permanently improve the working conditions. The managing people in charge of this field were urged to take advantage of these crucial moments and, on the basis of ethics, science, and political wisdom, to continue developing occupational health and safety and to offer safer and decent work posts to Cuban workers.

Keywords: Occupational health and safety, occupational health, risk management, workers' health.

INTRODUCCIÓN

Es evidente que dado, entre otras cosas, por las transformaciones que realiza el país para adecuar el modelo económico socialista a las realidades actuales y por el deterioro que sufrió la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como consecuencia del período especial, se hace necesario analizar la estrategia a seguir para alcanzar el nivel de la actividad en los años iniciales, de la década de los noventa del siglo xx.

Si revisamos algunos antecedentes, observamos que en el 1964 se aprueba por el Consejo de Ministros, las Bases Generales para la Protección e Higiene del Trabajo, que hasta años recientes sirvió como fundamento legal para el control de las condiciones de trabajo y donde se establecen los elementos básicos que debían cumplir los centros de trabajo.¹

En relación con las organizaciones de control (inspectores), se hace obligatorio obtener una calificación técnica para ocupar estas plazas, por lo que se desarrolló la capacitación especializada tanto de los profesionales y técnicos medios, como del resto del personal, a través de cursos de posgrado. En cuanto a la prevención y extinción de incendios también se incrementan los medios técnicos y la preparación de personal de nivel profesional en este campo.

Mientras tanto, la Central de Trabajadores y sus sindicatos consolida la formación de funcionarios y miembros en general y se organiza un sistema de inspección propio, con facultades reconocidas legalmente para actuar ante situaciones de riesgo detectadas por los trabajadores.² Conjuntamente se fortalecieron los Comités de Protección e Higiene en los centros de trabajo.

En el 1976 se crearon los Institutos de Investigación en Medicina del Trabajo por el Ministerio de Salud Pública y el de Protección del Trabajo por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, como nivel técnico superior de esta organización de seguridad y salud.

Como consecuencia del desarrollo alcanzado en estos años, se promulga en 1977 la Ley 13 de Protección e Higiene del Trabajo, que organiza la Seguridad y Salud como un sistema con componentes orgánicos y funcionales en cuanto a, inspección, reglamentación y normalización, investigación, estadísticas, planificación y financiamiento, servicios de salud, formación y capacitación, así como, divulgación y propaganda.^{3,4}

Por último, se crea el Plan del Médico de la Familia donde se incorpora la función del médico de empresa y comienzan a situarse estos profesionales en los centros de trabajo, llegando en su momento a haber más de 2 000 en estas tareas, que se preparan mediante un curso de posgrado en Salud Ocupacional antes de su ingreso en el sistema.⁵

De esta forma, podemos afirmar que durante la década del ochenta, el país llegó a alcanzar el más alto nivel de Latinoamérica en esta disciplina.

Tal como hemos descrito, desde comienzos del periodo revolucionario se empezó por los diferentes órganos estatales y sindicales encargados de estas funciones en aspectos de SST, a exigir la mejora de las condiciones de trabajo y la adopción de estructuras, métodos y procedimientos con esta finalidad; se obtuvieron resultados muy satisfactorios hasta que se desintegró el campo socialista europeo. Por supuesto, con la desaparición del sistema de colaboración económica del campo socialista, la intensificación del bloqueo y el arribo del período especial, se afectó el trabajo en esta esfera, igual que el resto de las tareas socioeconómicas del país.

Durante la década del noventa hubo un franco deterioro de la actividad, determinado por diferentes factores, entre ellos la falta de recursos y la migración de muchos profesionales y técnicos hacia otras especialidades y ramas de la economía que ofrecían mejores oportunidades económicas. En cuanto a los laboratorios de control de riesgos biológicos y ambientales establecidos en los diferentes territorios, la falta de reactivos y de renovación en su equipamiento se manifestó en una disminución de los controles y estudios de terreno. Podemos mencionar otros problemas, no obstante lo que consideramos más importante, fue la pérdida de exigencia por los órganos de control y la disminución de la percepción del riesgo en toda la población, ante la necesidad de subsistir en medio de una economía que con la caída del campo socialista entró en una profunda crisis, sin fuentes aseguradas de suministro y con un recrudecimiento del bloqueo establecido.

Esta crisis generalizada no se puede determinar en el caso de la seguridad y salud mediante el análisis de la información estadística, ya que los datos de accidentalidad continuaron disminuyendo en el periodo (figura).⁶ Por supuesto, las cifras tenían que ser favorables, disminuían los accidentes y enfermedades respecto a etapas anteriores, ya que las actividades laborales habían mermado, la carga de trabajo era mínima en la mayoría de las empresas y en consecuencia, la disminución se justificaba por una menor exposición al riesgo. No obstante las condiciones de trabajo empeoraban por la falta de financiamiento y recursos para el mantenimiento y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

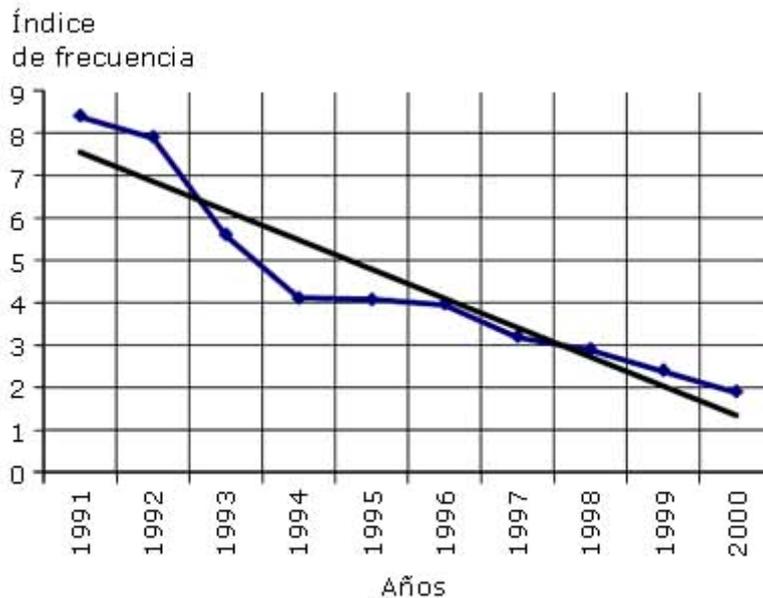


Fig. Índices de Frecuencia de accidentes del trabajo. 1991-2000.

Durante estos años la estructura de técnicos de protección e higiene en las empresas fue muy afectada, en ocasiones se eliminó al personal dedicado a este fin y se situaron personas sin la formación profesional correspondiente. Los resultados de este proceder se reflejaron en el cumplimiento de las medidas de protección y en las condiciones de trabajo en general. Es importante expresar que durante estos años se eliminaron los cursos de "técnicos medios" en las áreas de salud y seguridad, lo que afectó tanto a las empresas como a los órganos de control en sus posibilidades de obtener el personal calificado, ya que en muchos casos no se necesitaba un profesional universitario.

