

ENCUESTA

Semana Europea 2022 para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el marco de la Campaña Europea 2020-2022 “Trabajos saludables: relajemos las cargas”

La Campaña 2020-2022 “Trabajos saludables: relajemos las cargas” ha sido la primera campaña con una duración de veinticinco meses. Durante la campaña se ha podido profundizar en cada uno de los factores de riesgo implicados en la aparición de trastornos musculoesqueléticos (TME). El tema escogido ha cobrado una gran relevancia con ocasión de la crisis sanitaria, en particular por la deslocalización de los puestos de trabajo de los centros de trabajo y por la intensificación del trabajo en las actividades sociosanitarias y de logística, principalmente. Estas circunstancias han subrayado la necesidad de actuar frente al crecimiento de la incidencia de TME y, a su vez, han representado una oportunidad para visibilizar la necesidad de implementar una adecuada gestión preventiva que mitigue el impacto en la salud musculoesquelética. La campaña ha ido presentando su contenido por apartados, llamados “áreas prioritarias”, que se han mostrado consecutivamente, de forma que cada tres o cuatro meses se ha ido ofreciendo información detallada sobre cada uno de los aspectos relacionados con los TME que se indican a continuación:

- *Definición del problema y enfoque general sobre la importancia de prevenir los riesgos relacionados con TME. A esta área prioritaria se le ha denominado “Prevención”.*
- *Información estadística relacionada con las enfermedades musculoesqueléticas más frecuentes para situar el problema en cifras: “Datos y Cifras”.*
- *Intervención temprana como elemento esencial para prevenir que los TME se vuelvan crónicos: “Enfermedades Crónicas”.*
- *Riesgos para la salud asociados a un estilo de vida sedentario y la importancia de un diseño correcto de puestos de trabajo junto con la promoción de la actividad física y los cambios frecuentes de postura: “Trabajo Sedentario”.*
- *Diversidad de la población trabajadora y necesidad de adecuar la gestión preventiva a los grupos de personas especialmente expuestas tanto a riesgos físicos como psicosociales relacionados con los TME: “Diversidad”.*
- *Los TME asociados al teletrabajo: “Teletrabajo”.*
- *Prevención de riesgos ergonómicos en la población infantil y juvenil para evitar que se incorporen a la vida laboral arrastrando problemas musculoesqueléticos que pueden verse exacerbados por el trabajo: “Futuras Generaciones”.*
- *Factores de riesgo psicosocial relacionados con la aparición de TME: “Factores psicosociales”.*

A unas semanas de concluir la campaña 2020-2022, nuestra revista dedica este espacio a conocer las opiniones que, en torno a una misma cuestión, tienen las organizaciones que participan activamente en la implementación de la Campaña Europea en España, en calidad de integrantes del Comité de Enlace de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Pregunta 1. La Campaña Europea “Trabajos saludables: relajemos las cargas” nos ha permitido promover una cultura preventiva que contribuya a reducir la incidencia de TME de origen laboral. Los recursos de los que se compone la campaña se han dividido por áreas temáticas dirigidas a colectivos diferentes. ¿Cuáles de estos apartados destacaría como más relevantes para la organización que representa? ¿Qué aspectos considera que deberían tener continuidad en diferentes acciones de sensibilización una vez concluida esta campaña?

Pregunta 2. La transición digital y la transición equitativa hacia la neutralidad climática, o transición ecológica, están dibujando un cambio en el mundo del trabajo en el que se están generando nuevos empleos y nuevos riesgos. Desde el punto de vista de la organización a la que representa, ¿cómo puede afectar la transición ecológica en la evolución de la incidencia de TME? ¿Y en el caso de la transición digital?

Pregunta 3. Esta campaña europea de sensibilización de veinticinco meses de duración ha sido la protagonista de tres semanas europeas (2020, 2021 y 2022). El objetivo de la Agencia Europea con este marco temporal es permitir profundizar más en el tema que aborde cada campaña. La próxima campaña de la Agencia Europea también tendrá una duración de veinticinco meses y al finalizar se valorará el resultado de este nuevo ciclo de campañas. Esta mayor duración de las campañas puede ser una oportunidad para profundizar en un contenido preventivo concreto, pero, a su vez, puede suponer un reto para mantener la atención y el interés de la población trabajadora, las empresas y las organizaciones que apoyan la campaña europea. ¿Cómo valora, desde el ámbito de sus competencias, el balance entre beneficio y coste de este marco temporal de campañas de veinticinco meses?



Ana García de la Torre

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente
Unión General de Trabajadores (UGT)

RI Respecto de la primera pregunta, nos parece muy adecuada la división que se ha hecho de los contenidos de la campaña en distintas áreas temáticas. A nuestro parecer, gracias a esta división la web de la campaña queda más ordenada y la búsqueda de contenidos se realiza de una manera más intuitiva, lo que hace que las búsquedas de contenido sean más eficientes.

Si bien es cierto que resultan relevantes todas las áreas temáticas, desde UGT

nos parece especialmente importante el área dedicada a los riesgos psicosociales. Es importante que se evidencie la relación existente entre los riesgos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos. Desde nuestro sindicato llevamos mucho tiempo advirtiendo de la influencia de los riesgos psicosociales de origen laboral en la aparición de patologías relacionadas con los trastornos musculoesqueléticos y la necesidad de prevenir los riesgos en su origen.

Por otro lado, la importancia de la salud mental en el entorno laboral es un tema que está siendo objeto de debate en el mundo preventivo. Aunque los riesgos psicosociales de origen laboral no son nuevos ni emergentes, sí que se observa mayor sensibilización hacia su

reconocimiento y necesidad de prevenirlos. Por ello, es el momento de incidir en este ámbito y dar continuidad a las campañas de sensibilización sobre el tema de la mejora de la salud mental a través de la prevención de los riesgos psicosociales y organizativos de origen laboral. Desde nuestro sindicato seguiremos insistiendo hasta conseguir que se apruebe una normativa diferenciada dirigida a la gestión preventiva de los riesgos psicosociales de origen laboral en nuestro país; mientras tanto, las campañas de sensibilización resultan esenciales para crear cultura preventiva.

