NECESARIO PERFECCIONAMIENTO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CUBANO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

WARRANTED IMPROVEMENT IN THE CUBAN'S SAFETY AND HEALTH AT WORK LEGAL ORDINANCE

Jorge Cumbrera*

RESUMEN: Ante la existencia en Cuba de insuficiencias en los SGSST en las empresas que puede ser la consecuencia de la ocurrencia de incidentes y accidentes del trabajo con incidencias en la. En este sentido la presente investigación tiene como objeto, el estudio de los SGSST cuestión esta de gran importancia para el sector empresarial, pues en los momentos actuales dentro del ámbito empresarial a nivel internacional constituye un parámetro para determinar si una empresa tiene proyección social, por lo que nuestro país no está ajeno de estas exigencias en el contexto empresarial.

PALABRAS CLAVES: Incidentes y accidentes del trabajo, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ABSTRACTS: The evident structural lacking in our Security and Health in Labor Supporting Systems in enterprises remains being the direct consequence of accidents and incidents of or in occasion of labor with the corresponding influence in the social responsibility of these institutions. Therefore, this research aims to the objective of setting a real study of these systems so it could be definitely identified if they effectively contribute to qualify as socially responsible enterprises.

KEYWORDS: Accidents and incidents of or in occasion of labor, Security and Health in Labor Supporting Systems

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido un tema de interés en las diferentes etapas del desarrollo histórico de la sociedad, por lo que la formalización de sus métodos, fines, así como su cuerpo teórico es el resultado de la producción investigativa de profesionales de diferentes especialidades. Sin embargo, todavía existen limitaciones que deben ser superadas con la misma rapidez con que se ha desarrollado en el siglo XX y XXI, caracterizado por las nuevas necesidades derivadas del empleo de las TIC, así como los nuevos contextos laborales donde predominan las exigencias mentales sobre las físicas.

* Profesor maestro de la Universidad de Granma. Imparte las asignaturas de Derecho Laboral y Seguridad Social y Derecho Marítimo. Secretario del Capítulo de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Provincia Granma, Cuba. Correo electrónico: jmartinezc@udg.co.cu

En ocasiones los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo implementados en nuestras empresas no cumplen su objetivo fundamental, el de disminuir o evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, lo cual responde básicamente a las inminentes insuficiencias que muestran la implementación de este sistema en las empresas y por consiguiente la inadecuada aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial. Estas deficiencias y otras que persisten en nuestra economía, constituyeron los fundamentos para la elaboración de los lineamientos de la política económica y social, aprobados en el VI congreso del PCC en el 2011, existiendo una estrecha correspondencia del tema objeto de investigación y los lineamientos, específicamente el 134[1] y 137,[2] encaminados a lograr el desarrollo del país y con esto el bienestar de la sociedad cubana.

La Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido abordada en nuestro país desde diferentes aristas, siendo los aspectos más trascendentales lo concerniente a: exposición a riesgos laborales, el estudio de los accidentes de trabajo, el ambiente laboral y la morbilidad laboral temporal, cuestión esta corroborada a través del estudio de las tesis defendidas en la Maestría en Salud Ocupacional, en el período comprendido entre 1984-2006, lo que nos permitió comprender que estas investigaciones precedentes realizaron importantes aportes a la Seguridad y Salud Ocupacional, Laboral o del Trabajo pero no se propusieron como objetivo directo el análisis de los SGSST, sino que abordaron esta temática desde otras aristas o por las propias particularidades de cada una de estas investigaciones no excluyeron la posibilidad de seguir estudiando el tema en el orden académico, unido a esto se encuentra los trabajos de diplomas realizados por Cruz Romera (ROMERA, ESTHER, 2009) y Labrada Marro (MARRO, 2008-2009) en los que se hace una análisis a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidades referidas, pero se quedan en el plano de identificar las deficiencias sin llegar a dar propuestas para su perfeccionamiento.

Por su parte Miranda Hernández (HERNÁNDEZ, 2012) y Santana Pascual (PASCUAL, 2012) en sus tesis de maestrías, hacen una propuesta de diseño e implementación de un sistema integrado de la calidad, dentro de la cual tocan de manera sucinta lo referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo como parte de ese sistema integrado que proponen. En otro orden Rojas Casas (CASAS, 2001) plantea una metodología para el cálculo de los accidentes de trabajo que facilitará un mayor control estadísticos sobre los mismos en la industria azucarera de Holguín y por último se encuentra la tesis doctoral de Velázquez Zaldívar (ZALDÍVAR, 2002) en la que alude a un modelo de mejora continua para la gestión de la seguridad e higiene ocupacional, con base fundamentalmente en la industria alimenticia.

Por tanto del estudio realizado en la doctrina cubana a partir de las investigaciones referidas, se puede comprobar que ninguna hace alusión a la RSE y mucho menos a la relación que existe entre los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;

---

1 **Lineamiento 134**: Las entidades económicas en todas las formas de gestión contarán con el marco regulatorio que propicie la introducción sistemática y acelerada de los resultados de la ciencia, la innovación y la tecnología en los procesos productivos y de servicios, teniendo en cuenta las normas de responsabilidad social y medioambiental establecidas.

2 **Lineamiento 137**: Continuar fomentando el desarrollo de investigaciones sociales y humanísticas sobre los asuntos prioritarios de la vida de la sociedad, así como perfeccionando los métodos de introducción de sus resultados en la toma de decisiones a los diferentes niveles.

por lo que este el aporte de esta investigación va encaminado a demostrar la vinculación existente entre la RSE y el Derecho Laboral, específicamente con los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la incidencia que tienen estos en las empresas, con vistas a que sean socialmente responsable.

En este sentido, a partir del diagnóstico realizado a los SGSST en las empresas seleccionadas del Municipio Bayamo, nos permitió dilucidar la existencia de insuficiencias que persisten en el momento de dimensionar y estructurar sus elementos, los riesgos laborales a lo que están expuestos los trabajadores así como la función que desempeñan los sujetos en cada una de las fases de su elaboración, implementación y control, cuestiones estas que incide de manera negativa en la correcta aplicación de la RSE y en la concepción de esta categoría dentro de los SGSST en estas empresas.

La investigación se desglosó en dos capítulos con la finalidad de sistematizar los fundamentos teóricos, históricos y de proyección comparada conformadores de la Seguridad y Salud en el Trabajo que permitan fijar pautas doctrinales en torno a su relación con la dimensión laboral de la Responsabilidad Social Empresarial y la de establecer los presupuestos jurídicos de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una adecuada aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial, a partir del diagnóstico de las insuficiencias que presentan en las empresas perfeccionada del municipio Bayamo, en correspondencia con la doctrina y el ordenamiento jurídico cubano.

Las disposiciones jurídicas normativas extranjeras analizadas en la investigación, en materia de Derecho Laboral, se seleccionaron teniendo en cuenta el Sistema de Derecho, las raíces comunes, el idioma y los aportes realizados a los institutos y categorías del Derecho Laboral examinadas, específicamente en la forma de normar la dimensión laboral de la Responsabilidad Social Empresarial. De igual manera, los criterios de los diferentes autores referidos en la investigación, nos permitieron esgrimir las divergencias o las convergencias existentes con el nuestro; planteamos y demostramos la relación de la Responsabilidad Social Empresarial con el Derecho Laboral o del Trabajo, particularmente con respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo; quizás sea una ponderación de nuestra parte, pero la polémica que se genere por tal afirmación resultará beneficiosa para la Ciencia Jurídica en general, y en especial para la rama del Derecho Empresarial y dentro de ella, para el Derecho Laboral o del Trabajo.

1. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sentado previamente el papel de la seguridad ocupacional, laboral o del trabajo, cabe enfatizar que el empleador debe mostrar un liderazgo y compromiso firme respecto a las actividades de seguridad y salud laboral en la organización, así como adoptar las disposiciones necesarias para crear un SGSST, que incluya los siguientes elementos: definición de la política de seguridad de la empresa, organización de la seguridad, identificación y evaluación de riesgos y determinación de las causas de accidentes, programas de prevención y el control y ajuste de la seguridad, cada una de ellos cuenta con salidas importantes.

