

Entrevistamos a Carlos Arranz Cordero, director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)



Imagen (de izquierda a derecha): Mónica Gallego, Directora del Área de Prevención de Mutua Universal; Carlos Arranz, Director del INSST y Álvaro Sanguino, Director del Área de Relaciones Institucionales de Mutua Universal

Carlos Arranz Cordero ocupa el puesto de **Director del Instituto**

Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) desde el 1 de marzo de 2021.

Licenciado en Ciencias Políticas y funcionario por oposición del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Carlos Arranz cuenta con una trayectoria profesional muy ligada a la seguridad y salud en el trabajo.

Ha ocupado diferentes puestos dentro del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en organismos de carácter técnico, tanto autonómico como estatal.

Hola Carlos, buenos días.

Muchas gracias por ofrecernos la oportunidad de charlar sobre la seguridad y salud en el trabajo, ámbito clave de nuestra razón de ser.



Imagen (de izquierda a derecha): Mónica Gallego, Directora del Área de Prevención de Mutua Universal; Carlos Arranz, Director del INSST y Álvaro Sanguino, Director del Área de Relaciones Institucionales de Mutua Universal

Carlos Arranz Cordero ocupa el puesto de **Director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)** desde el 1 de marzo de 2021.

Licenciado en Ciencias Políticas y funcionario por oposición del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Carlos Arranz

cuenta con una trayectoria profesional muy ligada a la seguridad y salud en el trabajo.

Ha ocupado diferentes puestos dentro del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en organismos de carácter técnico, tanto autonómico como estatal.

Hola Carlos, buenos días.

Muchas gracias por ofrecernos la oportunidad de charlar sobre la seguridad y salud en el trabajo, ámbito clave de nuestra razón de ser.

Sobre el INSST

El INSST dispone del Plan estratégico para los años 2022-2026. ¿Cuáles son las principales líneas de actuación que destacaría para los próximos años? ¿dónde se

está poniendo el foco? ¿y cuáles son los principales retos del INSST? teniendo en cuenta el aumento de la siniestralidad en 2022

El Plan Estratégico 2022-2026 tiene como principal propósito mejorar la respuesta del Instituto como servicio público. Tenemos que reforzar el Organismo tanto en su estructura como sus recursos, potenciando su actividad como organismo científico-técnico y su capacidad de estudio e investigación aplicada a las condiciones laborales actuales con la misión de contribuir a la transmisión del conocimiento a la práctica en las empresas, impulsando su condición de referencia y fomentando las colaboraciones con otros actores en prevención de riesgos laborales.

De cara al período 2022-2026 tenemos dos grandes objetivos generales:

- Por un lado, continuar siendo el referente nacional e internacional en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- Por otro lado, actuar como una organización moderna y eficiente, sustentada por personal cualificado y especializado.

Estamos focalizados en la digitalización del INSST, así como en potenciar la producción científico-técnica y adecuarla a las necesidades de la sociedad. Queremos mejorar la difusión de toda nuestra actividad para seguir contribuyendo con un mejor conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo que redunde en la mejora de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.

¿Qué programas se desarrollarán para promocionar la Integración de perspectiva de género y edad en PRL?

De acuerdo con el Marco Estratégico Europeo 2021-2027 -que tendrá su reflejo en la EESST- la integración de la perspectiva de género y la edad en la prevención de riesgos laborales formará parte de las líneas de trabajo prioritarias para el año 2023 del INSST.

En el marco de esta línea continuaremos realizando acciones de asesoramiento técnico y formación específica en ambas materias, como ya venimos haciendo desde hace un tiempo. Por ejemplo durante la Campaña Europea “Trabajos Saludables en cada Edad” de 2016-2017, se realizaron acciones específicas de sensibilización, formación y asesoramiento a las CCAA y los agentes sociales.

En relación con el género, estamos trabajando en el desarrollo de criterios y herramientas para facilitar a las empresas la integración de la perspectiva de género en la gestión de los riesgos. En este sentido, hemos comenzado con diversos proyectos que tratan cuestiones concretas relacionadas con la dimensión de género como es el conflicto trabajo familia, la integración de la prevención en los planes de igualdad o la protección de la maternidad, (NTP conflicto trabajo familia o doble presencia, posible NTP de planes de igualdad, etc.). Pero también hemos prestando atención a colectivos especialmente feminizados, por ejemplo estudiando los trastornos musculoesqueléticos y la exposición a riesgos ergonómicos de las aparadoras del calzado.