Continuando con la relevancia de los distintos apartados en los que se divide la campaña, destacar el apartado de teletrabajo que también nos parece muy importante, debido a que es una forma de organizar el trabajo por la que han optado numerosas empresas, sobre todo durante la pandemia. Es importante que tanto las empresas como las personas trabajadoras sean conscientes de que el teletrabajo no es inocuo para la salud y que conlleva riesgos. Estos riesgos deben prevenirse, realizando la evaluación del puesto de trabajo con garantías para la persona trabajadora y aplicando medidas preventivas para evitar que los riesgos se materialicen en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por otra parte, nos parece interesante ahondar en la toma en consideración de la diversidad de la población trabajadora en la gestión preventiva. Es esencial que

se adapte el trabajo a la persona y no al revés. Existen personas que, debido a características personales o a que sufren ciertas patologías, están más predispuestas a sufrir trastornos musculoesqueléticos; por lo tanto, es esencial tener en cuenta estos factores a la hora de evaluar eficazmente los riesgos laborales. Igualmente, es urgente que se dote de perspectiva de género a la gestión preventiva a todos los niveles y esto es una parte importante de la toma en consideración de la diversidad de las personas trabajadoras. El género debe ser tenido en cuenta a la hora de hacer prevención tanto en la realización de la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas, como en las distintas investigaciones, encuestas y análisis en materia preventiva.

R2 Actualmente, el mundo del trabajo está sufriendo cambios derivados de las transiciones ecológica, digital y demográfica. Estos cambios van a tener una incidencia en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, por lo que es preciso prevenir y anticipar acciones para que los riesgos derivados de estas nuevas condiciones de trabajo no afecten de manera negativa a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Un ejemplo muy claro de los efectos negativos sobre la salud de las personas trabajadoras de una de estas transiciones se ha dado en nuestro país durante el verano, debido a las elevadísimas temperaturas que se han alcanzado durante el mes de julio, que ha sido el más cálido desde que hay registros. España sufrió la ola de calor más intensa, más extensa en territorio afectado y la segunda más larga de la serie histórica, con 18 días. Esto evidencia que ya se sienten los efectos del cambio climático. Estas altas temperaturas han provocado que mueran personas trabajadoras por golpes de calor.

Por otro lado, desde nuestra Organización reivindicamos una transición ecológica justa. La transición ecológica supondrá la aparición de nuevos empleos, denominados Empleos Verdes, que no es sinónimo de empleo digno, seguro y de calidad. Por lo que es necesario que se gestionen

correctamente los riesgos laborales. Es importante que se cuiden los aspectos de seguridad, higiénicos, psicosociales y ergonómicos en los cambios surgidos en el puesto de trabajo, por ejemplo, en los cambios de funciones de trabajadores, etc.

En cuanto a la transformación digital, los cambios tecnológicos siempre han arrastrado cambios más o menos drásticos en los modos de producción y en la manera de realizar el trabajo humano. La irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha cambiado la propia estructura de los mercados de trabajo, con la aparición de nuevos nichos de empleo, así como el declive o desaparición de trabajos tradicionales.

Las nuevas tecnologías también han cambiado la propia forma de organizar el trabajo y de llevar a cabo la prestación del servicio. Esto, sin duda, ha supuesto la irrupción de nuevos factores de riesgo, especialmente de tipo psicosocial y ergonómico, a los que debemos estar necesariamente atentos de cara a una adecuada y efectiva protección de la salud. Por lo tanto, es importante realizar evaluaciones de riesgo y adoptar medidas preventivas en función de los mismos.

R3 Desde nuestro punto de vista, es pronto para saber si el impacto de las campañas de 25 meses es superior en términos de eficacia preventiva y concienciación de los destinatarios finales o si, por el contrario, supone un problema por pérdida de interés. Para contestar con rigor a esta pregunta sería bueno analizar los resultados obtenidos en esta primera campaña de 25 meses, así como en la siguiente.

Pero desde luego, lo que sí es cierto es que para UGT las campañas de Trabajos Saludables de la Agencia Europea son un éxito asegurado. Es importante contar con una buena planificación inicial de la campaña para que, al ser más larga en el tiempo, se publiquen novedades de forma progresiva y se mantenga la atención en la misma. Esto, sin duda, fomentará la cultura preventiva en torno al tema que se desarrolle. ●





Mariano Sanz Lubeiro

Secretario Confederal de Salud Laboral
y Sostenibilidad Medioambiental
Comisiones Obreras (CC OO)

R1 La Campaña Europea “Trabajos saludables: relajemos las cargas” está compuesta de apartados prioritarios con muy diversos contenidos, los que inciden en la necesidad de actuar en las causas que producen trastornos musculoesqueléticos (TME) y así evitar la aparición de daños para la salud en la población laboral expuesta, en las futuras generaciones, así como la cronificación de las patologías ya identificadas.

No podríamos destacar ninguno como más relevante porque todos ellos son importantes para la consecución de los objetivos de la campaña: actuar frente al crecimiento de la incidencia de TME mediante la prevención de los riesgos laborales causantes de los mismos, marcando líneas de acción y haciendo hincapié en los problemas que pueden derivarse. Prevención que se da con las evaluaciones de riesgos realizadas no solo teniendo en cuenta los riesgos ergonómicos que pueden causar TME (posturas forzadas y estáticas, movimientos repetitivos, etc.), sino también teniendo en cuenta los riesgos psicosociales vinculados a la organización de trabajo a los que están expuestas las personas trabajadoras (carga de trabajo, exigencias contradictorias, falta de apoyo, falta de claridad funciones, acoso, violencia, etc.). Por ello, desde CC OO destacamos como especialmente relevante que la relación de los riesgos psicosociales y la aparición de TME sea considerada un área prioritaria y creemos necesario seguir insistiendo e impulsando en el conocimiento de esta relación y su abordaje conjunto, idea que ya viene recogida en el diseño de los criterios prioritarios del Marco Estratégico de la UE de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027.

Desde CC OO entendemos que debe darse continuidad a aquellas temáticas que no están siendo correctamente desarrolladas en estos momentos en la gestión preventiva de los TME. Es decir, la intervención temprana en los TME para que no se cronifiquen, la diversidad de la

población trabajadora y adecuación de la gestión preventiva de los grupos de personas especialmente expuestas, los TME asociados al teletrabajo, así como a la relación entre TME y riesgos psicosociales indicada anteriormente.

No obstante, al finalizar la campaña deberíamos seguir impulsando y promoviendo la realización de evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta la multicausalidad de la exposición al riesgo, incorporando la perspectiva de género, ya que los TME resultante de la exposición de los trabajadores y las trabajadoras son distintos, aunque estén expuestos a los mismos riesgos. Tampoco debemos olvidar la obligación empresarial de realizar una adecuada vigilancia de la salud específica de las personas trabajadoras para detectar las exposiciones que pueden producir TME en los puestos de trabajo, ni de los programas de información y formación sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y las medidas preventivas que se deben aplicar. Y, por último, no podemos olvidar que se debe fortalecer y extender la negociación colectiva y la participación de las personas trabajadoras y de su representación en las condiciones de trabajo, en todos los aspectos que conciernen a la seguridad y salud.

