

LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL, NUEVAS OPORTUNIDADES PARA LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Guillermo Ferriol Molina¹

Sumario: Introducción. 1.- ¿Qué significa, entonces, reconocer a la seguridad y la salud como un derecho fundamental en el trabajo? 2.- ¿En qué radica el carácter transversal de la seguridad y salud en el trabajo? 3.- En esencia, ¿qué es la seguridad en el trabajo? ¿qué puede considerarse como salud en el trabajo? Varias definiciones pueden ser expuestas. 4.- Nuevas oportunidades para los sujetos de Derecho del Trabajo (como para el perfeccionamiento-reconstrucción de la disciplina). 5.- La seguridad y salud en el trabajo en la legislación cubana. Nuevos retos. 6.- Conclusiones.

Palabras clave: Seguridad - Salud - Trabajo - Derecho - Fundamental

I. Introducción

En nuestras clases universitarias o en encuentros profesionales reconocemos que el objeto de la seguridad y salud en el trabajo es garantizar el desarrollo de las labores en condiciones seguras e higiénicas, prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como contribuir a la protección de los medios ambientes interno y externo de las organizaciones.

En los estudios tradicionales sobre esta materia se ha destacado la idea que si importante es curar al trabajador o a la trabajadora que sufra una afectación a su salud en ocasión o en el desempeño del trabajo, mucho más importante es prevenir la ocurrencia de dicha afectación. Sin embargo, nuevos escenarios y recientes consideraciones determinan se agreguen a lo anterior otras miradas.

¹ Presidente de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y de Seguridad Social; Miembro de número de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Miembro de número de la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social; Secretario General de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas; Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana; Miembro del Consejo Científico de la Revista Cubana de Derecho; Miembro de la Red Latinoamericana de Análisis sobre trabajo y sindicalismo RELATS; Profesor invitado a los estudios de postgrado de la Universidad San Carlos de Guatemala

Por el amplio alcance que tiene la seguridad y salud laboral, en el año 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó considerarla como un derecho fundamental en el trabajo, y como tal adiccionarla a su Declaración relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en el año 1998, en la que se dispone que todos los Miembros de esa Organización, aún cuando no hayan ratificado los convenios contenidos en dicha disposición, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los temas que como la seguridad y salud reconoce como principios y derechos fundamentales.

1. ¿Qué significa, entonces, reconocer a la seguridad y la salud como un derecho fundamental en el trabajo?

Los denominados derechos fundamentales en el trabajo constituyen una clase especial, particular dentro del amplio espectro de los derechos en el trabajo que se identifican con los derechos que están adscritos universalmente a todas las personas, como ciudadanos o como sujetos con capacidad de obrar, y que son por tanto indisponibles e inalienables, y que generalmente deben tener su reconocimiento en la Constitución o deben tener protección mediante disposiciones judiciales, según sea el sistema jurídico de cada nación.

Significan la extensión o la aplicación de los derechos reconocidos a toda persona a su actividad laboral, a su escenario de trabajo y en cualquier sector, por lo que consecuentemente, al estimarse a la seguridad y salud como un derecho fundamental en el trabajo, se debe contribuir a que quienes trabajen ejerzan en el ámbito laboral derechos que le son inherentes en tanto personas, como el desarrollo del trabajo en condiciones seguras, saludables, dignas, sin discriminación, derecho a organizarse para defender sus intereses, adquiriendo esta materia con ese reconocimiento una nueva dimensión, a la vez que con ello se expresa su carácter transversal.

2.-¿En qué radica el carácter transversal de la seguridad y salud en el trabajo?

Su carácter transversal se refleja en su impacto sobre todas las condiciones de trabajo, desde el inicio de la relación de trabajo como en todo su desarrollo, en asuntos como el régimen de trabajo que la persona va a tener que no le afecte su salud, el régimen de descanso y de vacaciones que le permita reponer las energías gastadas, las características y medios para el desarrollo de sus funciones que no le provoquen fatiga extrema, accidente o enfermedad, en los nexos que establece en ocasión o en el desempeño del trabajo que le permitan desarrollarse en un ambiente óptimo, sano de trabajo, en las especificidades del lugar de trabajo y en la evaluación de los riesgos presentes en el mismo, en el desarrollo del trabajo de modo seguro y saludable, entre otros muchos aspectos.

