REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

*Revista Internacional y Comparada de*

# RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*
Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*
Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrían Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*
Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), Mª José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Marina Fernández Ramírez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*
Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*
Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*
Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Prevención de riesgos laborales en la nueva era: estrategias ante la transición ecológica, digital y social

Luciano VIEIRA CARVALHO*

**RESUMEN:** La transición ecológica y digital plantea importantes desafíos a la prevención de riesgos laborales (PRL), exigiendo la reformulación de normas y prácticas desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social. Este estudio, con un enfoque interdisciplinario e internacional, analiza los impactos de la llamada "nueva era preventiva", destacando cuatro aspectos fundamentales: la violencia en el trabajo, la vulnerabilidad de ciertos grupos, la perspectiva de género y los nuevos entornos de trabajo. La investigación busca comprender cómo estos temas se ven influenciados por los cambios económicos, demográficos y sociales. El objetivo principal es identificar y proponer soluciones a los desafíos emergentes de la PRL, con especial atención a la reconfiguración de los horarios de trabajo y la implementación de licencias flexibles. La investigación adopta una metodología bibliográfica, analizando legislación, estudios académicos e informes de organismos internacionales sobre el tema, centrándose en la realidad española, pero considerando ejemplos de otros países para enriquecer el análisis. Los resultados indican la necesidad de fortalecer políticas públicas que garanticen la seguridad y equidad en el trabajo, especialmente para los grupos vulnerables y las mujeres, promoviendo la inclusión y la adaptación a las nuevas condiciones de trabajo.

*Palabras clave:* Prevención de riesgos laborales, transición digital, transición ecológica, violencia en el trabajo, perspectiva de género, inclusión.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. PRL en la era de la transición sostenible y digitalizada. 2.1. Violencia en el lugar de trabajo: un desafío contemporáneo. 2.2. Grupos vulnerables: priorizar la protección. 2.2.1. Perspectiva de género en la PRL. 2.3. Nuevos entornos de trabajo y horarios flexibles. 2.4. Análisis prospectivo y políticas futuras. 3. Conclusión. 4. Bibliografía.

* Abogado; Licenciando en Derecho, Instituição Toledo de Ensino, Unidade de Bauru (Brasil); Pós Graduando en Transtorno del Espectro Autista, Pontificia Universidade Católica do Paraná (Brasil); Especialista en Derecho Público, Escola de Magistratura Federal – ESMAFE (Brasil); Especialista en Derecho Civil y Proceso Civil, Universidade Candido Mendes (Brasil); Especialista en Derecho de la Seguridad Social, Faculdade Verbo Jurídico de Porto Alegre (Brasil); Especialista en Derecho del Trabajo y Proceso Laboral, Academia Brasileira de Direito Constitucional – ABDConst (Brasil); Miembro efectivo de las Comissões de Direito do Trabalho e de Direito Previdenciário – OAB Paraná (Brasil); Miembro de la Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná – AATPR (Brasil).


@ 2025 ADAPT University Press – ISSN 2282-2313

# Occupational Risk Prevention in the New Era: Strategies for the Ecological, Digital and Social Transition

**ABSTRACT:** The ecological and digital transition poses significant challenges to occupational risk prevention, requiring the reformulation of standards and practices from the perspective of labour and social security law. This study, with an interdisciplinary and international approach, analyses the impacts of the so-called 'new preventive era', highlighting four key aspects: violence at work, the vulnerability of certain groups, the gender perspective and new work environments. The research seeks to understand how these issues are influenced by economic, demographic and social changes. The main objective is to identify and propose solutions to emerging challenges in occupational risk prevention, with particular attention to the reconfiguration of working hours and the implementation of flexible leave. The research adopts a bibliographic methodology, analysing legislation, academic studies and reports from international organizations on the topic, focusing on the Spanish reality, but considering examples from other countries to enrich the analysis. The results indicate the need to strengthen public policies that guarantee safety and equality at work, especially for vulnerable groups and women, promoting inclusion and adaptation to new working conditions.

*Key Words:* Prevention of occupational risks, digital transition, ecological transition, violence at work, gender perspective, inclusion.

@ 2025 ADAPT University Press

## 1. Introducción

La transición ecológica y digital ha impulsado profundas transformaciones en el mundo del trabajo, creando un escenario que desafía las estructuras tradicionales de organización del trabajo y las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo. Esta dinámica se refleja no sólo en la naturaleza de las actividades realizadas, sino también en los riesgos emergentes asociados a estos cambios, requiriendo la reconfiguración de las estrategias de prevención de riesgos laborales (PRL) y la revisión de la normativa existente desde una perspectiva adaptativa y prospectiva.