Sobre los principales ámbitos de actuación

Agentes químicos

¿Qué aspectos concretos nos puede explicar sobre las acciones que se van a llevar a cabo frente la exposición a agentes cancerígenos en la estrategia española? Tanto por parte del INSST, como por las empresas y las mutuas colaboradoras con la SS

La mejora de la protección de las personas trabajadoras expuestas a agentes cancerígenos será una de las líneas de actuación prioritarias de la próxima Estrategia, que esperamos aprobar muy pronto. Puedo adelantarles que se promoverá especialmente la prevención de cáncer de origen profesional incidiendo en la eliminación o reducción de la exposición a agentes cancerígenos como acción fundamental para evitar la aparición de la enfermedad y se abrirán áreas de trabajo dirigidas al diagnóstico precoz e intervención temprana y al conocimiento científico y epidemiológico para reducir su incidencia. No obstante, será en el primer plan de acción, en el que empezaremos a trabajar en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo una vez se apruebe la Estrategia, donde se concreten las actuaciones a llevar a cabo por los diferentes agentes. Es fundamental que todos colaboremos para mejorar la prevención del cáncer de origen profesional que, como saben, es la principal causa de mortalidad relacionada con el trabajo.

El año que viene ampliaremos estas temáticas concretas y profundizaremos en el conocimiento de los problemas de salud laboral de colectivos concretos.

En cualquier caso, nos hemos propuesto que se integre esta perspectiva de género de forma transversal en las distintas actividades preventivas, promoviendo la difusión y sensibilizando a los distintos agentes sociales. Trabajaremos para que se integre de manera efectiva la perspectiva de género en la normativa de prevención de riesgos laborales.

En relación con la edad, hemos puesto el foco en la consideración no solo de la población de mayor edad y el impacto del envejecimiento en el trabajo, sino también en la atención a todas las generaciones y su interacción en el mismo ámbito organizativo. Como ejemplo, en 2021 se realizó una Jornada Técnica y se publicaron materiales divulgativos en formato audiovisual y de cartelería. Estamos pendientes de la publicación de una NTP relativa a la Gestión de la Edad y la Diversidad Generacional en la que se exponen las acciones clave que guíen a la comunidad preventiva en este ámbito. Además, en el marco de la colaboración con las CCAA, hemos desarrollado junto con OSALAN, una Guía de Gestión de la Edad y PRL.

En definitiva, el INSST está comprometido con garantizar entornos empresariales inclusivos y diversos, por ello seguiremos potenciando que la perspectiva de género, la edad y la diversidad generacional se transversalicen en la prevención de riesgos laborales.

Trastornos musculoesqueléticos

Este año finaliza la campaña de la EU-OSHA “Relajemos las cargas”, que se centra en la prevención de los trastornos musculoesqueléticos (TME).

¿Qué iniciativas llevará a cabo el INSST para seguir combatiendo los TME?

Aunque finalice la campaña europea, los TME siguen siguiendo uno de los principales problemas de salud relacionado con la actividad laboral en nuestro país.

La transformación de nuestro tejido económico hacia un tejido soportado por sectores como el sector servicios, el sector tecnológico y de la innovación, la misma digitalización en la industria como puede ser la industria inteligente 5.0, ha modificado profundamente la epidemiología de la enfermedad relacionada con el trabajo. Actualmente, las causas de los problemas de salud que de forma más frecuente se presentan en nuestra población no son las convencionales, sino que son causas relacionadas con la sobrecarga de funciones biológicas, principalmente biomecánicas, derivadas de la postura y el movimiento y mentales, derivadas, entre otros factores, de las condiciones psicosociales en el trabajo. Por lo tanto, la Salud Mental y los TME, son dos áreas de intervención preferente en las que tenemos que poner el foco en estos próximos años.

¿Se van a promover iniciativas para facilitar la Reincorporación al Trabajo tras una ITCC-Mental en PRL?