Es transversal e integradora porque además de abarcar el bienestar social, mental y físico de los trabajadores en el amplio escenario laboral se extiende a su desarrollo en el plano social, lo es porque se construye mediante la aplicación de diferentes disciplinas jurídicas y no jurídicas, como se apreciará más adelante, porque con la construcción de un ambiente seguro de trabajo puede contribuirse a una mejor eficiencia laboral, y porque en su implementación y ejercicio puede crearse un sistema de trabajo en cada lugar que integre todas las disposiciones normativas sobre el desarrollo del trabajo (legislación nacional, sectorial, convenios colectivos de trabajo, contratos individuales.)

Por lo anterior, a diferencia de prácticas anteriores, la seguridad y salud en el trabajo no

debe ser observada solo como una materia para prevenir accidentes o enfermedades en el trabajo, sino que en su ejercicio puede integrar todos aquellos aspectos que permitan mejorar la gestión en las organizaciones, la organización y la eficiencia en el trabajo y la participación de directivos, trabajadores y trabajadoras en los procesos.

3.-En esencia, ¿qué es la seguridad en el trabajo? ¿qué puede considerarse como salud en el trabajo? Varias definiciones pueden ser expuestas.

La seguridad en el trabajo ha sido entendida tradicionalmente como el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir riesgos de que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, definición a la que han agregado en los últimos tiempos nuevos enfoques como los siguientes:

- se ha de valorar en su carácter interdisciplinario, pues debe abordarse de conjunto por varias ciencias como la medicina del trabajo, las ciencias económicas, algunas ingenierías, dentro de ellas la ergonomía, y por supuesto por las ciencias jurídicas, en especial el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social.

- a partir del reconocimiento del derecho de participación de trabajadores y trabajadoras en los procesos refleja la responsabilidad compartida de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones en crear las condiciones para que los lugares de trabajo sean seguros, no entrañen riesgo alguno para la salud y permitan el desarrollo del trabajo en un ambiente sano, óptimo.

- al surgir nuevos procedimientos de trabajo derivados, entre otros, del desarrollo de las denominadas nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones o de nuevas formas de organización laboral se presentan cada día nuevos retos para esta temática, lo que implica que los ambientes de trabajo, sus características, los riesgos presentes deben ser valorados de modo diferente cada uno y considerando las especificidades de cada lugar.

La salud laboral, por su parte se vincula con el término salud definido por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud, como la existencia de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades. Es una mirada en sentido positivo de este aspecto.

Si valoramos ambas definiciones en un enfoque integrador se concluye que no debe observarse la seguridad y salud en el trabajo como una temática a recordar solo en determinada jornada o cada 28 de abril cuando se celebra el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que como derecho fundamental debe constituir punto de partida y límite final de todo trabajo, sea subordinado o autónomo, por su amplio alcance, por su integralidad, porque impacta sobre todas las condiciones de trabajo, porque contribuye a un mejor ambiente laboral, porque evita accidentes y enfermedades, porque sin su debida regulación se infringen derechos laborales, porque permite una mayor participación de trabajadores y trabajadoras en los procesos.

4.-Nuevas oportunidades para los sujetos de Derecho del Trabajo (como para el perfeccionamiento-reconstrucción de la disciplina)

En las últimas décadas es común entre los laboristas analizar la necesidad de perfeccionar, reconstruir, actualizar, según cada país, el Derecho de Trabajo ante la preocupación

de que, por la aplicación de políticas diversas, por el surgimiento de nuevas formas de organización del Trabajo y por el desarrollo de nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones se han afectado instituciones del Derecho del Trabajo.

Múltiples han sido las propuestas de soluciones, no siempre obteniéndose las soluciones esperadas.