R2 Es importante determinar que abordar la transición ecológica es un reto económico, ambiental y social de primer orden que nos va a obligar a enfrentarnos a cambios tanto desde el punto de vista de nuestro modelo de desarrollo económico, como de nuestras actividades y nuestra forma de vida. Además, tiene una incidencia directa en la salud de la población: según la Organización Mundial de la Salud (OMS), anualmente fallecen alrededor de 8 millones de personas por causas vinculadas con fenómenos meteorológicos y por la contaminación del aire. Las últimas olas de calor aumentan la morbilidad, siendo España el segundo país del mundo con más olas de calor, en definitiva, más sequías, incendios más intensos y voraces, inundaciones, etc., lo que no es un fenómeno futuro, sino una realidad que ya tenemos aquí.

Esta situación, cada día más peligrosa, junto con la apuesta económica de la

Unión Europea de liderar esta transición en el mundo, nos emplaza a cambios en los sectores productivos. Algunos ya están cambiando o desapareciendo como la minería del carbón, pero otros muchos surgirán nuevos o deberán transformarse en este viaje de una economía basada en el consumo de combustibles fósiles a una economía descarbonizada.

En este sentido, son característicos sectores como la automoción, la agricultura o el turismo, cuya población trabajadora está sujeta a muchos riesgos de carácter musculoesquelético y que deberían evitarse desde la concepción estructural de los nuevos puestos y su organización, ya que lleva consigo un cambio de las condiciones de trabajo.

Es necesario aprovechar los vientos de cola de la transición para modernizar y mejorar las empresas, situando las repercusiones de las condiciones de trabajo en el centro del diseño de muchas políticas vinculadas con los planes y procesos de transición y de recuperación económica post-COVID. Algo que con el estallido de la guerra de Ucrania parece muy lejano, pero que está aquí y ahora.

No puedo desaprovechar para transmitir nuestra preocupación por la ausencia del debate de la seguridad y salud en este proceso de reactivación económica, más cuando nos estamos encontrando con aumentos de los índices de incidencia en todas las variables de la accidentalidad. En este contexto, me gustaría resaltar esta ausencia de atención en los Planes de Rehabilitación Energética de Edificios, que mucho nos tememos tendrán que compartir su actividad con la presencia de amianto instalado, tan presente en miles de edificaciones privadas y públicas de nuestro país.

Otro tanto ocurre con la transición digital: con la digitalización puede surgir la tentación de reorganizar las condiciones de trabajo a través de la introducción de nuevos sistemas (algoritmos) sin la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en vez de aprovechar los avances tecnológicos para la introducción de los sistemas y equipos.

La digitalización requiere de un proceso de adaptación que no redunde en una destrucción indiscriminada de empleos, es decir, que la transformación sea socialmente sostenible y justa para todas las personas trabajadoras por igual, reforzando la participación sindical en todas las cuestiones que puedan condicionar los ritmos de trabajo y que implican presión e intensificación del trabajo, o lo que es lo mismo, la participación en la configuración de los algoritmos que se usan en los modelos de trabajo con plataformas, para evitar los riesgos derivados de la despersonalización de los mismos.

Los procesos de digitalización tienen que ir acompañados de un proceso de formación e información al personal para que las nuevas tecnologías no se vean como competidoras, sino como complementarias. Con la digitalización se facilita no solo el teletrabajo, sino otras formas de trabajo a distancia que tienen la ventaja de alejar a la persona de los riesgos clásicos de seguridad y salud. Pero como representantes de los trabajadores y trabajadoras tenemos que poner en valor la participación y la facultad de intervención para evitar el síndrome de la isla del teletrabajador, la falta de integración con el resto de las personas trabajadoras, el desarraigo, etc.

El diseño del puesto de trabajo, el entorno del mismo, la iluminación, la climatización, son elementos que en un centro de trabajo se abordan colectivamente y sobre los que se pueden adoptar medidas preventivas; que se torna más complicado cuando el lugar de trabajo coincide con el hogar familiar. Ni en el diseño, ni en la evaluación de los riesgos ni en la adopción de medidas hay asimilación a los centros de trabajo, y donde hay que recordar que en el hogar el derecho fundamental es el de la intimidad y la reserva frente a terceros. No obstante, hay que poner en evidencia que el derecho a la integridad también es un derecho fundamental y hay que evitar que, por circunstancias del trabajo, la salud pueda sufrir un menoscabo. Por tanto, la posible exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales que pueden traducirse en TME ha de ser evitada.

Cualquier transición, ya sea ecológica o digital, conlleva cambios por la generación

de nuevos empleos, la utilización de nuevos equipos de trabajo (robotización, exoesqueletos, etc.) o por la reorganización de los que ya existen, con la posibilidad de la exposición de las personas trabajadoras a riesgos derivados de los mismos; si estos no son evaluados correctamente, estaremos abocados a un aumento en la incidencia de TME.

En CC OO nos preocupan de manera importante las condiciones de trabajo que se van a dar en esos nuevos empleos y la organización de trabajo de los mismos, dado el origen multicausal de los TME. La prioridad debe ser actuar en las causas que provocan los TME a las personas trabajadoras, estableciendo políticas preventivas que eviten la aparición de dichos daños e integrando la gestión preventiva desde el origen.

No debemos caer en repetir las deficiencias en la gestión preventiva de sectores más tradicionales que tienen altas incidencias en TME, como la mayoría de los sectores más feminizados, donde existe poca implantación de las medidas técnicas, condiciones de trabajo precarias y una organización del trabajo rígida.

R3 El tiempo es un factor en las campañas; sin embargo, no es el más determinante del éxito o fracaso de las mismas. Mantener durante dos años una campaña requiere, en muchos casos, segmentar para tener dos o tres ideas de fuerza que ofrecer en momentos puntuales y así mantener una atención expectativa.

Una campaña tiene su elemento principal en el objeto de la misma. Este debe ser de interés o, si es desconocido, habrá que invertir el suficiente tiempo inicial para lograr que sea un aspecto de interés para el "público" al que se dirige. En el caso de la seguridad y salud en el trabajo, siempre tenemos dos partes involucradas: las personas trabajadoras que sufren el daño o beneficio de la acción empresarial que organiza las condiciones de trabajo y la empresa, que es la responsable de garantizar la integridad de las personas bajo su ámbito de dirección. El sistema preventivo ideado para las garantías de seguridad y salud está devaluado.