En este orden la Norma Cubana 18001 de 2005[3] establece los elementos que deben conformar los SGSST implementados en nuestras empresas, en tal sentido refiere: política de la seguridad y salud en el trabajo, planificación, implementación y operación, verificación y acción correctiva y por último la revisión por la dirección, los que guardan una estrecha relación entre sí y por tal motivo una mala elaboración en uno de ellos afectaría de forma directa a los restantes y en consecuencia un mal diseño y aplicación del SGSST en la empresa, sus características principales se detallarán a continuación.

Con respecto a la definición de la política de seguridad de la empresa, constituye una necesidad de que los directivos conozcan los componentes de la seguridad de los cuales son responsables. Muchos de los dirigentes aún cuando su formación es universitaria no poseen una cultura jurídica en cuanto a los temas relacionados con la SST, por lo que es uno de los principales problemas a resolver en este tópico y de los principales retos de aquellos que en la empresa tienen la función de asesorar en estos temas, pues en la medida en que el principal dirigente asuma esta responsabilidad y establezca una política adecuada a las necesidades y características de la organización, entonces será efectiva y tendrá éxito la labor de la SST.

La política de seguridad deberá trazarse y controlarse por el máximo órgano de la entidad, en este sentido nos referimos al Consejo de Dirección, por lo que debe estar en concordancia con los objetivos y proyecciones estratégicas de la organización; y su éxito será alcanzado siempre que se materialice en los siguientes aspectos: la elaboración de un compromiso u objetivos en materia de seguridad, la implicación y motivación de toda línea jerárquica, de modo que dichos objetivos se asuman por cada área y trabajador, el desarrollo de una cultura empresarial más amplia alrededor de estos temas, el tratamiento sistemático de los temas de la seguridad en los consejos de dirección, en el contexto de todos aquellos puntos que lo requieran, el recorrido periódico por los lugares de trabajo y la utilización sistemática por la empresa de los indicadores de seguridad como herramienta de dirección (Álvarez; Álvarez, 2003).

La alta dirección debe definir una política de seguridad y salud en el trabajo de la organización, que establezca claramente los objetivos generales de esta materia y el compromiso de mejorar su desempeño. Dicha política debe: ser apropiada a la naturaleza y magnitud de los riesgos de SST de la organización; incluir el compromiso de la mejora continua; incluir el compromiso de cumplir con la legislación vigente aplicable sobre SST y con otros requisitos suscritos por la organización; estar documentada, implementada y ser mantenida; ser comunicada a todos los trabajadores con el propósito de que ellos conozcan cada una de sus obligaciones y responsabilidades individuales respecto al SST; estar a disposición de las partes interesadas; y ser revisada periódicamente para asegurar que siga siendo pertinente y apropiada para la organización.

Por su parte la planificación de la seguridad en la empresa ha sido uno de los temas de más debate y de diversas tendencias. Desde este punto, el juicio más generalizado versa en el sentido, de que aquellas deben de planificar la seguridad de modo que les permita materializar con efectividad su política y objetivos en este campo, a partir de la definición de su estructura y la organización funcional más conveniente; y a tales

[3] NORMA CUBANA NC 18001: 2005.Seguridad y Salud en el Trabajo – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Requisitos. Oficina Nacional de Normalización, edición enero 2005.

efectos se deben de precisar los siguientes aspectos: el directivo de la empresa que coordinará y controlará esta actividad, la existencia o no de un área especializada o de especialistas propios que desarrollen en la actividad la asesoría técnica en esta disciplina, su autoridad funcional y el nivel, así como el área de dirección a que quedarán adscriptos, la conveniencia o no de utilizar especialistas que atiendan más de una unidad de una misma entidad o incluso, de asesorar esta labor empleando personal de instituciones especializadas y por último, las funciones correspondientes a la seguridad, que deberán integrarse al contenido y responsabilidades de cada área y trabajador, según su actividad y esfera de competencia, incluyendo la autoridad de los mandos respecto de la seguridad, integrando a sus funciones las tareas que correspondan.

Según los profesores López Gandía y Blasco Lahoz (Gandía; Lahoz, 2003) la seguridad laboral posee determinados perfiles o caracteres que han de tenerse en cuenta a la hora de diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en tal sentido se esbozan: es un deber de contenido amplio y genérico, pues abarca todos los aspectos relacionados con el trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores y obliga a dictar cuantas medidas sean necesarias, es un deber de contenido dinámico y variable teniendo en cuenta los cambios de la técnica, de las condiciones de trabajo y de las circunstancias en que se ejecuta el trabajo y se traduce en una obligación de medianos resultados. Es una obligación de hacer por la que el empresario debe realizar una actividad preventiva de modo permanente para evitar que se produzcan daños, lo que se persigue no es meramente que se cumplan efectiva y realmente las medidas de seguridad previstas para evitar los peligros que la actividad laboral en cada caso pueda comportar , sino que se trata, en definitiva, de proteger la salud y vida de los trabajadores a través del cumplimiento de unas medidas concretas de seguridad y por ello no basta acreditar que existen o que han propuesto tales medidas de seguridad sino que realmente se han cumplido.

La estructura organizativa que se adopte ha de permitir dar respuestas a los objetivos trazados, con la mayor agilidad posible, teniendo en cuenta los siguientes factores: niveles de riesgo presente (existencia de procesos de alto riesgo, puestos riesgosos), número de trabajadores, en particular los expuestos a riesgo, características organizativas(carácter abierto o cerrado de la entidad y turnos de trabajo), dispersión de las unidades organizativas en cuanto a su cantidad y distribución y la integración de la seguridad en los contenidos y responsabilidades. Por lo que es evidente que la incorporación de la SST a cada una de las áreas de gestión de la empresa tienen directa relación con las funciones ejercidas por el jefe directo; por lo que su papel es fundamental en la instrucción y adiestramiento del personal, el control o autoinspección de la seguridad, establecimiento de determinadas medidas y acciones preventivas y por supuesto en la utilización de formas participativas de dirección que resultan importantes en la GSST de los trabajadores.

La implementación y operación, como otro de los elementos del SGSST, acota que se debe definir, documentar y comunicar las funciones, responsabilidades y autoridad del personal que dirige, ejecuta y verifica actividades que tengan efecto sobre los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las actividades, instalaciones y procesos de la organización, para facilitar una gestión de SST eficaz. La responsabilidad final por la SST radica en la alta dirección, por lo que la organización debe designar a un representante dentro de ella (por ejemplo, en una organización, un miembro del Consejo de

Dirección) con la responsabilidad y autoridad particular de asegurar que el sistema de gestión de la SST esté implementado adecuadamente y que se desempeña de acuerdo con los requisitos en todos los lugares y esferas de operación dentro de la organización. La dirección debe proporcionar los recursos esenciales para implementar, controlar y mejorar el sistema de gestión de SST.

En este orden la organización debe identificar y determinar aquellas operaciones y actividades asociadas a los riesgos evaluados, donde sea necesario aplicar medidas de control. La organización debe planificar estas actividades, incluyendo su seguimiento, para asegurar que se efectúen bajo condiciones especificadas, mediante: el establecimiento y seguimiento de procedimientos documentados para cubrir situaciones en las que su ausencia podría llevar a desviarse de la política y objetivos de SST; establecimiento de los criterios operacionales en los procedimientos; establecimiento y seguimiento de procedimientos relacionados con los riesgos identificados con respecto a bienes, equipos y servicios adquiridos o usados por la organización y la comunicación de los procedimientos y requisitos pertinentes a los proveedores y contratistas; establecimiento y seguimiento de procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos, instalaciones, maquinaria, procedimientos operativos y organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las capacidades humanas, para eliminar o disminuir los riesgos en su fuente.

Por su parte la identificación y evaluación de los riesgos o conocida como la verificación y acción correctiva, constituye el punto de partida para definir posteriores acciones en materia de seguridad, que abarcan soluciones técnicas y organizativas, incluidos, entre otros, el establecimiento de medidas de gestión más adecuadas en lo que conciernen a la instrucción y otras acciones formativas, la utilización de equipos de protección personal, lo requisitos para la selección de los trabajadores en aquellos puestos de carácter riesgoso así como la estimulación moral y material de los trabajadores, etc. De aquí se deriva la necesidad de identificar todos los factores causales o los riesgos que hayan provocado accidentes, incidentes o representen solamente la posibilidad de ocurrencia de tales hechos.