Sin embargo, podemos afirmar que aún con esta situación Cuba mantenía una estructura organizativa y controles de SST muy superiores a los existentes en la mayoría de los países latinoamericanos, aunque se había frenado el desarrollo mantenido que durante años se venía realizando. Es en realidad en el 2001, con el comienzo de la recuperación económica que el Consejo de Ministros analiza la situación existente en esta actividad y traza ocho medidas para comenzar a mejorarla.⁷ A partir de ese momento, las empresas han trabajado fundamentalmente en la identificación y evaluación de riesgos y en la instauración de Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad del Trabajo, aspectos estos que se encuentran instaurados en la mayoría de las mismas, aunque en ocasiones con problemas de calidad.

No obstante haber desarrollado una estrategia en la recuperación de la seguridad y salud en el país, aún estamos distantes de estar al nivel que habíamos alcanzado en la década de los ochenta y hay aspectos en que mantenemos deficiencias que es posible mejorar ostensiblemente, si aplicamos una estrategia consecuente con los principios de nuestro Estado Socialista de mejorar la calidad de vida de la población y en este caso particular, de los trabajadores.

Estamos en un momento de modificaciones en la estrategia económica de la nación, basada fundamentalmente en incrementar la producción y la productividad y consideramos por tanto que en esta política es fundamental incorporar los principios de la seguridad y salud como un elemento más, para alcanzar los objetivos trazados.

Es importante recordar que estos cambios en la política del país, determinan transformaciones en la organización del trabajo, por lo que con certeza se puede afirmar que se modificarán las condiciones de trabajo y pueden aparecer nuevos factores de riesgo o incrementarse los ya existentes, lo que puede repercutir negativamente en la aspiración de lograr un clima de satisfacción laboral como elemento esencial en la obtención de resultados productivos de calidad. Está demostrado como aparece en un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),⁸ que la competitividad de los países está relacionada directamente con las condiciones de seguridad existentes. Un posible ejemplo de esto es la apertura a la inversión privada (cuentapropista), de actividades peligrosas que antes no se permitían y que determinan la exposición a factores de riesgos a la salud y seguridad de quienes las ejecutan.

Aún con las deficiencias descritas y la depresión que padeció el Sistema de Salud y Seguridad del Trabajo durante todo el periodo especial, el país logró mantener niveles de protección aceptables y los beneficios de la seguridad social, lo que nos permite mantenernos como ejemplo en la región latinoamericana. Se pudo conservar una estructura y organización que permite el control de las condiciones de trabajo y la atención a las situaciones peligrosas en gran parte de los lugares de trabajo de Cuba. Proponemos avanzar ahora sobre algunos aspectos en los que consideramos deben accionar los organismos rectores de la actividad y trazar una estrategia que permita optimizar los servicios para lograr un desarrollo mantenido que nos ubique en los niveles de vanguardia que internacionalmente caracterizaron a esta especialidad antes del período especial.

LINEAMIENTOS EN LOS QUE DEBE ACCIONAR LA ESTRATEGIA DEL ESTADO EN SST⁹

Proponemos algunas reflexiones sobre elementos básicos en que consideramos hay que trabajar, para perfeccionar el Sistema de Salud y Seguridad del Trabajo, incrementar la cultura empresarial y la exigencia en el control de las condiciones de trabajo, para cooperar de esta forma con los Lineamientos de la Política Económica y Social del PCC y la Revolución,¹⁰ y lograr el Perfeccionamiento Empresarial y un desarrollo sostenible de la Economía.

Estas reflexiones están recogidas en los 14 aspectos siguientes:

1. Actualizar y promover el trabajo de las Comisiones Nacionales, Provinciales y Municipales de SST

En Cuba la responsabilidad de la SST es función de diferentes organizaciones y en general se incluye igual que en todos los países, como una subpolítica dentro de una categoría más amplia como la política laboral. Lo anterior implica la necesidad de la existencia en el gobierno de un "órgano coordinador de alto nivel", en el que estén representadas las principales autoridades y partes interesadas que jerarquice, planifique y controle la política establecida.¹¹

En Cuba, hace unos años se reactivaron las Comisiones por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pero consideramos que necesitan del marco legal apropiado para que puedan accionar con la jerarquía correspondiente ante gobiernos territoriales, organismos, empresas y demás partes interesadas, convirtiéndose realmente en promotores de las políticas trazadas. Hay que facultar y convertir este órgano en el asesor del gobierno en esta materia a los diferentes niveles. Estas comisiones deben

ser el núcleo de la estrategia de dirección de la actividad en cada territorio para velar por el cumplimiento de las misiones orientadas para cada sector de la economía y exigir por las condiciones de trabajo establecidas en la legislación. Deben desarrollar su rol de apoyo al desarrollo de la actividad, al incremento de la exigencia y a la participación de dirigentes y trabajadores en el proceso de formación de una cultura de seguridad.

La función principal de estas comisiones en sus diferentes niveles es la planificación de las acciones de SST, para lo cual deben evaluar la situación existente en cada territorio, establecer las soluciones prioritarias y lograr la integración de la prevención al sistema general de gestión de la empresa.¹² El cumplimiento adecuado de estas tareas implica la necesidad del conocimiento previo de las condiciones de trabajo existentes en su universo de acción.

2. Actualizar las condiciones que presenta la SST en el país y en los diferentes territorios

En los últimos años, los cambios que se han producido en la economía han generado modificaciones en organismos y empresas, incorporación de nuevos lugares de trabajo, desaparición de otros, creación de cooperativas e introducción de trabajadores por cuenta propia, entre otros, que han transformado el universo del trabajo y de los trabajadores expuestos a riesgos laborales. Lo anterior implica la necesidad de actualizar la situación existente en el país si deseamos planificar una política consecuente en SST.

Es necesario conocer cuál es el universo real de centros o lugares de trabajo existentes, ya que en nuestro caso lo que se maneja en los registros son las empresas y estas agrupan generalmente varios centros de trabajo, a veces ubicados hasta en diferentes territorios, lo que dificulta la gestión, además, las condiciones de trabajo no tienen que ser similares en todos los centros que agrupa una empresa. Es importante conocer la situación que presenta cada sector y territorio, lo que permitirá orientar las prioridades para trazar la estrategia a seguir de forma inmediata y a largo plazo incluyendo al sector privado (cooperativas y cuenta propia), sector incorporado en los últimos años y sobre el que se posee información limitada. Este conocimiento es fundamental en el ámbito de la formación y el control de las condiciones de trabajo, ya que es necesario conocer los recursos y personal que necesita el estado planificar para la prevención de los daños ocasionados por el trabajo y mantener una mejora continua de las condiciones laborales.