En cuanto a los TME, hay que tener en cuenta que, a pesar del subregistro existente, son los daños a la salud que más se registran en España como consecuencia del trabajo. Por tanto, la prevención de TME es objeto de máximo interés y el coste no debe ser un obstáculo para trabajar en la prevención de los mismos. La mayor duración de las campañas puede ser una oportunidad para profundizar en este contenido preventivo, el mantenimiento en el tiempo debe redundar en una reducción de los daños a la salud, lo que significa un menor gasto en el tratamiento y la recuperación por TME.

De acuerdo con la información proporcionada a través de las aplicaciones CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales en la Seguridad Social) y PANOTRATSS (Comunicación de patologías no traumáticas causadas por el trabajo), en el año 2021 se han producido un total de 24.944 enfermedades causadas por el trabajo, 20.381 enfermedades profesionales y 4.563 patologías no traumáticas causadas o agravadas por el trabajo. La mayor incidencia se produjo en las enfermedades causadas por agentes físicos (Grupo 2) donde se incluyen el 84,8% de los partes con baja laboral en el caso de los varones y el 87,7% en el de las mujeres. Además, en lo que llevamos de año se han producido más de 94.000 accidente de trabajo por sobreesfuerzos físicos sobre el sistema musculoesquelético, recogidos en la Estadística de Accidentes de Trabajo avance enero-julio 2022.

Desde CC OO entendemos que las campañas en prevención de riesgos deben apoyar las siguientes medidas:

- Aplicación real y efectiva de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales; actuación sobre el origen de las causas, es decir, en las condiciones de trabajo y en la organización del mismo.
- Eliminar las trabas existentes para el reconocimiento de TME como Enfermedad Profesional. En muchos casos, no están siendo reconocidos por una interpretación errónea que se da del listado de EE PP (Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales) que considera que se trata de un listado cerrado y exhaustivo cuando lo cierto es que no lo es.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica como medida preventiva para evitar los factores de riesgos causantes de los TME.
- Formación e información a las personas trabajadoras de la evaluación y las medidas preventivas a aplicar en casos de TME.
- Vigilancia de la salud específica para detectar precozmente posibles daños y colectiva para detectar condiciones que generen TME.
- Potenciar la participación de las personas trabajadoras y sus representantes en la evaluación y gestión de los riesgos que integre claramente la perspectiva de género.
- Mayor dotación de recursos técnicos y humanos para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Cambios normativos: fomentar la integración de la prevención en las empresas con el uso de medios propios, ya que se utilizan los servicios de prevención ajenos con excesiva profusión, medios ajenos que se han mercantilizado en una lucha por bajada de precios y la no aplicación de criterios de calidad preventiva, para cumplir las obligaciones en seguridad y salud. También la limitación de exención en la auditoría preventiva y la eliminación de la realización de la actividad preventiva por la persona empresaria en centros de trabajo de hasta 25 trabajadores.

Desde CC OO hemos asumido el reto de mantener permanentemente abierta una campaña para la prevención de los TME porque entendemos que todo recurso que trata de evitar daños y padecimientos en el trabajo no debe ser considerado un coste. Los TME debe ser una línea de trabajo mantenida en el tiempo, puesto que las condiciones de trabajo van a exigir, no solo mantenernos alerta en los trabajos tradicionales, sino también en los sectores que se vean afectados por las nuevas realidades del trabajo.

A su vez, una campaña permanente recuerda a las empresas sus obligaciones, a la vez que pone en permanente valor la necesidad de evitar las causas de los TME. Por tanto, un mensaje reiterado de preocupación por los TME acaba calando en la cultura preventiva para ser conscientes del problema y la necesidad de su prevención. ●



Helena Morales de Labra

Área de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)

RI Campaña Europea "Trabajos Saludables: relajemos las cargas" que ahora llega a su fin se ha caracterizado por su

oportunidad, ya que con la pandemia de la COVID-19 y el teletrabajo derivado de la misma, los trastornos musculoesqueléticos han cobrado especial importancia; por su enfoque integral, al haberse abordado tanto el diagnóstico de situación como acciones específicas a sectores y colectivos lo que le ha aportado especial valor y, finalmente, por su amplio recorrido a futuro, pues las actuaciones realizadas han estado muy dirigidas a los retos que nos vienen en materia de TME.

Para las organizaciones empresariales, el éxito de cualquier actuación de sensibilización que se realice en materia preventiva depende de un certero diagnóstico de situación, por lo que valoramos muy positivamente los apartados relativos a la información estadística relacionada con las enfermedades musculoesqueléticas más frecuentes para situar el problema en cifras que estamos seguros que tendrán un interesante impacto, de cara a futuro, para la planificación de nuevas actividades en esta materia.

También debemos destacar el apartado de riesgos ergonómicos en las poblaciones infantil y juvenil para evitar que se incorporen a la vida laboral arrastrando problemas musculoesqueléticos que pueden verse exacerbados por el trabajo. Los TME se caracterizan por su multicausalidad, siendo especialmente relevante la existencia de patologías previas. Las poblaciones infantil y juvenil de hoy formarán las empresas del mañana, por lo que toda actividad dirigida a estos colectivos tiene un interesante impacto en lo que a reducción de daños a la salud se refiere y, por consiguiente, un valor añadido reforzado.

El mundo del trabajo está en un proceso profundo de transformación donde indudablemente el teletrabajo está teniendo un protagonismo importante. La COVID-19 ha acelerado este proceso, convirtiendo el teletrabajo en una realidad y generalizándolo, por lo que es imprescindible reconocer la relevancia de las actuaciones relativas a esta forma de trabajo.

Esta transformación del mundo del trabajo también está relacionada con los cambios que se están produciendo en la población trabajadora, cada vez más envejecida y feminizada, por lo que cualquier actuación dirigida a la diversidad de la población trabajadora, debe ser destacada.

Finalmente, en las empresas, a lo largo de los últimos años, venimos asistiendo a un creciente peso e interés por las acciones de promoción de hábitos de vida saludable, que hace que para las empresas hayan sido de especial utilidad las actuaciones realizadas para prevenir el sedentarismo y promover la actividad física en la población trabajadora.

Como decía anteriormente, entendemos que todas estas actividades tienen un amplio recorrido a futuro y consideramos conveniente su continuidad.

R2 El cambio climático y sus efectos es uno de los mayores retos que tenemos los prevenciónistas en la actualidad, en el ámbito de la ergonomía especialmente, como disciplina científica que trata de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema. Debemos adaptarnos a las nuevas circunstancias en las que vamos a desarrollar nuestra actividad laboral y centramos en realizar actividades de I+D+i en esta materia.

Por lo que respecta a la transición digital, se deben impulsar debates en torno a la seguridad y salud de las personas trabajadoras y su adaptación a los procesos de

transformación digital, teniendo en cuenta el impacto provocado por los riesgos emergentes, inherentes a estos procesos de digitalización.