La organización debe establecer y mantener procedimientos para definir la responsabilidad y autoridad para el tratamiento e investigación de accidentes e incidentes ocurridos durante o con motivo del trabajo; la aplicación de acciones para mitigar cualquier consecuencia derivada de estos accidentes e incidentes; la iniciación y finalización de las acciones preventivas y correctivas; así como la confirmación de la eficacia de las acciones preventivas y correctivas tomadas. Estos procedimientos requieren que, previo a su implantación, todas las acciones preventivas y correctivas propuestas deban ser revisadas mediante el proceso de evaluación de riesgo. Cualquiera de estas acciones llevadas a cabo para eliminar las causas de estos accidentes e incidentes, deben ser apropiadas a la magnitud de los problemas y acorde con los riesgos para la SST encontrados en la empresa.

En cambio los programas de prevención son la expresión de las acciones que se deben de realizar, los que deben de incluir, los elementos que a continuación se relacionan: medidas para la mejora continua de las condiciones de trabajo, como inversiones, remodelaciones, mantenimiento, etc., programa de capacitación de los dirigentes y trabajadores, recursos financieros y organizativos necesarios a estos fines, servicios y vigilancia de la salud de los obreros, equipos de protección personal y protección

contra incendios y el trabajo con las comisiones de la seguridad y salud en el trabajo y el movimiento de áreas protegidas.

Con respecto a esto López Gandía y Blasco Lahoz (Gandía; Lahoz, 2003.p.17) en su obra, hacen alusión algunas de las motivaciones para la prevención de riesgos laborales y tutela de la salud laboral; y en este orden refieren que esquemáticamente pueden señalarse los factores que se relacionan a continuación: las reivindicaciones históricas de los trabajadores a favor de la mejora de las condiciones de vida y trabajo y de alcanzar un nivel general de bienestar, la configuración de un deber empresarial de seguridad (deuda de seguridad) derivado de la existencia de un contrato de trabajo con sus notas de ajenidad y dependencia del que derivan ciertas consecuencias jurídicas y la inversión en seguridad y salud laboral como medio indispensable para avanzar en otros objetivos y programas de mejora de la empresa. De igual manera refieren que los servicios de prevención se componen por el conjunto de medidas materiales y humanos, contando con varias etapas.

En este mismo sentido los profesores antes mencionados, abordan sobre las funciones del servicio de prevención y sobre este particular exponen en su libro, que las tres funciones principales que deben cumplir son: asesoramiento y apoyo, estar en función de los tipos de riesgo y la vigilancia de la salud de los trabajadores, detallando en cada una de estas funciones cuales son las acciones que se deben de desarrollar para el logro de los objetivos de dicho servicio de prevención, tal y como se muestra en el siguiente esquema.

Como último de los elementos del SGSST se encuentra la revisión por la dirección, en ella se expresa que la máxima dirección de la empresa debe de acuerdo a los períodos que determine, revisar el sistema de gestión de SST, para asegurar su continua aptitud, adecuación y eficacia. En este proceso de revisión debe de reunir toda la información necesaria para que la dirección pueda efectuar esta evaluación, por lo que debe ser documentada. La revisión por la dirección debe considerar la eventual necesidad de cambios en la política, los objetivos y otros elementos del sistema de gestión de SST en función de los resultados de auditorías, de cambios en las circunstancias y del compromiso de mejora continua.

La eficacia de las acciones de seguridad requiere un adecuado control de esa actividad en la empresa, mediante indicadores apropiados y la comprobación de los resultados obtenidos con los objetivos, las normas y otros parámetros de referencia, tantos internos como externos, con vistas a establecer las medidas correctivas que resulten oportunas. El sistema de control que se establezca en la empresa debe garantizar la actuación preventiva y el control de las acciones referidas a hechos ocurridos, tiene su concreción con la inspección sistemática, muestreos ambientales, evaluación del comportamiento de los trabajadores, el análisis de actitudes, la evaluación de la salud, el estudio de la documentación y los registros de accidentes, incidentes, enfermedades y recomendaciones derivadas de inspecciones realizadas; cuestión esta que permite evaluar la efectividad, eficiencia y eficacia del mismo.

Un punto muy polémico y complejo dentro de las empresas es lo concerniente a la asignación de los recursos financieros para la ejecución de las acciones, en este sentido, aquellas deben trazar la estrategia adecuada para garantizar la asignación más efectiva y velar por su cumplimiento. Siguiendo el fundamento de esta línea

argumental, las profesoras Torrens Álvarez y Rodríguez GONZÁLEZ (Álvarez y González. op. cit. p. 17) plantean que los programas de prevención pueden abarcar además de los particulares antes enunciados, los siguientes aspectos: cumplimiento de medidas dictadas por inspecciones (en este orden comprende tanto las inspecciones estatales como la inspección sindical), formas de estimulación y reconocimientos por el cumplimiento en SST, acciones de comunicación y divulgación (en este acápite juega un papel importante el logro de una cultura jurídica empresarial, tanto para los trabajadores como para los directivos en sentido general, a partir de darles a conocer las diferentes normas que en materia de SST rigen en nuestro ordenamiento jurídico, siendo los principales exponentes en este actuar, el asesor jurídico como el técnico en seguridad y salud de la empresa), las evaluaciones de riesgo así como otros elementos que se consideren necesarios incluir en el programa de prevención teniendo en cuenta las particularidades de las empresas.

En este sentido los trabajadores desempeñan un papel importante en el control de las acciones en materia de SST, por lo que los sindicatos contribuyen de manera eficaz al desarrollo de esta labor, a través de las autoinspecciones sindicales (particular este casi nulo en nuestras empresas), la selección y el adiestramiento de los inspectores sociales y el movimiento de áreas protegidas, entre otras, que en consecuencia han de recibir el apoyo más decidido por parte de la administración; por tanto especial atención debe de concederse a la inclusión en el Convenio Colectivo de Trabajo de todas las acciones que garanticen la seguridad y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. La participación real y efectiva de los trabajadores no es en la forma que en muchos de los casos ocurre en las empresas y se limita a una fase en particular, ya sea inicial o última de información para la implementación de determinadas acciones, sino que se trata, de la utilización de la calificación alcanzada por los trabajadores en la evaluación de los problemas y en alternativas de solución. Este es un desafío que debe enfrentar la dirección de las organizaciones aún más cuando nuestro país está llevando en estos momentos una actualización de nuestro proyecto social y económico.

Con respecto a los elementos que conforman los SGSST es importante señalar, que en nuestro OJLC no aparecen regulados de una manera organizada y coherente en un artículo específico, por el contrario, se encuentran dispersos por todo el articulado que componen el capítulo XI del Código de Trabajo en relación con el capítulo XI de su reglamento referentes ambos a la Seguridad y Salud en el Trabajo, particular este, con el que no estoy de acuerdo, pues considero que estos elementos deben ser regulados en un artículo específico de nuestro código laboral, máxime cuando constituyen los pilares fundamentales en los que se sustentan el SGSST de cualquier empresa para lograr su eficaz resultado- la seguridad y salud del trabajador-, esgrimiendo además, que el Código de Trabajo es la norma general que regula todo lo concerniente a las relaciones que se fomentan en ese ámbito siendo aplicable a todos los empleadores radicados en el territorio nacional así como a las personas nacionales o extranjeras con residencia permanente en el país.

Por otra parte, si se realiza un estudio pormenorizado de las cláusulas fundamentales de los contratos de trabajo formalizados en estos momentos en nuestras entidades, podemos percatarnos que con respecto a los elementos de los SGSST no hay reconocimiento alguno, dichas cláusulas solo se limitan a establecer que tanto el trabajador

como la administración están obligados a cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo, tal redacción permite realizar la siguiente interrogantes ¿cuáles normas de seguridad y salud en el trabajo están obligados a cumplir ? Evidentemente las normas a obedecer son las que están en estrecha relación con la actividad laboral o el cargo que desempeñan los sujetos de la relación jurídica laboral anteriormente mencionados, siendo válido aclarar que no todos los trabajadores están sujetos a las mismas condiciones de SST aún y cuando ejecutan su labor en la misma entidad, razón por la cual considero que cada contrato de trabajo debe de contener las condiciones específicas en cuanto a la materia abordada y no ser de carácter general como a se ha venido realizando de forma tradicional en nuestras entidades.

