

EL ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL EN CUBA Y LA NECESIDAD DE FORTALECER LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL NUEVO CONTEXTO SOCIOLABORAL

AGING IN THE CUBAN POPULATION AND THE NEED TO STRENGTHEN HEALTH AND SAFETY LABOUR IN THE NEW SOCIAL AND OCCUPATIONAL CONTEXT

Ernesto García Machín ¹

RESUMEN

Se brinda una panorámica de la situación demográfica en Cuba, los factores principales que están incidiendo en el envejecimiento de la población, las tendencias y su repercusión sobre la fuerza laboral y el reemplazo de la misma. Se maneja la importancia de la seguridad y salud en el trabajo en el nuevo escenario socio laboral, caracterizado por trabajadores de edades maduras y avanzadas. Describimos el marco conceptual en que se está desarrollando este fenómeno de envejecimiento, dentro de un proceso de reestructuración de la economía, donde es esencial considerar los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo. Se analiza brevemente la situación actual de la seguridad y salud en el trabajo en el país y se propone una estrategia para enfrentar el nuevo reto de esta población laboral envejecida. Por último, se alerta a todas las partes interesadas en el proceso de reestructuración que está ejecutándose en el país, sobre la necesidad de proceder en consecuencia con este nuevo entorno laboral, con ética e inteligencia, para lograr mantener condiciones de trabajo eficientes, seguras y saludables.

Palabras clave: seguridad y salud en el trabajo, envejecimiento poblacional, condiciones de trabajo

ABSTRACT

This article provides an overview of the demographic situation in Cuba, the main factors that are affecting the aging trends in the Cuban population and their impact on the workforce and its replacement. It drives the importance of safety and health at work in the new social and occupational stage, characterized by mature and advanced age workers. We describe the conceptual framework that is developing this aging phenomenon, in a process of restructuring of the economy, where it is essential to consider matters relating to working conditions. We briefly discuss the current state of health and safety at work in the country and we propose a strategy to face the new challenge of the workforce aging. Finally, we alert to all stakeholders in the restructuring process that is running in the country, on the need to act accordingly with this new working environment, ethics and intelligence, in order to maintain efficient working conditions, safe and healthy.

Keywords: occupational safety and health, aging, working conditions

INTRODUCCIÓN

Es un hecho que la humanidad y la medicina durante el pasado siglo, con el desarrollo de la ciencia y la mejora de las

condiciones de vida, conquistó uno de sus mayores logros, disminuir la mortalidad y alcanzar una mayor expectativa de vida, con el consiguiente incremento de la población mundial y el envejecimiento de la misma. Nuestro país no estuvo ajeno a este proceso; el gran desarrollo de la salud pública promovido por el Gobierno Revolucionario en la segunda mitad de este pasado siglo, unido a otras mejoras sociales, determinó cambios demográficos profundos, que se manifiestan en el 2010 en una edad media de 38,4 años, una tasa de fecundidad de 1,69, el 17,8 % de mayores de 60 años y una esperanza de vida de 77,9 años, según datos de la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) ^{1,2}.

Esta tendencia demográfica continuará y el pronóstico para el 2025 será de un 26,1 % de población mayor de 60 años, convirtiéndose Cuba en el país más envejecido de América Latina, y está confirmado que ya no alcanzaremos nunca los 12 millones de habitantes. Es obvio que en este envejecimiento poblacional paulatino se incluyen los trabajadores y surgirá la dificultad en el reemplazo de la fuerza de trabajo en los años venideros.

El país se encuentra en el contexto de una economía mundial en crisis, bloqueado por la potencia económica más desarrollada, con un bajo nivel de tecnificación, en ocasiones con tecnologías obsoletas y de baja eficiencia, todo lo cual repercute en el ámbito social. Si a esto agregamos la disminución de la población económicamente activa en los próximos años, puede originarse un impacto social en la calidad de vida por el aumento de la relación de dependencia. Este fenómeno no es nada nuevo, hace años se viene advirtiendo; no obstante, hay que manifestar que las respuestas, aunque justificadas, se han demorado.

Este no es un problema sólo del organismo de la Salud Pública, es un problema intersectorial, que necesita prioridad en las nuevas políticas asumidas por el Gobierno si queremos garantizar un desarrollo sostenible, preservar los logros sociales alcanzados y, como expresan nuestros máximos dirigentes, no dejar a nadie desprotegido. Lograr este objetivo necesita de una gestión especial para el sector laboral en los próximos

¹ Licenciado en Tecnología de la Salud, especialista en Salud y Seguridad en el Trabajo

Correspondencia:

Lic. Ernesto García Machín
10 de Octubre n° 1160 apto. 3 entre Santa Catalina y San Mariano, Víbora, 10 de Octubre,
La Habana, Cuba
E-mail: egmachin@infomed.sld.cu

años, ya que tendremos que depender de una “fuerza de trabajo” de mayor edad y estimular la extensión voluntaria de los años de actividad. En este sentido, a la Salud Pública se le presenta el reto de aumentar y mejorar los servicios de vigilancia de la salud a los trabajadores, especializando personal para la prevención y atención médica, incluyendo la rehabilitación. Otros organismos estatales y los sindicatos deberán participar en esta política, promoviendo, instaurando y controlando acciones en el ámbito de la seguridad y salud del trabajo (SST). Entre las mismas podemos mencionar la formación de dirigentes, especialistas y trabajadores en esta materia, establecer sistemas de gestión de riesgos en empresas, establecer las disposiciones legales correspondientes, fortalecer los sistemas de inspección en salud y seguridad laboral, etc.