Sin embargo, dado el carácter transversal antes expuesto de la seguridad y salud en el trabajo el reconocimiento de este derecho como fundamental hace que se presenten para los sujetos y estudiosos del Derecho del Trabajo nuevas oportunidades para perfeccionar, reconstruir o actualizar, según la posición de cada cual, una disciplina jurídica como la que nos ocupa que impacta no solo sobre los escenarios y personas trabajadoras, sino que sus efectos se extienden a toda la sociedad.

Si se reconoce a la seguridad y salud en el trabajo como centro y punto de partida, como derecho fundamental para el desarrollo de cualquier forma de trabajo, subordinado y autónomo, pues pudiera exigirse el establecimiento de condiciones de empleo o de desarrollo del trabajo que brinden estabilidad por tratarse de cumplir en el entorno laboral derechos que le son inherentes a toda persona como ciudadanos y que son indisponibles, pudiera laborarse en incrementar la participación de trabajadores y trabajadoras en los procesos, en erradicar, donde ocurran, las modalidades de desregulación y flexibilización laboral que afectan derechos esenciales en el trabajo, pudiera considerarse en la necesidad de adecuar las disposiciones jurídicas a las nuevas formas de trabajo derivadas del desarrollo de las nuevas tecnologías de la informática y de las comunicaciones, como pudieran realizarse ejercicios de negociación colectiva que a partir del reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental permitan perfeccionar, reconstruir o actualizar las normas laborales.

Y todo ello no solo debe considerarse para las formas de trabajo que se prestan bajo subordinación, ajenidad y por cuenta ajena, sino para todas las formas de trabajo como modo de convertir al Derecho del Trabajo como una disciplina realmente inclusiva, que reconozca como parte de su objeto a todas las formas de trabajo, subordinadas o no.

Pudiera exigirse en aquellos lugares donde ocurre el reconocimiento como derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo, en toda su amplitud, no solo como prevención de accidentes y de enfermedades, lo que contribuirá al reconocimiento y desarrollo de lo expuesto en los párrafos anteriores.

Varios ejercicios tenemos estructurados para lograr estos objetivos.

Para ratificar lo anterior, observemos algunas de las principales tendencias o escenarios laborales actuales, para lo que tomaremos, como primera referencia, los descritos en la Recomendación 204 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada el 12 de junio de 2015, sobre la transición de la economía informal a la economía formal.

Al valorar la misma observamos, entonces, que algunos escenarios son los siguientes:

- a. Los de la economía formal (dentro de este hay presencia de informalidad).
- b. Unidades que emplean mano de obra.
- c. Trabajadoras y trabajadores asalariados con empleos informales que laboran en em-

- presas formales o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas.
- d. Unidades que pertenecen a personas que trabajan por cuenta propia, ya sea en solitario o con la ayuda de trabajadores familiares auxiliares no remunerados.
- e. Cooperativas y las unidades de la economía social y solidaria.
- f. Trabajadoras y trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal.
- g. Trabajadoras y trabajadores que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro.
- h. Trabajadores y trabajadores remunerados en hogares.

Se aprecia en esta clasificación la concurrencia de relaciones de trabajo tradicionales, antes mayoritarias, establecidas entre un empleador, por un lado, y personas trabajadoras, por otro, caracterizadas por la dependencia, la subordinación y la ajenidad, junto a nuevas formas de trabajo, ya no tan excepcionales en no pocos países, en las que comparecen nuevos sujetos económicos y laborales y donde no siempre se observan los elementos de dependencia, subordinación y ajenidad que han caracterizado el objeto de estudio del Derecho del trabajo tradicional.

Por tanto, la diversidad presente en los nuevos escenarios ha motivado la necesidad de revisar o readecuar, en parte, la doctrina jurídico laboral para tratar de incluir las nuevas modalidades de trabajo donde no se manifiestan los rasgos descritos.