El retorno al trabajo tras una enfermedad forma parte de la nueva respuesta que tenemos que dar a la Sociedad desde las instituciones que trabajamos en seguridad y salud en el trabajo.

En la actualidad las respuestas basadas sólo en los aspectos de prevención de riesgos laborales, siendo fundamentales, son claramente insuficientes para una Sociedad en la que el envejecimiento de la población trabajadora viene irremediabilmente asociada a una mayor frecuencia de la enfermedad, este quizá sea uno de los hechos por los que la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), publica tres directrices para una nueva gestión de la Salud de las personas trabajadoras en el trabajo: La Prevención de Riesgos, la Promoción de la Salud y la vuelta o el Retorno al Trabajo.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de su dossier “***Rehabilitation and return to work: Analysis report on EU and Member States policies, strategies and programmes***” ya pone en su agenda el tema de retorno al trabajo.

El retorno al trabajo es relevante tanto desde el punto de vista la persona enferma ya que contribuye a una mayor autoestima y favorece su empleabilidad, como para el Sistema de Seguridad Social ya que disminuye gastos en prestaciones por incapacidad permanente y para la empresa ya que permite retener experiencia y talento de la persona.

Durante el año 2021, se produjeron 164.927 accidentes de trabajo por sobreesfuerzo lo que supone, prácticamente, uno de cada tres accidentes de trabajo en jornada de trabajo con baja.

Si analizamos la morbilidad por enfermedad profesional, en ese mismo año se notificaron 7.764 casos de TME, lo que supone algo más del 83% del total de enfermedades profesionales notificadas en pasado año.

Una situación similar ocurre en nuestro entorno europeo. El Marco Estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027 señala tres acciones que requieren una intervención a corto plazo la segunda de ellas es: la necesidad de prestar más atención a las enfermedades profesionales, el cambio demográfico, los riesgos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos.

Tanto el contexto europeo como la magnitud de este problema en nuestro país marcan la necesidad de continuar trabajando desde el INSST, junto con otros actores, en la prevención de los TME.

Las actuaciones del INSST en esta materia se agregan en cuatro ejes de actuación:

- Mejorar los instrumentos de ayuda para facilitar y mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos ergonómicos.

Próximamente editaremos la actualización de las Directrices para la Decisión Clínica en enfermedades profesionales: enfermedades profesionales relacionadas con los TME, como guía que ayuda a la detección precoz y notificación de este tipo de

Desde el INSST ya estamos trabajando en este nuevo modelo de gestión de la salud en el trabajo, a nuestras capacidades en prevención de riesgos laborales hemos añadido desde 2012 la promoción de la salud en el trabajo constituyendo la Red Española de Empresas Saludables y en la actualidad estamos trabajando en herramientas que faciliten a las empresas desarrollar actuaciones dirigidas a ayudar en el retorno al trabajo tras la enfermedad, en 2018 publicamos la NTP 1.116 Mantenimiento y vuelta al trabajo: procedimiento que da las claves para que la empresa haga un diseño personalizado del itinerario de retorno. De forma específica estamos también trabajando en un proyecto de retorno al trabajo tras diagnóstico de cáncer de mama que puede contribuir a facilitar la empleabilidad a unas 14.000 mujeres que anualmente sobreviven a este cáncer.

En el caso de España, los trastornos mentales suponen la segunda causa de baja por incapacidad temporal. De hecho, según los datos publicados por el INE, solo el 21% de los pacientes con depresión están trabajando. Además, según un estudio llevado a cabo en España sobre la duración de los episodios de incapacidad temporal por contingencia común (ITCC) por grupos diagnósticos, la depresión fue el motivo más frecuente por incapacidad temporal de más de 15 días de duración, y tuvo una duración media 167,9 días.

Empresas saludables

El pasado 9 junio se celebró VII encuentro de la red Española de Empresas saludables, organizado por el INSST y por

enfermedades, en la que una intervención temprana puede contribuir a reducir las secuelas y los tiempos de baja laboral.