Independientemente de las transformaciones que se están produciendo en la economía del país, es muy difícil esperar cambios que modifiquen las tendencias demográficas actuales, ya que dependen de un modelo sociocultural, que viene asentándose durante años, inédito en el contexto de los países en desarrollo y en particular en América Latina³. Según el informe del Centro Latinoamericano de Demografía, “...de acuerdo con los pronósticos a partir del 2025, la población cubana tenderá a decrecer ligeramente en términos absolutos, debido a que la estructura de la población de mujeres en edad fértil y su bajo nivel de fecundidad no lograrán compensar las muertes provenientes de las cohortes más numerosas, ya por esas fechas de alrededor de 55 años y más”⁴. Esta situación demográfica nos exige establecer una política de salud dirigida específicamente al cuidado de esta población, que requiere de

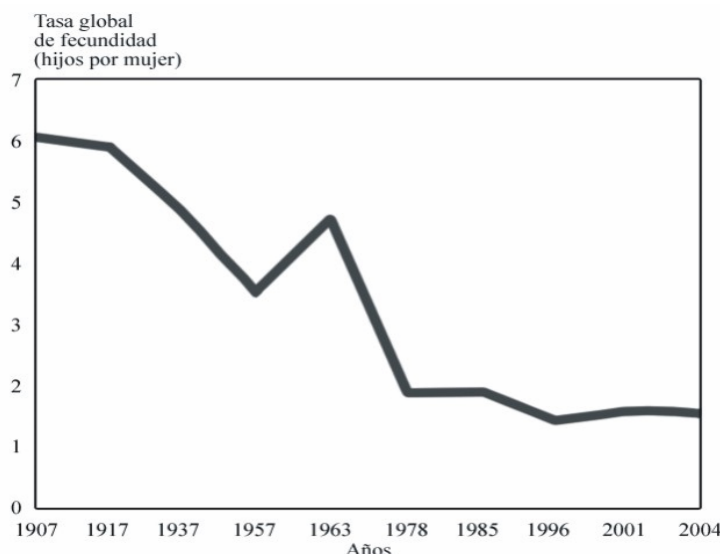
acciones intersectoriales que permitan brindarles mayor calidad de vida con un desarrollo socialmente sostenible. En este marco, sin lugar a dudas, nos encontramos que es esencial, entre otros, el incremento de los servicios de prevención y atención de la salud de los trabajadores, ya que, de acuerdo con las expectativas, es necesario extender las posibilidades de trabajo de nuestra fuerza laboral.

Por consiguiente, apremia a los diferentes sectores de la economía y los sindicatos, el proponer y colaborar con alternativas en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, que sean capaces de mantener una fuerza laboral envejecida con el mayor grado de eficiencia, para poder preservar los logros alcanzados y garantizar el desarrollo sostenible.

MARCO CONCEPTUAL DE LA SITUACIÓN EN CUBA

Es necesario un análisis profundo de esta situación en Cuba, ya que no es producto solo de la etapa revolucionaria, sino que es fruto también del proceso histórico del país y que, no obstante, se manifiesta con mayor rapidez en un lapso de 40 años, como se muestra en la figura, referente a la evolución de la tasa de fecundidad, lo que nos hace diferenciamos de los países con características de desarrollo económico similares a las nuestras. Experiencias del abordaje de este problema podemos encontrarlas en los países desarrollados, fundamentalmente europeos, los que han tratado de resolver con un conjunto de acciones con escasos resultados y que, en ocasiones, no son factibles de concebir en nuestro medio como solución.

Figura
Comportamiento de la tasa de fecundidad en Cuba entre 1907 y 2004



Fuentes: 1) Fondo de Naciones Unidas para la Infancia / Fondo de Población de las Naciones Unidas / Oficina Nacional de Estadísticas / Centro de Estudios Demográficos / Ministerio de Salud Pública. Transición de la fecundidad. Cambio social y conducta reproductiva. La Habana; 1996. 2) Estudios y datos sobre la población cubana 2004. La Habana: Editorial Estadística; 2004.

Aunque con condiciones diferentes, en Cuba se ha producido esta transición demográfica por las mismas causas que en los países desarrollados. En el crecimiento poblacional, la variable más importante ha sido la fecundidad, cuya contracción desde hace más de dos décadas llegó a no garantizar niveles de reemplazo⁵. A esto se le suma la disminución de la natalidad, un incremento de la expectativa de vida y un saldo migratorio negativo de la población. Hay que mencionar que aunque han influido otros elementos como el incremento del nivel educacional, el acceso de la mujer al empleo, la introducción de los anticonceptivos, la práctica institucional del aborto, etc., frutos de los cambios ocurridos durante el proceso revolucionario, sin temor a equivocarnos, la drástica constricción de la fecundidad de 1972 al 2000, desde 3,77 a 1,58 hijos por mujer, es la más importante.

En el complejo panorama económico mundial, nuestro país, con una economía dependiente de sus relaciones económicas externas, no está exento del impacto de la crisis, por lo que el manejo de esta situación y la posibilidad de aminorar el fenómeno se hace más difícil. No obstante, con el objeto de enfrentar la difícil situación económica, nuestro Partido Comunista de Cuba aprobó los “Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución” como estrategia para orientar a los órganos de gobierno⁶ y preservar los beneficios sociales alcanzados, documento en que se incluyen algunos elementos que pueden restringir los impactos negativos de esta transición demográfica. Entre estos se pueden mencionar transformaciones en el modelo de gestión y las políticas económico sociales, lo que debe coadyuvar también al disminuir las dificultades en el manejo de estos problemas demográficos y laborales. No obstante, aunque en el lineamiento 144 se mencionan las estrategias para enfrentar el envejecimiento poblacional, consideramos que este aspecto pudo tal vez haberse tratado con un poco más de profundidad, ya que

no fue incluida explícitamente en las partes referentes a salud, seguridad social y empleo. Acorde al impacto que tendrá en el futuro inmediato esta problemática en el ámbito laboral, es necesario incluir a la “Seguridad y salud en el trabajo” como una estrategia esencial, que permita mantener y utilizar como fuerza de trabajo activa a esta población laboral envejecida. En las Proyecciones de la salud pública en Cuba para el año 2015⁷, consideramos que tampoco aparece este aspecto tratado con la profundidad requerida.

LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL ENTORNO LABORAL ACTUAL

El comportamiento del envejecimiento y la disminución de la población que viene desarrollándose en el país, tienen un efecto importante con consecuencias de tipo económico, político y social. Sobre todo en lo referente al ámbito laboral en lo concerniente a la seguridad social y la población económicamente activa, donde los pronósticos determinan una inversión entre el grupo de edades, donde los mayores 60 años superarán a los menores de 15, con la consiguiente falta de reposición de la fuerza laboral y un aumento de la tasa de dependencia. Cuba se plantea que en el 2015 tendrá una edad mediana de 42 años de su población económicamente activa⁸ y que ascenderá en el 2025 a una edad media de la población trabajadora de 44 años⁹.