Otro aspecto importante a señalar en torno a la SST, que por lo general sucede en gran parte de nuestras empresas, es relacionado, que en ocasiones aquellos que más lejos están de los riesgos, son los realizadores de las actividades correspondientes a los niveles de política y evaluación, esto trae como consecuencia, la presentación a los trabajadores de procedimientos y medidas que pueden o no tener relación directa con su trabajo y deben cumplir bajo reglamentación en la mayoría de los casos, siendo tratados a veces como un objeto más de dirección dentro de las actividades de seguridad y no como los sujetos protagonistas de los cambios en las empresas.

En efecto, la integración de la SST en la empresa, supone que la toma de cualquier decisión o el desarrollo de cualquier acción debe analizarse no sólo desde sus consecuencias productivas, sino también desde las preventivas, de esta manera, un proceso de integración de la SST en la actividad empresarial implica que los requisitos preventivos aplicados no sólo sean los estrictamente productivos, sino todos los exigibles en el puesto de trabajo en relación con el objeto social de la empresa. Desde este punto de vista, no existe varios procesos de gestión por separados, dígase una gestión de la parte productiva y otra de la parte preventiva, sino que cualquier actividad dentro de la empresa, es objeto de una única gestión, por lo que la empresa, a partir de los conocimientos adquiridos en materia preventiva, debe valorar y posteriormente ejecutar la acción en torno a la SST, no obstante la praxis jurídica nos ha demostrado que esto no se ha llevado a cabo con la intensidad que sería deseable y ello, básicamente, por la ausencia de una cultura preventiva tanto en la empresa, como en los trabajadores y en la sociedad en sentido general.

Por tanto, una empresa de vanguardia en la SST, es la que logra la total integración, cuestión esta que debe realizarse de forma variable atendiendo a las responsabilidades de cada uno de los directivos que tienen responsabilidad en cada una de las aéreas de la empresa. Será una integración con diferentes variables en la que su intensidad decrecerá a medida que se asciende en la escala jerárquica, de esta manera el trabajador se corresponsabiliza en la gestión de la SST, en relación a la implementación y control del SGSST, aunque es válido aclarar, que no todas las actividades productivas de la empresa requieren del mismo nivel de integración; y es precisamente ahí, a nuestro juicio, donde radica su responsabilidad social, en la asunción de medidas de SST en beneficio de su fuerza de trabajo.

A criterio de estos investigadores, la SST es efectiva en la medida en que cumpla con los objetivos que se propone; es eficiente cuando los recursos que emplee se reviertan en la eliminación de riesgos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y es eficaz cuando logra satisfacer las expectativas de los trabajadores y de la organización

incluyendo los elementos referidos a la productividad y la calidad ; por tal motivo, un adecuado modelo de GSST, es aquel, que garantice una armónica relación entre los ejes fundamentales del proceso: dirigentes -trabajadores, administración-sindicato; capaz de facilitar la ejecución del trabajo de manera segura, a través de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incidentes en el Medio Ambiente de Trabajo y con esto contribuir a la eliminación de las insuficiencias que puedan presentar los SGSST en nuestras empresas, cuestión esta, que constituye una deuda en estos momentos en el sector empresarial.

Principales insuficiencias de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las insuficiencias en la concepción de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no sólo se encuentran en el orden normativo, sino también en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas que regulan tal institución. En todo este tránsito se originaron situaciones que ocasionaron problemas en la praxis, para delimitarlo este autor se han planteado realizar un diagnóstico que, a partir del estudio teórico doctrinal realizado permita precisar las principales insuficiencias de los SGSST en las empresas seleccionadas y su incidencia en la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial.

La selección de la muestra se realizó basado en los siguientes criterios: un muestreo a los Manuales de la Seguridad y Salud del Trabajo, Planes de Prevención de Riesgos y los Convenios Colectivos de Trabajo de algunas empresas pertenecientes a la Ciudad de Bayamo en la provincia Granma, en tal sentido la mismas son: Pasteurizadora El Alba, UEB El Cárnico, Combinado Lácteo, La Hacienda y la UEB productora de medicamentos líquidos del Laboratorio Oriente, todas pertenecientes al municipio Bayamo. Estas empresas fueron escogidas por la importancia económica que tienen en el municipio, por ser empresas en perfeccionamiento empresarial y por la exposición de los trabajadores a determinados riesgos laborales debido a la propia actividad laboral que en estos lugares se realizan. A tales efectos se utilizó la técnica de revisión de documentos, específicamente los mencionados al inicio; así como un muestreo a los actores involucrados en el proceso productivo como en el de dirección, mediante la utilización de la técnica de encuesta.

Se analizaron las anteriores unidades de muestra y los criterios de análisis abordados pudieron demostrar el carácter integrador que tiene la investigación cualitativa, enfocado desde un aspecto esencial: las insuficiencias en los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incidente en la adecuada aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial. En este aspecto se tuvo en cuenta la revisión de los SGSST para poder establecer los nexos con los otros elementos, cítese: previsión de los riesgos, participación de los trabajadores en las actividades relacionadas con la SST, la cultura empresarial, lo que permitió identificar lo complejo que resulta su elaboración y aplicación.

En sentido la revisión de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo arrojaron las siguientes dificultades:

- Se pudo contactar que es insuficiente el control sistemático de los jefes de las entidades a las actividades previstas en los SGSST. El hecho de contar con una normativa específica en materia laboral que elimina la dispersión jurídica con respecto a este

particular, no es suficiente para argumentar que esté en consonancia con las actuales condiciones de Seguridad y Salud presentes en las empresas mencionadas; pues el principal problema radica, en que los máximos jefes de estas entidades todavía delegan la función de controlar los SGSST en los especialistas de la Seguridad y Salud en el Trabajo presentes en las empresas, no concibiendo que dicho control es una responsabilidad inherente tanto al empresario como a los directores de las empresas. Tal cuestión se evidencia, a partir de una interpretación extensiva de lo regulado en nuestro Código de Trabajo en los preceptos legales del 134 al 137 en relación con lo estipulado en su reglamento en los artículos 151al 153.

- La no previsión de todos los riesgos incidentes en el ámbito laboral constituye todavía en las empresas muestreadas una falta de pericia, los jefes de las entidades olvidan la importancia que reviste la identificación de todos los riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud de los trabajadores en la realización de su actividad laboral, cuestión refrendada en nuestro Código de Trabajo en los arts. 134, 135 y 137en relación al art. 151 de su reglamento. La correcta previsión de todos los riesgos servirá para modificar y organizar adecuadamente las actividades preventivas que corresponden, así como para elaborar el programa de prevención. Para una mejor eficacia de este proceso podrán adoptarse las acciones siguientes: observación del lugar de trabajo, evaluando sus vías de acceso, la seguridad de sus maquinarias, etc.; controlar las tareas realizadas, así como las operaciones y procedimientos llevados a cabo para lograr la eficacia del mismo; estudio del régimen de trabajo y la carga del mismo, organizando la realización del proceso productivo por turnos de trabajo (siempre que la actividad laboral y la condiciones de la empresa lo permitan) que posibiliten un horario de trabajo en proporción al descanso y por último, prever los posibles accidentes, incidentes o averías así como las acciones de respuestas que deben adoptar los trabajadores para reducir las consecuencias y el riesgo ocasionado.
- La falta de cultura empresarial es otra de las cuestiones que afectan la eficacia de los SGSST, en este sentido se evidencia que el plan de capacitación y superación tanto de los trabajadores como de los dirigentes en torno a esta temática, no responden en la mayoría de los casos a las necesidades particulares de estos destinatarios o mejor de los casos, no están en correspondencia con las circunstancias existentes en las entidades como en la de los propios puestos de trabajo.
- Deficiente papel protagónico de la organización sindical en los SGSST, en este orden el sindicato debe estar presente de forma prioritaria en cada uno de los eslabones de la seguridad y salud en los centros; tanto en el levantamiento de riesgos como en la determinación de los medios de protección necesarios. Tal cuestión queda reafirmada en nuestro Código de Trabajo a partir de lo preceptuado en el art. 15 incisos a y d concerniente a las facultades de la organización sindical.
- No existe una sistematicidad de los principios de la Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro OJLC, pues no son reconocidos como tal, sino que se encuentran recogidos dentro de las obligaciones y derechos de las partes, artículos 134, 135, 137 y 138 del CT en relación con los artículos 151 y 153 del reglamento del CT.