Consecuentemente, en esta clasificación de la Recomendación 204 de la OIT debemos observar como elemento significativo que reconoce que son trabajadoras y trabajadores aquellos que hasta data reciente eran considerados como parte del sector informal de la economía y que, como valoramos, no son considerados como sujetos típicos del Derecho del trabajo, por lo que se trata de una clasificación inclusiva, que rebasa los términos de excepción que portan las variadas definiciones tradicionales del Derecho del trabajo, esencialmente centradas en el estudio del trabajo prestado por cuenta ajena, dependiente y bajo subordinación, tesis que se desarrollaron en momentos en que los procesos de trabajo se hacían bajo formas de organización que entonces eran casi generalizadas (fordismo, taylorismo, mediante tareas repetitivas, en grupos o colectivos, en un mismo lugar, bajo una misma dirección).

Recordemos, también, que la aplicación del Derecho del Trabajo tomó entonces como fundamento la también tradicional división de la economía en sectores formal o informal, observándose que el sector formal, que era de mayor extensión y peso en la economía era objeto de regulación por el Derecho del Trabajo; mientras que el sector informal, originariamente de menor tamaño y peso en la economía, en ocasiones con puntos cercanos a la marginalidad, no era objeto, como regla, de esta rama jurídica.

Al considerarse que el sector formal era parte de la economía debía ser estimado por el Estado y ser regulado por el Derecho del Trabajo, el informal, por su parte, quedaba fuera de toda regulación, era excluido. Sin embargo, los nuevos escenarios descritos, en los que las modalidades del hasta ahora denominado sector informal se muestran en modo creciente, denotan que esta división también debe revisarse, para no excluir a una amplia y nada desestimable cantidad de trabajadores.

Como ratificación de lo hasta ahora expuesto obsérvese, además, que producto de los

resultados notables de la aplicación de las nuevas tecnologías de la informática y las comunicaciones surgen otros nuevos y diversos procedimientos de trabajo que se incluyen o se añaden a aquellos expuestos en la Recomendación de la OIT, como es el caso del coworking (las y los trabajadores no comparten empresa, sector ni actividad, se unen para trabajar juntos en un mismo espacio), el job sharing (un mismo puesto es compartido por dos personas, se turnan para realizar sus actividades y se dividen el salario), el smart working (a partir del trabajo en equipos y el uso de las nuevas tecnologías se organiza el trabajo de modo flexible), el copywriter (a partir de la habilidad para escribir utiliza técnicas creativas).

Todas las personas bajo estas formas de organización, sin dudas, son trabajadores.

Por lo anterior, sería pertinente no continuar hablando desde el Derecho del Trabajo, para no ser excluyentes, de la división entre sectores de la economía (formal-informal) para disponer la tutela jurídica laboral, la economía es una sola, que tiene diferentes segmentos o ramas, tampoco sería atinado continuar hablando de formas típicas o atípicas de trabajo, en tanto hoy lo que existe son formas diferentes de trabajo, las que deben valorarse de acuerdo con sus características.

No resulta tan sencilla la solución es cierto, no es suficiente lo expuesto, como se puede colegir, ante las nuevas, diversas y ya extendidas modalidades de trabajo. Se precisa valorar cómo se cumplen o se pueden cumplir en ellas las instituciones que caracterizan al Derecho del Trabajo y cómo se cumplen o se pueden cumplir las condiciones de trabajo, en tanto, en no pocas de ellas la jornada de trabajo no es similar a la tradicional, pues las nuevas tecnologías determinan que la jornada sea menor a la de ocho horas. No se necesita laborar ocho horas para obtener los mismos resultados; los ingresos varían y se establecen a partir de reglamentaciones diferentes a las tradicionales. No existe en algunos de los modos novedosos de trabajo contrato de trabajo (por ejemplo, en el caso del trabajo por propia cuenta, en las cooperativas y algunas unidades de la economía social y solidaria, en los trabajos familiares), gran parte de las y los trabajadores descritos no están protegidos por la seguridad social, no se determinan para ellos normas de seguridad y salud en el trabajo.

