



Informe orientado a mostrar las condiciones reales de seguridad y salud en el trabajo que enfrentan los trabajadores cubanos.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN CUBA

Resultados de encuesta. Septiembre 2025

Realizado por la Asociación Sindical Independiente de Cuba y la Asociación Cubana de Trabajadores Autónomos y Emprendedores.

Presentado por el Observatorio de Derechos Laborales y Sindicales.

Tabla de contenido

1. OBJETIVO DE LA ENCUESTA	2
2. ALCANCE METODOLÓGICO.....	2
3. ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	2
4. METODOLOGÍA Y LIMITACIONES	3
5. PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS.....	3
6. PRINCIPALES HALLAZGOS	4
6.1. GENERALIDADES.	4
Figura 1.....	4
Figura 2.....	5
6.2. PERFIL DEL TRABAJADOR ENCUESTADO:.....	6
Figura 3.....	6
Figura 4.....	7
6.3. BRECHAS CRÍTICAS EN SST:	8
Tabla 1.....	8
Tabla 2.....	11
6.4. SEGURIDAD VIAL EN TRASLADOS:	12
Tabla 3.....	14
6.5. CONFIANZA INSTITUCIONAL.	16
Tabla 4.....	16
6.6. INVERSIÓN SOCIAL.....	17
6.7. ESCUELAS EN EL CAMPO.	19
6.7.1. Introducción.....	19
6.7.2. Motivos de asistencia a las “escuelas de campo”.....	20
Tabla 6.....	21
6.8. CONFIANZA INSTITUCIONAL Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO.....	22
Tabla 7.....	22
7. EL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LA SST	23
Tabla 8.....	25
8. PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS	26
9. RECOMENDACIONES DE ACCIÓN.....	28
10. SOLICITUDES A ORGANISMOS INTERNACIONALES	32
11. CONCLUSIONES	35
12. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA.....	39

1. OBJETIVO DE LA ENCUESTA

El propósito fundamental de esta encuesta es **visibilizar las condiciones reales en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) de la clase trabajadora cubana**, en el marco de un régimen político y social que condiciona fuertemente tanto la dinámica laboral como el acceso a derechos básicos. Se buscó obtener evidencia directa de las percepciones, carencias y riesgos que enfrenta la población trabajadora en su cotidianidad, de modo que sirva de insumo para futuras acciones de diagnóstico, incidencia y acompañamiento.

2. ALCANCE METODOLÓGICO

La encuesta se realizó mediante un **formulario en línea**, logrando la recolección de **444 respuestas válidas**. Los resultados permiten identificar patrones y tendencias sobre las condiciones de SST en diversos sectores productivos, con un énfasis en trabajadores vinculados al sector no estatal y al trabajo por cuenta propia.

3. ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El estudio se enmarca en una creciente preocupación por las **condiciones de seguridad y salud** de las personas trabajadoras en Cuba, con particular atención a **sectores no estatales, cooperativas y trabajo por cuenta propia**. Los objetivos fueron:

- **Caracterizar** la situación de SST: formación, recursos, herramientas preventivas e información sobre riesgos.
- **Identificar** los **principales riesgos y enfermedades** asociadas al trabajo, así como la percepción sobre **accidentes en traslados**.

- Explorar niveles de **participación colectiva** (sindicatos, comités) y percepción de cumplimiento y confianza institucional.

4. METODOLOGÍA Y LIMITACIONES

- **Diseño y muestra:** 444 respuestas vía **muestreo de conveniencia**, con difusión a través de integrantes de la **Asociación Sindical Independiente de Cuba (ASIC)** y la **Asociación Cubana de Trabajadores Autónomos y Emprendedores**. Esto favorece la participación de personas cercanas a la organización.
- **Aplicación:** Encuesta autoadministrada en línea, anónima.
- **Periodo de aplicación:** 15/04/2025 – 30/06/2025.
- **Limitaciones:**
 - **Acceso irregular a internet y cortes de energía** que afectaron la participación.
 - Posible **sesgo de autoselección y subrepresentación** de actividades o territorios con menor conectividad o vínculos organizativos.
 - Por lo anterior, los resultados **no deben generalizarse** automáticamente a toda la población trabajadora del país; se presentan como **evidencia indicativa** para orientar decisiones y líneas de investigación.

5. PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

- **Género:** Hombres 52,3%, mujeres 40,8%; representación menor de otras identidades.
- **Edad:** predominan 36–45 años (28,2%) y 26–35 (25,2%).

- Sector/tipo de empleo: no estatal (25,2%) y cuenta propia (20,0%); también empleo estatal e informal.
- Educación: técnica (47,5%) y universitaria (23,4%); primaria (0,7%).
- Capacitación en SST: 82,4% no ha recibido formación formal; 17,3% sí.

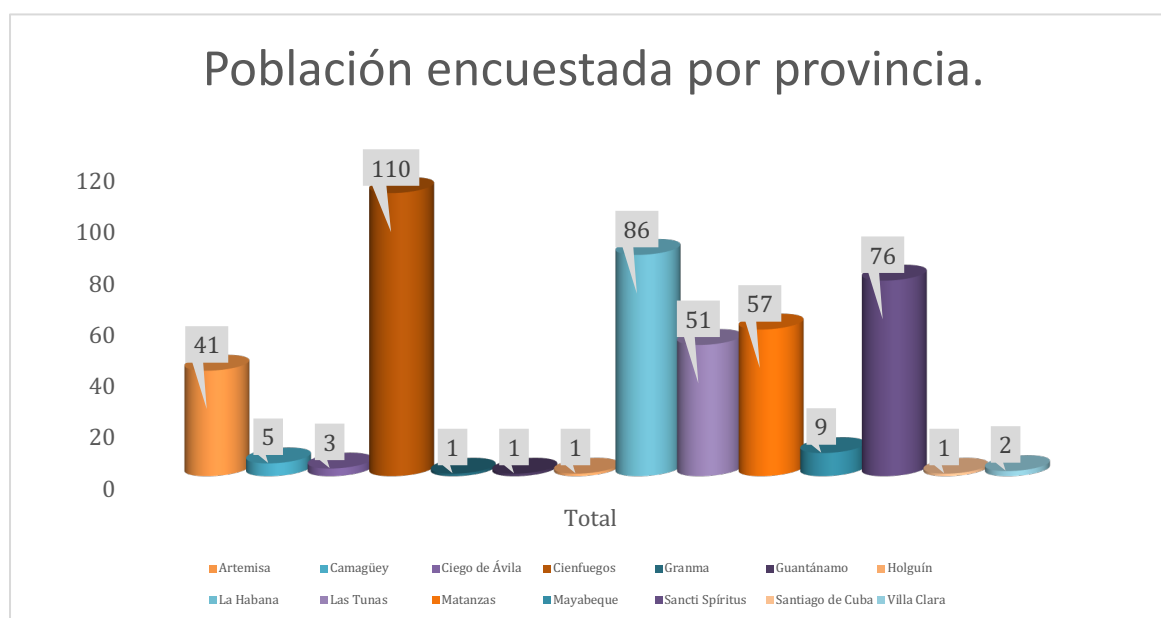
6. PRINCIPALES HALLAZGOS

6.1.Generalidades.

La encuesta realizada en la Isla de Cuba permitió recopilar información de participantes distribuidos en distintas provincias, reflejando un panorama diverso aunque con una representación desigual entre territorios. Esta distribución evidencia la cobertura nacional del ejercicio, al tiempo que señala diferencias en la participación que deben considerarse al interpretar los resultados generales.

Figura 1.