Estas razones emplazan a realizar una encuesta por territorios de todos los centros de trabajo existentes tanto estatales como privados, lo cual constituiría el universo de atención en prevención de riesgos y que a nuestro criterio en un futuro deberá coincidir con el registro de los centros que debe existir en cada municipio. Esta encuesta deberá incluir la información necesaria de los aspectos de SST que permita planificar y priorizar la prevención a los lugares con mayores peligros, características de riesgo e importancia económica.¹³

3. Recuperar y fortalecer el sistema de formación técnica y profesional especializado y continuo en SST

Como se ha manifestado durante estos años, se ha perdido gran parte del personal capacitado en la actividad y además se inutilizó en parte el sistema de su formación. Pueden mencionarse en este sentido, que se eliminó la formación de médicos especialistas en Medicina del Trabajo, se abolieron los cursos de técnicos medios en Protección e Higiene del Trabajo, se eliminaron los cursos de posgrado de Trabajadores Sanitarios en Higiene del Trabajo y dejó de impartirse en carreras

profesionales esta especialidad con la excepción de Ingeniería Industrial. Por supuesto, esto unido a la migración antes expuesta y al envejecimiento del personal, ha conllevado a la carencia de personal capacitado y de experiencia. De esta manera, encontramos en ocasiones que ocupan estos cargos en el sistema de SST, personal sin el nivel técnico idóneo, con limitada experiencia y en ocasiones hasta sin la capacitación mínima necesaria. No obstante hay que mencionar que se han incrementado los cursos de posgrado para profesionales, los cuales en muchas ocasiones después no se dedican a la actividad. Todo esto orienta a reflexionar sobre la necesidad de fortalecer y reorganizar el sistema de formación, en particular en lo referente a la recuperación de los cursos de técnicos medios.

Otro aspecto de gran importancia es rescatar los niveles de formación mediante cursos básicos que ejecutaban los organismos de la economía y los sindicatos, en los cuales se capacitaba anualmente a gran número de dirigentes y trabajadores. Debemos recordar que el cumplimiento de las medidas de prevención está determinado más por la participación del colectivo, que por la alta calificación y acciones de los técnicos, y para lograr esto es muy importante elevar la percepción del riesgo, de forma que consigamos un cambio del comportamiento tanto de la línea de dirección como de los trabajadores.

Es fundamental en la actualización de estos conocimientos a los cuadros y trabajadores que se incluya la información sobre las nuevas tecnologías de punta y tecnologías limpias, que resuelven tanto la exposición del trabajador como los efectos al medio ambiente.

4. Aprobar las modificaciones necesarias en la legislación y en particular en la Ley 13 de Protección e Higiene y su Reglamento de acuerdo con las transformaciones que se han desarrollado en el marco laboral, en especial lo correspondientes al aspecto económico

El sistema económico y empresarial cubano, cuando se elabora la Ley vigente, tenía características muy diferentes a las del momento actual. En aquel momento existía un sistema planificado centralmente, todo el sistema empresarial era estatal, no existía la contratación de trabajadores por particulares y otras variantes que han surgido en este campo y que tienen relación con la seguridad y salud del trabajador, que la Ley no tenía que considerar y que deben ser analizados en la actualidad, ya que es una realidad que genera condiciones de trabajo diferentes que pueden no estar contempladas en la legislación.

Sobre todo, lo que más afectaba la gestión de prevención en el procedimiento establecido, era que los recursos asignados a las empresas provenían del organismo central y la Dirección de la empresa no tenía facultades para hacer inversiones en mejorar los procesos, mejorar las condiciones de trabajo o eliminar riesgos, sin la aprobación del financiamiento por el nivel nacional. Este procedimiento determina que el dirigente del lugar no siente responsabilidad por la situación existente, ya que no depende de él cumplir con la medida que se le ordena al carecer del financiamiento asignado.

Es importante por tanto, que en la planificación de los recursos para todo proceso laboral, el empresario incluya las necesidades para el control de los riesgos inherentes al mismo y la mejora continua de las condiciones, lo cual evitará en gran medida, la situación de responsabilizar al nivel superior con las deficiencias detectadas. Además, es importante que el empresario tenga facultades ante situaciones de riesgo para poder obtener la aprobación del financiamiento necesario para eliminarlo.

En el 2007 se revisó y actualizó por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las Bases Generales para la protección e higiene del trabajo, lo que facilita a los inspectores su función de fiscalización.¹⁴ Es necesario proseguir actualizando el resto de la legislación establecida y en específico las normas técnicas generales referidas a la SST, tratando de limitarlas al mínimo necesario para garantizar adecuadas condiciones de trabajo y el cumplimiento de la legislación, y facilitar de esta manera la exigencia de los órganos de inspección.

Hay que proporcionar mayor acceso a esta documentación legal y técnica de la especialidad y buscar formas que económicamente posibiliten que esta información se convierta en parte de la capacitación de técnicos y empresarios, ya que pasamos de una etapa de derroche de recursos en la distribución de los documentos, a una de difícil acceso por razones económicas. También es importante en ocasiones para el personal dedicado a la especialidad o quienes deseen tener acceso a las regulaciones internacionales, tener una base de datos que les permita actualizarse ante situaciones específicas. En nuestro caso por lo menos, consideramos que hasta el momento actual no podemos continuar manejando esta situación como se hace en otros países con sistemas económicos diferentes y facilidades de acceso a las redes informáticas, lo que en Cuba tiene limitaciones.

5. Reactivar la "Revisión de Proyectos" de nuevas inversiones, remodelaciones o cambios de procesos

El Decreto No. 105, de fecha 3 de mayo de 1982, puso en vigor el "Reglamento para la evaluación y la aprobación de las propuestas de inversión y de las tareas de inversión". A partir de este momento, todas las inversiones eran consultadas a los diferentes niveles de organismos rectores de la SST, según la categoría de la inversión. Este procedimiento deja de aplicarse sistemáticamente con el arribo del período especial, por la disminución de inversiones y el supuesto por algunos de que esto demoraba el proceso inversionista, de ahí que se llega a una situación en que prácticamente la consulta a la autoridad correspondientes de SST era mínima o se obviaba.¹⁵

Como observamos, desde hace unos años esta tarea se ha debilitado sobre todo en los nuevos proyectos de inversión y en la práctica no se revisan por los especialistas de la SST. Esta es una de las formas mejores de poder prevenir los riesgos que pueden surgir por la construcción, remodelación o cambio de un proceso y por supuesto la más económica, ya que después que se ha construido una instalación compleja, en muchas ocasiones se hace muy difícil eliminar o minimizar el riesgo. Es necesario en este sentido reanudar el trabajo que se hacía por los Comités de Expertos para las grandes inversiones, en los cuales se analizaban los riesgos laborales y medioambientales, lo que permitía sugerir modificaciones a deficiencias detectadas y obtener una mejor ejecución del proyecto para posteriormente agilizar la puesta en marcha de estas instalaciones y la expedición de sus licencias correspondientes. Hay quienes consideran que este proceso, que es complejo, retarda el proyecto, somos del criterio que cuando se realiza de manera correcta, facilita el buen desarrollo de la ejecución y una buena operación después de su puesta en marcha. Han existido situaciones en que a los meses de comenzar a operar una empresa se han producido quejas y al investigar las causas ha sido por no cumplir elementos básicos en el diseño o las sugerencias realizada al proyecto en su revisión.