- Mejorar el conocimiento de los TME a través de la investigación aplicada desarrollando proyectos como:
Evaluación de movimientos repetitivos a baja frecuencia en tareas compuestas,
Espacios de trabajo en el plano de trabajo horizontal, Situación del teletrabajo antes y después de la COVID-19.
- Intervenir sobre sectores y colectivos prioritarios: discapacidad, sector sociosanitario y sanitario, teletrabajo e industria 4.0.
- Promover la salud musculoesquelética: El desarrollo de programas de promoción de la actividad física será uno de los requisitos que deben cumplir las empresas de la Red Española de Empresas Saludables que aspiren al diploma de reconocimiento de buenas prácticas en promoción de la salud en el trabajo.

Además, en colaboración con el Consejo Superior de Deportes continuaremos promoviendo en las empresas su participación en la Semana Europea del Deporte.

Junto a estos ejes, desde el INSST y en el marco de actuaciones de la CNSST, continuaremos trabajando en el Plan de acción para la reducción de los trastornos musculoesqueléticos en el medio laboral dentro del cual se ha enmarcado el plan de sensibilización que sobre TME en el sector sociosanitario “Por un personal sociosanitario

el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), ¿en qué momento está actualmente España en cuanto a la implantación de estos programas?

El hecho de hablar del VII Encuentro de la Red Española de Empresas Saludables, es ya un síntoma del avance de las empresas hacia una forma de gestionar la salud de las personas en el trabajo, que se añade al cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales y por lo tanto, de la solidez del proyecto.

La Promoción de la Salud en el Trabajo es, ante todo, una estrategia de respuesta que sitúa a la salud de las personas como un Valor dentro de la Cultura de las Organizaciones, lo que tiene como resultado un tejido económico: Seguro, Saludable, Sostenible y Solidario, es decir, supone un avance en los tres ejes de la Agenda ESG (respeto del medio ambiente, compromiso social y ética en el gobierno).

Desde 2013, año en el que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) puso en marcha el proyecto de “Red Española de Empresas Saludables” implantando en nuestro país el modelo de Promoción de la Salud en el Trabajo de la Red Europea de Promoción de la Salud, el número de empresas adheridas a la Red no ha dejado de incrementarse año tras año, incluso en los años más intensos de la pandemia de COVID 19.

Actualmente la Red no sólo ha crecido en el

sin trastornos músculo esqueléticos” que hemos desarrollado durante el primer trimestre de este año.

Pero sin lugar a duda el hecho que va a marcar las futuras actuaciones del INSST en esta materia será la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027, en la que la prevención de TME tendrá su propio espacio.

Salud mental

¿Qué objetivos impulsarían la incorporación de Factores Psicosociales en la reducción de la Siniestralidad?

Objetivo 1. SINIESTRALIDAD

Un objetivo básico y principal de la gestión psicosocial es combatir la siniestralidad laboral. Disponemos de numerosa evidencia empírica que relaciona la exposición a condiciones psicosociales adversas con daños a la salud

En la actualidad y, exacerbado por la pandemia por COVID-19, se ha puesto el foco en la salud mental de las personas trabajadoras. Todos experimentamos en primera persona el abrupto cambio en la organización del trabajo, el aislamiento y la dificultad para obtener apoyo de calidad, la alteración de la planificación y los ritmos de trabajo, la supervisión y coordinación virtual, etc. Y todo ello aderezado por una intensa sensación de incertidumbre y de intensificación del trabajo, aumentando especialmente el tiempo y la dedicación a la faceta laboral. A medio y largo plazo los efectos sobre la salud mental se han confirmado, incrementándose el número de episodios de

número de empresas adheridas, que en la actualidad es de 850 sino también en su propia dinámica, intensificando su actividad y fortaleciendo su estructura.

Los Encuentros anuales se han extendido a nivel territorial, han dejado de realizarse exclusivamente en Madrid para celebrarse en colaboración con los Institutos y Órganos Técnicos de Seguridad y Salud en el Trabajo de la CCAA, abordando temas de especial relevancia.

Aprovecho esta entrevista para emplazarles al próximo encuentro de 2023 que organizaremos conjuntamente con el Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral en el que abordaremos un tema tan necesario de conocer en profundidad como es el de salud mental en el trabajo.

Desde este año, estamos ya trabajando en dos nuevos proyectos uno dirigido al facilitar en buen gobierno de los programas de promoción de la salud mediante el diseño de un “cuadro de mando” y un segundo proyecto dirigido a identificar y dar a conocer buenas prácticas en el manejo de la salud mental en las empresas.