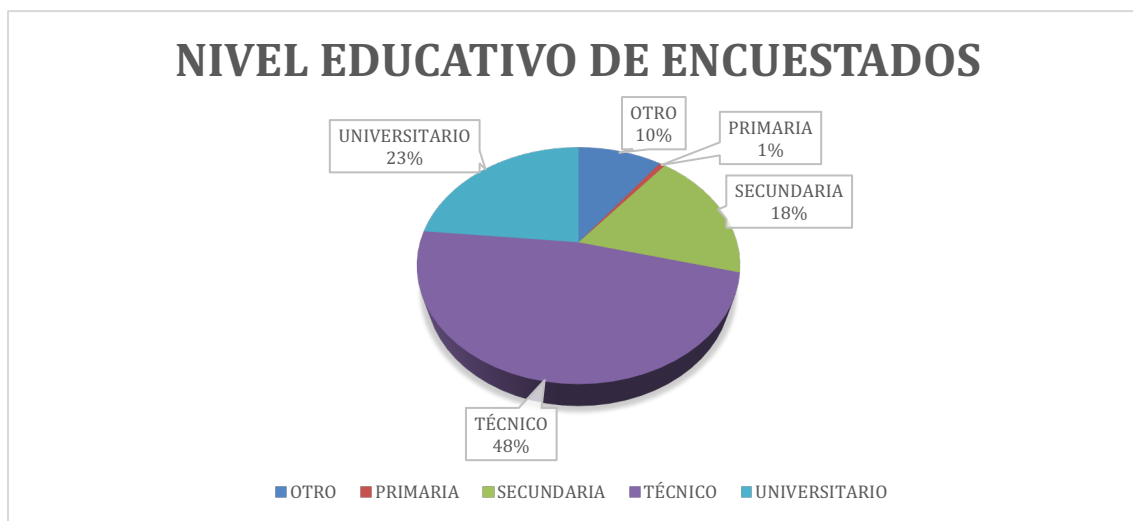
Número de personas encuestadas según ubicación geográfica en la Isla de Cuba.



La gráfica muestra la distribución de la población encuestada en la Isla de Cuba según su provincia de residencia. Se observa una concentración significativa en Camagüey (110 personas), seguida de La Habana (86 personas) y Santiago de Cuba (76 personas), que representan los grupos más numerosos dentro del total de participantes. Otras provincias con participación destacada son Las Tunas (57 personas) y Sancti Spíritus (51 personas). En contraste, provincias como Mayabeque, Cienfuegos y Ciego de Ávila registran una representación mínima con apenas entre 1 y 3 encuestados.

En cuanto al nivel educativo de la población encuestada en Cuba, los resultados evidencian que la mayoría cuenta con formación técnica (211 personas), seguida por un grupo significativo con educación universitaria (104 personas). En un nivel intermedio se ubican quienes alcanzaron la educación secundaria (81 personas), mientras que las categorías de primaria (3 personas) y otro (45 personas) registran una menor representación. Estos datos reflejan una muestra con alta presencia de formación técnica y profesional, lo cual aporta un perfil educativo relevante para el análisis de las condiciones laborales y sociales de los encuestados.

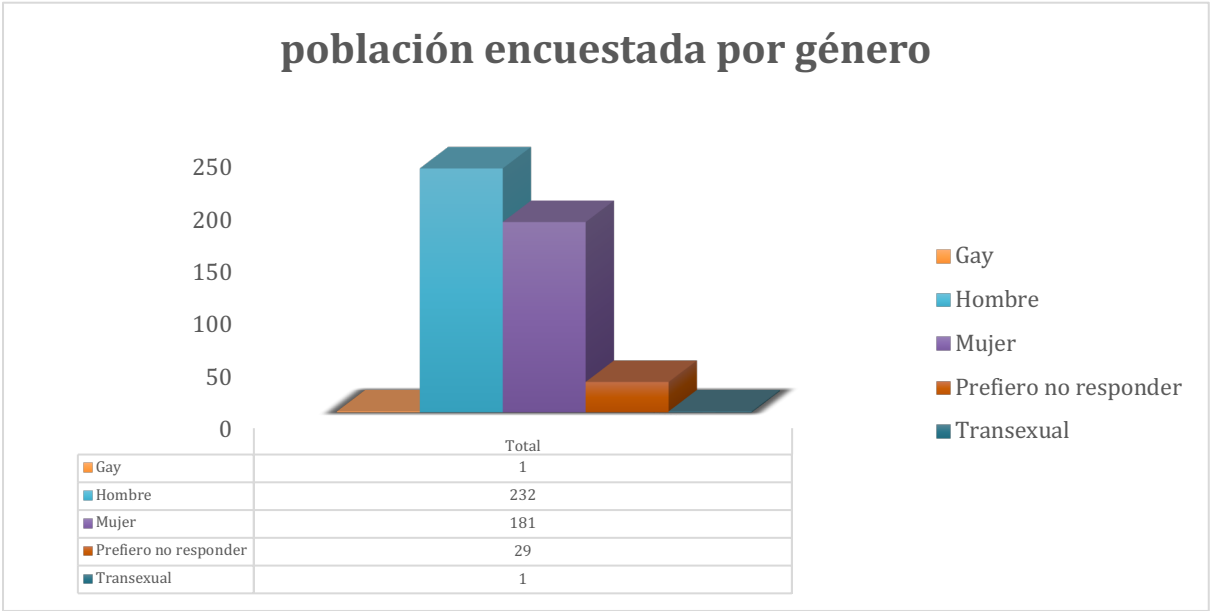
Figura 2.
Proporción de personas encuestadas según su nivel educativo.



6.2. Perfil del trabajador encuestado:

Este aparte del "Perfil del trabajador encuestado" ofrece una visión detallada sobre las características sociodemográficas y laborales de los participantes en la encuesta sobre seguridad y salud en el trabajo. Comprender el perfil predominante es esencial para diseñar e implementar estrategias efectivas de prevención de riesgos que respondan a las realidades y necesidades específicas de los trabajadores. El predominio de un **trabajador masculino, de mediana edad, con formación técnica, vinculado al sector no estatal y sin capacitación en SST** plantea un desafío adicional: se trata de un segmento que opera en entornos menos regulados, con menor acceso a recursos y con alta exposición a riesgos físicos y psicosociales. Este perfil debe ser el foco prioritario de cualquier intervención.

Figura 3
Número de personas encuestada por género.

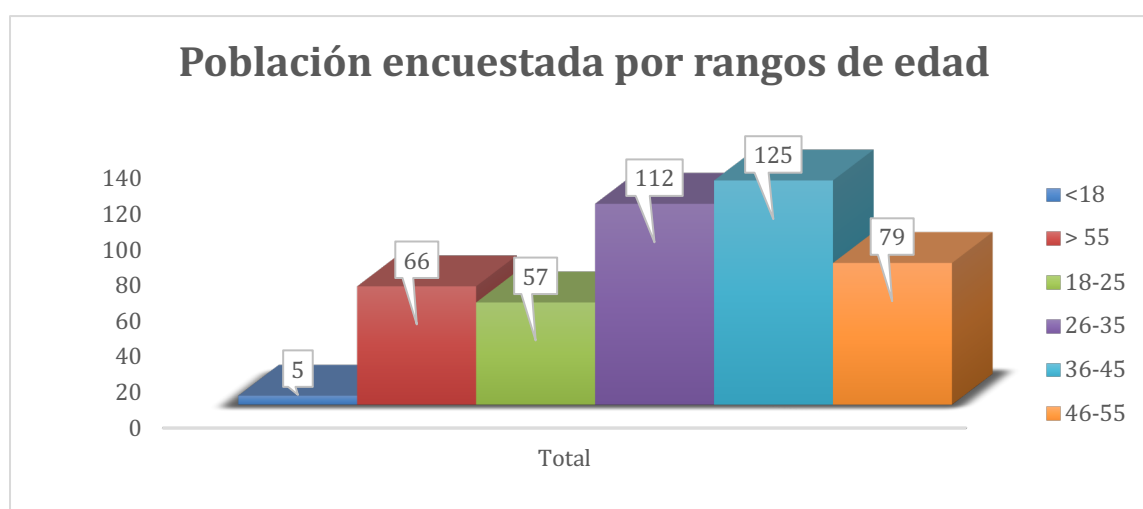


La distribución por género muestra un predominio claro del género masculino, con 232 hombres frente a 181 mujeres. La representación de otros géneros y quienes

prefirieron no responder es marginal. Este predominio masculino es consistente con sectores laborales de alta exposición a riesgos físicos y psicosociales, tradicionalmente ocupados por varones en Cuba. Por tanto, las intervenciones y políticas de SST deben centrarse especialmente en las condiciones laborales que afectan a este grupo mayoritario.

Figura 4

Número de personas encuestadas por rangos de edad.



En cuanto a la edad, la mayoría de los trabajadores encuestados se sitúan en el rango de 26 a 35 años (125 personas), seguido por el grupo de 36 a 45 años (112 personas). Esto indica que la población activa en el sector es mayormente joven-adulta, etapa donde la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo influyen significativamente en la salud a medio y largo plazo. La baja representación en menores de 18 años y mayores de 55 también sugiere una fuerza laboral relativamente activa y en edad productiva.