Los organismos rectores de la SST deben establecer la obligatoriedad de que toda nueva inversión o desarrollo de un nuevo producto debe poseer un análisis del riesgo a la salud y seguridad, así como, la aprobación correspondiente por el Comité de Expertos Estatal designado y el Consejo de Dirección de la Empresa. En los casos que se demuestre por el Comité la existencia de riesgo, para proceder a la ejecución se

deberá incluir en la inversión los recursos necesarios para su eliminación o minimización. En el caso de producciones con alto riesgo se incluirán estudios económicos de factibilidad, determinando costos de su producción nacional *versus* compra como producto terminado.

Debe recordarse que diseñar centros de trabajo con procesos que no satisfagan las disposiciones establecidas, nos obliga posteriormente a dedicar mayores esfuerzos y recursos a evaluar los riesgos y a la vigilancia sistemática de instalaciones y personal, a veces sin obtener los resultados esperados e incrementando los costos. Por consiguiente, y en concordancia con la legislación vigente, las autoridades deberán proceder en cada instancia correspondiente según la categoría de la inversión, a la revisión de los proyectos y a su autorización mediante la expedición de los correspondientes dictámenes (avales) y las licencias para operar.

6. Determinar que en el financiamiento de las empresas, sea obligatorio en todos los casos considerar la mejora continua de las condiciones de trabajo

Es necesario que las Direcciones empresariales no observen los aspectos de SST como un factor que deben atender cuando se producen accidentes, enfermedades o quejas de los trabajadores. Siempre en un mayor o menor grado una entidad presenta problemas de inadecuadas condiciones de trabajo, por lo que tiene que existir una política basada en el mejoramiento continuo de estas. Esta política solo puede ejecutarse si en la planificación del financiamiento para el periodo se establece un porcentaje mínimo determinado para la mejora de las condiciones de trabajo, el que se invertirá en objetivos determinados acordados con la representación de los trabajadores e incluido como parte del Convenio Colectivo de Trabajo.^{16,17}

7. Continuar perfeccionando el Sistema de Gestión y la Evaluación de Riesgos

La prevención, como cualquier otra actividad, debe ser adecuadamente gestionada y puesto que se desarrolla en una determinada organización, la de la empresa, debe estar integrada en todos los niveles jerárquicos y unidades funcionales de la misma, sin perjuicio de que pueda existir una unidad o parte de la organización específicamente dedicada a la prevención. Esto obliga a establecer sistemas de gestión capaces de satisfacer este principio de integración para que podamos demostrar eficacia.

Desde el 2001, con el comienzo de la recuperación económica, se establece como una prioridad estatal la "evaluación de riesgos" por las empresas. De esta manera se reelabora la Resolución que existía al efecto¹⁸ y se inician acciones de asesoría y control por los órganos de gestión e inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En la nueva resolución se proponía un método cualitativo para el procedimiento, pero se dejaba al libre arbitrio de la empresa hacerlo por el método que deseara, siempre que técnicamente cumpliera los requisitos establecidos. En este sentido, se han logrado grandes avances puesto que existe la evaluación prácticamente en el 100 % de las empresas. No obstante, se presentan problemas tanto en la calidad de la confección como en el control, en el primer caso por calificación de quienes lo elaboran y en el segundo porque no se confecciona generalmente por el centro de trabajo sino por la empresa. Es necesario continuar perfeccionando estas evaluaciones, mediante la asesoría y capacitación de los técnicos que las realizan, de manera que el Plan de Prevención se elabore priorizando sus resultados.

Es indiscutible que la SST debe manejarse como un subsistema integrado al sistema general de la empresa. Sin duda un principio básico para nuestra disciplina de la Prevención de Riesgos Laborales es que "toda empresa que tiene una Organización

del Trabajo deficiente, obtiene en la misma medida malos resultados en Seguridad y Salud", puede parecer sorprendente pero es sin duda una realidad comprobada por experiencia en nuestra práctica diaria. Empezar con una aseveración tan rígida y formal puede encontrar la oposición de algunos profesionales de la prevención, ya que nos pueden manifestar que "no todo lo que es bueno para la economía de la empresa, siempre es bueno para la SST". Ejemplo de esto son en los procesos actuales de gestión empresarial, la subcontratación, la flexibilidad, la innovación tecnológica, entre otros, que pueden ayudar a obtener ganancias, pero a la vez pueden ser fuente de riesgos laborales susceptibles de afectar a los trabajadores. Independiente de otros criterios, somos partidarios de que es necesaria una buena organización del trabajo para hacer prevención de manera eficaz.

En el 2004 se aprobaron las normas 18000 sobre sistemas de gestión de SST¹⁹ y se comenzó a desarrollar un programa de implantación en un grupo de empresas seleccionadas, que después se extendió al resto de las empresas. Aunque concordamos en que la implantación de estos sistemas por las empresas, debe lograr una mejora sustancial en su accionar preventivo, no obstante, se presenta la interrogante de sí con este único elemento, resolveríamos las necesidades preventivas de la mayoría de la fuerza laboral del país y centros de trabajo.

En el contexto internacional de la prevención y de los sistemas de gestión hace años existe una polémica al respecto,²⁰ que se cuestiona si una norma de este tipo debe ser de carácter obligatorio o se deben establecer diferentes modelos que se adapten a los países, actividades u organizaciones en las que se implante el sistema. No deseamos polemizar sobre el tema ya que consideramos que ambos criterios son válidos de acuerdo al tipo de centro de trabajo. No obstante, la experiencia nos orienta a afirmar que independientemente del modelo de gestión, cuyas diferencias no pueden ser significativas, lo que en realidad puede garantizar un adecuado nivel preventivo, es el control por los órganos de inspección estatales con mayor cobertura y exigencia y la voluntad política de la dirección empresarial en la mejora continua de las condiciones de trabajo y de la cultura preventiva, ya que de lo contrario todo se convertiría en un mayor número de papeles y continuaría el accionar tradicional.

Convencidos de lo antes expresado por la práctica de controles a los centros de trabajo, recomendamos aplicar cualquier modelo de gestión siempre que el mismo cumpla con las directrices orientadas por la OIT para la SST.²¹ En los centros medianos y pequeños por sus características, estimamos adecuado un modelo operativo sencillo, que incluya los aspectos dirigidos en particular a la existencia de un Plan de Prevención y de una evaluación sistemática de la situación.

Es necesario reflexionar que lo fundamental de cualquier sistema aplicado, es que posea una estructura factible de efectuar la coordinación entre las partes y un control ordenado y permanente sobre la totalidad de las actividades que se realizan. Debemos analizar que la aplicación del sistema de SST según las normas existentes, es difícil de establecer en las pequeñas empresas, por la carencia de personal administrativo para cumplir con los controles que las mismas establecen. Es necesario recordar que con la apertura en el país de la empresa privada van a surgir gran número de pequeñas empresas y se incrementará esta situación.