Como podemos observar en la tabla 1, los pronósticos de la estructura por edades de la población cubana y el incremento de la relación de dependencia, advierten sobre el impacto en los recursos laborales y la seguridad social, y nos prescribe la necesaria adopción de medidas urgentes para abordar este nuevo escenario laboral que se presenta, en el que las condiciones de trabajo y, en particular lo concerniente a la seguridad y salud, son esenciales en para obtener una gestión eficiente que garantice preservar las conquistas sociales alcanzadas.

Tabla 1
Evolución de la estructura por edades de la población cubana (%)

Año	Total	0-14 años	15-59 años	60 años y más	Relación de dependencia
2010	100	17,3	64,9	17,8	540
2015	100	15,7	64,8	19,5	548
2020	100	14,6	63,7	21,6	578
2025	100	14,3	59,6	26,1	677

Fuente: ONE 2010

En este aspecto es también importante mencionar el fenómeno migratorio tanto interno como externo que se viene presentando; resulta fundamental la evaluación de este aspecto en lo referente a los recursos humanos pro-

fesionales, ya que se está produciendo una importante pérdida del capital humano, que simplemente migra a buscar una vida económicamente mejor y que es fruto en parte de algunas contradicciones existentes en el sistema

de trabajo del país. Como puede observarse en la tabla 2, en un quinquenio migraron al extranjero más de 35 000 habitantes por año, según la ONE. De acuerdo con el sociólogo Aja, en la emigración desde Cuba, sea temporal o no, se aprecia la presencia de sujetos jóvenes y grupos de profesionales también jóvenes que representan el 12 % del total de esta emigración en un lustro. Es importante expresar que el perfil predominante de estos emigrantes está vinculado a tecnologías de avanzada; sus edades promedio describen profesionales predominantemente jóvenes, pero no carentes de experiencia⁹, y esto afecta, sin lugar a dudas, los recursos laborales, poder mantener las conquistas sociales alcanzadas y el futuro desarrollo del país. Por consiguiente, este es otro espacio ineludible analizar en la nueva estrategia económica, estableciendo alternativas y opciones laborales estimulantes en nuestro mercado laboral, por la necesidad en un futuro inmediato de mantener nuestra población económicamente activa, recordando siempre que las soluciones restrictivas no pueden ser la solución.

Tabla 2
Migración externa en el quinquenio 2006-2010

Año	Habitantes
2006	35 276
2007	32 811
2008	36 903
2009	35 564
2010	38 165
Promedio	35 743

Fuente: ONE

Es necesario recordar que durante la década del 90 hubo un franco deterioro de la actividad de SST, determinado por diferentes factores, entre ellos la falta de recursos y la migración de muchos profesionales y técnicos hacia otras especialidades y ramas de la economía que ofrecían mejores oportunidades económicas. En cuanto a los laboratorios de control de riesgos biológicos y ambientales establecidos en los diferentes territorios, la falta de reactivos y de renovación en su equipamiento se manifestó en una disminución de los controles y estudios de terreno. Aunque podemos mencionar otros problemas, lo que consideramos más importante fue la pérdida de exigencia por los órganos de control y la disminución de la percepción del riesgo en toda la población, ante la necesidad de subsistir en medio de una economía que, con la caída del socialismo europeo, entró en una profunda crisis, sin fuentes aseguradas de suministro y con un recrudecimiento del bloqueo establecido.

No obstante haber desarrollado una estrategia a partir del año 2000 en recuperar la seguridad y salud en el país, aún hay aspectos en que mantenemos deficiencias que es posible mejorar ostensiblemente, lo que es ineludible si queremos enfrentar con éxito el nuevo escenario laboral que se avecina. Podemos afirmar que aún con estas deficiencias, el país ha mantenido una estructura y controles de SST superiores a los existentes en la mayoría de los países latinoamericanos, lo que nos permite abordar esta tarea si los diferentes actores la integran a las acciones que se están desarrollando para mejorar la eficiencia económica.

A este panorama demográfico debemos añadirle que nos encontramos en un momento de modificaciones en la estrategia económica de la nación, con el objetivo fundamental de incrementar la producción y la productividad. Es preciso resaltar que estos cambios en la política del país determinan nuevas formas de propiedad y transformaciones en la organización del trabajo, que con certeza se puede afirmar que modificarán las condiciones de trabajo. Esto determina que pueden aparecer nuevos factores de riesgo o incrementarse los ya existentes, lo que puede repercutir negativamente en una población laboral más envejecida, por lo que se necesita de servicios de prevención capaces de afrontar este nuevo reto. Entre uno de los posibles casos a citar está una mayor apertura a la pequeña inversión privada, donde actividades peligrosas que antes no se permitían, pueden convertirse en fuente de riesgo para los que las ejecutan. Por consiguiente, es inevitable para alcanzar los propósitos deseados, que el país integre los principios de seguridad y salud en esta estrategia, ya que como manifiesta un informe de la Organización Internacional del Trabajo, “la competitividad de los países está relacionada directamente con las condiciones de seguridad existentes”¹⁰.

UNA ESTRATEGIA DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL ENFRENTAMIENTO EXITOSO DEL ENVEJECIMIENTO LABORAL

Ya hemos analizado al reto al que se enfrenta nuestra economía en los próximos años con el envejecimiento, y cómo esto incidirá sobre la población trabajadora. Estamos de acuerdo con Morales Cartaza, que en el 2006, refiriéndose a la seguridad social, expresaba: “...obliga a tomar diferentes alternativas, tanto en el plano laboral como social, para garantizar un sostén de los miembros de la sociedad”¹¹. Simultáneamente, García, en el año 2006¹², también planteaba la necesidad de adoptar una estrategia consecuente respecto a la permanencia en el trabajo de la población envejecida, pero creando condiciones sociales y laborales especiales que estimularan la misma, ya que al disminuir la población económicamente activa y elevarse la edad laboral, era ineludible el promover cambios en el sistema de trabajo, dirigidos a la permanencia del trabajador de la tercera edad, siempre

que prevean las condiciones que garanticen el riesgo mínimo a su salud y seguridad.