El examen de la muestra nos permite reafirmar, que a pesar de la existencia de nuestro Código de Trabajo, en el cual se dan por sentadas las bases generales de la Seguridad

y Salud en el Trabajo, todavía persisten insuficiencias en los SGSST, que transitan desde la elaboración, control, revisión hasta el proceso de evaluación de los mismos, lo que evidencia la necesidad de enaltecer el papel preponderante que tiene tal institución laboral, máxime cuando los trabajadores constituyen el elemento esencial dentro de una empresa, sin los cuáles sería imposible lograr el cumplimiento de su objeto social.

A estas valoraciones se une también la deuda que tenemos los juristas con respecto al estudio de esta problemática, pues consideramos que la misma no constituye tema fundamental para llevar a cabo la realización de investigaciones desde esta parcela del conocimiento, cuestión esta errónea, pues hoy la praxis jurídica nos ha demostrado que no solo basta con el estudio de las normas jurídicas laborales con la finalidad de plantear si son eficaces o no, a ello se le añade la necesidad de enfocar que como parte de ese centro y destinatario de estas normas laborales se encuentra el trabajador, como ese ser biopsicosocial, por ende, siempre expuesto a riesgos y por tanto necesita que en el medio donde se desenvuelve estén creadas las condiciones seguras para el pleno desarrollo de sus capacidades intelectuales como físicas.

Para la realización del muestreo a los actores involucrados en el proceso se aplicó la encuesta en cada una de las entidades seleccionadas, a tales efectos fueron encuestados 500 trabajadores, de ellos 200 operarios (representa el 40%), 150 técnicos (representa el 30%), 50 administrativos (representa el 10%), 50 de servicios (representa el 10%) y 50 cuadros ejecutivos (representa el 10%). A partir de la cual nos permitió obtener los juicios de valor de cada uno de estos trabajadores, con vista a la propuesta de los presupuestos teóricos que permitan una mejor elaboración de los SGSST en nuestras empresas.

La encuesta arrojó los siguientes resultados:

- La política de Seguridad y Salud establecida en la entidad estaba en correspondencia con las necesidades y características de la organización, de ellos 200 trabajadores (representan un 40%) respondieron que si, 85(representan un 17%) respondieron que no y 65 (representan un 13%) respondieron que en algunos aspectos era que guardaban relación, específicamente lo relacionado con los riesgos laborales.
- Con respecto a si se utilizaba de manera sistemática por la empresa los indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo como una herramienta de dirección, 120 trabajadores (representan un 24%) plantearon que si, 180 (representan un 36%) respondieron que no y 50 (10%) abordaron que en algunas ocasiones se utilizaban.
- En cuanto al conocimiento de las normas jurídicas que regulan la SGSST en la empresa, 200 trabajadores (representa un 40%) plantearon que tienen poco conocimiento de estas normas, 100 (representa un 20%) refirieron a que tenían un conocimiento amplio de las normas y 50 (representa un 10%) plantearon que no tenían ningún conocimiento
- Lo referente a la participación de los trabajadores en las actividades previstas en el SGSST, 30 trabajadores (representan un 6%) plantearon que es buena la participación, 70 (representan un 14%) refirieron a que es regular la participación, 100 (representan un 20%) aludieron de que es mala la participación y 150 (representan un 30%) esbozaron de que no participan.

- La opinión de los encuestados con respecto a que si los SGSST de sus empresas estaban en correspondencia con las normas vigentes en esta materia se comportó de la forma siguiente: 200 (representan un 40%) plantearon que, si se corresponde, 85 (representan un 17%) esgrimieron de que no se corresponden y 65(representan un 13%) plantearon que no sabían si existía correspondencia o no.

  Con respecto a la participación del sindicato en cada una de las actividades planificadas en el SGSST de la empresa, 150 trabajadores (representan un 30%) plantearon que si y sus respuestas versaron fundamentalmente en lo concerniente a la elaboración sin tener una participación activa en las demás etapas de los SGSST y 200 (representan un 40%) manifestaron que el sindicato no participa en las actividades planificadas en el SGSST de la empresa.
- Referente a la cultura empresarial en torno a este tema, 55 trabajadores (representan un 11%) manifestaron que en la empresa existe una amplia cultura sobre el tema, 200 (representan un 40%) plantearon que hay poca cultura y 95 (representan un 19%) que no existe cultura sobre este tema en la empresa.
- En relación a que si el SGSST implementado, recoge todos los riesgos existentes en la empresa y que puede afectar a su seguridad y salud, 100 trabajadores (representan un 20%) respondieron que si, 200 (representan un 40%) refirieron que no y 50 (representan un 10%) aludieron a que no sabían lo que son los riesgos en el ámbito laboral.
- Con respecto a que la política de Seguridad y Salud en el Trabajo no está en correspondencia con las necesidades y características de la organización, en este sentido 95 trabajadores (representan un 19%) coinciden con tal planteamiento.

Por otro lado, en relación a las sugerencias que recomendarían los trabajadores para el perfeccionamiento de los SGSST, giraron en torno a las siguientes cuestiones: mayor participación de los trabajadores en las fases de los SGSST, dígase desde la elaboración hasta la verificación del mismo; mayor pertinencia de los SGSST con las condiciones actuales de las empresas; la necesidad de que los SGSST recojan todos los riesgos existentes en las empresas así como mayor participación de las organizaciones sindicales en cada una de las actividades planificadas en los SGSST.

Las insuficiencias en los SGSST que expuestas se sustentaron a partir de las encuestas aplicadas a los trabajadores en cada una de las entidades tomadas como muestra, lo que permitió evaluar el estado de la ciencia en el tema, la relación entre sus elementos, así como la correspondencia entre la historia del mismo y la realidad existente en el contexto de las empresas. A partir de tal argumento, nos permitió avanzar en la configuración de los presupuestos teóricos que permitan su perfeccionamiento en el ordenamiento jurídico cubano, contribuyendo a una mayor protección de la fuerza de trabajo.

1.2 PRESUPUESTOS TEÓRICOS PARA EL PERFECCIONAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A partir del diagnóstico realizado hay claridad de que persisten insuficiencias en la concepción de los SGSST en las empresas, que transitan desde su elaboración hasta su implementación, cuestión esta avalada a partir de la encuesta aplicada en cada una

de las empresas seleccionadas como muestra, siendo encuestados un total de 500 trabajadores, así como el análisis de las factores endógenos como exógenos que inciden en la implementación de dichos sistemas, a esto se une la carencia de presupuestos teóricos en nuestro ordenamiento jurídico que permitan la coherente concepción de estos sistemas. Estos presupuestos teóricos constituyen reglas de naturaleza doctrinal, que orientan las normas de un país para el logro de los fines que persiguen los SGSST en una empresa, es decir, la protección y seguridad de los que brindan su fuerza de trabajo, en función de los intereses económicos, políticos y sociales del Estado.

Por tanto, son propuestos por este investigador, un conjunto de presupuestos teóricos que podrán ser tenidos en cuenta para perfeccionar estos sistemas en las empresas del municipio. En tal caso, es de entenderse como presupuestos que permitan la sistematización en relación a esta institución estudiada, su conceptualización y su regulación en las normas jurídicas que conforman el OJLC. Siendo los siguientes presupuestos a tenerse en cuenta:

1.3 PERFECCIONAMIENTO DE LA REGULACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL OJLC

Los principios en cualquier rama del Derecho, constituyen los fundamentos en los que se sustentan, así como permiten en el desarrollo de cada una de las instituciones objeto de estudio en cada una de estas ramas. En este sentido ARTURO de Diego (DIEGO, 2002) plantea, que se le denominan principios a las reglas o pautas inmutables que rigen la materia y que permite preservar la unidad sistemática y orientar al intérprete como al legislador dentro de la rama específica.

Por su parte Arce y Flores-Valdez (Podetti, 1997, p. 139) plantean, que los principios sirven de centro o referencia a la regulación de una parte del derecho o de una determinada institución jurídica, participan, en cuanto desarrollo de los principios generales del derecho y respecto del sector o institución en que se enmarcan, de una virtualidad mediata fundamentadora, orientativa, informadora y crítica.

En consonancia con esto, la profesora Viamonte Guilbeaux (GUILBEAUX, op. cit. pp.53-57) refiere que el concepto actual de principios del Derecho Laboral cubano, tal y como lo establece el Código de Trabajo, es la traslación de los derechos constitucionales a la dimensión del Derecho Laboral, de manera que no constituyen vías rectoras o lineamientos para proyectar esta rama del Derecho, sino una relación de derechos que deben ser garantizados; argumentando además, que nuestro DLC debe transitar hacia un estadio de perfeccionar y lograr sus propios principios jurídicos sin confundirlos con otra institución jurídica bien definida como son los derechos constitucionales.