El perfil demográfico y laboral del trabajador encuestado revela un predominio de hombres jóvenes y de mediana edad, con formación técnica y vinculados al sector no

estatal, generalmente con limitada capacitación en seguridad y salud laboral. Esta combinación sitúa a un segmento laboral que enfrenta un entorno más vulnerable debido a la menor regulación y acceso a recursos. Por ello, el diseño de estrategias para mejorar la SST debe tener en consideración estas características para ser efectivas, priorizando la capacitación y la reducción de riesgos específicos de este grupo dominante.

6.3. Brechas críticas en SST:

Al hacer una pregunta abierta en relación con las *“Enfermedades profesionales frecuentes en su centro de trabajo”* nos permite identificar la percepción de los trabajadores sobre las afecciones que asocian a su actividad laboral. Los resultados muestran que muchas de las respuestas no corresponden estrictamente a enfermedades profesionales reconocidas, sino a enfermedades comunes (como gripes, catarros, hipertensión o diabetes). Esta confusión refleja una brecha crítica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: la falta de formación y sensibilización de los trabajadores en la identificación de riesgos laborales reales.

Tabla 1.

Categorías de enfermedades profesionales identificadas por los encuestados.

CATEGORÍA	% PERSONAS	NÚMERO DE PERSONAS
Problemas respiratorios y gripes	27,0%	120
Estrés y agotamiento físico	15,8%	70
Hipertensión y enfermedades crónicas	5,6%	25
Diabetes	2,3%	10
Problemas osteomusculares y físicos	4,5%	20
Otros riesgos laborales	3,4%	15
Sin respuesta o sin claridad	41,4%	184
Total		444

Sin embargo, al analizar los datos consolidados se evidencian:

- Problemas respiratorios y gripes (27%, 120 personas): Percibidos como enfermedades laborales, cuando en la mayoría de los casos se trata de afecciones de origen común, aunque sí pueden estar influidas por condiciones ambientales.
- Estrés y agotamiento físico (15,8%, 70 personas): Reportado como uno de los principales problemas, lo que refleja un factor de riesgo laboral real relacionado con sobrecarga de trabajo y condiciones organizacionales.
- Hipertensión y enfermedades crónicas (5,6%, 25 personas): Generalmente de origen multifactorial, pero asociadas por los trabajadores a su entorno de trabajo.
- Diabetes (2,3%, 10 personas): Enfermedad crónica no considerada profesional, aunque percibida como vinculada al ámbito laboral.
- Problemas osteomusculares y físicos (4,5%, 20 personas): Directamente relacionados con riesgos ergonómicos y posturales propios de la actividad laboral.
- Otros riesgos laborales (3,4%, 15 personas): Incluyen accidentes, exposición a químicos o contaminantes, que sí representan riesgos ocupacionales claros.
- Sin respuesta o sin claridad (41,4%, 184 personas): Gran parte de los encuestados manifestó no tener enfermedades, no saber responder o carecer de claridad al respecto, lo que confirma la falta de capacitación en SST.

En síntesis, aunque muchas de las enfermedades mencionadas no corresponden técnicamente a enfermedades profesionales, el resultado de esta pregunta es sumamente positivo porque revela una percepción distorsionada de los riesgos laborales, lo que constituye una brecha crítica en la gestión de SST. **Estos hallazgos resaltan la necesidad urgente de implementar programas de formación,**

capacitación y cultura preventiva que permitan a los trabajadores reconocer cuáles riesgos están directamente asociados a sus actividades y cuáles son de carácter común, fortaleciendo así las prácticas de prevención y autocuidado en el entorno laboral.

En relación con la pregunta sobre la identificación de los factores de riesgo que identifican los encuestados, los resultados de la encuesta aplicada en la Isla evidencian la percepción de los trabajadores frente a los principales factores de riesgo presentes en sus entornos laborales.

Los resultados reflejan que el principal factor de riesgo identificado es la falta de medios de protección individual y la insuficiente capacitación para su uso, que afecta a más del 52% de los encuestados. Esta realidad coincide con las preocupaciones habituales en la gestión de SST en Cuba, donde la protección efectiva frente a riesgos físicos, químicos y biológicos depende de estos medios y del entrenamiento adecuado para su manejo seguro.

El estrés psicológico por presión de superiores o por exceso de trabajo aparece como una segunda causa importante, señalada por casi 29% de los trabajadores, evidenciando la relevancia de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Este factor es clave dado que, según estudios cubanos recientes, la gestión de SST en la isla debe ampliar su enfoque tradicional para incluir aspectos psicosociales que afectan la salud mental y el rendimiento.

Las deficiencias en la infraestructura física del centro laboral, presentes en un 18% de las respuestas, y las condiciones de higiene o exposición a químicos, junto a la falta de iluminación o ventilación, afectan alrededor del 8 al 10% cada una. Estas condiciones

materiales del entorno laboral, reconocidas en la legislación cubana como elementos de riesgo, necesitan atención para garantizar ambientes seguros y saludables.

Finalmente, una proporción significativa de respuestas se clasifica como "Otros", indicando diversidad de factores que también influyen en la seguridad y salud, y que merecen análisis posterior para identificar nuevas áreas de mejora.

Tabla 2

Aspectos considerados por los encuestados como identificación de los factores de riesgo.

CATEGORÍA CONSOLIDADA	NÚMERO DE RESPUESTAS	PORCENTAJE (%)
Falta de medios de protección individual y capacitación	233	52.5%
Estrés psicológico por presión o exceso de trabajo	128	28.8%
Deficiencia en infraestructura física	78	17.6%
Condiciones de higiene o exposición a químicos	42	9.5%
Falta de iluminación o ventilación	36	8.1%
Otro	61	13.7%
Sin dato	1	0.2%
Total	579	

Nota: El valor total es superior a la cantidad de encuestados, pues podían seleccionar más de una opción de respuesta.

- La categoría "*Falta de medios de protección individual y capacitación*" tiene el mayor número de respuestas con 233, indicando un problema crítico en la provisión y capacitación para el uso de equipos de protección.
- El "*Estrés psicológico por presión o exceso de trabajo*" es también un gran problema reportado con casi 29%, reflejando condiciones laborales que afectan la salud mental.

- Las "Deficiencias en infraestructura física" y las "Condiciones de higiene o exposición a químicos", junto a la "Falta de iluminación o ventilación" son factores materiales relacionados con el entorno laboral que afectan a entre 8% y 18% de las respuestas.
- Un porcentaje relevante de respuestas (13.7%) se clasifican en "Otro", lo que implica que hay otros riesgos o condiciones que deben explorarse con detalle.
- El dato "Sin dato" es marginal.

Este resumen permite una clara visualización de las prioridades para atención en Seguridad y Salud en el Trabajo según la percepción de los encuestados y evidencia la necesidad de fortalecer las políticas de SST en Cuba, especialmente en dotar y capacitar adecuadamente a los trabajadores en equipos de protección, abordar el estrés laboral y mejorar las condiciones físicas y ambientales en los centros de trabajo, acorde con las mejores prácticas internacionales sobre gestión integral de riesgos laborales.

La falta de formación en SST, la escasa dotación de EPP (Equipo de Protección Personal) y la deficiente comunicación de riesgos constituyen un triángulo de vulnerabilidad que expone a los trabajadores a peligros evitables. Sin capacitación, los trabajadores carecen de herramientas para identificar y mitigar riesgos; sin EPP, la exposición a accidentes y enfermedades se incrementa; y sin información preventiva, se perpetúa la cultura reactiva. Esta combinación erosiona la capacidad de respuesta y aumenta la probabilidad de siniestros graves.

6.4. Seguridad vial en traslados:

En el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en Cuba, resulta fundamental identificar no solo los riesgos presentes en los centros laborales, sino también aquellos

que se manifiestan en el traslado diario de los trabajadores desde y hacia sus lugares de empleo. Para ello, se planteó a los encuestados una pregunta sobre si los accidentes laborales en el traslado del trabajador desde o hacia la empresa han aumentado, sí como otra pregunta abierta sobre cuál consideraban que era el motivo principal del aumento de accidentes laborales durante estos traslados.