Ante esta "realidad necesaria" de incremento de los trabajadores con edades maduras y avanzadas por el agotamiento de la fuerza laboral, si queremos mantener una economía balanceada, que no eleve la tasa de dependencia hasta niveles prácticamente insostenibles y garantizar las conquistas sociales alcanzadas, es imprescindible fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera que pueda cumplir satisfactoriamente con el rol que éste tiene dentro del nuevo contexto socio laboral.

A esta situación demográfica debemos agregarle el proceso de reestructuración empresarial que está realizando el país, el cual si se gestiona mal por los motivos que sean, aumenta el riesgo de estrés y deterioro de la salud mental. También existen varias experiencias donde las pérdidas de productividad podrían disminuir hasta un 30 %, suponiendo importantes reducciones en los costos netos, tal como fue concluido a través de un estudio de caso en Inglaterra¹³. Esto demuestra la necesidad de integrar a estos procesos de reestructuraciones que se vienen llevando a cabo, el aspecto de condiciones de trabajo – salud, evitando los efectos negativos que de ellas pueden derivarse. .

Con los antecedentes descritos y en el contexto actual de modificación del sistema económico del país, deseamos expresar algunos aspectos que pensamos deben consolidarse ante los cambios ocurridos y futuros de nuestra economía. A continuación proponemos algunas reflexiones sobre elementos básicos en que consideramos hay que trabajar, como estrategia para perfeccionar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Nuestro objetivo debe ser incrementar la cultura empresarial y la exigencia en el control de las condiciones de trabajo, cooperando de esta forma con los Lineamientos de la Política Económica y Social de la Revolución¹⁴, para lograr el perfeccionamiento empresarial y un desarrollo sostenible de la economía.

1. Actualizar y fortalecer el trabajo de las comisiones nacionales, provinciales y municipales de Seguridad y salud en el trabajo

Al ser la responsabilidad de la SST una función de diferentes organizaciones, es necesaria la existencia en el gobierno de un "órgano coordinador de alto nivel", en el que estén representadas las principales autoridades y partes interesadas, que jerarquice, planifique y controle la política establecida. No obstante, se necesita del marco legal apropiado para que puedan accionar con la jerarquía correspondiente ante gobiernos territoriales, organismos, empresas y demás partes interesadas, convirtiéndose realmente en promotores de las políticas trazadas. Hay que facultar y convertir este órgano en el asesor del gobierno en esta materia a los diferentes niveles.

La función principal de estas comisiones en los diferentes territorios será la planificación de las acciones de SST, para lo cual deberán evaluar la situación existente en cada territorio, establecer las soluciones prioritarias y lograr la integración de la prevención al sistema general de gestión empresarial^{15,16}.

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

En los últimos años, los cambios que se han producido en la economía han generado modificaciones en organismos y empresas, incorporación de nuevos lugares de trabajo, desaparición de otros, creación de cooperativas, de trabajadores por cuenta propia, asociaciones con extranjeros, etc., que han transformado el universo del trabajo y de los trabajadores expuestos a riesgos laborales.

Existe, por tanto, la necesidad de actualizar la situación existente en el país si deseamos planificar una política consecuente en SST, acorde con la reestructuración de los lugares de trabajo. Es importante comprobar en este trabajo la composición por edad y sexo de la población trabajadora y la posible incorporación futura de personal de edades mayores de los 65 años. El conocimiento de las condiciones de cada sector y territorio permitirá orientar las prioridades para trazar la estrategia a seguir de forma inmediata, mediata y a largo plazo, incluyendo al sector privado y priorizando la prevención a los lugares con mayores peligros, características de riesgo e importancia económica.

3. Recuperar y fortalecer el sistema de formación continua en SST, tanto de técnicos y profesionales, como de trabajadores en general

Durante años se ha perdido en esta actividad gran parte del personal capacitado y de experiencia, y además disminuyó en parte el sistema de formación de éstos. La pérdida fue ocasionada por arribar muchos a las edades de jubilación y otros por migrar hacia otros empleos mejor incentivados y hasta de menor responsabilidad, sin existir el personal competente para su reposición. Todo esto nos orienta a reflexionar sobre la necesidad de fortalecer y reorganizar el sistema de formación, en particular en lo referente a la recuperación de los cursos de técnicos medios.

En este periodo casi desaparecieron los cursos que brindaban los organismos y sindicatos para sus dirigentes y trabajadores, y que permitían la formación masiva de personal. Debemos recordar que el cumplimiento de las medidas de prevención está determinado más por la participación del colectivo que por la alta calificación y acciones de los técnicos, y para lograr esto es muy importante elevar la percep-

ción del riesgo, de forma que consigamos un cambio del comportamiento, tanto de la línea de dirección como de los trabajadores.

4. Perfeccionar y actualizar la legislación de SST, aprobando las modificaciones necesarias de acuerdo con las transformaciones que se han desarrollado en el marco laboral y económico

Nuestro sistema económico y empresarial, cuando se elaboró la legislación vigente, tenía características muy diferentes a las del momento actual. En aquél momento existía un sistema planificado centralmente; todo el sistema empresarial era estatal, no existía el trabajo privado ni la contratación de trabajadores por particulares y otras variantes que han surgido en este campo, que tienen relación con la seguridad y salud del trabajador y que la legislación no tenía que considerar, pero que deben ser analizados en la actualidad, ya que es una realidad que genera condiciones de trabajo diferentes, que pueden no estar contempladas en la legislación vigente^{17,18}.

En la misma, el financiamiento y los recursos asignados a las inversiones para mejorar procesos, condiciones de trabajo o eliminar riesgos, provenía de los organismos centrales; la empresa estatal no tenía facultades para tomar este tipo de decisiones. Este procedimiento determina que el dirigente del lugar no siente responsabilidad por la situación existente, ya que no depende de él cumplir con la medida que se le ordena ejecutar. Es imprescindible que se elaboren las disposiciones legales correspondientes que prescriban que la empresa esté facultada para hacer inversiones en la mejora continua de las condiciones de trabajo, y que sea responsabilidad de su dirección no incluirlas en los planes generales. En la nueva legislación que se elabore, deberá contemplarse que en la planificación de los recursos para todo proceso laboral, el empresario esté obligado a incluir las necesidades para el control de los riesgos inherentes al mismo y la mejora continua de las condiciones laborales, lo cual eliminaría en gran medida que la empresa estatal pueda responsabilizar de la situación detectada al nivel superior respectivo.