Sin embargo, al contemplar el uso de la tecnología en el ámbito del trabajo debemos también tener una visión positiva. No solo se debe poner el foco en la gestión de los nuevos riesgos emergentes, sino contemplarla asimismo como una fuente de contribución en la gestión preventiva, que puede favorecer la reducción de la siniestralidad y la mejora de las condiciones de trabajo, generando valor compartido para el binomio empresa-persona trabajadora, procurando beneficios tangibles. Este punto es especialmente relevante en el ámbito de los TME como ya estamos viendo con la robotización y el uso de exoesqueletos en algunos puestos de trabajo.

R3 Desde nuestro punto de vista, la duración de esta campaña nos ha permitido planificar las actuaciones a realizar más detenidamente, desarrollando actividades más variadas y a más largo plazo, profundizando así en la prevención de los TME en la población activa.

Las temáticas elegidas para las campañas de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo suelen ser muy actuales y amplias, por lo que abordaje a medio-largo plazo se presenta como el más adecuado.

En campañas de duración a medio-largo plazo, como ha sido esta, la clave está en la flexibilidad de las mismas, de manera que podamos adaptarnos a las circunstancias que puedan ir dándose, como ha ocurrido en esta campaña con la COVID-19.

Así pues, desde las organizaciones empresariales entendemos que ha sido de gran interés prolongar la duración de las campañas y que debe ser un ejemplo a replicar a futuro, siempre teniendo en cuenta que deben elegirse materias amplias, con recorrido y que nos den flexibilidad de adaptación ante las circunstancias que puedan ir ocurriendo en su aplicación. ●





Miguel Canales Gutiérrez

Responsable de Formación y Prevención de Riesgos Laborales
Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)

R1 Los trastornos musculoesqueléticos son uno de los problemas de salud más frecuentes en nuestro país y en los de nuestro entorno, cuya incidencia se viene repitiendo de manera persistente desde hace años. Son, por tanto, una de las preocupaciones que están presentes en la agenda de Seguridad y Salud de nuestras empresas.

La campaña "Trabajos saludables: Relajemos las cargas 2020-2022", que sigue a las que ya se pusieron en marcha sobre esta misma materia en años anteriores, tiene como objetivo fundamental el de concienciar sobre la importancia de los TME y sobre su consideración en las políticas de prevención de las empresas.

Los TME responden en su origen a una multiplicidad de causas, muchas de ellas congénitas o adquiridas por hábitos de vida poco saludables, ajenas en su origen al contexto laboral, aunque se manifiesten en este, y otras que están relacionadas con los procesos productivos.

En este marco, la protección frente a los TME a través de una prevención efectiva cobra una especial importancia y la campaña "Trabajos saludables: relajemos las cargas 2020 y 2022" supone una importante aportación en la labor conjunta de concienciación que persigue, a través de los mensajes, la información y los materiales que aporta a sus destinatarios.

La multicausalidad en la generación de estos riesgos exige un enfoque integrado en su prevención, que tenga en cuenta a las empresas y también el contexto social en el que se desenvuelve la vida de las personas.

Partiendo de la necesidad de ese enfoque integral, todas las áreas de prevención que prevé la campaña son importantes para nuestras empresas, pero destacaría y

mantendría, sin perjuicio de otras, en las futuras acciones de la campaña:

- La preocupación por el carácter, muchas veces, crónico de los TME.
- La importancia de promover una buena salud para el conjunto de la sociedad, fomentando la actividad física desde la formación infantil, evitando el sedentarismo y promoviendo la ergonomía y las posturas adecuadas en el trabajo, de modo que se puedan evitar o, al menos, paliar la aparición de los TME.
- La sensibilización y la difusión de herramientas preventivas sobre los riesgos nuevos y emergentes.
- La difusión de buenas prácticas, que tiene un gran valor para las empresas, en el diseño y la innovación de sus políticas de prevención.

R2 La transición ecológica y la transición digital son dos de los grandes retos a los que se enfrenta nuestra sociedad, que conllevan cambios relevantes en muchos aspectos de la actividad empresarial, del ámbito laboral, y en el concreto marco de la prevención, de la aparición de nuevos riesgos.

En la digitalización, con los nuevos empleos y las nuevas formas de organización del trabajo que aporta, pueden surgir riesgos, como los ergonómicos, que deben ser tenidos en cuenta en las políticas de prevención.

En la transición ecológica y en la medida en la que se confirme la aparición de condiciones climatológicas más extremas, será necesario tener en cuenta e incorporar estos parámetros en la protección de la población trabajadora.

Tanto en el ámbito de la transición ecológica, como en el de la transición digital, nos encontramos ante la aparición de riesgos nuevos, cuyo carácter incipiente hace necesaria la investigación, para poder conocer su posible impacto en la salud de las personas trabajadoras y poder anticipar las actuaciones preventivas necesarias.



En el ámbito de los TME, estas investigaciones deben dirigirse a establecer un diagnóstico adecuado que permita constatar la existencia de estos posibles riesgos y sus causas, así como a desarrollar guías con orientaciones prácticas y herramientas electrónicas, que puedan facilitar a las pequeñas y medianas empresas la adecuada evaluación y gestión de los mismos.

Además, puede resultar relevante la potenciación de campañas de divulgación y sensibilización sobre lugares de trabajo

saludables, que tengan en cuenta la incidencia de la transición ecológica y la transición digital en los TME.

R3 Las campañas de sensibilización, deben estar ajustadas, en su duración, a los objetivos de prevención que pretenden obtener.

La Campaña Europea “Trabajos saludables: relajemos las cargas”, se dirige a evitar o paliar la incidencia de los TME en la salud de las personas trabajadoras, un objetivo

largamente buscado, porque este es un problema de salud que afecta a muchos ciudadanos europeos y que ha venido siendo persistente durante los últimos años, lo que requiere una estrategia global que debe ser entendida y asumida desde diferentes ámbitos de actuación y que es razonable mantener en el tiempo para alcanzar la sensibilización y concienciación que se pretende.

En la medida en que las campañas que pone en marcha la Agencia Europea son campañas que tienen, por lo general, objetivos de difícil consecución y destinatarios múltiples, en las que resulta necesario que el mensaje se asimile por diferentes destinatarios, con diferentes perspectivas y en las que se hace necesario, en ocasiones, que la campaña produzca cambios de naturaleza estructural para que el efecto en las políticas de prevención sea duradero y eficaz, parece lógico que su tiempo de duración pueda alcanzar los veinticinco meses de duración.