En este contexto, España, como otros países, se enfrenta a importantes retos para adecuar su legislación laboral y de seguridad social a los imperativos que impone la "nueva era preventiva". Este concepto surge de la necesidad de integrar elementos como la inclusión social, la equidad de género y la sostenibilidad ambiental en las políticas de PRL, promoviendo condiciones de trabajo decentes ante las transiciones económicas, demográficas y tecnológicas. Estas transformaciones no sólo cambian el perfil de las profesiones, sino que también exigen la revisión de los paradigmas clásicos de la seguridad y la salud en el trabajo.

Cuatro aspectos fundamentales forman el núcleo de este debate: la violencia en el trabajo, los grupos vulnerables, la perspectiva de género y los nuevos entornos de trabajo. Cada uno de estos elementos representa dimensiones críticas en la construcción de un mercado laboral inclusivo y resiliente. La violencia en el lugar de trabajo, por ejemplo, adquiere nuevas configuraciones en escenarios de trabajo remoto y digital, ampliando el alcance de la PRL más allá de las amenazas físicas. De manera similar, la vulnerabilidad de grupos específicos –como las mujeres, los jóvenes y los trabajadores inmigrantes– se ve agravada por las desigualdades estructurales y las condiciones precarias que surgen con la flexibilización de las relaciones laborales.

La perspectiva de género, a su vez, resalta la urgencia de combatir las brechas salariales, el acoso y otras formas de discriminación que afectan especialmente a las mujeres. Incorporar principios de igualdad y equidad es esencial para promover un entorno de trabajo más justo y equilibrado. Finalmente, los nuevos entornos de trabajo, marcados por la integración de tecnologías digitales y la implementación de prácticas sostenibles, ponen de manifiesto desafíos y oportunidades para la PRL. La adopción del trabajo remoto, por ejemplo, requiere la creación de regulaciones que aseguren condiciones de trabajo adecuadas, previniendo la precariedad y los riesgos para la salud mental de los trabajadores.

La "nueva era preventiva" exige también un enfoque interdisciplinario

e internacional, en el que se puedan analizar la legislación, los estudios académicos y las prácticas exitosas de otros países y adaptarlas a la realidad local. España, en este sentido, está en una posición privilegiada para liderar debates y soluciones innovadoras, considerando su historia de políticas laborales robustas y la amplia participación de sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

A través de este estudio, pretendemos explorar los retos y oportunidades de la PRL en el contexto de la transición ecológica y digital, centrándonos en el análisis prospectivo de la nueva jornada laboral y la baja laboral flexible. Además, buscamos contribuir a la formulación de estrategias y políticas que promuevan la seguridad, la inclusión y la equidad en el trabajo, construyendo un mercado laboral más resiliente y justo.

## 2. PRL en la era de la transición sostenible y digitalizada

La PRL surge como un área crucial en la transición hacia una economía más sostenible y digitalizada. Esta "nueva era preventiva" requiere una revisión de los marcos y prácticas regulatorias existentes, considerando factores económicos, demográficos y de género. Es necesario integrar los principios de seguridad laboral con los cambios que trae consigo la digitalización y la transición verde para proteger a los trabajadores en entornos transformados[1].

La digitalización de los procesos productivos ha traído beneficios como mayor eficiencia y reducción de costes, pero también presenta nuevos riesgos laborales. Los trabajadores están expuestos a peligros relacionados con la automatización y la hiperconectividad, incluida la sobrecarga mental y la pérdida de empleos en los sectores tradicionales. En Brasil, la implementación de tecnologías emergentes debe ir acompañada de programas de capacitación para garantizar que los trabajadores estén preparados para los nuevos desafíos. La transición verde, centrada en la reducción de emisiones de carbono y la adopción de prácticas sostenibles, también impacta a PRL[2].

La transición verde, centrada en la reducción de emisiones de carbono y la adopción de prácticas sostenibles, también impacta a PRL. Sectores como las energías renovables y el reciclaje presentan riesgos específicos, como la exposición a productos químicos y los accidentes en instalaciones

[1] V. MORGADO MADEIRA CALDEIRA *ET AL.*, *Sustentabilidade digital: como a tecnologia pode impulsionar práticas sustentáveis*, en *Revista Políticas Públicas & Cidades*, 2024, n. 1, e720.
[2] J. ALMEIDA DE OLIVEIRA JÚNIOR, R. RODRIGUES GUIMARAES PINHEIRO, *Os principais aspectos do assédio moral na gestão das organizações*, en *Brazilian Journal of Development*, 2023, n. 6.

de alta tensión. En Brasil, la legislación laboral debe adaptarse a estos nuevos escenarios, garantizando condiciones seguras para los trabajadores en actividades verdes. Factores como el envejecimiento de la población y la creciente inclusión de mujeres en sectores históricamente masculinos también influyen en las estrategias de PRL. Es necesario desarrollar medidas personalizadas para satisfacer las necesidades de estos grupos. En Brasil, es fundamental considerar las desigualdades de género al desarrollar políticas de prevención, promoviendo la inclusión y la igualdad en el trabajo[3].