Y no resulta sencilla la solución, pues, como se puede apreciar se trata de defender los principios y elementos esenciales del Derecho del trabajo, en especial su carácter protector, o negarlos, en cuyo caso se transitaría hacia la desaparición de esta rama jurídica, o se trata de hacer cumplir dichos principios y elementos esenciales en escenarios que no son uniformes.

Aquí arribamos a otro punto de análisis. Ya antes valoramos que se reconocen y hemos de reconocer a todas aquellas personas que intervienen en un modo de producción o de servicios como trabajadoras y trabajadores, independientemente del segmento o sector donde se desenvuelvan, que junto a las formas tradicionales de trabajo hoy se extienden muchas otras, esencialmente por la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. Éstas determinan cambios tan trascendentes para el mundo del trabajo como aquellos que originó la Revolución Industrial.

También hemos reflexionado en este u otros artículos que el trabajo, como base de todo desarrollo social, continuará existiendo, que en su desarrollo se establecen variados vín-

culos entre los sujetos que en los procesos intervienen, por lo que ante la diversidad presente se hace necesario se haga ascender hacia estadios superiores, la protección desde el Derecho del trabajo a toda persona que interviene en estos procesos. Es que de estos procesos dependen sus ingresos y su sostenimiento económico, su propia vida. Donde quiera que se preste su trabajo ha de laborar en condiciones seguras y saludables, debe tener protección ante las incidencias que como la enfermedad o los accidentes se puede presentar, debe poseer protección durante y una vez que concluya su vida laboral activa, como deben poseer mecanismos de reclamación cuando considere afectado sus derechos como persona dentro del proceso de trabajo, como deben tener vías efectivas de participación en la gestión donde intervienen.

Al relacionar estos aspectos y considerar su aplicación en cada modalidad de trabajo o escenarios de los descritos, obsérvese que el elemento común que tienen el trabajador o la trabajadora de los diversos y nada comunes espacios de trabajo es que son personas con derechos fundamentales. Los trabajadores y trabajadoras son, ante todo, personas en un entorno y como tales deben poseer derechos tutelados como fundamentales, entre ellos los derivados del ejercicio de una labor.

Por ello, en varios momentos, hemos expresado que toda forma de trabajo debe poseer no solo las normas que regulen su modo de realización, sino que también todo trabajador o trabajadora que participen de un proceso de trabajo deben tener disposiciones que le protejan ante las diferentes incidencias que en su labor se puedan producir. Por ello es nuestro criterio que sería pertinente transcurrir del concepto económico por el que se conceptualizan los sectores (formal o informal) para la aplicación de las normas laborales, por el concepto jurídico y social de la protección de trabajadores y trabajadoras sea cual fuere el lugar o segmento donde presten sus servicios.

Las normas jurídicas han de permitir el reconocimiento y debido ejercicio de derechos laborales básicos, humanos, sociales, elementales para toda persona humana, relacionados no sólo con el desempeño laboral de trabajadores y trabajadoras, sino también con aspectos de su vida familiar, social, considerando los efectos y la trascendencia del trabajo. Deben propiciar el acceso al empleo, a un empleo o a un trabajo digno y estable, a percibir ingresos que le permitan solventar sus necesidades básicas y la de su familia, la protección de la seguridad social, la especial protección de la maternidad, el desarrollo del trabajo en condiciones seguras e higiénicas, el evitar jornadas de trabajo excesivas o irregulares, el cuidado de la salud de las personas, la libertad de asociación, la negociación colectiva, la igualdad. También en otro orden deben propiciar la creación de riquezas, la eficiencia y protección en el trabajo, la paz social, que en ocasiones se interrumpe por la generación de conflictos de trabajo.

Tomando en consideración las conclusiones antes expuestas, como respuesta, realizamos una propuesta, que ponemos a disposición del lector o de la lectora, como una definición más integral o actual para el Derecho del Trabajo:

El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones que surgen del hecho social del trabajo caracterizado por la relación de dependencia, la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena, así como el pago de la remuneración como contraprestación.