El reto de mantener la atención de los trabajadores, las empresas y las organizaciones, radica más en el acierto en la planificación, el contenido, los medios de difusión y el momento de cada mensaje, que en la duración de la campaña en sí. ●



Lourdes Íscar Reina
Directora General del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (Osalan)

R1 Destacaría el apartado “prevención”, ya que es el ámbito en el que en Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, desplegamos nuestras actividades y esfuerzos. Considero además de especial relevancia poner el punto de partida en que a la hora de abordar las condiciones de trabajo —y, sobre todo en el caso de la prevención de riesgos ergonómicos—, es fundamental adecuar el diseño de los puestos a las características de las personas. Ahí es donde debemos poner el foco de atención.

Por su parte, los apartados de datos y cifras, así como el resto de factores de

riesgo que se han ido desarrollando complementan la labor de difusión de la campaña.

Por último, considero que sería muy interesante que, cuando esta finalice, se destaque alguna píldora informativa relacionada con la prevención de riesgos ergonómicos a colectivos profesionales determinados, en los que estos riesgos están dado lugar a daños para la salud con más frecuencia.

R2 Tanto desde el punto de vista de la transición ecológica como de la digital, es cierto que se están implantando nuevas formas de trabajar y, por tanto, se hace necesario el estudio de esas nuevas condiciones de trabajo y la identificación y evaluación de los riesgos que comportan para poder adoptar las medidas preventivas adecuadas.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, creo que es necesario centrar el objetivo en identificar qué se hace y cómo se hace, ya que las nuevas tareas que derivan tanto del uso de nuevas fuentes de energía (en el caso de la transición ecológica) como de las nuevas formas de trabajo, como puedan ser las plataformas digitales o las relaciones entre y con empresas entre sí, hacen necesario volver a aplicar una vez más los principios preventivos desde el origen, es decir, listar en primer lugar las tareas que conllevan cada uno de los nuevos puestos de trabajo que surgen de estas nuevas formas de trabajo.

Solo con este trabajo inicial podremos saber a qué tipo de riesgos se expone el personal y, por tanto, establecer las medidas preventivas adecuadas.

R3 Las campañas que se llevan a cabo en periodos de mayor duración, desde mi punto de vista, tienen ventajas, ya que permiten desarrollar un trabajo más planificado y hacer una valoración de la consecución de los objetivos previstos, aunque, sin duda, suponen un esfuerzo mayor, ya que se hace necesario definir desde el inicio los objetivos y logros que se pretenden alcanzar, además

de establecer unos indicadores que permitan medirlos.

En cuanto a la forma de ir atrayendo a la población trabajadora y a la ciudadanía en general, considero que se debe basar en tener una línea de trabajo fija definida al inicio de este tipo de campañas y una planificación de los “subtemas” que se incluyan por cada periodo. De esta forma se consigue una línea de continuidad que hace más fácil el seguimiento de las personas a las que va dirigida. ●



Carlos Arranz Cordero

Director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

R1 En nuestra opinión, todos los apartados tienen vital importancia, puesto que configuran un enfoque diverso y complementario de los trastornos musculoesqueléticos.

Según los datos que nos revela el informe [“Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el trabajo: análisis a partir de los datos del módulo especial de la EPA 2022. Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo”](#), recientemente publicado por el INSST, en el año 2020, un 6,4% de la población ocupada indicó haber sufrido, en los 12 meses anteriores, un problema de salud ocasionado o agravado por el trabajo, siendo lo más frecuentemente señalado (58,7%) los Problemas óseos, articulares o musculares.

Con estos datos, si tuviéramos que destacar alguna de las áreas prioritarias subrayaríamos la denominada “prevención” por ser la que sitúa el problema que representan los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo y promueve la intervención para prevenir los factores de riesgo relacionados con su aparición, en términos generales.

La campaña en este apartado se ha centrado en promover la identificación de los factores de riesgo relacionados con TME y la evaluación del riesgo que representan en cada lugar de trabajo, mostrando a las empresas que este es un problema extendido que afecta a la población trabajadora de todos los sectores productivos.

Entre los múltiples factores de riesgo implicados en la aparición de TME se incluyen los patrones de movimientos rítmicos y repetitivos, el apremio de tiempo entre tareas que dificulta la recuperación física, los sobreesfuerzos, la manipulación manual de cargas, las posturas forzadas, la concentración de presiones mecánicas, la vibración corporal o de segmentos, y también la interacción de estos factores con factores de riesgo psicosocial, tales como el ambiente de trabajo de alta demanda o de escaso control sobre el propio trabajo.

La campaña contribuye a orientar a las empresas a evaluar los riesgos ergonómicos y a establecer medidas preventivas adecuadas proporcionando herramientas prácticas.

En segundo lugar, destacaríamos la última de todas las áreas prioritarias que se abordan en esta campaña, que hace referencia a los factores de riesgo psicosocial relacionados con la aparición de TME. Volviendo a los datos que nos revela el informe anteriormente mencionado, el segundo problema más frecuente señalado tiene relación con esta temática: el estrés, la depresión o la ansiedad, que son problemas de

salud provocado o agravado por el trabajo que afecta en mayor medida a las mujeres. Según los datos de este informe, el 45% de la población ocupada manifiesta estar expuesta, al menos, a uno de los ocho factores propuestos como causantes de efectos adversos para el bienestar mental. El más frecuente, señalado por un tercio del total de las personas ocupadas, es el de “presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo”, seguido de el “trato difícil con clientes, pacientes, alumnos, etc.”, que suma otro 16%, si bien la exposición a este último factor es, de igual forma, significativamente más frecuente entre las mujeres.

Con ocasión del Día Mundial de la Salud Mental, que se celebra cada 10 de octubre, nos gustaría destacar, también, los resultados de la encuesta OSH Pulse – Salud y seguridad en el trabajo que ha publicado EU-OSHA. Estos resultados arrojan luz sobre los factores de estrés físico y mental a los que se enfrenta la población trabajadora y sobre la importancia de las medidas en materia de SST en su lugar de trabajo. Más de cuatro de cada diez personas (44%) afirman que su estrés laboral ha aumentado como consecuencia de la pandemia.

Además, casi la mitad de los encuestados (un 46%) declararon estar expuestos a fuertes presiones para cumplir los plazos o a una sobrecarga de trabajo. Una gran proporción de trabajadores señalan una serie de problemas de salud relacionados con el trabajo que suelen asociarse al estrés: el 30% de las personas encuestadas notificaron al menos un problema de salud (fatiga general, dolor de cabeza, vista cansada, problemas o dolores musculares) causado o agravado por el trabajo.