Solo nos resta expresar que en toda organización los riesgos deben estar bien controlados, por lo que la Gestión de Riesgos tiene un papel importantísimo en el desarrollo de cualquier entidad, en cuanto que le permite crecer con la garantía de mantener un desarrollo sostenible.

8. Mejorar los niveles de vigilancia ambiental de las condiciones de trabajo y de atención médica especializada de los trabajadores

La vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores son dos aspectos esenciales si deseamos hacer prevención eficaz y con calidad en SST. Cuba llegó a tener un sistema de cobertura nacional, con laboratorios territoriales capaces de evaluar los factores de riesgos laborales, así como una cobertura de atención médica especializada que comprendía la mayoría de las empresas del país y a todos los trabajadores. Se crearon policlínicos especializados en algunas provincias y en grandes empresas se situaron especialistas que atendían los servicios médicos. Posteriormente con la creación del médico de la familia prácticamente se produjo una cobertura de todas las empresas y se organizó por los organismos centrales una estructura para la atención de estos servicios. En realidad consideramos que en un momento se llegó a sobredimensionar las necesidades reales de cobertura de médicos en centros de trabajo, lo que realmente es insostenible económicamente para el sistema de salud. Durante el período especial por diferentes razones todos estos niveles de cobertura especializada fueron disminuyendo, por supuesto sin afectarse el acceso del 100 % de los trabajadores a la atención médica general que seguía brindando el Sistema Nacional de Salud.

Sin lugar a dudas, es necesario un "rescate sostenible" de esta atención especializada. En primer lugar hay que recuperar los niveles de vigilancia del medio ambiente laboral y garantizar laboratorios capaces de participar en la evaluación de los riesgos laborales, estudiar los lugares con condiciones de trabajo deficientes y servir de apoyo a los órganos de inspección ante las discrepancias que puedan surgir. Los laboratorios existentes presentan grandes problemas para satisfacer la demanda del control ambiental, tanto en recursos materiales como humanos, ya que en muchos casos los equipos destinados a estos fines no han sido renovados y en otros, el personal con experiencia se ha trasladado o jubilado. Es necesario insistir que aunque esto es una realidad objetiva, no es menos cierto que la vigilancia ambiental no depende exclusivamente de las instalaciones técnicas y los equipos de medición, depende en gran medida de la calificación del personal que lo evalúa o inspecciona y por tanto, hay que capacitarlo para que se puedan minimizar las mediciones ambientales, pues, en general son costosas. No se trata solo de construir instalaciones o adquirir equipos, lo primero es capacitar al personal tanto del laboratorio como de los órganos de inspección y demás actores de este proceso, para optimizar esta vigilancia y hacerla eficiente. Consideramos que esto es uno de los aspectos que hay que valorar dentro de los cambios que se están produciendo en la economía, analizar cómo podría ser más eficiente y analizar la posible creación de empresas estatales que brindaran estos servicios.

En la actualidad los servicios de Vigilancia a la Salud han disminuido y los que funcionan lo hacen de manera muy inestable, poco técnica y nos arriesgamos a expresar que con poca eficiencia, por supuesto en este caso también se impone la necesidad de preparar un amplio plan de superación para el personal y cambios en la organización. Consideramos posible lograr los resultados deseados, con un mínimo de personal y apoyo de los organismos de la economía y las organizaciones sindicales. Igual que en el caso del ambiente hay que analizar en el nuevo contexto de la economía las posibilidades de modificaciones en el sistema actual si deseamos mejorar la cobertura y calidad de los servicios de manera eficiente.

La necesidad de la presencia del médico en el centro de trabajo y las funciones que el mismo debe realizar, están sugeridas en diferentes documentos de la OIT, requerimientos que consideramos debemos cumplir como potencia médica que somos y que tenemos las condiciones necesarias y suficientes para ello.²²⁻²⁴

En estos años pasamos de tener exceso de médicos situados en centros de trabajo, a que en la actualidad existen centros de trabajo peligrosos que carecen de ellos. Perdimos los cursos de calificación previa en la especialidad que se brindaban a este personal que iba a ser ubicado en estas tareas. Hay que recordar que el trabajo de este médico es sobre todo preventivo y social y si no lo preparamos adecuadamente no tiene sentido ubicarlo para que brinde solo asistencia médica, ya que el trabajador supuestamente es una población sana. No podemos asumir esta tarea con la concepción del empresario capitalista que sitúa al médico para cumplir con la ley y garantizar la fuerza de trabajo, nuestro espectro tiene que ser más amplio y garantizar una mayor expectativa de vida con mejor calidad. Si el médico desconoce los factores de riesgo en una actividad determinada, no puede llegar a relacionarlos con sus efectos en los problemas de salud presente, llegar a un diagnóstico adecuado y dictar las medidas preventivas, que eviten sucesos similares en el futuro. El ejemplo más fehaciente de la necesidad de tener un médico que atienda a los trabajadores en el lugar de trabajo, se aprecia en el caso de los exámenes preempleo. En nuestro sistema se ha orientado que se hicieran por el médico de familia del lugar de residencia, ya que este es quien debía conocer mejor el estado de salud de su población y que fuera quien determinara la aptitud para el trabajo. Este proceso se convierte en una evaluación virtual, es imposible que pueda tener calidad, pues este facultativo desconoce las características del puesto de trabajo, las exigencias y riesgos que va a asumir el trabajador en su desempeño laboral. Otro aspecto en que pueden presentarse dificultades es al determinar la morbilidad laboral, ya que enfermedades profesionales aparecen diagnosticadas como comunes, al no ser relacionadas con la exposición del trabajador a los riesgos presentes en su puesto de trabajo. Es fundamental que este médico aplique en su accionar el criterio epidemiológico para poder detectar las causas básicas que están determinando la morbilidad del lugar de trabajo y para esto tiene que estar entrenado.

Hay que analizar la posibilidad de cambios en esta estructura que acorde con los principios de nuestro sistema de salud, mejoren la atención médica especializada a los trabajadores y beneficien económicamente el presupuesto de la salud. Debe estudiarse la posibilidad de promover subsistemas de Salud Ocupacional en los Organismos u otra forma que se considere más factible, sin afectar su relación con el SNS, que puedan desarrollar su trabajo en integración con el policlínico y con la estructura del Médico de la Familia. Los organismos y empresas de la economía responderán por garantizar los recursos necesarios para estos servicios y organizar su prestación según las orientaciones del Ministerio de Salud Pública (MINSAP). Este se mantendrá como el órgano de control y regulación estatal que supervisará el trabajo de estos subsistemas, mediante especialistas territoriales que atiendan a estos servicios, asesorando y controlando su trabajo. En Cuba hay experiencia en este sentido en el caso de los servicios médicos de las Fuerzas Armadas.