Esta aproximación permite comprender las percepciones y preocupaciones de los trabajadores respecto a las condiciones que inciden en su seguridad vial laboral fuera del entorno inmediato de la empresa, aportando información clave para la gestión integral de riesgos laborales.

Frente a la pregunta sobre si los accidentes laborales en el traslado del trabajador desde o hacia la empresa han aumentado, la mayoría absoluta de los encuestados (368 de 444, equivalentes al 82.9%) respondió afirmativamente que sí han aumentado. En contraste, solo 75 personas (16.9%) manifestaron que no perciben un aumento en estos accidentes, y un 0.2% restante no proporcionó datos al respecto. Este dato muestra que existe una percepción generalizada entre los trabajadores de un incremento de los accidentes en los traslados relacionados con el trabajo.

Frente a la pregunta: ¿Cuál cree que es el motivo por el que han aumentado los accidentes laborales en el traslado del trabajador desde o hacia la empresa? se agruparon las respuestas abiertas en categorías clave sobre las causas percibidas del incremento de accidentes laborales en traslados de trabajadores, así:

Categorías consolidadas y su frecuencia: Total respuestas agrupadas: 99 aproximadamente (algunas respuestas contienen múltiples causas).

A continuación, tabla resumen consolidada por categorías:

Tabla 3.

Porcentaje de causas percibidas del incremento de accidentes laborales en traslados de trabajadores.

CATEGORÍA	PORCENTAJE (%)
Largas jornadas sin descanso	25.3%
Pésimas condiciones de las vías	21.3%
Malas condiciones técnicas vehículos	18.2%
Falta de señalización de tránsito	15.2%
Estrés/falta de descanso/sueño	4.0%
Falta de combustible	2.0%
Imprudencias/baja capacitación	2.0%
Malas gestiones/poco interés	2.0%
No han aumentado/no usan transporte	5.1%
Sin dato/Otros	5.1%

El **83% de los encuestados** percibe un deterioro en la seguridad durante los desplazamientos laborales, lo que convierte el traslado en un punto crítico de riesgo. Las causas señaladas —**mal estado de vías y vehículos, falta de señalización y exceso de horas de conducción**— evidencian una cadena de fallos sistémicos. Este escenario no solo incrementa la siniestralidad, sino que también vulnera el derecho a un transporte seguro, reconocido como parte integral de la protección laboral.

La percepción del aumento de accidentes laborales durante el traslado puede estar sustentada en datos oficiales recientes que muestran un contexto complejo en la seguridad laboral en Cuba¹. Aunque el número general de accidentes laborales ha disminuido, las muertes y la gravedad de algunos siniestros han aumentado o

¹ Según la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI), en 2024 disminuyeron los accidentes laborales en Cuba, pasando de 1,498 en 2023 a 934 en 2024, pero el número de muertes se mantuvo en 52, elevando el índice de mortalidad, especialmente en sectores como el transporte, la agricultura y la manufactura. <https://www.martinoticias.com/a/se-dispara-indice-de-mortalidad-por-accidentes-laborales-en-cuba-segun-cifras-oficiales/417330.html>

mantenido cifras altas, especialmente en sectores con alta exposición al riesgo y en actividades de transporte y movilidad de los trabajadores².

El análisis de las respuestas revela que las causas predominantes atribuidas al aumento de accidentes en los traslados están relacionadas principalmente con factores organizacionales, técnicos y de infraestructura vial. Las largas jornadas de trabajo sin descanso para los choferes, las pésimas condiciones de las vías, las malas condiciones técnicas de los vehículos asignados y la falta de señalización vial son percibidas como los principales factores de riesgo, representando conjuntamente más de 80% de las causas señaladas. Además, aspectos como el estrés, la falta de descanso, combustibles y la capacitación insuficiente de los choferes también emergen como elementos importantes.

Estos resultados reflejan un panorama en el que la seguridad en los traslados laborales se ve afectada por múltiples y complejos factores que requieren intervenciones técnicas, organizacionales y normativas. Por tanto, para mejorar la prevención en este ámbito, se debe considerar el fortalecimiento de la regulación y supervisión del transporte laboral, mejorar la infraestructura vial, garantizar la adecuada capacitación y condiciones laborales de los choferes, y promover una cultura de prevención integral acorde con los marcos regulatorios cubanos y las mejores prácticas internacionales.

Además, expertos han señalado que la contabilización oficial puede subestimar casos relacionados con traslados, ya que algunos accidentes viales en ruta al trabajo no se registran como accidentes laborales formales. Por ello, esta percepción refleja preocupaciones reales a nivel laboral y social sobre la seguridad en los

² En el primer semestre de 2024, las muertes por accidentes laborales se incrementaron un 8,7% respecto al mismo período de 2023, pese a una reducción en el total de accidentes ocurridos, donde el sector transporte, almacenamiento y comunicaciones fue uno de los más afectados. <https://www.swissinfo.ch/spa/las-muertes-por-accidentes-laborales-en-cuba-suben-casi-un-9-%25-anual-en-el-primer-semestre/87442868>

desplazamientos hacia y desde los centros de trabajo, lo que indica la necesidad de fortalecer políticas y medidas preventivas específicas para este ámbito

6.5. Confianza Institucional.

En relación con la *confianza institucional*, se preguntó si *¿Confiaría en las instituciones gubernamentales de llegar a necesitar apoyo, asistencia o interponer algún recurso legal en caso de sufrir algún accidente o siniestro laboral?*

La percepción de confianza institucional es un componente fundamental en la relación entre los trabajadores y el sistema encargado de velar por su seguridad y bienestar laboral. En la encuesta realizada sobre seguridad y salud en el trabajo en Cuba, se planteó una pregunta cerrada para conocer si los trabajadores confiarían en las instituciones gubernamentales en caso de necesitar apoyo, asistencia o interponer algún recurso legal tras sufrir un accidente o siniestro laboral. Este indicador es clave para evaluar el grado de legitimidad y eficacia percibida de las entidades estatales responsables de proteger los derechos laborales y brindar respuestas efectivas.

Tabla 4.

Percepción de los encuestados sobre si existe o no confianza en las instituciones gubernamentales.

RESPUESTA	NÚMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE (%)
No	424	95.5%
Sí	19	4.3%
Sin dato	1	0.2%
Total	444	100%

El alto porcentaje de trabajadores (95.5%) que manifiestan no confiar en las instituciones gubernamentales refleja un significativo déficit de legitimidad y credibilidad de dichas entidades en el contexto laboral cubano. Esta desconfianza puede estar vinculada a múltiples factores, entre ellos la percepción de insuficiente efectividad en la protección legal, falta de respuesta oportuna en situaciones de incidentes laborales, y condiciones complejas del sector laboral nacional.

Considerando que la confianza institucional es esencial para la colaboración efectiva entre trabajadores, empleadores y organismos reguladores, estos resultados indican la necesidad urgente de fortalecer la transparencia, mejorar la comunicación y aumentar la eficacia de las políticas y acciones destinadas a la seguridad y salud laboral, con el fin de restablecer la confianza de la población trabajadora y garantizar una gestión más participativa y justa.

6.6. Inversión social.

La percepción sobre la inversión social por parte del gobierno en la mejora de la infraestructura institucional vinculada a las condiciones laborales relacionadas con la salud y seguridad social es un aspecto clave para evaluar el compromiso estatal con la protección y bienestar de los trabajadores. Esta pregunta cerrada buscaba indagar si los trabajadores consideran que existen inversiones suficientes por parte del gobierno para mejorar los entornos laborales y fortalecer las medidas de seguridad y salud social en Cuba.

Ante la pregunta ¿Existe inversión social por parte del gobierno en la mejora de infraestructura institucional, para mejorar las condiciones laborales relacionadas con salud y seguridad social?, encontramos las respuestas son coincidentes con las de la pregunta anterior.

Tabla 5.

Percepción de los encuestados sobre si existe o no inversión social por parte del gobierno.

RESPUESTA	NÚMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE (%)
No	424	95.5%
Sí	19	4.3%
Sin dato	1	0.2%
Total	444	100%

Los resultados reflejan una percepción mayoritaria de ausencia o insuficiencia de inversión social gubernamental en la mejora de la infraestructura institucional relacionada con la salud y seguridad laboral, con un 95.5% de los trabajadores manifestando esta opinión negativa. Pese a que en los planes económicos y presupuestarios oficiales para 2025 se reporta un crecimiento general de la inversión estatal, el énfasis prioriza sectores como la energía y el turismo, mientras que las inversiones específicas en salud laboral y seguridad social no alcanzan a ser percibidas ni valoradas como suficientes desde la perspectiva de los trabajadores.