Estos resultados apoyan que, en términos generales, los factores psicosociales y organizativos, especialmente cuando se combinan con los riesgos físicos, pueden producir estrés, fatiga, ansiedad u otras reacciones, lo que, a su vez, tal como se aborda en esta campaña, aumenta el riesgo de padecer TME.

A la vista de la incidencia de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo, resulta imprescindible visibilizar los

TME relacionados con los factores de riesgo psicosocial, un campo en el que, sin duda, nos queda mucho camino por andar.

No obstante, ya empiezan a ser numerosas las iniciativas que se están desarrollando para abordar esta problemática tanto a nivel nacional como internacional. Sirvan como ejemplo la publicación de las Directrices mundiales de la OMS sobre la salud mental en el trabajo y la publicación del Informe conjunto OMS/OIT de resumen de políticas de salud mental en el trabajo, publicados el pasado 28 de septiembre.

Con respecto a la UE, el Parlamento Europeo en su resolución de 5 de julio, invita a la UE y los Estados miembros a tomar medidas mediante una Estrategia europea de salud mental.

Asimismo, está prevista la elaboración de una iniciativa no legislativa a escala de la UE relativa a la salud mental en el trabajo que evalúe los problemas emergentes relacionados con la salud mental de la población trabajadora y plantee orientaciones para la aplicación de medidas. En esta línea, se propone incluir la salud mental en los planes sobre crisis sanitarias y de preparación y respuesta a emergencias pandémicas, tal como se refleja en el marco estratégico europeo de SST.

También está previsto que la siguiente campaña de la EU-OSHA 2023-2025 dedicada a la creación de un futuro digital seguro y saludable y que se ocupará, en particular, de los riesgos psicosociales y ergonómicos.

R2 En el momento actual nos encontramos en el proceso de combatir el cambio climático, en la transición a economías y modelos con bajas emisiones de carbono y ambientalmente sostenibles, en lo que se ha denominado la transición verde o ecológica. Esta podría constituir un importante motor para promover un desarrollo sostenible, con la generación de nuevos empleos, siempre que se haga una transición justa que favorezca el trabajo decente y que no deje a nadie atrás.

Hace más de nueve años la Agencia Europea publicaba el informe “Empleos verdes

y seguridad y salud en el trabajo: previsión de riesgos nuevos y emergentes asociados con las nuevas tecnologías para 2020”. En este informe se definían tres posibles escenarios en los que podríamos encontrarlos en 2020. Lo que en ese momento parecían situaciones distópicas hoy forman parte de nuestra realidad y nuestras preocupaciones como prevenciónistas.

Como sabemos, estos cambios vinculados con la transición verde no solo tienen impacto en el sector energético, sino que afectan a la economía en su conjunto, destacando las transformaciones que se producen en sectores, como la agricultura y los sistemas alimentarios, la construcción, el turismo o el transporte, que requieren de nuevas competencias para un futuro más ecológico que deben afrontar las empresas y personas trabajadoras.

Además de los cambios económicos, tanto el cambio climático como la transición verde presentan retos que van a afectar a la salud humana en su conjunto y, muy específicamente, a la seguridad y salud de la población trabajadora. En este sentido, el Consejo Europeo, en su Recomendación para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática, de 7 de junio, invita a los Estados miembros a que adopten medidas que aborden los aspectos sociales y de empleo de las políticas climática, energética y medioambiental. La recomendación se dirige a impulsar la protección de las personas más afectadas por la transición ecológica proponiendo, entre otras cuestiones, una serie de medidas que estimulen la creación de puestos de trabajo de calidad y faciliten el acceso a condiciones de trabajo seguras que garanticen la seguridad y salud en el contexto de esta transición ecológica.

Por su parte, el pasado 26 de junio la Comisión Europea dirigió una comunicación al Parlamento Europeo y al Consejo de prospectiva estratégica para una mejor comprensión entre las interacciones entre las transiciones ecológica y digital que contribuyan al hermanamiento de ambas. Tal y como se pronostica en el informe, esta doble transición dará lugar a profundos cambios en el mercado laboral de la UE y en las

capacidades conexas, por lo que tales cambios obligarán a ajustar la política de seguridad y salud en el trabajo hacia un nuevo modelo económico en consonancia con la doble transición, que está marcada por un carácter de urgencia debido a la rápida evolución de la situación geopolítica. El informe concluye con la necesidad de apoyo específico para la población trabajadora, las empresas, los sectores y las regiones en transición, que les permita adaptarse. Se subraya el papel del diálogo social, las inversiones para la creación de empleo de calidad y el desarrollo oportuno de asociaciones entre los servicios públicos de empleo, los sindicatos, la industria y las instituciones educativas.

Este es el nuevo escenario al que debemos dar respuesta desde la prevención, lo que nos impone una mejor comprensión de las interacciones entre las transiciones ecológica y digital que se están dando de manera sinérgica.

Como podemos observar, la transición hacia una economía más ecológica y con bajas emisiones de carbono es una prioridad política que se acelera con respecto a las previsiones iniciales y nos exige una preparación y respuesta preventiva. El modelo de neutralidad climática que se define implicará la creación de nuevos puestos de trabajo en procesos de producción y productos respetuosos con el medio ambiente, mientras que otros puestos de trabajo estarán en peligro, en particular en aquellos sectores con menos opciones para una transición hacia formas de producción más sostenibles. En este proceso podemos pronosticar que los cambios más notorios van a estar asociados con la aparición de nuevos empleos relacionados con la economía circular, la alimentación, la agricultura, la producción sostenible de energía, la remodelación de edificios para adaptarse a la transición energética y los medios de transporte sostenibles. Es probable que muchas de estas actividades puedan conllevar una exposición de las personas trabajadoras a factores de riesgo diversos, incluyendo riesgos ergonómicos relacionados con la aparición de TME, por lo que las instituciones con competencias en la materia debemos ofrecer información y apoyo a las empresas que van a formar

parte de esta transformación, para que se garantice la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras.

Con respecto a la transición digital que, como sabemos, se aceleró a raíz de la pandemia, estamos analizando qué impactos, positivos y negativos, está teniendo en la incidencia de TME relacionados con el trabajo.

Los altos niveles de innovación tecnológica y una mayor automatización pueden mejorar la seguridad y la salud en el trabajo al retirar a las personas de algunas tareas peligrosas. Concretamente, en lo que a la salud musculoesquelética se refiere, la digitalización puede aliarse en la gestión de riesgos ergonómicos. Sin embargo, no hay que olvidar que el uso de tecnologías digitales puede traer consigo otros riesgos relacionados con problemas de interfaz persona-máquina, daños por utilización inapropiada de exoesqueletos y robots colaborativos, etc.