También establece y regula los elementos esenciales para el desarrollo del trabajo no

dependiente, no subordinado, realizado por cuenta propia, acontecido con el fin de satisfacer las necesidades de una comunidad, que a su vez provee los medios de sustento necesarios para los individuos o grupos que lo desempeñan como para el resto de la colectividad.

Correlativamente a ello habría que modificar, también, la definición de persona trabajadora que hasta la fecha ha reconocido el Derecho del Trabajo, *podiera ser trabajadora o trabajador es aquella persona humana que realiza operaciones de producción o brinda servicios en un entorno social determinado, las que realiza en condición de subordinación o dependencia, empleado por otra persona, o lo ejerce de forma autónoma, por cuenta propia, sin depender o subordinarse a otro individuo, que tiene reconocidos sus derechos como fundamentales.*

Con estas definiciones, que sólo pretenden constituir puntos de partida para su mejor fundamentación entre todos, no nos alejamos de las teorías relacionistas y contractualistas que constituyen sustento del Derecho del trabajo tradicional, pues las incluye, sino que, en adecuación a los nuevos contextos refleja la concepción de que el Derecho del trabajo, sus principios y su sistemática, tienen en la actualidad un sentido superior y diferente en el ordenamiento jurídico y social, como antes planteamos, y además no excluye a trabajador o trabajadora alguna.

El reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental, por su impacto sobre todas las condiciones de trabajo, brinda no pocas oportunidades para actualizar, rehacer o perfeccionar el Derecho del Trabajo y adecuarlo a todas las formas de trabajo existentes o que puedan sobrevenir. Recordemos que el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo puede beneficiar a empleadores, trabajadores y trabajadoras de cualquier segmento y a sus organizaciones. No lo desaprovechemos.

5.-La seguridad y salud en el trabajo en la legislación cubana. Nuevos retos

En Cuba, la Constitución de la República de 2019, en su artículo 69, dispone que el Estado garantiza el derecho a la seguridad y salud en el trabajo mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

La Ley 116, Código de Trabajo, reconoce en su artículo 24 que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo deben ser acordadas como parte del contrato individual de trabajo. Igualmente establece en sus Capítulos IV y V la protección especial a las mujeres ante su embarazo y maternidad, y a los jóvenes entre quince y dieciocho años de edad, como desarrolla en su Capítulo XI, las obligaciones de los empleadores, trabajadores y las organizaciones sindicales en el cumplimiento de los objetivos de esta temática.

Establece, también, en su artículo 139, el denominado derecho especial en materia de seguridad y salud en el trabajo que es aquel que se origina cuando un trabajador considera que si su vida se encuentra en peligro inminente, por la no aplicación de las medidas de protección pertinentes, tiene derecho a no laborar en su puesto de trabajo o a no realizar determinadas actividades propias de éste, hasta tanto se elimine el peligro existente.

De modo complementario, aunque no son los únicos, varios reglamentos sobre seguridad y salud en el trabajo publicados en la Gaceta Oficial de la República número 30, extraordinaria, del año 2014, aprueban el listado de actividades que, por sus caracte-

rísticas, requieren la realización de exámenes médicos preempleo y periódicos especializados y el listado de las enfermedades profesionales, y otros aprueban los requisitos de seguridad en el trabajo de la maquinaria agrícola, los requisitos de seguridad para la importación, fabricación, montaje, explotación, mantenimiento y reparación de las máquinas herramientas para elaborar madera, los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo para la construcción civil y montaje, para la explotación de los equipos generadores de acetileno, para la explotación segura de los recipientes a presión, de seguridad para los equipos de soldadura y corte, para la explotación segura de las máquinas herramientas industriales, de seguridad para la instalación, explotación y mantenimiento de las calderas de vapor, el reglamento de seguridad minera, el de seguridad eléctrica, para la explotación de medios de izado.