Un elemento importante a resolver en este aspecto es el conocimiento de lo legislado, que esta información se convierta en parte de la capacitación de técnicos y empresarios, ya que pasamos de una etapa de derroche de recursos en la distribución de los documentos, a una de difícil acceso por razones económicas. Es ineludible la necesidad de proporcionar un mayor acceso a esta documentación legal y técnica de la especialidad, buscando formas económicamente factibles.

5. Reactivar y fortalecer la ‘revisión de proyectos’ de nuevas inversiones, remodelaciones o cambios

de procesos y el diseño ergonómico de los puestos de trabajo

Este procedimiento esencial para una efectiva gestión de riesgos, deja de aplicarse sistemáticamente con el arribo del llamado ‘periodo especial’, por la disminución de inversiones y el supuesto por algunos de que esto demoraba el proceso inversionista, llegándose a una situación en que prácticamente la consulta a la autoridad correspondiente de SST era mínima o se obviaba¹⁹.

Esta es una de las formas mejores de poder prevenir los riesgos que pueden surgir por la construcción, remodelación o cambio de un proceso, y, por supuesto, la más económica, ya que después que se ha construido una instalación compleja, en muchas ocasiones se hace muy difícil eliminar o minimizar el riesgo. Los organismos rectores de la SST deben establecer la obligatoriedad de que toda nueva inversión, proceso o desarrollo de un nuevo producto, debe poseer un análisis del riesgo a la salud y seguridad y la aprobación estatal correspondiente para comenzar su operación o producción. Es importante en el análisis la inclusión de los factores ergonómicos en función de la fuerza laboral envejecida con la que contaremos en próximos años.

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

Es necesario que las direcciones empresariales no observen los aspectos de SST como un factor que deben atender cuando se producen accidentes, enfermedades o quejas de los trabajadores. Siempre, en un mayor o menor grado, una entidad presenta problemas de inadecuadas condiciones de trabajo, por lo que tiene que existir una política basada en el mejoramiento continuo de éstas y en las buenas prácticas. Esta política sólo puede ejecutarse si en la planificación del financiamiento para el periodo se establece un porcentaje determinado para la mejora de las condiciones de trabajo, el cual se invertirá en objetivos acordados con la representación de los trabajadores e incluido como parte del Convenio Colectivo de Trabajo^{20,21}.

7. Continuar perfeccionando el sistema de gestión y la evaluación de riesgos

La prevención, como cualquier otra actividad, debe ser adecuadamente gestionada y, puesto que se desarrolla en una determinada organización, la de la empresa, debe estar integrada en todos los niveles jerárquicos y unidades funcionales de la misma, sin perjuicio de que pueda existir una unidad o parte de la organización específicamente dedicada a la pre-

vención^{15,16}. Es indiscutible que la SST debe manejarse como un subsistema integrado al sistema general de la empresa.

El proceso de reestructuración empresarial que se viene llevando a cabo, implica cambios en las formas de gestión y el surgimiento de factores que pueden afectar la salud de los trabajadores si no se desarrollan correctamente. Es necesario manifestar que 'no todo lo que es bueno para la economía de la empresa, siempre es bueno para la SST'. Ejemplo de esto son en los procesos actuales de gestión empresarial: la subcontratación, la flexibilidad, la innovación tecnológica, el trabajo a destajo, etc., que pueden ayudar a obtener ganancias, pero a la vez pueden ser fuente de riesgos laborales susceptibles de afectar a los trabajadores. En el mundo actual, estos procesos han incrementado en gran medida el riesgo al estrés y enfermedades mentales. En estos cambios que son necesarios, es imprescindible previamente la existencia de una buena organización del trabajo, de manera que se dañe en el menor grado posible a los trabajadores. Independiente de otros criterios, somos partidarios de que sin una buena organización del trabajo, es imposible hacer gestión de riesgos de manera eficaz.

La base de una buena gestión debe partir de una previa evaluación de la situación. En Cuba desde el año 2001, con el comienzo de la recuperación económica, se establece como una prioridad estatal la evaluación de riesgos por las empresas. De esta manera, se elabora una nueva resolución al efecto²² y se inician acciones de asesoría y control por los órganos de gestión e inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Hay que expresar que en este sentido se han logrado grandes avances, existiendo la evaluación prácticamente en el 100 % de las empresas; no obstante, se presentan problemas en la calidad de las mismas. Es necesario continuar perfeccionando estas evaluaciones para que constituyan la base de las medidas incluidas en la confección del plan de prevención.

En el año 2004 se aprobaron las normas 18 000 sobre sistemas de gestión de SST²³, y se comienza a desarrollar un programa de implantación en un grupo de empresas seleccionadas. Aunque concordamos en que la implantación de estos sistemas por las empresas debe lograr una mejora sustancial en el accionar preventivo de las mismas, no obstante se presenta la interrogante de si con este sólo elemento resolveríamos las necesidades preventivas de la mayoría de la fuerza laboral del país y lugares o centros de trabajo.

En el contexto internacional de la prevención y de los sistemas de gestión, existen diferentes modelos de gestión, y desde hace años se ha establecido una polémica²⁴, cuestionándose si una norma de este tipo debe ser de carácter obligatorio o se deben esta-

blecer modelos que se adapten a los países, actividades u organizaciones. La experiencia nos orienta a afirmar que, independientemente del modelo de gestión, cuyas diferencias no pueden ser significativas, lo que en realidad puede garantizar un adecuado nivel preventivo es el control por los órganos de inspección estatales con mayor cobertura y exigencia, y la voluntad política de la dirección empresarial en la mejora continua de las condiciones de trabajo y de la cultura preventiva, ya que, de lo contrario, todo se convertiría en un mayor número de papeles y continuaría el accionar tradicional.