Este déficit puede influir negativamente en la confianza institucional y en la efectividad de las políticas de SST, evidenciando la necesidad de fortalecer y comunicar mejor las medidas y recursos asignados a esta área, para cubrir las necesidades reales del capital humano y mejorar las condiciones laborales conforme a los objetivos de desarrollo social en Cuba.

6.7. Escuelas en el campo.

6.7.1. Introducción

A pesar de que el Estado cubano proclama la prohibición del trabajo infantil conforme al Código de Trabajo y ratifica convenios internacionales, la práctica conocida como "Escuelas en el campo" sigue representando una forma cuestionada de empleo y explotación laboral de menores, especialmente durante etapas educativas de primaria, secundaria y preuniversitarios.

Esta figura, instaurada originalmente en 1972 bajo el ideal martiano de vincular estudio y trabajo, ha sido objeto de críticas severas tanto dentro como fuera de Cuba, al tratarse frecuentemente de trabajos forzados, no remunerados y que exponen a los adolescentes a riesgos físicos y psicosociales.

La movilización de estudiantes a organopónicos urbanos para labores agrícolas y de limpieza en parques y espacios públicos, lejos de ser considerada como una actividad formativa, ha sido denunciada por medios independientes y testimonios como una práctica que vulnera derechos fundamentales, contribuye a la deserción escolar y coloca a los menores en condiciones de explotación que ponen en riesgo su salud, bienestar y desarrollo integral, lo que atenta contra la propia legislación cubana vigente que establece los 17 años como edad mínima para contratar trabajo, y contraviene los principios de los convenios internacionales suscritos por Cuba para la erradicación del trabajo infantil.

La inclusión de preguntas acerca de la participación de estudiantes menores de edad en actividades laborales como trabajos en organopónicos o limpiezas en parques y

espacios públicos es fundamental para diagnosticar una problemática que va más allá de aspectos educativos y cae directamente en el ámbito de la SST.

El trabajo infantil, aunque sea promovido por el Estado en ciertas modalidades como parte de programas educativos o productivos, implica riesgos concretos para la salud física y mental de los menores debido a su vulnerabilidad biológica y falta de madurez, exponiéndolos a accidentes, enfermedades laborales y condiciones laborales inadecuadas. Además, esta práctica afecta el derecho fundamental a la educación plena, perpetuando ciclos de pobreza y exclusión social.

En el caso cubano, la persistencia de esta práctica, junto con la ausencia de capacitación adecuada y protección legal específica para estos menores, constituye un grave problema que demanda atención urgente no solo por las implicaciones legales sino por el impacto directo sobre la salud y el desarrollo integral de niños y adolescentes en escenarios laborales prematuros y frecuentemente

6.7.2. Motivos de asistencia a las “escuelas de campo”.

La pregunta sobre los motivos que llevan a los padres a permitir que sus hijos menores de edad participen en la escuela en el campo aborda un aspecto fundamental para entender las dinámicas sociales y educativas que subyacen a esta controvertida práctica en Cuba.

Más allá de una decisión libre y basada en beneficios educativos, esta cuestión permite explorar las presiones y condiciones que influyen en las familias, como el temor a consecuencias académicas y sociales, y posibles represalias políticas que condicionan la participación de los menores. Desde su instauración, la escuela en el campo ha sido promovida como un modelo pedagógico que vincula el estudio con el

trabajo productivo, sin embargo, investigaciones y testimonios recientes alertan sobre las motivaciones coercitivas que motivan la adhesión familiar en un contexto socio-político complejo.

Este enfoque contribuye a comprender que la asistencia no es meramente un acto educativo sino también un reflejo de condicionamientos externos que impactan en la autonomía y derechos de los niños y adolescentes en el sistema educativo cubano, tal como se refleja en las respuestas, integradas como se observa a continuación:

Tabla 6.

Respuesta sobre Motivos de asistencia a las “escuelas de campo” consolidadas.

CATEGORÍA CONSOLIDADA	NÚMERO DE RESPUESTAS	PORCENTAJE (%)
Para que no le manchen el expediente escolar	148	33.3%
Por miedo a represalias políticas	255	57.4%
Por temor a que sea expulsado del centro educacional	53	11.9%
Sin dato / No tengo hijos / No tengo	3	0.7%
Todas las anteriores / Combinaciones de motivos múltiples	5	1.1%
Total	444	100%

Los datos agrupados muestran que los motivos principales por los cuales los padres permiten que sus hijos asistan a la escuela en el campo están dominados por razones de temor y control social, como evitar que se les manche el expediente escolar (33.3%) y el miedo a represalias políticas directas (57.4%).

Adicionalmente, un porcentaje menor (11.9%) lo hace por temor a la expulsión del centro educacional. Estas categorías reflejan un entorno en el cual la participación de los menores en actividades laborales o políticas está condicionada por la presión y el temor a consecuencias negativas, y no por una verdadera elección voluntaria orientada a su desarrollo.

Esto indica que el fenómeno de la escuela en el campo no solo implica riesgos para la salud y seguridad laboral de los menores, sino que también representa un mecanismo de represión y control social que afecta derechos fundamentales como la educación en un marco de respeto a la dignidad y bienestar de la niñez. Este diagnóstico pone en evidencia la urgencia de revisar y modificar las prácticas actuales para garantizar un ambiente educativo y social libre de imposiciones y riesgos innecesarios.

6.8. Confianza institucional y cumplimiento normativo.

En esta encuesta sobre seguridad y salud en el trabajo en Cuba, se incluyó una pregunta cerrada destinada a conocer el nivel de confianza institucional percibido por los trabajadores. Esta pregunta buscaba reflejar la valoración de los encuestados acerca de si confían en las instituciones responsables de garantizar la seguridad y bienestar laboral, especialmente en el contexto del transporte y los traslados laborales. La confianza institucional es un factor crucial para la implementación efectiva de políticas y medidas preventivas que protejan a los trabajadores.

Tabla 7.

Respuesta de nivel de confianza institucional de los encuestados.

RESPUESTA	NÚMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE (%)
No	427	96.2%
Sí	16	3.6%
Sin dato	1	0.2%
Total	444	100%

Los resultados evidencian una marcada desconfianza institucional entre los trabajadores cubanos, con un 96.2% afirmando no confiar en las entidades encargadas de la

seguridad y salud laboral. Este alto nivel de desconfianza puede estar asociado a las dificultades y limitaciones que enfrenta el sector transporte y otros sectores laborales, como la insuficiente dotación de recursos, fallas en la infraestructura, procesos organizacionales deficientes y desafíos en la implementación de políticas debido a contextos económicos y sociales complejos en Cuba.

La **bajísima confianza en las instituciones** y el **escaso cumplimiento de estándares mínimos** revelan una desconexión profunda entre la normativa formal y la realidad cotidiana. Esta brecha no solo limita la efectividad de las políticas, sino que también desalienta la denuncia de riesgos y la participación en procesos preventivos. Sin credibilidad institucional, cualquier estrategia de mejora carece de sostenibilidad.

La baja confianza institucional representa un reto importante para la gestión de seguridad laboral, ya que limita la efectividad de las normativas y programas de prevención. Por ello, es fundamental que las instituciones fortalezcan su transparencia, comunicación y compromiso con los trabajadores para generar un clima de confianza que potencie la colaboración y el cumplimiento de las medidas de seguridad laboral.

7. EL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LA SST

El derecho a la asociación sindical es un pilar fundamental para la defensa de los derechos laborales y la promoción de condiciones dignas de trabajo, incluyendo aspectos esenciales como la seguridad y la salud en el trabajo. Las organizaciones sindicales constituyen mecanismos legítimos y representativos a través de los cuales los trabajadores pueden canalizar sus necesidades, negociar condiciones laborales justas y participar en procesos de decisión que afectan su bienestar.

En el contexto de Cuba, la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) es la principal organización sindical que agrupa a la vasta mayoría de trabajadores, combinando funciones de representación con un fuerte vínculo al Estado y al Partido Comunista.

