

El 9º Congreso “**Seguridad y salud laboral de la Estrategia 2023-2027. Actualidad, retos y papel de la Inteligencia Artificial (IA) en sus objetivos**”, se configuró como un espacio de reflexión y análisis multidisciplinar en torno a los desafíos actuales de la prevención de riesgos laborales y el impacto de la Inteligencia Artificial (IA) en la mejora de la seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

Celebrado los días 6 y 7 de noviembre de 2025, reunió a especialistas de los ámbitos de la salud laboral, la psicología, la salud pública, la tecnología, el derecho y la gestión organizativa.

Las conclusiones son las siguientes:

- Se considera necesario abordar la salud laboral desde una perspectiva integral, entendiendo que la salud mental y la salud pública son dimensiones inseparables del bienestar en el trabajo.
- Los factores psicológicos y sociales deben ser reconocidos como parte esencial de la seguridad y salud en el trabajo. En este contexto, la psicología adquiere un papel fundamental, ya que no se trata sólo de analizar el comportamiento humano, sino de entender, proteger y potenciar el bienestar de las personas en el trabajo mediante procesos educativos, entrenamiento emocional y liderazgo saludable.
- Las empresas deberán ser impulsoras de una mejora del entorno laboral, la salud personal y la percepción de problemas psicosociales.
- La IA tiene potencial para optimizar los planes de autoprotección, la evaluación de riesgos y la supervisión de entornos laborales de alta concurrencia. No obstante, también se considera la necesidad de un marco ético y regulatorio que garantice un uso responsable, transparente y centrado en la persona trabajadora.
- El cambio climático se presenta como una situación real cuyas consecuencias afectan primariamente la esfera psicosocial de las personas trabajadoras, además de la física. Dado que las empresas están formadas por personas que viven estas situaciones extremas (como inundaciones o incendios forestales), la cobertura proporcionada desde el entorno laboral es vital para mejorar el clima de trabajo.
- Las empresas deben adaptar sus sistemas de prevención de riesgos laborales basándose en tres pilares fundamentales para salvaguardar la seguridad de las personas trabajadoras:
 - Sistemas de anticipación: Conocimiento previo del fenómeno y nivel de alerta.
 - Sistemas de planificación: Definición de acciones preventivas a realizar.
 - Sistemas de actuación: Formación de los trabajadores para una respuesta adecuada frente a las adversidades climáticas y los cambios bruscos de temperatura.
- El aumento de las temperaturas y el acortamiento del invierno, aunque más intensos en su proporción de tiempo, aumentan los posibles riesgos biológicos. La aparición de estos riesgos es la causa de los cambios medioambientales que estamos viviendo. El aumento de las temperaturas también incrementa la aparición y proliferación de vectores de transmisión de enfermedades.
- La IA aplicada a la normativa, coopera, mejora la información, ayuda a la publicidad y tiene una mayor eficacia a la hora de revisión de textos, pero hace un inciso en no utilizarla como medio fidedigno de búsqueda o de generación de informes, pues no es exacta y tiende a cometer errores muy visibles.

- 3 de cada 5 personas trabajadoras sufrieron de trastornos musculo esqueléticos, principalmente cervicales, hombros, muñecas, etc., generando altos costos por absentismo y bajas. Las herramientas de prevención tradicionales (papel y lápiz) son subjetivas, consumen mucho tiempo y dificultan la implementación de mejoras. Aunque existen sistemas digitales y sensores, a menudo aplican métodos de observación humana a mediciones digitales de alta precisión, lo que no aprovecha plenamente la tecnología.
- Los riesgos psicosociales y la salud mental son el reto clave para el 2026, marcado por un aumento de las Incapacidades Temporales (ITs) relacionadas con la salud mental. La falta de cumplimiento de la Ley de PRL ha provocado que sectores como la construcción o la siderurgia reclamen coeficientes reductores para la jubilación anticipada debido al deterioro de su salud.
- La prevención debe ser el núcleo esencial y debe ser transversal. Es fundamental que se integre en la formación desde la infancia y en la Universidad. Es crucial formar a los futuros directivos de empresas en PRL, ya que, si la cultura preventiva no está internalizada en la dirección, el trabajo de los técnicos será ineficaz.
- Perspectiva de Género: Se necesita urgentemente dotarse de estudios de base e instrumentos para aplicar la perspectiva de género de manera real, ya que actualmente se carece de ellos.
- Las instituciones y la Universidad deben aumentar la investigación para establecer valores límite diferenciados (por ej. para sustancias químicas o riesgos musculoesqueléticos).
- El papel del liderazgo preventivo debe considerarse clave para fomentar una cultura organizativa comprometida con la salud mental, la comunicación y la participación de las personas trabajadoras. El liderazgo debe ser definido no como control, sino como influencia positiva y ejemplo ético.
- El liderazgo activo, participativo, empático y crítico; son características que deben componer a un líder, pues no pensamos que los jefes, altos cargos o personas con poder de decisión en la empresa, puedan hacer meya en nuestra forma de pensar o sentirnos, pero influyen en gran medida en aspectos psicosociales de nuestra vida personal y laboral.
- Se debe adaptar el puesto de trabajo a la persona y no la persona al trabajo, adaptando los puestos a las condiciones psicofísicas de la persona trabajadora, favoreciendo la continuidad laboral y la inclusión efectiva.
- La salud mental debe dejar de ser vista únicamente como un "laboratorio jurídico" de la empresa y ser abordada transversalmente desde la esfera privada y pública, entendiéndola como una cuestión de salud pública.
- Para mejorar la prevención y la reincorporación al trabajo, es fundamental actualizar la investigación y los marcos legales, enfocándose en la adaptación real del puesto como herramienta preventiva y de salud pública.
- Se identificó un triple reto para el futuro inmediato: reforzar la cooperación entre instituciones, integrar la IA en la estrategia preventiva con criterios éticos y humanistas, y adaptar los marcos normativos a los cambios sociales, tecnológicos y medioambientales.
- La inteligencia artificial, correctamente aplicada, puede convertirse en una aliada de la salud laboral y no en una amenaza, siempre que se mantenga el protagonismo humano en la toma de decisiones y se garantice un entorno laboral seguro, inclusivo y sostenible.
- La Estrategia 2023-2027 debe orientarse hacia una prevención más tecnológica, humana y adaptativa. La IA, el cambio climático y el envejecimiento poblacional se perfilan como los grandes vectores de transformación del trabajo y la salud laboral en los próximos años. La clave residirá en equilibrar la innovación con la ética, la productividad con el bienestar y la eficiencia con la justicia social.