Debemos analizar que la aplicación del sistema de SST según las normas existentes, es difícil de establecer en las pequeñas empresas, por la carencia de personal técnico administrativo para cumplir con los controles que las mismas establecen y analizar que la tendencia actual es el incremento de la pequeña empresa.

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

La vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores son dos aspectos esenciales si deseamos hacer prevención eficaz y con calidad en SST. Nuestro país llegó a tener un sistema de atención médica especializada y laboratorios de control de riesgos de cobertura nacional, que comprendía la mayoría de las empresas del país y a todos los trabajadores. En realidad consideramos que en un momento se llegó a sobredimensionar las necesidades reales de cobertura de médicos en centros de trabajo, lo que realmente era insostenible económicamente para el sistema de salud.

Sin embargo, con el envejecimiento paulatino de la fuerza de trabajo, es indispensable el reordenamiento de nuestro sistema especializado de salud a los trabajadores, ya que estos van a necesitar de un tratamiento diferenciado. En una encuesta nacional sobre adultos mayores realizada en Cuba en 1985, se obtuvo que el 69,6 % de los encuestados padecía, al menos, de una enfermedad crónica, y el 13,9 % alguna alteración de los sentidos⁸. Este ejemplo determina la necesidad del perfeccionamiento de estos servicios de atención médica, ya que están íntimamente relacionados con los objetivos que se quieren alcanzar en el sistema de trabajo de estabilizar la fuerza laboral, mejorar la productividad y la rentabilidad de las empresas.

En efecto, es necesario un rescate sostenible de esta atención especializada. En primer lugar, hay que recuperar los niveles de vigilancia del medio ambiente laboral. El gasto de estas instalaciones de control es posible que pueda transferirse en gran medida

al sistema empresarial. Consideramos que esto es uno de los aspectos que hay que valorar dentro de los cambios que se están produciendo en la economía, estudiar como podría ser más eficiente y analizar la posible creación de empresas estatales que brindaran estos servicios.

En cuanto a la vigilancia de la salud (atención médica), se impone la necesidad de preparar un amplio plan de superación para el personal sanitario y cambios en la organización que permitan un servicio más eficiente y con la calidad requerida. Durante años se ha desarrollado una lucha por disminuir las ausencias por enfermedad y se ha trabajado en la exigencia de controlar los certificados médicos, por lo que afecta al cumplimiento de los planes de las empresas y el gasto en recursos. La mejora de este tipo de atención, por su carácter preventivo, debe disminuir este indicador negativo, lograr un mayor grado de satisfacción laboral, tanto para el trabajador como para el médico, todo lo cual beneficia al proceso productivo o de servicios para alcanzar sus metas. La necesidad de la presencia del médico en el centro de trabajo y las funciones que el mismo debe realizar, están descritas en diferentes documentos de la OIT, requerimientos que debemos y podemos cumplir, ya que tenemos las condiciones necesarias y suficientes para ello ²⁵⁻²⁷.

Debe estudiarse la posibilidad de promover subsistemas de salud ocupacional en los organismos u otra forma que se considere más factible económicamente, sin afectar su relación con el Sistema Nacional de Salud, que puedan desarrollar su trabajo en integración con el policlínico y con la estructura del médico de la familia. Los organismos y empresas de la economía responderán por garantizar los recursos necesarios para estos servicios y organizar la prestación de los mismos según las orientaciones del Ministerio de Salud Pública (MINSAP). Este se mantendrá como el órgano de control y regulación estatal que supervisará el trabajo de estos subsistemas, mediante especialistas territoriales que atiendan a estos servicios, asesorando y controlando el trabajo de los mismos. En Cuba hay experiencia en este sentido, como es el caso de los servicios médicos de las fuerzas armadas.

9. Universalidad y fortalecimiento de los órganos de inspección

Como parte esencial de los cambios que se puedan realizar en beneficio de la SST, está el incrementar los controles sobre las condiciones de trabajo y la exigencia a las empresas sobre las disposiciones establecidas legalmente. Hay que reconocer que durante algunos años se disminuyó la exigencia de nuestros inspectores como resultado de las dificultades

económicas por las que atravesaba el país y la carencia de recursos en las empresas en particular, dedicándose más este personal a las labores de asesoría.

Un aspecto de importancia en el contexto actual, es que los órganos de inspección, además de la función de control, deben practicar la asesoría para que el empresario no les vea sólo con un carácter represivo. Sin embargo, en la actualidad mucho personal dedicado a estas tareas carece de los conocimientos idóneos para este tipo de desempeño. Es necesario, por tanto, establecer una política particular para estos funcionarios que van a ingresar al sistema y que no puede estar dada sólo por poseer un título técnico o profesional. Es imprescindible establecer un proceso especial de selección para este personal, que incluya determinadas exigencias éticas para el ingreso, un programa de formación sistemática y brindarle determinados beneficios, incluida la retribución salarial, con el objetivo de estabilizar una fuerza técnica capaz de responder a las características de esta tarea y minimizar los posibles hechos de corrupción.

Por último, deseamos tratar un problema que está relacionado con los cambios que se están instrumentando en el país respecto a delimitar las funciones del gobierno y las empresas. En ocasiones, un funcionario del gobierno de un territorio ha desautorizado las decisiones de un inspector, al considerar que esto afecta los planes de producción o servicios, lo cual desprestigia la imagen de autoridad del órgano de inspección ante los empresarios y desanima la exigencia del inspector. Este tipo de problema no puede presentarse cuando las autoridades territoriales comprendan el rol de la inspección como órgano de control estatal, vean la empresa como entidad independiente del gobierno y el inspector, por supuesto, también cumpla con el rol sociopolítico que debe caracterizar su gestión.

10. Fortalecer el trabajo de investigación de los institutos y demás instituciones y entidades relacionadas con la SST

Nuestro país durante años mantuvo dos institutos de investigación dedicados al estudio específico de las condiciones de trabajo, uno perteneciente al Ministerio de Salud Pública (el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, Insat), y el otro al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (el Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo, IEIT, ya hoy desaparecido). Ambas instituciones han sufrido los problemas enunciados respecto a la incorporación de personal y limitación de medios técnicos, lo cual ha limitado también las posibilidades científicas de los mismos. En efecto, se hace necesario revitalizar estas instituciones, de manera que puedan brindar una respuesta de calidad y oportuna a los distintos proble-

mas que se van incorporando en el complejo campo de la prevención de riesgos en las actividades laborales.