Del estudio de estas normas complementarias se pueden conocer no solo las características y propiedades técnicas exigibles a dichos equipos, sino también los requisitos para su explotación, e igualmente regulan las obligaciones que deben cumplir los empleadores y trabajadores en su utilización, los que no siempre se reconocen en los contratos individuales o en los escritos de designación de las personas que utilizan o se relacionan con dichos medios, debiendo reconocerse por ser parte de su responsabilidad en el trabajo.

Este marco regulatorio ha permitido que en el país existan prácticas sistemáticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, derivadas del reconocimiento constitucional de esta materia, siendo su expresión más conocida la identificación de los riesgos en cada puesto, grupo y centro de trabajo, como presupuesto para aprobar los planes de prevención o de eliminación de los mismos, no obstante se deben asumir nuevos retos.

Estos retos tienen su origen en los cambios que se introducen en la economía y en los escenarios de trabajo, por el reconocimiento desde nuestra Ley Suprema del derecho de participación de trabajadores y trabajadoras en los procesos, y el reconocimiento a que la persona en condición de trabajar tiene derecho a obtener un empleo digno, o, tienen su origen en fenómenos como el acelerado envejecimiento poblacional presente en el país o por la ocurrencia de manifestaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Es de observar que la introducción de cambios en los sujetos económicos, y con ellos en los escenarios de trabajo, originan la necesidad de extender el conocimiento de esta materia a nuevos empleadores, muchos de los cuales no tienen total conocimiento de los diversos temas que abarca la seguridad y salud en el trabajo. Son nuevos empresarios, pero por serlos no son exactamente empleadores y responsables de la seguridad y salud laboral en las organizaciones donde actúan. Este reto se soluciona con la permanente capacitación de estos nuevos empleadores, como de sus trabajadores y sus organizaciones.

Igualmente al reconocerse desde la Constitución de la República el derecho de participación de trabajadores y trabajadoras en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía surge la necesidad de regular, de desarrollar esta participación, entre otros aspectos, en la seguridad y salud en el trabajo. No solo como se ha ejercitado hasta el momento mediante la determinación de los riesgos en cada lugar de trabajo o mediante la aprobación de los planes de medidas para su erradicación, sino de modo más amplio, estableciendo las facultades, principios y funciones que posibiliten que trabajadores y trabajadoras se impliquen activamente, se involucren, actúen de modo de

terminante en cada proceso y tomen parte en las decisiones fundamentales, con impacto transformador y en cambio ellos mismos, en una materia como la seguridad y salud en el trabajo que tributa a cada aspecto del trabajo que desarrollan.

En la medida que se perfeccionen los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo continuarán previéndose accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como se crearán mejores climas y ambientes laborales que deben permitir que la persona trabajadora desarrolle su vida en sociedad, con seguridad, respeto, consideración, de modo pleno más allá de los límites de su lugar de trabajo, que la labor que realice le permita actuar en el medio social, en su comunidad, en toda la sociedad, sin limitación alguna a sus derechos, como expresión de cómo se reconoce en la Constitución de la República de Cuba de que el empleo ha de ser digno, debe propiciarse la vida laboral y social de las personas en sistemática dignidad.

De modo especial el acelerado proceso de envejecimiento poblacional presente en el país determina retos como la necesidad de adecuar condiciones de trabajo para personas trabajadoras de la tercera edad, como pudiera necesitarse del incremento de la prestación de servicios médicos en algunos centros de trabajo.

Y también es de observar que pudieran existir manifestaciones de acoso y violencia en el trabajo, las que por su naturaleza atentan contra el desarrollo del trabajo en un clima de armonía, seguro y saludable, por lo que donde ocurran debe laborarse en su identificación, prevención y control, en la capacitación de los trabajadores y empleadores, así como en la asistencia a las personas afectadas.

6.-Conclusiones

En los tiempos actuales, se erige la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental, transversal por su fundamentación y sus efectos a todos los tipos y escenarios de trabajo, el que también muestra nuevos retos para el escenario laboral cubano.

Asumamos esta nueva dimensión de la seguridad y salud en el trabajo de modo interdisciplinario, para su mejor solución y con una mirada diferente, novedosa, de mayor alcance.