Sin embargo, a pesar de los antes expuesto todavía en el OJLC sigue siendo una asignatura pendiente la regulación de los principios generales del Derecho Laboral y en particular los de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por ende, la necesidad de un desarrollo dogmático más amplio y del perfeccionamiento de su regulación, permitirá su reconocimiento y respeto, como contribución a su correcta interpretación y aplicación en el ámbito laboral. De igual manera se reitera la necesidad de la regulación de estos principios en el texto constitucional, como los fundamentos

básicos para ulteriores normativas, por tanto, a tales efectos, debe de existir un mayor vínculo entre los estudios constitucionales y laborales, específicamente en cuanto al perfeccionamiento de las garantías materiales del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, pues no basta con tener normas jurídicas sino tenemos desarrollado toda una doctrina en cuanto a esta temática.

Se evidencia en el OJLC la presencia de algunos de los principios de la SST, no con una correcta técnica jurídica, incidente en no contextualizarlos como principios, lo que conlleva a una incorrecta interpretación y aplicación de los mismos; por lo que se hace necesaria la utilización de una correcta técnica de redacción jurídica a la hora de la elaboración de nuestras normas, unido a los criterios doctrinales consolidados y atemperados a los sujetos de la realidad social destinarios de los mismos, lo que permitirá la contextualización socio-económica y el enfoque interdisciplinario de estos principios en el OJLC.

2.DESARROLLO DE LA CULTURA JURÍDICA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La cultura en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituye dentro de las representaciones sociales uno de los campos pocos explorados por las ciencias sociales y específicamente por las ciencias jurídicas. A pesar de ello existen dentro las ciencias jurídicas pronunciamientos, sobre la necesidad de tener en cuenta como elemento fundamental dentro del proceso productivo la SST, con el objetivo de lograr la concientización sobre esta temática tanto a los empleadores como a los empleados o trabajadores.

No basta con tener normas de buena calidad, con elaborar e implementar los SGSST, con detectar los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores en las empresas, con desarrollar la producción científica en esta materia; si a ello no se une la divulgación de todas estas acciones en la comunidad jurídica y en la sociedad en general; y en particular la participación activa, efectiva y real de los sujetos protagonista y destinario de este proceso, los trabajadores, sin los cuales sería imposible llevar a cabo esta ardua faena.

En este aspecto Torrens Álvarez[4] refiere, la importancia que tiene la capacitación tanto de los trabajadores como de los jefes directos en aras de disminuir los accidentes de trabajo, así como la necesidad de que el especialista en esta materia dentro de la empresa deberá estar preparado para enfrentarla y para exigir desde su conocimiento, la utilización de los medios de protección, unido al papel protagónico de los jefes de las empresas como máximos responsables de exigir la disciplina. Por tanto, la preparación de los actores involucrados en los procesos que se generan en las empresas, ha de ser una de las actividades más importantes en la prevención de accidentes de trabajo, que comienza por la instrucción inicial impartida a todo el personal de nuevo ingreso, en dependencia de la forma de iniciar su relación jurídica laboral y persigue con la certificación y la ejecución de talleres y otras actividades.

[4] *Cfr.* Entrevista realizada a Odalys Torrens Álvarez, jefa del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Segurid ad Social, en el Periódico Trabajadores de 9 de junio de 2014.

El factor humano debe ser lo primordial adentro de una empresa, por eso la identificación de los riesgos en todos los puestos de trabajo constituye la base para la realización de un efectivo plan de prevención de riesgos en las empresas, en relación con el compromiso de todos los directivos y trabajadores de laborar con seguridad y evitar afectaciones a las personas, las instalaciones y al medio ambiente.

En consonancia con lo expresado, el profesor Capella (CAPELLA, 1999, p. 223) plantea, que los Estados tienen a su cargo la tutela administrativa de estas cuestiones, realizada a través de funcionarios inspectores y que son infinitos los aspectos de la actividad productiva que están estrictamente reglamentados desde el punto de vista de la higiene y la seguridad en cada una de las ramas de producción. Esta tutela administrativa, desde mi opinión, no ha generado cultura jurídica acerca de los derechos en materia de seguridad y salud de trabajo entre los trabajadores, pues prefieren ignorar las condiciones actuales de los puestos de trabajo a cambio de asegurar otros aspectos de la relación jurídica laboral. Esta debilidad de la cultura acera de las condiciones de trabajo incide directamente contra los trabajadores y por consiguiente se convierte en un freno a la formación de una conciencia ecológica en el ámbito productivo.

En estos momentos los medios de difusión masiva han comenzado a ejercer función divulgativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero le corresponde a la comunidad y sobre todo a la científica jurídica, contribuir no solo a la información sino al conocimiento total en relación a esta temática, máxime cuando nuestro país lleva a cabo la actualización del modelo económico cubano y con esto la perfección de nuestro sistema empresarial, lo que traerá consigo el desarrollo de una cultura empresarial y por ende la utilización de trabajadores con un vasto nivel cultural.

3. CORRESPONDENCIA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON EL CONTEXTO ECONÓMICO.

El contexto económico es el que determina el surgimiento, desarrollo y actualización de determinada rama del Derecho, pues este no es una ciencia estática o inmovible, sino que requiere estar en constante cambio con el fin de poder darle respuesta a las disímiles situaciones que se producen en la sociedad; ejemplo de ello lo constituye el Derecho Laboral y dentro de este la Seguridad y Salud en el Trabajo y aislarlo de su realidad social traería consigo entrar al plano de la subjetividad y por ende eliminar la esencia social que tiene esta rama del Derecho.

En este sentido el modelo económico cubano, a partir de la aprobación de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, persigue como objetivo, construir una sociedad socialista próspera y sostenible, donde se reconoce y se promueve además de la empresa estatal socialista como forma principal en la economía cubana otras formas de gestión no estatal y que tiene como fundamento esencial, elevar la eficiencia del trabajo, sobre la base de la creación de la condiciones óptimas para que los trabajadores puedan desarrollar su actividad laboral sin riesgo para su salud o se ponga en peligro su vida. De aquí se deriva la necesidad de que los SGSST implementados en las empresas estén atemperados con el contexto económico del país y sobre todo con la realidad económica y social de la empresa, lo que traerá consigo una mayor protección a lo que ofrecen su fuerza de trabajo.

Unido a esto se añade la necesidad de que los SGSST estén en consonancia con las políticas trazadas en la empresa, políticas que guardan relación con el objeto social de la empresa, pues en muchos de los casos, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas está alejada de las condiciones reales de la misma, en el sentido de que no recogen todos los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores en cada una de las áreas de trabajo, poco compromiso de la dirección de la empresa como de las áreas en relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo y la existencia de una inadecuada planificación de la asignación de los recursos para la protección y seguridad en el trabajo.

Tal cuestión entra en contradicción con el ideal de lograr una empresa socialmente responsable, en el sentido, de que si una empresa solamente se centra en el aspecto objetivo (cumplimiento de su objeto social y con esto el ingreso de ganancias a la economía nacional) y se olvida del aspecto subjetivo (sus trabajadores y con esto el conjunto de acciones en pos de su bienestar), esto trae consigo de que no funciona como un sistema integrado de gestión de la calidad, lo que la convertiría en economista sin tener en cuenta, lo que en la actualidad tiene un impacto en el contexto económico, el llamado valor agregado de las empresas.

Por ello no basta con tener disposiciones legales o con tener implementado un SGSST en una empresa, sino que se hace necesario que los mismos esté a tono con el contexto económico del sistema empresarial en sentido general y en particular al de cada empresa, lo que coadyuvará al logro de la eficiencia económica; por tanto el SGSST será eficiente si está en consonancia con las condiciones reales de la empresa, conducente a lograr una mayor protección de los trabajadores y por ende el OJLC será operante si está atemperado a la realidad social sobre la base del principio de la objetividad normativa.

4. ENFOQUE INTRA E INTERDISCIPLINARIO EN LA CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Es apreciable una carencia epistemológica intra e interdisciplinaria en el tratamiento jurídico a los SGSST, dada en las incongruencias existentes entre su proceso de creación e implementación con la realidad social de las empresas. En tal sentido desde las ciencias jurídicas y especialmente la laboral, deben realizarse estudios interdisciplinarios que precedan y evalúen la formulación normativa en relación a esta materia, así como incorporarse en los métodos de interpretación e integración del Derecho.