Es posible que en nuestro caso pudiera promoverse la reestructuración en una sola institución estatal de investigación, que se ocupara de todos los aspectos de la seguridad y salud, y que en su consejo de dirección estuvieran representados todos los interesados en este contexto. De esta manera, se pudieran unificar en una primera etapa los recursos existentes, incrementando las posibilidades de satisfacción de necesidades, y simultáneamente ir preparando personal e incorporando medios para consolidar una institución capaz de dar respuesta a los nuevos y crecientes problemas que se están manifestando internacionalmente en el mundo laboral. Esto pudiera en un futuro, ante los cambios propuestos en la economía, que, sin temor a equivocarnos, determinarán una mayor intensidad de trabajo y peligros del ambiente laboral, en particular los psicofisiológicos, prevenir los posibles efectos deletéreos relacionados con estas modificaciones y obtener una mayor productividad del trabajo. Hay que meditar que por las características de nuestro país, en la actualidad nuestro objetivo de investigación fundamental debe orientarse hacia los problemas que, de forma inmediata, resuelvan las situaciones que existen, como el de la fuerza laboral envejecida, o se vayan a generar por las necesidades del desarrollo económico. Por tanto, el plan de investigaciones del país deberá surgir esencialmente del análisis de necesidades que se haga en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo.

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

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

Durante años se ha manifestado por los especialistas dedicados a la gestión de riesgos, la importancia de que exista una cultura de prevención si deseamos buenos resultados en la gestión empresarial. Cuando reflexionemos al respecto, nos convenceremos de que este término tan amplio es difícil de definir y determinar cuando un colectivo laboral posee ese atributo. Por tanto, consideramos más importante que manejemos el término de 'percepción del riesgo', ya que cuando el trabajador es consciente que su

salud o vida puede verse afectada ante una exposición o condición de trabajo, él cumple con las medidas preventivas establecidas y organiza sus mecanismos de autodefensa para protegerse, convirtiéndose en un actor más del proceso preventivo.

Son muchos los estudios de accidentes y otros sucesos ocurridos en el desempeño del trabajo, donde se atribuye como causa fundamental del hecho al comportamiento del trabajador; por supuesto que esto es el resultado de carecer de una percepción del riesgo al que se expone y sólo puede resolverse mediante un proceso de formación sistemática. Es importante la incorporación a los programas del sistema de educación nacional de materias de prevención, en particular en la educación técnica y profesional, lo concerniente a la seguridad y salud, de manera que seamos capaces de lograr hábitos de trabajo acordes con estos principios. Sólo existe una forma de promover el autocuidado en el trabajador, y es mediante una nueva metodología de formación basada en 'valores preventivos' desde la enseñanza primaria hasta los postgrados profesionales. A nuestro criterio, sólo alcanzaremos una cultura preventiva cuando seamos capaces de saber hacer un trabajo de una forma que no imponga a los trabajadores la pérdida de su vida o salud, por la necesidad de abastecer las necesidades básicas personales y familiares²⁸.

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

12. Crear una sociedad científico técnica que agrupe a los profesionales y técnicos relacionados con la SST

En muchos países existen sociedades que agrupan a los profesionales y técnicos dedicados a la

SST. En nuestro caso, al no existir la misma, se encuentran en diferentes sociedades científicas donde se manejan los elementos de su profesión básica, pero poco sobre la prevención laboral. Crear esta sociedad nos permitiría actualizar los recursos humanos que poseemos para accionar en este campo y nos daría la posibilidad de vincular y posiblemente rescatar personal que se ha desplazado a otras funciones, pero que tienen formación en la materia.

Además, consideramos que se pudieran desarrollar la colaboración nacional e internacional, lograr una mayor integración entre las diferentes ramas de la especialidad, incrementar los eventos científicos y de formación, brindar información actualizada a sus miembros y otros aspectos, todo lo cual redundaría en beneficio del desarrollo de la prevención de los riesgos laborales.

CONCLUSIONES

En este nuevo contexto, nuestra sociedad no está exenta de los efectos del manejo de la economía mundial y tiene que atemperar sus empresas al nuevo mercado para su supervivencia. No obstante, estos cambios necesarios en la organización empresarial, que en nuestro país hemos denominado perfeccionamiento empresarial, no pueden manejarse considerando exclusivamente el criterio de rentabilidad. Nuestros dirigentes empresariales no pueden analizar estas situaciones de manera similar a las empresas capitalistas, donde el interés primordial es satisfacer la ganancia de los accionistas y obviar los efectos que pueden ocasionar a la calidad de vida de sus trabajadores. En nuestro contexto social, los accionistas de las empresas son, en la práctica, sus trabajadores y, por supuesto, que los cambios que se propongan, aunque se considere como prioridad la rentabilidad y el incremento de la productividad, deben corresponderse con los menores niveles posibles de riesgo en el trabajo y aplicando la estrategia del mejoramiento continuo, como establece la normativa internacionalmente aceptada de responsabilidad social empresarial.

El país presenta un fenómeno de envejecimiento poblacional que se refleja, por supuesto, en la fuerza laboral, y que es necesario analizar cuando deseamos hacer una nueva inversión de un lugar de trabajo o una reestructuración empresarial, ya que a este personal, por sus características, deben facilitársele condiciones que les permitan desarrollar su actividad con eficiencia, menor esfuerzo físico, seguridad y mínimos riesgos a su salud.

Sólo esperamos que estas notas sirvan como una orientación a quienes se encuentran trabajando en los cambios de la organización del trabajo, a los directores de empresas y a los responsables de la SST en todos los niveles, para desarrollar progresivamente una política en este campo que permita alcanzar la rentabilidad, sin obviar las necesidades de los trabajadores y mantener a Cuba internacionalmente en los planos de vanguardia en

la SST. Consideramos que estas indicaciones permitirán un mejor futuro para los trabajadores, aún dentro de la persistente crisis mundial que, al parecer, no tendrá un pronto final, y a quienes puedan sentirse responsables de esta tarea, recordarles que esta oportunidad es demasiado importante para dejarla escapar, que es necesario saber aprovecharla con la participación intersectorial, basándonos en la ética, la ciencia y la sabiduría política.