¿Cuáles son las principales trabas que tienen las empresas españolas para ponerlos en marcha?

En relación con las dificultades para la implantación de programas de promoción de la salud en las empresas, hay una serie de tópicos que actúan como freno y que es necesario desbloquear.

ansiedad y depresión fundamentalmente. Y es que la protección de la salud mental de los trabajadores debería estar integrada en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), en los planes de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y en los planes de reincorporación al trabajo formulados para responder a la crisis de la COVID-19.

Por otro lado, la Estrategia de salud mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2027, incorpora el trabajo como uno de los principales determinantes de la salud mental de las personas, especialmente en la actualidad. Esto es debido a que el trabajo está sufriendo cambios continuos y sustanciales en su organización, lo que puede dificultar la adaptación de las personas y desembocar en problemas de salud mental. En el marco de esta Estrategia se considera de especial relevancia contribuir activamente a mejorar los entornos laborales con intervenciones que minimicen los factores de riesgo psicosociales y organizativos y potencien los aspectos positivos del trabajo y las cualidades de las personas trabajadoras, lo que interpela directamente a los responsables de la gestión psicosocial en las organizaciones.

Cabe resaltar también la entrada en vigor el 1 de enero de 2022 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que considera por primera vez el burnout como un trastorno de origen laboral, situando a la prevención psicosocial como el camino para prevenirlo.

Uno de ellos es que es un tema exclusivo para las “grandes empresas” y por lo tanto es una traba el hecho de ser mediana o pequeña empresa, hecho que tiene parte de certeza, pero no es del todo cierto.

Nuestra experiencia nos indica que esa condición no constituye por sí misma una barrera para trabajar en un modelo de salud en el trabajo más integral y ajustado a las necesidades de las personas, pongo por ejemplo algunas de las empresas que han recibido el reconocimiento de buenas prácticas en esta última edición de los encuentros. Una de ellas una empresa con 53 personas trabajadoras en la plantilla que inicia un programa de promoción de la salud sin una asignación presupuestaria previa, los buenos resultados, la buena acogida y la satisfacción de las personas con el programa convenció a la Dirección de la empresa a dotar económicamente el proyecto. Este programa a pesar de los años de pandemia el 88,9% de la plantilla opinó que había cubierto sus expectativas.

La necesidad de asignación de recursos económicos y de personas también se argumenta como una traba para la implantación de programas de promoción de la salud. El análisis que hemos hecho de los programas de las empresas reconocidas nos indica que este factor en el que menos influye a la hora de implantar y dar continuidad a un programa de promoción de la salud. Los factores críticos son los relacionados con el “Gobierno y liderazgo” y con la “Actitud, comunicación y adherencia”.

Para concluir y en lenguaje positivo los principales aspectos que favorecen el desarrollo e implantación de los programas de promoción de la Salud en el Trabajo son:

Por todo ello, la atención a la salud mental desde la perspectiva de la gestión psicosocial es una de las líneas prioritarias de trabajo para el INSST para 2023-2024 y así se reflejará en la actividad técnica que estamos planificando.

Objetivo 2. ABSENTISMO

Otro objetivo clave a la hora de atender a los factores psicosociales es combatir el absentismo. Intentar controlarlo únicamente con medidas de control coercitivas sin tener en cuenta el origen multicausal del mismo hace que las empresas sean ineficientes y, promover condiciones psicosociales adecuadas son el mejor antídoto frente al absentismo.

Objetivo 3. PRECARIEDAD LABORAL

Existen muchas formas de precariedad laboral más allá de una temporalidad no deseada o una remuneración que no permite un desarrollo vital adecuado. La atención a las condiciones psicosociales permite dignificar el trabajo luchando contra la precariedad asociada a factores psicosociales de riesgo (supervisión inadecuada, jornadas interminables, horas extraordinarias no remuneradas, incremento exponencial de las exigencias, control impersonal o algorítmico de las personas, falta de reconocimiento y valoración del trabajo, etc.), en aras de mejorar la calidad de vida de todas las personas trabajadoras.