El análisis de la afiliación sindical y su inclusión en una encuesta sobre seguridad y salud en el trabajo responde a la importancia clave de los procesos de asociación sindical como elemento fundamental para la defensa de los derechos laborales. Los sindicatos no solo constituyen espacios organizativos de los trabajadores, sino que juegan un papel estratégico en la prevención, promoción y supervisión de condiciones laborales seguras y saludables.

Incorporar esta pregunta permite evaluar la cobertura y representatividad sindical real entre los trabajadores, y analizar cómo esta influencia afecta la efectividad de la gestión participativa en SST, la denuncia de riesgos y la reivindicación de derechos frente a empleadores y autoridades. Así, se entiende que la afiliación sindical es un indicador relevante para dimensionar el acceso y ejercicio de derechos laborales y para identificar brechas que afectan la protección integral de los trabajadores.

Esta perspectiva está soportada por evidencia internacional que señala que los lugares de trabajo donde existen organizaciones sindicales activas presentan tasas significativamente menores de accidente y una mayor implementación de medidas preventivas, dada la acción colectiva y el control social que ejercen.

Tabla 8.

Respuestas sobre vinculación o no a una organización sindical.

RESPUESTA	NÚMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE (%)
No pertenece a ningún sindicato	254	57.2%
Pertenece a sindicato afiliado a la CTC o afines	128	28.8%
Pertenece a sindicato independiente	53	11.9%
ASIC	1	0.2%
Es obligatorio pertenecer a la CTC	1	0.2%
Sin dato	7	1.6%
Total general	444	100%

De los 444 trabajadores encuestados, 254 (57.2%) indicaron no pertenecer a ningún sindicato, lo cual refleja una investigación relevante respecto a la cobertura sindical real en el país. Por otro lado, 128 personas (28.8%) manifestaron pertenecer a sindicatos afiliados a la CTC o afines, la organización que aglutina aproximadamente al 96% de los trabajadores cubanos, según fuentes oficiales.

Adicionalmente, un sector significativo de 53 (11.9%) aseguró pertenecer a sindicatos independientes, reflejando la presencia de expresiones sindicales fuera del control estatal. Datos menores indican afiliaciones a organizaciones específicas o respuestas sin dato. Estos resultados evidencian que aunque la CTC domina la estructura sindical, existe una considerable porción de trabajadores no organizados sindicalmente o que se vinculan a sindicatos independientes, lo que puede afectar la representatividad y la capacidad de defensa colectiva.

Los datos reflejan la importancia crítica de los procesos de sindicalización como vía para asegurar los derechos laborales, incluyendo la protección y promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, pertenecer a una organización sindical oficial vinculada al régimen, como la CTC, no garantiza automáticamente la protección efectiva ni las garantías mínimas que requieren los trabajadores en materia de SST, debido a que muchas de estas organizaciones responden primordialmente a intereses políticos del partido y del régimen y no al interés exclusivo de los trabajadores.

El alto porcentaje de trabajadores fuera de la afiliación sindical o vinculados a sindicatos independientes pone en evidencia la posible desconexión entre las estructuras oficiales y las verdaderas necesidades y demandas laborales. Por ello, es fundamental fortalecer la autonomía sindical, la representatividad y la capacidad de estos organismos para actuar genuinamente en defensa de los derechos laborales, especialmente en áreas tan sensibles como la seguridad y salud en el trabajo.

8. PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS

La priorización de problemas en materia de SST en Cuba no es un ejercicio meramente técnico, sino una urgencia ética y política. Los criterios aplicados —magnitud, severidad, factibilidad y costo-efectividad— permiten identificar áreas donde la inacción implica riesgos inaceptables para la vida y la dignidad de las personas trabajadoras. Este análisis busca no solo describir los problemas, sino también subrayar

la necesidad de intervenciones inmediatas y sostenibles, en consonancia con los compromisos internacionales asumidos por el Estado cubano.

Criterios: Magnitud del problema, severidad del daño, factibilidad de intervención y costo-efectividad.

- a. **Seguridad en traslados:** La seguridad vial laboral emerge como el problema más crítico por su **alta magnitud y severidad**. El deterioro de las vías, el mal estado técnico de los vehículos y la ausencia de señalización convierten cada traslado en un riesgo latente. La factibilidad de intervención es alta: medidas como **chequeos preoperativos, límites de conducción y señalización interna** son de bajo costo y alto impacto. Ignorar este frente significa perpetuar una de las principales causas de accidentes laborales graves.
- b. **Dotación de EPP y elementos de seguridad:** La falta de equipos de protección personal no es solo una carencia material, sino una violación directa del derecho a condiciones seguras. La dotación de EPP tiene un **impacto preventivo inmediato** y un **costo relativamente bajo** frente a las consecuencias de un accidente. Esta acción debe ser prioritaria en sectores de alto riesgo, acompañada de protocolos claros para su uso y reposición.
- c. **Capacitación e información de riesgos:** Sin conocimiento, no hay prevención. La **formación en SST** y la **comunicación efectiva de riesgos** son la base para generar conductas seguras y fomentar la cultura preventiva. Además, habilitan el **reporte oportuno de incidentes**, elemento clave para la mejora continua. La inversión en capacitación no solo salva vidas, sino que reduce costos derivados de accidentes y enfermedades.
- d. **Riesgos psicosociales (estrés, sobrecarga):** El estrés laboral y la sobrecarga no son problemas invisibles: impactan en la salud mental, la productividad y la siniestralidad. Aunque su abordaje requiere **medidas organizativas y apoyo**

institucional, no puede postergarse. La gestión de pausas activas, la redistribución de cargas y la atención psicosocial son pasos esenciales para frenar un deterioro que afecta tanto a las personas como a la eficiencia del sistema productivo.

- e. **Cumplimiento y confianza institucional:** Sin confianza, no hay sostenibilidad. La brecha entre la normativa formal y la realidad cotidiana erosiona la credibilidad institucional y desincentiva la denuncia de riesgos. Fortalecer la **inspección laboral**, garantizar la **transparencia de datos** y erradicar las **represalias** son condiciones indispensables para reconstruir la confianza y asegurar que las políticas no queden en el papel.

9. RECOMENDACIONES DE ACCIÓN

El estudio enfrenta una limitación significativa debido al restringido acceso a información clave sobre los servicios de salud ocupacional en Cuba. Esta dificultad responde no solo a las características propias de la confidencialidad de los datos de los trabajadores, sino también a las estrictas restricciones impuestas por el régimen cubano que limita la transparencia y el flujo libre de información.

Como resultado, no se disponen de datos suficientes para evaluar con precisión aspectos esenciales como la cobertura, calidad y oportunidad de la atención médica, incluyendo consultas, exámenes periódicos y rehabilitación tras incidentes laborales. Esta falta de información impide medir indicadores críticos como el porcentaje de trabajadores que reciben chequeos médicos periódicos, tiempos de atención post-incidente, cobertura de vacunación según riesgos específicos, derivaciones a especialidades médicas, y procesos efectivos de reintegración y adaptación laboral tras lesiones o enfermedades.

Ante esta realidad, es indispensable que futuros estudios incorporen módulos específicos que permitan recopilar estos datos de forma sistemática, facilitando así el diseño y la implementación de políticas informadas que mejoren la salud y seguridad laboral. Esta limitación también refleja deficiencias en la gestión institucional y la comunicación de los servicios de salud ocupacional que deben ser abordadas para fortalecer la protección integral de los trabajadores en el país.

9.1. Exigencias al Estado cubano para garantizar los derechos de las personas trabajadoras.

- 9.1.1. Adoptar y publicar una Política y un Programa Nacional de SST, con metas, presupuesto y cronograma, conforme a los Convenios [C155](#)³ y [C187](#)⁴ (política, sistema y programa nacionales de SST, diálogo social, cultura preventiva). **Adoptar un marco nacional con metas, presupuesto y cronograma no es opcional:** es la piedra angular para articular acciones y cumplir con los Convenios OIT C155 y C187. Sin esta hoja de ruta, cualquier esfuerzo será fragmentario e ineficaz.
- 9.1.2. Fortalecer de inmediato el Sistema de Inspección del Trabajo (cobertura, independencia técnica, facultades sancionatorias, recursos, reporte anual público), de acuerdo con [C81](#)⁵. Garantizar inspecciones proactivas en sectores estatales y no estatales, incluidos traslados laborales y cooperativas. **Un sistema de inspección robusto, independiente y con recursos es la garantía de que las normas se cumplan.** La ausencia de control efectivo perpetúa la impunidad frente a violaciones graves.

³ Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

⁴ Convenio de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

⁵ Convenio de la OIT sobre la inspección del trabajo, 1947.

9.1.3. Respetar y garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva, eliminando obstáculos administrativos y represalias: cumplimiento estricto de [C87](#)⁶ (asociación sin autorización previa, no injerencia estatal) y [C98](#)⁷ (protección contra discriminación antisindical y fomento de la negociación). **Sin sindicatos libres y negociación real, la voz de los trabajadores queda silenciada.** Garantizar estos derechos es condición para que las medidas de SST respondan a las necesidades reales del sector laboral.

9.2. Plan de emergencia para seguridad vial laboral:

- 9.2.1. Inspecciones técnicas obligatorias de vehículos de transporte laboral;
- 9.2.2. Límites de horas de conducción y gestión de fatiga;
- 9.2.3. Señalización y mantenimiento de rutas internas;
- 9.2.4. Registros de siniestralidad y medidas correctivas. La prioridad se sustenta en la elevada carga de lesiones y muertes laborales estimadas por OMS/OIT y en la evidencia de daño por jornadas prolongadas.

La siniestralidad en traslados exige una respuesta inmediata: inspecciones técnicas, límites de conducción, señalización y registros de accidentes. Cada día sin estas medidas es un día de riesgo extremo.

9.3. Dotación inmediata de EPP y protocolos operativos en tareas de alto riesgo; adopción de Sistemas de Gestión de SST según ILO-OSH 2001 (ciclo de mejora continua, identificación de peligros, controles, investigación de incidentes). **Proveer equipos de protección no admite dilación.** Es la acción más directa para reducir accidentes en tareas críticas.

⁶ Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

⁷ Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

- 9.4. Capacitación obligatoria y periódica en SST para todo el personal, priorizando sectores con mayor exposición y trabajo por cuenta propia, en línea con el [Convenio 187 de la OIT](#) (promoción de cultura preventiva) y las [directrices ILO-OSH 2001](#). **Formar a los trabajadores en SST no es un lujo, es una obligación legal y moral.** La capacitación debe ser continua y adaptada a cada sector.
- 9.5. Datos abiertos y transparencia: publicar trimestralmente estadísticas de accidentes, enfermedades, inspecciones, sanciones y cobertura de servicios de salud ocupacional, con desagregación por sexo y edad, alineado con los deberes de inspección y gestión de SST. **Publicar estadísticas** periódicas sobre accidentes, inspecciones y sanciones **es clave para la rendición de cuentas** y la mejora continua.
- 9.6. Servicios de salud ocupacional accesibles (prevención, vigilancia de la salud, exámenes periódicos, rehabilitación y reintegro), en coherencia con el Plan de Acción Global sobre la Salud de los Trabajadores de la OMS⁸/OPS⁹. Garantizar acceso a prevención, vigilancia y rehabilitación es parte del derecho a la salud y debe integrarse en el sistema nacional.
- 9.7. Límites de jornada, descanso y vacaciones compatibles con el derecho a condiciones justas y favorables ([art. 7 PIDESC](#)¹⁰) y descanso ([art. 24 DUDH](#)¹¹), con sanciones efectivas a incumplimientos. Respetar los límites de jornada y el derecho al descanso es esencial para prevenir riesgos físicos y psicosociales.
- 9.8. **Protección de menores y estudiantes:** prohibir toda exposición a riesgos en “escuelas de campo” y actividades productivas, con evaluaciones de riesgo previas, consentimiento informado, supervisión adulta calificada y canales de denuncia sin represalias, en línea con las obligaciones de SST y

⁸ Organización Mundial de la Salud.

⁹ Organización Panamericana de la Salud.

¹⁰ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

¹¹ Declaración Universal de los Derechos Humanos.

de inspección. **Prohibir su exposición a riesgos en actividades productivas** es una obligación ineludible para salvaguardar derechos fundamentales.

- 9.9. Cero represalias frente a reportes de incidentes, reclamos de SST o actividad sindical; instaurar mecanismos confidenciales de quejas y remedios efectivos, conforme C87/C98 y al deber estatal de garantizar derechos. **Sin protección frente a represalias, cualquier política de SST será letra muerta.** Garantizar canales seguros de denuncia es vital.

10. SOLICITUDES A ORGANISMOS INTERNACIONALES

La situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Cuba, caracterizada por deficiencias estructurales y falta de garantías efectivas, exige no solo acciones internas, sino también acompañamiento y presión internacional. Las solicitudes dirigidas a la OIT, la OMS/OPS y la OEA responden a la necesidad de activar mecanismos de supervisión, asistencia técnica y pronunciamientos políticos que impulsen el cumplimiento de los estándares internacionales ratificados por el Estado cubano. A continuación, se analiza el papel que cada organismo debe desempeñar para revertir la vulneración de derechos laborales en la Isla.

En este escenario, no se puede omitir que la Organización Mundial de la Salud ha sido inoperante frente a estas violaciones y que la Organización Panamericana de la Salud ha pasado de la complacencia a la complicidad activa con el régimen cubano, sirviendo de cobertura política para encubrir el tráfico de personas en las misiones médicas. Esta alianza vergonzosa con el poder en La Habana ha convertido a ambos organismos en corresponsables de la impunidad del Estado, al legitimar prácticas que atentan contra los derechos humanos más elementales. Por ello, la Asociación Sindical Independiente de Cuba denuncia esta connivencia y exige a la OMS y a la OPS romper de inmediato

su colaboración con el régimen y asumir una postura firme y sin ambigüedades en defensa de la seguridad y salud ocupacional de la clase trabajadora cubana.

10.1. A la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

La OIT es el organismo rector en materia de derechos laborales y SST. Su intervención debe **ser inmediata y contundente** por tres razones:

10.1.1. Activar y reforzar la supervisión del cumplimiento de los Convenios [C155](#), [C187](#), [C81](#), [C87](#) y [C98](#) en Cuba (observaciones de la CEACR, inclusión prioritaria en la CAS, y de persistir graves incumplimientos, efectuar una misión tripartita de alto nivel), recordando que tras la ratificación opera el sistema de control de la OIT.

10.1.2. Asistencia técnica para diseñar y ejecutar una Política/Sistema/Programa nacional de SST (C187), modernizar inspección (C81), instalar sistemas de gestión (ILO-OSH 2001) y fortalecer diálogo social (C87/C98).

10.1.3. Recolección y publicación de datos comparables sobre siniestralidad, enfermedades profesionales y jornadas, integrando a Cuba en las Estimaciones conjuntas OMS/OIT y promoviendo estudios sobre jornadas prolongadas y riesgos viales laborales.

La OIT no solo tiene la facultad, sino la obligación de actuar frente a incumplimientos sistemáticos, utilizando tanto herramientas de cooperación como de control.

10.2. A la Organización Mundial de la Salud (OMS/OPS):

El derecho a la salud incluye la protección frente a riesgos laborales. La OMS/OPS debe:

- 10.2.1. Emitir un **pronunciamiento técnico** que exhorte a Cuba a implementar un **Plan Nacional de Salud de los Trabajadores**, con cobertura efectiva de servicios de salud ocupacional (prevención, vigilancia, rehabilitación).
- 10.2.2. Brindar **cooperación especializada** en áreas críticas: **seguridad vial laboral, estrés y salud mental**, y vigilancia de **enfermedades respiratorias y exposición a químicos**, sustentando las acciones en evidencia científica y guías internacionales.

La OMS/OPS puede aportar legitimidad técnica y recursos para que la salud ocupacional deje de ser un componente marginal y se integre en la política sanitaria nacional.

10.3. A la Organización de Estados Americanos (OEA), la CIDH y REDESCA:

El deterioro de las condiciones laborales en Cuba no es solo un problema técnico, sino también un **asunto de derechos humanos y democracia**. Por ello, la OEA y sus órganos deben:

- 10.3.1. Emitir un **pronunciamiento público** que exija el respeto a la **libertad sindical, la negociación colectiva y la inspección efectiva**, en consonancia con la **Carta Democrática Interamericana**.
- 10.3.2. Fortalecer el **seguimiento de la CIDH/REDESCA**, incorporando audiencias temáticas sobre SST, medidas cautelares y *visitas in loco* ¹² para verificar la ausencia de medidas preventivas y la existencia de represalias.