Por último, deseáramos citar las palabras de un documento de trabajo de la OIT en el 2002, pero que consideramos válidas para reflexionar sobre la situación actual: “la competitividad de un país no depende sólo de su eficiencia económica. Viene también determinada por la capacidad de la sociedad para gestionar adecuadamente su capital humano. Esta capacidad estaría relacionada, por una parte, con determinados valores y normas sociales y culturales enraizados en la sociedad, y por otra parte, con los diversos sistemas que cada país ha ido construyendo para tratar de conseguir una mayor estabilidad y cohesión social, entre los cuales está incluido el sistema de seguridad y salud en el trabajo”.

BIBLIOGRAFÍA

1. Centro de Estudios de Población y Desarrollo. Panorama demográfico. Cuba 2010 [Internet]. La Habana: CEPED; 2011 [citado 9 Dic 2011]. Disponible en: http://www.one.cu/publicaciones/cepde/panoramademografico2010/pan_dem_2010_portada_int_indice.pdf.
2. Ministerio de Salud Pública. Anuario estadístico de salud 2011. Edición especial. La Habana: Dirección Nacional de Registros Médicos y Estadísticas de Salud, Minsap; 2012.
3. Rodríguez A, Castañeda I, Álvarez L, Gálvez AM. Las tendencias de la población cubana y la situación económica y social actual. Infodir [Internet] [citado 29 Dic 2011]; 2011;12: [aprox. 9 p.]. Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/infdir/n1211/infdir031211.htm>.
4. Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE-CEPAL). América Latina y el Caribe: estimaciones y proyecciones de población 1950-2050. Santiago de Chile: CELADE-CEPAL; 2004 (Boletín Demográfico 73).
5. Alfonso JC. El descenso de la fecundidad en Cuba: de la primera a la segunda transición demográfica. Revista Cubana de Salud Pública. 2006;32(1).
6. Partido Comunista de Cuba. Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución. VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. La Habana; 2011.
7. Ministerio de Salud Pública de Cuba. Proyecciones de la salud pública en Cuba para el 2015. La Habana: Minsap; 2006.
8. Martínez L, Menéndez J, Cáceres E, Baly M, Vega E, Prieto O. Las personas de edad en Cuba. Principales tendencias demográficas y morbimortalidad. La Habana:

- Centro Iberoamericano de la Tercera Edad (CITED); 1999.
9. Martín JL. Población y recursos laborales: la migración de profesionales cubanos. *Revista Novedades en Población*. 2008;4(7).
 10. Oficina Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo: sinergia entre la seguridad y la productividad. Informe Consejo de Administración. GB.295/ESP/3 295. Ginebra: OIT; 2006 [citado 9 Dic 2011]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/esp-3.pdf>.
 11. Morales A. La seguridad social en Cuba. Realidades y retos. La Habana: Editora Política; 2006.
 12. García E. Necesidad de la permanencia en el trabajo de los mayores de 60 años. Estrategia para la preparación y establecimiento de condiciones de trabajo que garanticen su seguridad y salud. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2006;7(1-2):57-62.
 13. Rodríguez R. Estudio de la incidencia de las reestructuraciones de empresas en la salud de los trabajadores. NIPO: 272-12-028-8. [Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2012 [citado 3 Feb 2012]. Disponible en: <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/Estudio%20reestructuraciones.pdf>.
 14. Partido Comunista de Cuba. Lineamientos de la política económica y social de la Revolución. La Habana: PCC; 2011.
 15. Castellá JL. Guía de introducción a los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Documento de trabajo [Internet]. Oficina Internacional del Trabajo; 2002 [citado 7 Dic 2011]. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd65/introduccion.pdf>.
 16. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa. Madrid: INSHT; 2008.
 17. República de Cuba. Ley N° 13 de Protección e Higiene del Trabajo (1977). La Habana: Gaceta Oficial de la República de Cuba; 1977.
 18. República de Cuba. Decreto Ley N° 101 (1982). Reglamento General de la Ley de Protección e Higiene del Trabajo. La Habana: Gaceta Oficial de la República de Cuba; 1982.
 19. García E. La revisión de proyectos como garantía de condiciones seguras y saludables de trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2009; 10(2):54-63.
 20. República de Cuba. Decreto Ley N° 229 (2002). Sobre los convenios colectivos de trabajo. La Habana: Gaceta Oficial de la República de Cuba; 2002.
 21. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución N° 78. Reglamento para la aplicación del Decreto Ley N° 229 de 1° de abril del 2002 sobre los convenios colectivos de trabajo. La Habana: MTSS; 2008.
 22. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución N° 31. Procedimientos prácticos generales para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo en el trabajo. La Habana: MTSS; 2002.
 23. Oficina Nacional de Normalización. NC 18001: 2005. Seguridad y salud en el trabajo. Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Requisitos. La Habana: ONN; 2005.
 24. Rubio JC. Gestión de la prevención de riesgos laborales: OHSAS 18001 - Directrices OIT para su integración con calidad y medioambiente. Díaz de Santos; 2002.
 25. Organización Internacional del Trabajo. R 112. Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959 (num. 112). Ginebra: OIT; 1959 [Internet] [citado 9 Dic 2011]. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R112,%2FDocument.
 26. Organización Internacional del Trabajo. C 155. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Ginebra: OIT; 1981 [Internet] [citado 8 Dic 2011]. Disponible en: <http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/C155.pdf>.
 27. Organización Internacional del Trabajo. C 161. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985. Ginebra: OIT; 1985 [Internet] [citado 8 Dic 2011]. Disponible en: <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/actividad/proyectos/actrav/proyectos/aplicum/convenios/c161.html>.
 28. Aníbal C. Salud y Seguridad en el trabajo: desafíos de la formación profesional. En: Boletín técnico interamericano de formación profesional. Trabajo decente y formación profesional. Montevideo, OIT/Cinterfor, n. 151, 2001. p. 127-138. ISSN: 0254-2439.

Recibido: 9 de enero de 2012

Aprobado: 9 de noviembre de 2012