Objetivo 4. ABANDONO PREMATURO DEL MERCADO DE TRABAJO

Por último, resaltar también la relación entre unas condiciones psicosociales adversas y el abandono prematuro del mercado de trabajo, antes de la edad legal de jubilación. En una situación de cambio demográfico como el actual, donde ya ha empezado la jubilación

- El compromiso conjunto de la Dirección y de la parte social de la empresa
- La implicación de los mandos y su participación en el desarrollo del proyecto, facilitando y liderando la implantación de todas las acciones puestas en marcha
- Una visión transversal y multidisciplinar de la importancia de la salud y el bienestar de las personas
- La implicación y participación de todas las personas trabajadoras en estos programas.

Sobre la colaboración INSST-Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

En el punto 3.1 del Plan estratégico 2022-2026 del INSST se habla de la colaboración del INSST con las mutuas colaboradoras con la SS. Nos gustaría saber algo más sobre cómo se está planificando e impulsando esta colaboración: recursos a utilizar, campos de investigación, actividades a desarrollar ...

Las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social son y deben continuar siendo un actor importante en la promoción de la prevención de riesgos laborales en nuestro país, y todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, desarrollado por el Real Decreto

masiva de la generación baby-boom, es preciso promover acciones que hagan sostenible el empleo y favorezcan la permanencia en activo en condiciones de salud y, los factores psicosociales son una de las claves para cumplir este objetivo.

Objetivo 5. CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN, SALUD Y BIENESTAR

Es indudable que la primera obligación de la comunidad preventiva es combatir los riesgos e impedir las consecuencias negativas derivadas de una exposición inadecuada. Pero en el ámbito psicosocial, hacer bien las cosas no solo combate los efectos adversos mencionados, sino que impacta de manera directa en la capacidad de adaptación de las personas y en su rendimiento. Potencia la motivación y la satisfacción laboral ligadas íntimamente a la salud y el bienestar de las personas

¿Como se va a incentivar que desde la empresa se prevenga el deterioro mental y se promueva la Salud Mental?

La Salud Mental junto con los TME que hemos tratado en la pregunta anterior constituyen los principales problemas que afectan en la actualidad a la población trabajadora española y refleja un cambio en la organización de nuestro tejido económico que todavía no acabamos de conocer en profundidad, hablamos de: digitalización, empresa 5.0, de la forma de organizar y distribuir el trabajo, del cambio de las expectativas de las distintas generaciones hacia el trabajo, etc. Cambios que a su vez se ven afectados por el impacto de las actuales crisis sanitaria y económica.

860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Por ello, en el Ministerio de Trabajo y Economía Social creemos firmemente que deben tener un papel relevante en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027, enfocando sus acciones hacia aquellas empresas y sectores en los que hay una mayor dificultad a la integración de la prevención de riesgos laborales.

Para ello, las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social continuarán llevando a cabo su actividad preventiva enfocadas a difundir la herramienta Prevención10.es, mediante jornadas en empresas de hasta 25 trabajadores así como a trabajadores por cuenta propia con el objetivo de conseguir esa integración, que antes señalaba, de la prevención de riesgos laborales en aquellas empresas que tiene más dificultades para ello, con esta herramienta que además es gratuita. Otra de las acciones será el asesoramiento a empresas y trabajadores autónomos en aquellos sectores con un mayor índice de siniestralidad, de esta manera complementará la actuación que desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social se está llevando a cabo para luchar contra la siniestralidad laboral, a través del Plan de Choque contra los Accidentes Mortales en el Trabajo.

También es importante señalar, otra de las actividades importantes que vienen desempeñando las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social es la enfocada al asesoramiento de las empresas para lograr una mejor adaptación de los puestos de trabajo y

Desde la Comisión Europea se están promoviendo una serie de acciones, proyectos e iniciativas legislativas dirigidas a mejorar la Salud Mental, en el trabajo como: los proyectos “Magnet4Europe” y “EMPOWER” dirigidos a las personas trabajadoras esenciales de los sectores de la sanidad y los cuidados. El proyecto «RESPOND» que aborda los efectos adversos para la salud mental provocados por la pandemia de COVID-19.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene también previsto abordar los riesgos psicosociales y la salud mental en el trabajo en los países de la UE, mediante la recopilación de investigaciones y buenas prácticas en políticas e intervenciones en el lugar de trabajo.