¹² Visita de investigación que realiza la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) a un país miembro de la Organización de Estados Americanos (OEA) para observar la situación de los derechos humanos en el terreno

- 10.3.3. Impulsar una **coordinación interinstitucional (OEA–OIT–OMS/OPS)** para asistencia técnica conjunta, asegurando planes verificables y **mecanismos de rendición de cuentas**.

La dimensión política y de derechos humanos convierte a la OEA en un actor clave para presionar por cambios estructurales y garantizar que las medidas no sean meramente declarativas. La gravedad de las brechas en SST en Cuba exige una **respuesta internacional articulada**. La OIT debe liderar la supervisión y asistencia técnica; la OMS/OPS, garantizar la integración de la salud ocupacional en la agenda sanitaria; y la OEA, ejercer presión política y monitoreo en clave de derechos humanos. Estas acciones no son opcionales: son **imperativos éticos y jurídicos** para salvaguardar la vida, la salud y la dignidad de la clase trabajadora cubana. La coordinación entre estos organismos es la única vía para transformar compromisos formales en **garantías reales**.

11. CONCLUSIONES

11.1. Panorama general crítico y estructuralmente deficiente.

La encuesta realizada evidencia una situación preocupante y compleja en materia de SST en Cuba. La mayoría de los trabajadores, especialmente en sectores no estatales y trabajo por cuenta propia, carece de formación específica en SST (más del 80%), no dispone regularmente de equipos de protección personal (EPP) adecuados ni recibe información suficiente sobre riesgos laborales. Estas condiciones generan un ambiente altamente vulnerable y expuesto a accidentes y enfermedades ocupacionales.

11.2 Bajo nivel de capacitación y reconocimiento de riesgos.

Existe una clara brecha de conocimiento y sensibilización en relación con los riesgos y enfermedades profesionales. Muchos trabajadores confunden enfermedades comunes

con enfermedades laborales profesionales, lo que refleja una falta de cultura preventiva y educación en SST. Sin esta base formativa, la capacidad de los trabajadores para autoidentificar, prevenir o denunciar riesgos es muy limitada, perpetuando la inseguridad y la exposición a daños evitables.

11.3 Condiciones laborales y riesgos psicosociales alarmantes.

El estrés laboral, la presión por exceso de trabajo y la sobrecarga física se presentan como problemas relevantes, reportados por casi un tercio de los encuestados. Estos factores psicosociales afectan no solo la salud mental, sino también incrementan la probabilidad de accidentes y deterioro físico. La ausencia de políticas organizativas para gestionar estas condiciones refleja un enfoque de SST limitado y tradicional, que debe ampliarse urgentemente.

11.4 Seguridad vial en traslados: un problema crítico y ampliamente percibido.

Un dato significativo es la percepción generalizada (83%) de aumento en accidentes laborales durante los traslados, atribuidos principalmente a las malas condiciones de las vías, vehículos en mal estado, falta de señalización y largas jornadas sin descanso. Esto indica que la seguridad laboral no se circunscribe sólo al entorno físico del puesto de trabajo, sino que debe abordar integralmente el transporte vinculado al trabajo. La falta de atención a este aspecto tiene un impacto severo en la siniestralidad laboral y constituye una prioridad para las intervenciones.

11.5 Desconfianza casi unánime en las instituciones públicas

Más del 95% de los encuestados manifiestan una total falta de confianza en las instituciones gubernamentales encargadas de la asistencia, protección y regulación en materia de SST. Esta percepción erosiona la legitimidad y la efectividad de las políticas públicas, limita la participación de los trabajadores en la prevención y desalienta la denuncia de violaciones o condiciones inseguras. La ausencia de una respuesta institucional creíble y transparente agrava la vulnerabilidad laboral.

11.6 Insuficiente inversión social percibida en infraestructura y servicios.

La percepción de una carencia casi total (95%) de inversión estatal dirigida a la mejora de la infraestructura y servicios vinculados con la SST resalta un problema estructural en la asignación y gestión de recursos. Esta falta de inversión impacta directamente en las condiciones materiales y organizativas del trabajo, obstaculizando cualquier avance sostenible en prevención y protección de la salud ocupacional.

11.7 Persistencia de prácticas laborales inadecuadas para menores y estudiantes.

La práctica de las "escuelas en el campo", que involucra la movilización de niños y adolescentes a actividades laborales, genera riesgos significativos para la salud, el bienestar y los derechos fundamentales de la infancia. La presión social y política que condiciona la participación, obliga a una revisión urgente de estas prácticas desde el enfoque de derechos humanos y SST, para evitar la explotación, accidentes y daños psicosociales en menores.

11.8 Débil sindicalización y representación laboral.

Más de la mitad de los trabajadores no pertenece a ningún sindicato, y sólo un tercio está afiliado a la organización sindical oficial ligada al Estado. Esta realidad limita la capacidad colectiva para negociar, reivindicar derechos y controlar condiciones seguras de trabajo, lo que incide negativamente en la implementación y vigilancia de las normas de SST, además de contribuir a la desprotección y aislamiento de los trabajadores en la defensa de su seguridad laboral.

11.9 Relación directa entre falta de formación, dotación de EPP y comunicación limitada.

El triángulo de vulnerabilidad formado por la ausencia de capacitación en SST, la insuficiente provisión de equipos de protección personal y la carencia de información clara y accesible sobre riesgos laborales perpetúa una cultura reactiva, con alto riesgo de accidentes y enfermedades laborales prevenibles. Esta situación demanda acciones integrales y coordinadas orientadas a fortalecer los tres elementos de forma simultánea.

11.10 Relevancia de un enfoque integral y urgente en SST adaptado al contexto cubano.

Las condiciones detectadas ilustran la necesidad imperiosa de adoptar un enfoque sistémico para la SST en Cuba, que incorpore prevención técnica, gestión eficiente, participación sindical autónoma, atención a riesgos psicosociales y seguridad en traslado, todo dentro de un marco nacional con metas claras, presupuesto y mecanismos de inspección y control efectivos.

El entorno político y social restrictivo, con obstáculos a la libertad sindical, la participación y denuncia, limita la efectividad de las políticas y exige además el

acompañamiento y presión de organismos internacionales para que los compromisos formales se traduzcan en realidad.

En síntesis, la encuesta revela un panorama de graves deficiencias y riesgos sistemáticos en la seguridad y salud de los trabajadores cubanos, donde la vulnerabilidad laboral se ve potenciada por una baja capacitación, falta de medios, condiciones deficientes, ausencia de confianza institucional y limitaciones políticas. Abordar esta crisis requiere medidas urgentes, integrales, transparentes y orientadas al respeto de los derechos laborales y humanos, incluyendo el compromiso efectivo del Estado cubano y la cooperación de organismos internacionales especializados.

Revertir esta situación requiere acciones urgentes: dotación de equipos, capacitación continua, mejoras en infraestructura, fortalecimiento de la inspección y transparencia en la gestión. Sin embargo, **llevar a cabo cualquier plan de acción enfrenta enormes dificultades debido a las prácticas antidemocráticas y represivas del régimen cubano**, que restringen la libertad sindical, la participación y la denuncia de riesgos.

Esto implica que **el acompañamiento y la presión de organismos internacionales como la OIT, la OMS/OPS y la OEA no solo son necesarios, sino imprescindibles** para garantizar que los compromisos formales se traduzcan en derechos efectivos. Sin este apoyo externo, la brecha entre la ley y la práctica seguirá ampliándose, con consecuencias graves para la salud, la seguridad y la dignidad de la clase trabajadora cubana.

12 FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

- **Instrumento:** formulario electrónico, autoadministrado, anónimo.

- **Muestreo:** Difusión por la Asociación Sindical Independiente de Cuba (ASIC) y la Asociación Cubana de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (ACTAE)
- **Nº total:** 444 respuestas válidas.
- **Fechas de levantamiento:** 15/04/2025 – 30/06/2025.
- **Coberturas/limitaciones:** conectividad irregular, cortes eléctricos, sesgo de autoselección.
- **Ética y confidencialidad:** respuestas anónimas, uso agregado para análisis.