La mejora de estos servicios está íntimamente relacionada con los objetivos que se quieren alcanzar en el sistema trabajo de estabilizar la fuerza laboral, mejorar la productividad y la rentabilidad de las empresas. Durante años se ha desarrollado una lucha por disminuir la inasistencia por certificados médicos y se ha trabajado en la exigencia para disminuirlos, por lo que afecta el desempeño de los planes de las empresas y el gasto en recursos. En estudios que hicimos en su momento sobre el tiempo perdido en empresas, en algunos casos encontramos niveles superiores al 40 % del total por esta causa y casos en que se recibían más certificados en un año que el total de trabajadores de la entidad. No es posible resolver esta situación en función de aplicar procedimientos coercitivos, presionando la no entrega del certificado, ya que ese no es el método por el que se puedan alcanzar los resultados deseados. La mejora de este tipo de atención por su carácter preventivo, debe disminuir este indicador negativo, lograr un mayor grado de satisfacción laboral tanto para el trabajador como para el médico, todo lo que beneficia al proceso productivo o de servicios para alcanzar sus metas.

9. *Universalidad y fortalecimiento de los Órganos de Inspección*

Como parte esencial de los cambios que se puedan realizar en beneficio de la SST, está el incrementar los controles sobre las condiciones de trabajo y la exigencia a las empresas sobre las disposiciones establecidas legalmente. Hay que reconocer que durante algunos años se disminuyó la exigencia de nuestros inspectores como resultado de las dificultades económicas por las que atravesaba el país y la carencia de recursos en las empresas en particular, dedicándose más a las labores de asesoría. Simultáneamente se fue debilitando el sistema técnicamente por la pérdida de personal de experiencia y de medios para la evaluación de riesgos, aspectos ya tratados previamente y que deben irse resolviendo planificadamente en el menor tiempo posible.

En Cuba como en todos los países esta inspección se realiza por diferentes órganos del estado, aunque no padece del mal de otros países en los que se presenta la falta de interrelación entre los mismos, aspecto este que debe perfeccionarse con el buen funcionamiento de las Comisiones de SST.

Otro aspecto de importancia es que en el contexto actual, los órganos de inspección además de la función de control, deben practicar la asesoría para que el empresario no les vea solo con un carácter represivo. Sin embargo, mucho personal dedicado a estas tareas no tiene los conocimientos idóneos para este tipo de desempeño. Es necesario por tanto, establecer una política particular para estos funcionarios que van a ingresar al sistema y que no puede estar dada solo por poseer un título técnico o profesional. Este proceso debe oficializarse estableciendo una convocatoria para las plazas de nuevo ingreso, donde mediante las pruebas correspondientes se seleccionen a los que cumplan con las mismas. Además debe establecerse un programa de capacitación sistemático a este personal y brindarle otros beneficios, incluida la retribución salarial, con el objetivo de estabilizar una fuerza técnica capaz de responder a las características de esta tarea y evitar los posibles hechos de corrupción. Los actuales inspectores deberán ser evaluados de acuerdo con los requerimientos que establecerá esta nueva estrategia.

La inspección tiene que ser capaz de llegar a todos los lugares de trabajo existentes con determinada periodicidad, para lo que primero tiene que conocer el total de lugares de trabajo en su territorio. En los últimos años no se han visitado lugares de trabajo por diferentes razones, un ejemplo clásico son las instalaciones agrícolas. Un órgano de control para cumplir con su gestión preventiva, debe conocer las condiciones de trabajo existentes en su universo y evaluarlas periódicamente. Sin embargo, no es menos cierto que no todos los centros de trabajo tienen el mismo nivel de riesgo y por tanto la frecuencia de controles no tiene que ser similar. Desde hace muchos años hemos elaborado procedimientos y clasificaciones para organizar este trabajo, cada órgano lo puede organizar de acuerdo con sus características particulares.¹³

Por último, deseamos tratar un problema que está relacionado con los cambios que se quieren aplicar en el país respecto a delimitar las funciones del gobierno y las empresas. Existen inspectores que expresan que en ocasiones las autoridades del territorio o sus superiores, les desautorizan ante decisiones radicales adoptadas o medidas dictadas en situaciones de violaciones serias de la legislación vigente, detectadas durante sus acciones de fiscalización de los lugares de trabajo, lo cual desprestigia su imagen de autoridad ante los empresarios y desanima la exigencia del inspector. Este tipo de problema no puede presentarse cuando las autoridades comprendan el rol de la inspección como órgano de control estatal, vean la empresa como entidad independiente del gobierno y el inspector por supuesto también cumpla con el rol sociopolítico que debe caracterizar su gestión.

10. Fortalecer el trabajo de investigación de los Institutos, demás instituciones y entidades de la estructura organizativa dedicada a la SST

Cuba durante años ha mantenido dos institutos de investigación pertenecientes al Ministerio de Salud Pública y al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, dedicados al estudio de las condiciones de trabajo. Ambas instituciones han sufrido los problemas enunciados previamente respecto al personal y los medios técnicos, lo que ha limitado sus posibilidades científicas. Sin lugar a dudas, se hace necesario revitalizar estas instituciones, de manera que puedan brindar una respuesta de calidad y oportuna a los distintos problemas que se van incorporando en el complejo campo de la prevención en las actividades laborales.

Consideramos que en nuestro caso, pudiera promoverse la creación de una sola institución estatal de investigación, que unificara todos los aspectos de la Seguridad y Salud y que estaría representada en su Consejo de Dirección por todos los interesados en este contexto. De esta manera, se pudieran unificar en una primera etapa los recursos existentes e incrementar las posibilidades de satisfacción de necesidades y simultáneamente ir preparando personal e incorporando medios para consolidar una institución capaz de dar respuesta a los nuevos y crecientes problemas que se están manifestando internacionalmente en el mundo laboral. Esto pudiera en un futuro, ante los cambios propuestos en la economía, que sin lugar a dudas determinarán una mayor intensidad de trabajo y peligros del ambiente laboral, en particular los psicofisiológicos, prevenir los posibles efectos deletéreos relacionados con estas modificaciones y obtener una mayor productividad del trabajo. Hay que meditar que por las características de Cuba, en la actualidad nuestro objetivo de investigación fundamental, debe orientarse hacia los problemas que de forma inmediata resuelvan las situaciones que existen o se van a generar por las necesidades del desarrollo económico. Por tanto, el plan de investigaciones del país deberá surgir del análisis de necesidades que se haga en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo.

No obstante, consideramos que la investigación no debe ser exclusividad de una sola institución, existen en los organismos de la economía, en las diferentes universidades y en ramas de la producción y servicios, otras instituciones de investigación que poseen medios y personal con elevado nivel científico técnico, que deben colaborar en las investigaciones de SST en sus respectivas esferas de trabajo.

11. Promover la percepción del riesgo y la participación activa del colectivo en su control

Durante años se ha manifestado por los especialistas dedicados a la gestión de riesgos, la importancia de que exista una "cultura de prevención" si deseamos buenos resultados en la gestión empresarial. Si reflexionamos al respecto, nos convenceremos que este término tan amplio es difícil de definir y determinar cuando un colectivo laboral posee ese atributo. Por tanto consideramos más importante que manejemos el término percepción del riesgo, ya que cuando el trabajador es consciente de que su salud o vida pueden verse afectada ante una exposición o condición de trabajo, cumple con las medidas preventivas establecidas e implanta sus mecanismos de autodefensa para protegerse.