A tono con esto, la profesora Guevara Ramírez[5] refiere que, en relación a este tema, las ciencias jurídicas consideran que no tiene contenido jurídico como para el desarrollo de investigaciones, dígase maestría o doctorado, cuando lo que pasa es que no le han prestado suficiente atención al medio ambiente laboral y los riesgos existentes, tanto físicos, químicos, radiológicos, como ocupacionales y psicosociales. De igual manera manifiesta, que cuando hablamos de Derecho lo vemos como un aparte muy

[5] Conversación sostenida con la profesora Lydia Guevara Ramírez, mediante correo electrónico del día 3 de octubre de 2014.

puro y sin la connotación sociológica que tiene, al ver al ser humano como lo que es, un ser biopsicosocial que merece muchísima atención, porque de la seguridad y salud en el trabajo, de la atención que se le preste, de las restricciones legales que se establezcan, lograremos que sea más duradero como ciudadano, por lo que un enfoque sociológico de esta problemática debe tomar en cuenta los criterios anteriores, debe proyectarse a evaluar la conducta y el grado de participación de los trabajadores en los procesos de la empresa así como el papel responsable de esta última en la satisfacción de las necesidades sociales basadas en los tres aspectos fundamentales (económico, social y medio ambiente).

Lograr un trabajo protegido se convierte en una máxima en aras de disminuir los efectos de un fenómeno, que en nuestro caso se hace más complejo por las evidentes carencias económicas unidas a las insuficiencias derivadas de la actuación humana, tanto de los directivos encargados de hacer cumplir las normativas como de los trabajadores y de otras que no requieren de inversiones sino de una mayor voluntad e iniciativas para su eliminación, unido al conocimiento de otras ciencias como la economía y la ingeniería industrial (ergonomía del trabajo) lo que coadyuvaría a la implementación de un correcto SGSST y con esto una mayor protección de la fuerza de trabajo y por ende una empresa socialmente responsable.

Todo esto nos permitió plantear los presupuestos anteriores que tributarán al perfeccionamiento de dichos sistemas, lo que va a permitir la transformación del entorno donde está enclavada la empresa y mayor protección a los trabajadores siendo.

CONCLUSIONES

1. La Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido un tema de interés en las diferentes etapas del desarrollo histórico de la sociedad, por lo que la formalización de sus métodos, fines, así como su cuerpo teórico es el resultado de la producción investigativa de profesionales de diferentes especialidades. Sin embargo, todavía existen limitaciones que deben ser superadas con la misma rapidez con que se ha desarrollado en el siglo XX y XXI, caracterizado por las nuevas necesidades derivadas del empleo de las TIC, así como los nuevos contextos laborales donde predominan las exigencias mentales sobre las físicas.

2. En el ordenamiento jurídico laboral cubano se evidencia el reconocimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tutelando la protección a los trabajadores frente a determinados riesgos laborales. Pero en la norma jurídica que conforma este ordenamiento, a pesar de permitir la autonomía de que cada organismo actualice sus procedimientos en esta materia y que cada empresa o institución adecue las regulaciones a sus necesidades; se aprecia una asistematicidad de los principios de la SST reconocidos por la OIT, lo que atenta sin dudas contra la seguridad jurídica de esta institución y la protección de los trabajadores.

3. Las empresas seleccionadas del municipio Bayamo acogidas al perfeccionamiento empresarial, cuentan con la implementación de manera positiva de manuales y planes de prevención de riesgos referentes al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de lograr un medio ambiente laboral adecuado para la realización de las actividades labores previstas. No obstante, es insuficiente por no

existir, una sistematicidad de los principios de la Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro OJLC; el control sistemático de los jefes de las entidades a las actividades previstas en los SGSST; la previsión de los riesgos incidentes en el ámbito laboral; la cultura empresarial en torno a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a esto se une, la deficiente participación, ejecución y control por parte de la organización sindical en los SGSST.

RECOMENDACIONES

A la Comisión de Asuntos Jurídicos y Constitucionales de la Asamblea Nacional del Poder Popular:

- Que en futuras modificaciones al **Capítulo I "Disposiciones Generales", Sección Primera "Fundamentos y principios del Derecho del Trabajo"** del Código de Trabajo, se reconozca en el artículo 2, los principios generales del Derecho Laboral, y en particular, los de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en aras de eliminar los rasgos de asistematicidad que presenta nuestro ordenamiento jurídico laboral.
- Que se incluya en el **Capítulo XI** "**Seguridad y Salud en el Trabajo**", **Sección Primera "Disposiciones generales"** del Código de Trabajo, la metodología y aspectos esenciales a tener en cuenta a la hora de concebir los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en aras de su adecuada implementación y control en el sistema empresarial cubano.

Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Que sea incluida dentro de sus líneas de trabajo, la revisión de las insuficiencias derivadas del análisis efectuado al ordenamiento jurídico laboral, a los efectos de perfeccionar el marco legal general aplicable en materia de SST, en especial: establecer las normas y procedimientos para su instrumentación.

A las Facultades de Derecho del país

- Que, atendiendo a los resultados de la investigación y las insuficiencias examinadas en su contenido, se inserte a la actividad de postgrado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, haciendo especial énfasis en los postulados garantes de esta actividad en el sistema empresarial cubano.
- Que, en investigaciones posteriores vinculadas a la materia laboral, y en especial sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, se profundice en las vertientes dogmáticas del tema tratado por su importancia y repercusión en el cumplimiento de las normativas tanto a nivel nacional como internacional, para una mayor protección de la fuerza de trabajo.

REFERENCIAS

Textos

AA.VV (por extenso): **Comparación Internacional de sistemas de Salud y Seguridad Laboral.** Santiago de Chile: OIT, 2011.

____. **Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.** Barcelona: Chantal Dufresme, 1998.

____. Estudios sobre Responsabilidad Social en el sector financiero de Perú y Brasil: análisis comparativo. Lima; Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), marzo 2008. (Serie de Estudios: Grupo Financiero n. 3).

ROJAS, Adriana María Alfaro: Análisis doctrinario y jurisprudencial de las enfermedades incapacitantes como riesgo de trabajo y los posibles efectos en la suspensión del contrato de trabajo. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 2011.

A(NOME DESSA INICIAL??), Juan Luis Alfonso. **Modelo de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa directa. Estudio de caso:** cooperativa de producción agropecuaria "Camilo Cienfuegos". Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias, Pinar del Río, 2008.

ÁVILA, Arcienaga. Federico Guillermo: derechos fundamentales y el derecho del trabajo en el siglo XXI. CONGRESO MUNDIAL DE LA SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, Montevideo. **Anais...** Montevideo, Uruguay, septiembre 2003.

DIEGO, Julián Arturo de. **Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.** 5. ed. actual. Buenos Aires: LexisNexis; Abeledo-Perrot, 2002.

SANTIAGO, Collado Luis. Prevención de riesgos laborales. Principios y marco normativo. **Revista de Dirección y Administración de Empresas**, n. 15, 2008.

BEATRIZ, Márquez Cordero. Auditoría de un sistema de gestión de la Responsabilidad Social Corporativa. RS10 sistema de gestión de la responsabilidad social. **Boletín del Centro de Investigación de Economía y Sociedad**, n. 84, Barcelona, oct. 2010.

PÉREZ, Yudemir Cruz **Metodología para la elaboración de estrategias de *marketing* forestal sostenible en Cuba.** Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Forestales, Facultad de Forestal Y Agronomía, Universidad de Pinar del Río, Cuba, 2010.

ROMERA, Dunia Esther Cruz. **Diagnóstico al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa comercializadora y distribuidora de medicamentos. Droguería Holguín**. Trabajo de Diploma, Facultad de Ingeniería Industrial y Turismo, Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, 2009.

TRUJILLO , Acela Cruz. **Senarega Coca, Caridad:** ambiente laboral, seguridad, higiene y Salud. , La Habana: Científico-Técnica, 2012.

FERNÁNDEZ , María Luisa de la Flor. **Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales.** Universidad de Cádiz, mayo 2006.

HERNÁNDEZ, , Mirtha A. del Río. La investigación jurídica en opción a grados científicos. **Revista Cubana de Derecho**, **IV Época**, n. 39, ene.-jun. 2012.