Se subraya la necesidad de realizar una evaluación sistemática previa a la incorporación de cualquier tecnología, productos y procesos nuevos y realizar esta evaluación en una etapa muy temprana de desarrollo que considere la totalidad del ciclo de vida, desde el diseño, la fabricación, el transporte, la instalación, el funcionamiento y el

mantenimiento, el desmantelamiento, el tratamiento de los residuos y su posterior reutilización. Integrar la prevención en el diseño es más eficiente, además de más económico, que la adopción de medidas con carácter posterior.

Sin embargo, este enfoque requiere la cooperación de múltiples disciplinas y partes interesadas; tales como las administraciones, entidades implicadas en I + D, agentes sociales y empresas; junto con el desarrollo de conocimientos sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo en un mundo del trabajo en doble transición.

Por ello, desde el INSST se promueven actividades orientadas a investigar los diferentes efectos que tiene sobre la seguridad y salud en el trabajo tanto respecto al cambio climático y la transición verde, como la transformación digital, al objeto de contribuir al conocimiento del alcance real de estas transformaciones y orientar más adecuadamente las acciones preventivas en el ámbito de nuestras competencias.

Nos alineamos así con los objetivos clave de la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, que identifica el reto de anticipar y gestionar los cambios que han traído consigo las transiciones



ecológica, digital y demográfica. Todo ello en el marco más amplio de las políticas del Pacto Verde Europeo, la Estrategia Digital de la UE y la nueva Estrategia Industrial para Europa.

Este será el nuevo desafío de la prevención al debemos dar respuesta, lo que nos impone una mejor comprensión de las interacciones entre las transiciones ecológica y digital.

R3 Para responder a esta pregunta conviene hacer memoria sobre el origen de la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA) y sus primeros pasos, al objeto de analizar la evolución que han tenido sus campañas de sensibilización en cada periodo y evaluar con ello la oportunidad de este cambio en el contexto en el que nos encontramos en la actualidad.

La Agencia nació en un periodo marcado por una elevada siniestralidad laboral en la Unión Europea, en el que las instituciones europeas iniciaban un fuerte desarrollo de medidas políticas y legislativas para poner freno a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Como dato revelador de esta situación, conviene saber que a finales de los años ochenta se producían más de 4 millones de accidentes de trabajo al año en Europa, 8.000 de los cuales eran mortales.

Ante esta grave situación, se definió un marco político de actuación que integraba la adopción de medidas legislativas y un programa relativo a la seguridad y a la higiene y la salud en los lugares de trabajo. En este momento se reconoció con carácter prioritario la necesidad de sensibilizar a la opinión pública sobre la seguridad y la salud en el trabajo para conseguir el éxito de las medidas postuladas en el programa europeo. También se determinó la conveniencia de contar con una agencia descentralizada de carácter tripartito que sirviera de punto de convergencia de conocimiento técnico y especializado para la aplicación de las políticas preventivas y que tuviera capacidad para recabar información de los Estados miembros y de promover la seguridad y la salud en los centros de trabajo europeos.

En sus primeros pasos, la Agencia Europea dedicaba, cada año, la semana 43 del calendario a realizar una campaña de sensibilización sobre un tema concreto que había sido definido como prioritario en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero enseguida se vio necesario prolongar este ejercicio de sensibilización, extendiendo la duración de cada campaña a un año. Más tarde se decidió que fueran de dos, siendo la campaña 2008-2009 la primera que inauguró el nuevo periodo de dos años.

En los últimos tiempos, debido a los nuevos escenarios laborales y los nuevos retos para la prevención, la Agencia también destina sus recursos a la promoción de otros temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo que están al margen de las campañas pero que tienen carácter prioritario en la política de seguridad y salud de la UE. Esta reordenación de los recursos llevo a la determinación de extender esta campaña y la siguiente, dedicada a digitalización, a tres años.

El cambio a un periodo más largo para implementar las campañas ha sido un tema de debate en el seno de los diferentes órganos de participación de la Agencia, no solo a nivel interno de la propia Agencia, al tratarse de un modelo con pros y contras.

Este período temporal adicional puede permitir a la Agencia producir un mayor número de publicaciones y ampliar su difusión. También este tiempo adicional permite ampliar el público objetivo a quien dirigirse y llegar a audiencias concretas.

No obstante, el cambio comporta un trabajo adicional para los Centros de Referencia y sus Redes. En España, nuestro trabajo como Punto Focal y Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (RESST) ha tenido que adaptarse a la nueva situación y desarrollar actividades que fueran más allá de la difusión de las campañas. Además, puede producir que se pierda el efecto de novedad y dificultar mantener el interés del público.

Al objeto de cumplir con los objetivos de la campaña y de la promoción de las diferentes líneas de trabajo que nos propone la Agencia, la RESST ha creado un programa

de comunicación por redes sociales. Este programa consiste en la publicación, con carácter quincenal, de contenidos sobre seguridad y salud en el trabajo ligados a la campaña "Trabajos saludables" así como información sobre otras líneas prioritarias europeas. La clave de esta acción es que la publicación se realiza de forma coordinada a través de las redes sociales de todas las entidades adheridas a este programa, lo cual está consiguiendo un resultado en seguimiento de las acciones sin precedentes. El programa de comunicación presentado bajo el *hashtag* #RESST no solo ha logrado solventar mantener el interés en una campaña de tres años, sino que ha conseguido multiplicar la participación del público en las actividades encomendadas por la Agencia Europea en España y ha situado a nuestro país a la cabeza del tráfico de visitas que recibe la página web de la campaña europea.

No obstante, y con independencia de la duración de las campañas, "la Semana Europea" continuará siendo, con diferencia, el acontecimiento anual de mayor envergadura en materia de seguridad y salud en el trabajo, en cuanto a número de eventos que se concentran en estas fechas y en más de 30 países de Europa. En nuestro país esto se debe al compromiso de participación de todas las entidades que conforman la RESST. Desde su comienzo, hace más de 26 años, hasta la fecha, la RESST viene nutriendo a la EU-OSHA de información relevante para el desarrollo de publicaciones de contenido preventivo, que han servido de apoyo técnico para el desarrollo de sus campañas y de impulso de acciones divulgativas.

El INSST, como administrador de la RESST, agradece el compromiso de interlocutores sociales, representantes de la administración de las comunidades autónomas y de la Administración General del Estado con competencias en seguridad y salud en el trabajo, así como de asociaciones de expertos en prevención, universidades, colegios profesionales y otras organizaciones que se han unido a este proyecto que nos permite cumplir con la misión, respecto a la EU-OSHA, de garantizar la coordinación y transmisión de información sobre seguridad y salud en el trabajo a escala nacional. ●