Son muchos los autores y estudios de accidentes y otros sucesos ocurridos en el desempeño del trabajo, donde se atribuye como causa fundamental del hecho el comportamiento del trabajador. No obstante debemos preguntarnos, por qué el trabajador actúa contra su seguridad personal, por supuesto que esto es el resultado de carecer de una percepción del riesgo a que se expone y solo puede resolverse mediante un proceso de formación sistemático. Es importante la incorporación de

materias de prevención a los programas del Sistema de Educación Nacional, en particular en la educación técnica y profesional lo concerniente a la seguridad y salud, de manera que seamos capaces de lograr hábitos de vida acordes con estos principios. Sin lugar a dudas, nuestras entidades carecen en general de programas de formación en materia preventiva, por lo que su instrumentación se convierte en un desafío y un objetivo a alcanzar, ya que es necesario dotar a los trabajadores de habilidades y destrezas que determinen un comportamiento seguro y la competitividad en el mercado. Solo existe una forma de promover el autocuidado en el trabajador y es mediante una nueva metodología de formación basada en "valores preventivos" desde la enseñanza primaria hasta los posgrados profesionales. A nuestro criterio, solo alcanzaremos una "cultura preventiva" cuando seamos capaces de saber hacer un trabajo de una forma que no imponga a los trabajadores la pérdida de su vida o salud por la necesidad de abastecer las necesidades básicas personales y familiares [Rodríguez CA. Salud y Seguridad en el trabajo: desafíos de la formación profesional. Boletín Cinterfor N° 151].

En el nuevo contexto empresarial, es importante un alto grado de participación de los interesados; es un hecho que el éxito de la gestión de la SST, no depende tanto del nivel técnico de los especialistas responsables, sino del grado de participación e integración de todos los miembros del colectivo laboral en estas tareas. En este nuevo modelo, la vigilancia en el cumplimiento de las medidas preventivas establecidas tiene que ser una responsabilidad de todos en cada entidad, desde los niveles de la más alta dirección, pasando por los mandos intermedios y de cada uno de los trabajadores, para lo que hace falta una total transparencia en la información y la formación de los mismos en la materia. Este sistema de gestión necesita también de una campaña de divulgación nacional orientada a la promoción del nuevo método de trabajo, hacer propaganda de prevención de todo tipo, rescatar los movimientos de prevención por los sindicatos (Movimiento de Área Protegida y Comisiones de SST) y sobre todo, que se consideren los elementos de seguridad y salud parte esencial en los Convenios Colectivos de Trabajo.

En este contexto es importante continuar la política de establecer sistemas de gestión integrados en las empresas, ya que ello promueve la participación de los diferentes componentes de la estructura organizativa en las acciones preventivas.

El desafío esencial para lograr el comportamiento seguro es que los mandos tengan presencia efectiva "en el terreno", de un modo tal que les permita entender la realidad del trabajo cotidiano, para identificar las dificultades que afrontan los trabajadores y actuar sobre sus causas de manera adecuada.

12. Crear estímulos morales y materiales para las entidades, organizaciones o personas que se destaquen en la gestión de la SST

En otros países las empresas sobre todo, utilizan la entrega de estímulos materiales a los colectivos que se destacan durante determinados periodos en los resultados de seguridad, se ha comprobado que esto les ha mejorado los indicadores y la responsabilidad de sus integrantes en el cumplimiento de las regulaciones seguras de trabajo. En Cuba, durante años estuvimos estimulando moralmente a colectivos que se destacaban por cumplir con estas tareas, entregándoseles diferentes reconocimientos como centros o colectivos destacados, como es el caso de la denominación de Centro o Área Protegida. Es necesario recuperar la estrategia de premiar a los destacados, de forma que se convierta en un objetivo de empresas y trabajadores adquirir una calificación que tenga un significado social, pero que además pueda ir acompañada por el correspondiente estímulo material. Igual que se estimula al innovador en un proceso productivo, puede estimularse al que establece o recupera un elemento de seguridad o un sistema de seguridad. Esto debe hacerse de

manera muy selectiva y establecer parámetros muy rígidos, para que no se convierta en premio formal y populista. Por supuesto que las entidades que adquieran esta categoría también pueden perderla, si en un momento tienen condiciones que la invalidan.

Consideramos que esto pudiera colaborar a estimular a los colectivos a querer destacarse en este ámbito, con lo que facilitaría el cambio hacia un comportamiento de autoprotección y mejoraría las condiciones de trabajo.

13. Facilitar el acceso por el personal profesional y técnico a la información científico técnica actualizada de la especialidad

Este es uno de los grandes problemas que aún padecemos en Cuba y que tiene múltiples causas. La primera y más importante es que somos un país subdesarrollado con limitaciones económicas para acceder a fuentes de Internet y en ocasiones, por el bloqueo a que estamos sometidos. A veces los que se encuentran en niveles con mayor acceso, piensan que todos tienen las mismas posibilidades, lo que en la práctica no es real. Un profesional o técnico dedicado a la prevención debe mantenerse actualizado de la situación mundial que presenta la rama en que se desempeña y más importante aún si trabaja para un órgano de inspección o control estatal. La experiencia constata que cuando este personal se encuentra ubicado en territorios del país, salvo en grandes empresas, la situación se les hace más difícil.

Existen en los diferentes organismos rectores de la SST forma de solicitar asesoría, pero de manera dispersa. Por tanto sería práctico ir pensando en un Centro de Información en SST, donde se recolectara la información existente en el país y además se actualizara sistemáticamente con la nueva información proveniente del exterior. Este centro debería facilitar la reproducción de información y el envío de materiales interesantes a los usuarios y otros servicios *on line* posibles, de forma que el personal pueda elevar sus conocimientos y hacer consultas cuando lo necesite o estime.

El problema para esto sería el financiamiento, lo cual consideramos que es importante analizar para facilitar el acceso, ya que en otros casos que se ha planteado el autofinanciamiento en moneda convertible, ha resultado prácticamente inaccesible para las personas naturales y en ocasiones hasta para algunas entidades.

14. Crear una sociedad científico técnica que agrupe a los profesionales y técnicos dedicados a la SST

En muchos países existen sociedades que agrupan a los profesionales y técnicos dedicados a la SST. En nuestro caso al no existir ninguna, los especialistas se encuentran dispersos en diferentes sociedades donde se manejan los elementos de su profesión básica, pero poco sobre la prevención laboral. Crear esta sociedad permitiría actualizar los recursos humanos que poseemos para accionar en este campo y daría la posibilidad de rescatar personal que se ha desplazado a otras funciones, pero que se considera un especialista o técnico de esta materia.

Entre las aspiraciones que pudieran alcanzarse con esta sociedad estaría la de incrementar el intercambio con sociedades de otros países en lo relativo al desarrollo de la especialidad que atiende la seguridad y salud de los trabajadores. Además pudiera desarrollarse la colaboración internacional, consolidarse las relaciones entre sus miembros, incrementarse las oportunidades de participación en eventos científicos nacionales e internacionales, mayor integración entre las diferentes ramas de la especialidad, promoción de cursos de formación y fortalecimiento de otros aspectos

como el de la información, analizado previamente, todo lo que redundaría en beneficio del desarrollo de la prevención de los riesgos laborales.