No obstante, desde el INSST estamos ya trabajando en el impulso de acciones que mejoren la Salud Mental en el Trabajo de desde diferentes ángulos, uno de ellos desde la Promoción de la Salud Mental, en este sentido tenemos previsto, en el marco del VIII Encuentro de la Red Española de Empresas Saludables otorgar un reconocimiento especial a la mejora acción en salud mental desarrollada en la empresa. Dentro de esa misma Red tenemos el proyecto de crear un grupo de trabajo con empresas para identificar las mejores prácticas en salud mental y facilitar un cuadro de orientaciones práctica cuyo éxito está probado en experiencia reales.

Dentro de la Salud Mental un segmento al que queremos apoyar expresamente son las PYMES, respondiendo a este interés estamos llevando a cabo el proyecto “Promoción de la Salud Mental en las PYMES: Recursos disponibles en la comunidad”, en el cual a partir de la consecución de 3 retos se formulan una

mejora de los procedimientos de recolocación de aquellas personas trabajadoras que hayan sufrido un accidente o padezcan patologías como consecuencia de su trabajo.

Como no puede ser de otra manera, el INSST tiene entre sus objetivos estratégicos reforzar esas alianzas con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en busca de esa mejora de la seguridad y salud en el trabajo de todas las personas trabajadoras.

Y por último

¿Cómo valora su experiencia al frente del INSST? ¿qué cambios cree que marcarán la evolución y papel del INSST en los próximos años? ¿y el de las mutuas?

La finalización de una Estrategia y la apertura del proceso de negociación de la siguiente es siempre un período apasionante que está repleto de desafíos y oportunidades. Además, coincide con el período convulso que ha supuesto para todos la pandemia de la COVID 19, que evidentemente, condiciona mucho nuestra perspectiva, pero a su vez, pone en valor la importancia de la salud en toda su amplitud.

Los cambios en el mundo del trabajo y las denominadas transiciones digital, ecológica y demográfica son también elementos que nos exigen ser innovadores y enfrentarnos a los cambios con decisión.

Creo que nadie duda de que el INSST es un centro de referencia a nivel nacional e internacional y que debe ser reforzado en su

serie de acciones prácticas que permite crear un entorno “mentalmente saludable” en este sector empresarial.

La mejora de la evaluación de riesgos psicosociales y el mejor conocimiento de las nuevas situaciones a las que nos enfrentamos, cierran el conjunto de acciones que impulsamos desde el INSST con la finalidad de facilitar a las empresas soluciones para afrontar el tema de la Salud Mental, en este sentido puedo señalar una serie de líneas que vamos a desarrollar desde el punto de vista de la psicología como: (i) El estudio de riesgos psicosociales y nuevas formas de organización del trabajo, hablamos de teletrabajo digitalización/inteligencia artificial, plataformas de trabajo on-line, etc., (ii) Metodologías de evaluación de riesgo psicosocial y (iii) el estudio de sectores específicos: sector sanitario, establecimientos residenciales, sector transporte y sector financiero.

labor. Pero esta necesidad no debe construirse mirando hacia el pasado e intentando que se repita. Sería un error. Debemos mirar hacia adelante, pensar en el futuro y en un nuevo Instituto que se adapte a la nueva realidad y a lo que requiere nuestra sociedad, y lo haga de la mano de las organizaciones públicas y privadas que se dedican a la Seguridad y Salud en el Trabajo. De ahí que insistamos tanto en las alianzas con terceros en nuestro proyecto estratégico hasta 2026.

Y aquí también desempeñan un papel fundamental las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Entre nuestras prioridades está reforzar todo tipo de colaboraciones con las mismas, con el propósito de optimizar nuestros recursos, compartir conocimientos e iniciativas y, en definitiva seguir aprendiendo juntos.

Yo espero que el próximo período de Estrategia se caracterice porque tanto el INSST como la parte preventiva de las Mutuas salgan reforzados, porque la labor que realizamos es indispensable para la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de vida y trabajo. Algo a lo que no podemos renunciar y por lo que seguiremos trabajando con la máxima intensidad.