FUNDORA, Silvia Gil; VALLADARES, René Rojas; FRANCISCO, Martín. **Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Trabajo y su vínculo con otros sistemas de la gestión empresarial.** Cienfuegos, 2004.

ARANDA, Rodolfo Gómez. **Derecho Laboral I.** Estado de México: Red Tercer Milenio, 2012.

GONZÁLEZ, Nury Amparo. **Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 188001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS. S.A.** INFORMAR ANO, NÚMERO DE FOLHAS. Trabajo de Grado presentado para optar por el Título de Ingeniería Industrial, Facultad de Ingeniería, Carrera de Ingeniería Industrial, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia, 2009.

RAMÍREZ , Lidia Guevara. **Una mirada al mundo del trabajo.** Recopilación monográfica de reflexiones sobre violencia laboral, condiciones y medio ambiente en el trabajo. Facultad de Derecho, Universidad Autónoma del Estado de México, .

____ Reflexiones al vuelo sobre la plaga del siglo XXI en las relaciones laborales. In: ENCUENTRO INTERAMERICANO DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL, 5., La Habana. **Anais**... La Habana, pp. 21-24 oct 2005.

KEYNES, Jhon Maynard. **La teoría general sobre el empleo, el interés y el dinero.** La Habana: Instituto del Libro, 1968.

MARRO, Dagoberto Labrada. **Diagnóstico al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa productora y distribuidora de alimento Calixto García.** Trabajo de Diploma, Facultad de Ingeniería Industrial y Turismo, Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, 2009.

LACASA, José María. La Responsabilidad Social Empresarial, bien entendida, no es regulación. Disponible en: ‹http://www.cioe.esecha noticia/htm/3id=71228›. Consultado el: 23 abr. 2014.

DÍAZ, Gabino Manguela; FERRÁN, Ramón Barreras. La seguridad de un trabajo seguro. **Periódico Trabajadores**, INFORMAR CIDADE, ANO, VOLUME, NÚMERO, PÁGINAS CONSULTADAS, 9 jun. 2014.

Legislación

CUBA. Constitución (1940). INFORMAR IMPRENTA

____. Constitución de la República (1976). **Gaceta Oficial**, INFORMAR CIDADE, ANO, VOLUME, n. 2, PÁGINAS EM QUE SE ENCONTRAM O TÍTULO, 24 febr. 1977. (Edición Especial)

Ley de Accidentes de Trabajo de 1916, **Gaceta Oficial**, INFORMAR CIDADE, ANO, VOLUME, de junio 16 de 1916.

Ley Fundamental de 1959 de 7 de febrero.

Ley 13 de 1977 "Protección e Higiene en el Trabajo", aprobada por la ANPP **Gaceta Ordinaria,** n. 48 de 29 de diciembre de 1977.

Ley 81 de 1997 "Ley de Medio Ambiente", aprobada por la ANPP y **Gaceta Oficial Extraordinaria**, n. 7 de 11 de julio de 1997.

Ley 116 de 2014 "Código de Trabajo", aprobada por la ANPP , **Gaceta Oficial Extraordinaria**, n. 29 de 17 de junio de 2014.

Decreto-Ley n. 252 de 2007 "Sobre la continuidad y fortalecimiento del sistema de dirección y gestión empresarial", aprobado por el Consejo de Estado **Gaceta Oficial Extraordinaria**, n. 41 del 17 de agosto de 2007.

Decreto-Ley n. 320 de 2014"Modificativo del DL n. 252", aprobado por el Consejo de Estado **Gaceta Oficial Extraordinaria**, n. 21 de 28 de abril de 2014.

Decreto No. 798 de 1938"Reglamento del Contrato de Trabajo", **Gaceta Oficial**, INFORMAR CIDADE, ANO, VOLUME, 27 mayo 1938.

Decreto No.101 de 1978"Reglamento general de la Ley de Protección e Higiene en el trabajo, aprobado por el Consejo de Ministros **Gaceta Oficial Extraordinaria**, INFORMAR CIDADE, ANO, VOLUME, n.13 3 abr.1982.

Decreto No. 281 de 2007"Reglamento para la implantación y consolidación del sistema de dirección y gestión empresarial estatal", aprobado por el Consejo de Ministros **Gaceta Oficial Extraordinaria**, n. 41 de 17 ago. 2007.

Decreto no.323 de 2014"Modificativo del DL n. 281", aprobado por el Consejo de Ministros **Gaceta Oficial Extraordinaria**, n. 21 28 abr. 2014.

Decreto n. 326 de 2014"Reglamento del Código de Trabajo", aprobado por el Consejo de Ministros **Gaceta Oficial Extraordinaria**, n. 29 de 17 de junio de 2014.

Resolución No. 31 de 2002"Identificación, evaluación y control de los factores de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores" del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Resolución No. 19 de 2003, "que dispone la obligatoriedad y el procedimiento del registro, investigación e información de los accidentes de trabajo "del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Resolución n. 39 de 2007, "Bases generales de la Protección, Seguridad e Higiene del Trabajo" del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, **Gaceta Oficial Ordinaria**, n. 54 de 20 jul. 2007.

Resolución n.51 del 2008 "Metodología para la elaboración de Manual de Seguridad en el Trabajo" del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, **Gaceta Oficial de la República de Cuba**, edición extraordinaria especial nº. 11 y 12 de 2008.

Resolución nº.299 de 2014 "Reglamento sobre requisitos de seguridad en el trabajo de la maquinaria agrícola" del Ministerio de la Agricultura y **Gaceta Oficial Extraordinaria**, n. 30 26 jun. 2014.

Resolución No.300 de 2014 "Reglamento sobre requisitos de seguridad para la importación, fabricación, montaje, explotación, mantenimiento y reparación de las máquinas herramientas para elaborar madera" del Ministerio de la Agricultura y **Gaceta Oficial Extraordinaria**, n. 30 26 jun. 2014.

Resolución n. 204 de 2014 "Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para la

construcción civil y montaje" del Ministerio de la Construcción y **Gaceta Oficial Extraordinaria**, n. 30 26 jun. 2014.

Resolución n.º 158 de 2014 "Reglamento de Seguridad Minera" del Ministerio de la Industria, Energías y Minas" y **Gaceta Oficial Extraordinaria**, n. 30 26 jun. 2014.

Norma Cubana 18000 de 2005 "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo-Vocabulario" de la Oficina Cubana de Normalización.

Norma Cubana 18001 de 2005 "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo-Requisitos" de la Oficina Cubana de Normalización.

Norma Cubana 18002 de 2005 del 2005 "Directrices para la implementación de la norma NC 18001" de la Oficina Cubana de Normalización.

Sitios Web consultados

http://www.gemspain.com/Mis%20archivos/Informes%20Especiales/Responsabilidad%20social%20y%20emprendimiento%20en%20Espana_final_1.pdf>.

http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/RESPONSABILIDADSOCIAL/CRUZ%20ROJA%20ESPANOLA%20-%20PLAN%20RESPONSABILIAD%20SOCIAL.PDF

http://www20.gencat.cat/docs/rscat/03%20%20Ambit%20Persones/Documents/Arxius/Informe%20RSE%202010.pdf

http://www.ciesi.org/docs/cirseds-ciesi-folleto.pdf

http://www.csr-in-smes.eu/downloads/brochure_spanish.pdf

http://www.opel.es/content/dam/Opel/Europe/spain/hq/es/03_Owners/08_Recycling/Memoria_Responsabilidad_Corporativa_GM_Espana.

http://www.revistasice.info/cachepdf/BICE_2755_0719__843B2AFA16833BD45F65BF48332D2587.pdf

http://www.forestales.net/archivos/forestal/pdfs%2054/CT4-La-conciencia-de-la-empresa-forestal.pdf

https://www.google.es/#q=RESPONSABILIDAD+SOCIAL+CORPORATIVA+Y+

http://www.proyectocrearse.com/guia/guia_crearse_1_RSE_web.pdf

http://www.uria.com/documentos/publicaciones/3442/documento/dgoUM.pdf?id=3997

https://buleria.unileon.es/xmlui/bitstream/handle/10612/1857/09797464Q_GADE_julio2012.pdf?sequence=1

http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/6503_Archel_y_Husillos.pdf

http://www.mcdonalds.es/sites/default/files/article/informe_mcd_2011.pdf

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0366es01.pdf

RECEBIDO EM: 12/03/2016
APROVADO EM: 12/04/2016