CONSIDERACIONES FINALES

Una vez tratados los problemas que presenta la SST y las direcciones en las que consideramos debe actuarse ante los cambios que está realizando el país en el mundo del trabajo, solo nos resta exhortar a que se consideren estos aspectos cuando se modifiquen determinadas condiciones de trabajo.

Desde el inicio de esta crisis se planteó la necesidad del "cambio empresarial", se manejaba la necesidad de organizaciones más flexibles, con mayores posibilidades de desarrollo del personal. La perspectiva suele ser más compleja que su imagen inmediata, ya que aunque sin lugar a dudas logramos disminuir los costos innecesarios, por otro lado hay repercusiones importantes en la calidad del empleo y la calidad de vida del trabajador. El dinamismo de las nuevas formas de organización que imponen las exigencias del mercado globalizado, incide en el trabajador negativamente al percibir esta una situación de "incertidumbre de futuro". Este cambiante mundo del trabajo actual se está manifestando como una importante amenaza para el bienestar psicológico y la primera causa de estrés laboral crónico, difícil de evitar y que sin lugar a dudas influye en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.²⁵

En este contexto, la sociedad cubana no está exenta de los efectos del manejo de esta nueva economía mundial y tiene que atemperar sus empresas al nuevo mercado para su supervivencia. No obstante, estos cambios necesarios en la organización empresarial, que en Cuba se denomina Perfeccionamiento Empresarial, no puede manejarse la situación considerando exclusivamente el criterio de rentabilidad. Nuestros dirigentes empresariales no pueden analizar estas situaciones de manera similar a las empresas capitalistas, donde el interés primordial es satisfacer el interés de los accionistas y obviar los efectos que pueden ocasionar a la calidad de vida de sus trabajadores. En nuestro contexto social los accionistas de las empresas son sus trabajadores y por supuesto que los cambios que se propongan tienen que tener como prioridad la rentabilidad y el incremento de la productividad, pero manteniendo los menores niveles posibles de riesgo en el trabajo y aplicando la estrategia del mejoramiento continuo como se establece en la normativa internacionalmente aceptada.

Solo esperamos que estas notas sirvan como una orientación a quienes se encuentran trabajando en los cambios de la organización del trabajo y a los responsables de la SST en todos los niveles, para desarrollar progresivamente una política en este campo que permita alcanzar la rentabilidad, sin obviar las necesidades de los trabajadores y mantener a Cuba internacionalmente en los planos de vanguardia la SST. Consideramos que estas indicaciones permitirán un mejor futuro para los trabajadores, aún dentro de la persistente crisis mundial que al parecer no tendrá un pronto final. A quienes puedan sentirse responsables de esta tarea, recordarles que esta oportunidad es demasiado importante para dejarla escapar, que es necesario saber aprovecharla con la participación intersectorial y basándonos en la ética, la ciencia y la sabiduría política.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bases Generales de Protección e Higiene del Trabajo. Acuerdo (S/N) del Consejo de Ministros del 8 de septiembre de 1964. La Habana, 1964.
2. Decreto N° 116 del Consejo de Estado. Reglamento para la Inspección Sindical de Protección e Higiene del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Cuba. La Habana, 1983.
3. Ley 13 de Protección e Higiene del Trabajo. Asamblea Nacional del Poder Popular. La Habana, 1977.
4. Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros. Reglamento General de la Ley de Protección e Higiene del Trabajo. Decreto ley n° 101. La Habana, 1982.
5. Ibarra Fdez de la Vega E, Linares Fernández TM, Menéndez Llovez J J, Castillo Martín NP. Formación, Especialización y Perfeccionamiento en Salud Ocupacional en Cuba. Rev Cubana Salud Trabajo. 2010; 11(1): 47-55
6. García Machín E. Consideraciones sobre la accidentalidad laboral. Rev Gaceta Laboral No. 5. La Habana, 2003.
7. Acuerdos del Consejo de Ministros sobre la Protección e Higiene del Trabajo. La Habana, 2001.
8. Seguridad y Salud en el Trabajo: sinergia entre la seguridad y la productividad. Informe Consejo de Administración OIT. GB.295/ESP/3 295. Ginebra: OIT; 2006.
9. García Machín E. El envejecimiento poblacional en Cuba y la necesidad de fortalecer la seguridad y salud en el nuevo contexto socio laboral. Rev Cubana Salud Trabajo. 2013;14(2):55-6510.
10. Partido Comunista de Cuba. Lineamientos de la Política Económica y Social de la Revolución. La Habana: PCC; 2011.
11. Castellá JL. Guía de introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Turín: OIT; 2002.
12. Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema General de Gestión de la Empresa. Madrid: INSHT; 2008.
13. Manual de procedimientos para la gestión de seguridad y salud de los trabajadores por las instancias del sistema trabajo. La Habana: MTSS; 2005.
14. Bases Generales de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución no. 39/2007. La Habana: MTSS; 2007.
15. García Machín E. La revisión de proyectos como garantía de condiciones seguras y saludables de trabajo. Rev Cubana Salud Trabajo. 2009; 10(2): 54-63.
16. Decreto-Ley No. 229. Sobre los Convenios Colectivos de Trabajo. La Habana, 2002.

17. Resolución No.78. Reglamento para la aplicación del Decreto-Ley no. 229 de 1ro de abril de 2002 sobre los Convenios Colectivos de trabajo. La Habana: Dirección MTSS; 2008.

18. Resolución No. 31 del MTSS: Procedimientos prácticos generales para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo en el trabajo. La Habana: MTSS; 2002.

19. Oficina Nacional d Normalización. NC18001:2004. Seguridad y Salud en el Trabajo. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos. La Habana: ONN; 2004.

20. Rubio Romero JC. Gestión de la PRL OHSAS-18001-Directrices OIT. [citado 4 Abr 2012]. Disponible en: http://www.Prevencciona.com/publi/libros/diazsantos/gest_prev.shtml

21. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. ILO~OSHA. Ginebra: OIT; 2002.

22. R 112. Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo en los lugares de empleo. Ginebra: OIT; 1959.

23. Convenio No. 155. Convenio sobre Seguridad y salud de los Trabajadores. Ginebra: OIT;1981.

24. Convenio no 161. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. Ginebra: OIT;1985.

25. Moreno-Jiménez B. Garrosa Hernández E. Globalización y Riesgos Laborales Emergentes. Rev Ciencia Trabajo. abril junio. 2009 [citado 4 Abr 2012]; Año 11. Número 32. Disponible en: <http://www.cienciaytrabajo.cl>

Recibido: 15 de mayo de 2013.
Aprobado: 28 de mayo de 2003.

Ernesto García Machín. Ministerios de Salud Pública y del Trabajo. La Habana, Cuba.
Dirección electrónica: egmachin@infomed.sld.cu