Revisar los marcos regulatorios es esencial para mantenerse al día con los cambios en el mercado laboral. Es vital crear directrices flexibles que puedan aplicarse en diferentes sectores. En el contexto brasileño, la armonización entre las normas de seguridad nacionales e internacionales puede fortalecer la prevención de riesgos en las empresas multinacionales que operan en el país[4].

Las tecnologías emergentes como *Internet of Things* (IoT) y la inteligencia artificial (IA) ofrecen soluciones innovadoras para la prevención de riesgos. Los sensores inteligentes pueden monitorear las condiciones de trabajo en tiempo real, previniendo accidentes. En Brasil, la integración de estas tecnologías en pequeñas y medianas empresas puede ser un desafío debido a las limitaciones financieras, pero también representa una oportunidad para aumentar la seguridad en el trabajo[5].

La PRL se enfrenta a retos complejos en la era de la transición sostenible y digitalizada. Integrar los principios de seguridad con las transformaciones económicas, tecnológicas y sociales es esencial para proteger a los trabajadores. La colaboración entre gobiernos, empresas y trabajadores será crucial para construir un futuro del trabajo más seguro e inclusivo[6].

## 2.1. Violencia en el lugar de trabajo: un desafío contemporáneo

La violencia en el trabajo es un fenómeno complejo que afecta a varios

[3] M. HESPANHOL BERNARDO, H.A. DE SOUZA, J. GARRIDO PINZÓN, E.A. KAWAMURA, *Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas*, en *Universitas Psychologica*, 2015, n. 5.

[4] C. DEJOURS, *A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho*, Cortez, 2015.

[5] C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *Saúde e Segurança no Trabalho: um relato dos números de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais no Brasil (2012-2018)*, en *Brazilian Journal of Business*, 2020, n. 3.

[6] M. HESPANHOL BERNARDO, H.A. DE SOUZA, J. GARRIDO PINZÓN, E.A. KAWAMURA, *op. cit.*

sectores y se ha vuelto cada vez más frecuente, especialmente en áreas con alta exposición pública, como la salud, la educación, el comercio y la seguridad. Este tipo de violencia puede manifestarse de diversas formas, entre ellas el acoso moral, la discriminación, la agresión verbal y física. La dinámica laboral ha sufrido transformaciones importantes, especialmente con la expansión de modelos de trabajo remoto e híbrido, que han dificultado la identificación de conductas abusivas[7].

En la misma línea, la virtualización de las interacciones profesionales puede crear barreras para reconocer prácticas abusivas y proteger a las víctimas. Las repercusiones de la violencia en el trabajo no se limitan al individuo, sino que repercuten en las organizaciones y en la sociedad en su conjunto. Los trabajadores sometidos a situaciones de acoso, intimidación o agresión suelen experimentar una caída de la productividad, un mayor ausentismo y una mayor propensión a desarrollar trastornos mentales, como ansiedad y depresión[8].

Los entornos de trabajo marcados por la violencia promueven un deterioro de las relaciones interpersonales, dañando el sentido de comunidad y la confianza mutua entre compañeros de trabajo. Estos entornos reflejan una cultura organizacional frágil, con consecuencias negativas para el compromiso de los empleados y la retención del talento[9].

Para afrontar esta problemática es fundamental la adopción de estrategias preventivas. La formación periódica sobre el acoso moral y sexual, combinada con la creación de políticas institucionales claras y efectivas, son esenciales para construir entornos más seguros. Además, se ha destacado la implementación de canales de comunicación anónimos para la denuncia como una herramienta eficaz para proteger a las víctimas y fomentar la transparencia organizacional, y la escucha activa y la resolución ágil de conflictos son pilares de un entorno más saludable e inclusivo, ya que contribuyen a prevenir nuevos episodios de violencia. violencia[10].

Otro aspecto crucial es el papel del liderazgo. Los gerentes bien preparados desempeñan un papel esencial a la hora de identificar y abordar el comportamiento inapropiado, promoviendo una cultura de respeto y

---

[7] L. GIL FERREIRA, *A importância do profissional de engenharia de segurança do trabalho para a prevenção de acidentes*, Faculdade Três Marias, 2020.

[8] A. PINTO DA SILVA, F. GIFFONI DE CARVALHO DUTRA, F. CORRÊA, J.S. DE ARAÚJO NERY RIBEIRO, *Aplicação da inteligência artificial na prevenção de acidentes de trabalho: uma revisão sistemática de literatura*, en *Revista de Gestão e Secretariado*, 2023, n. 8.

[9] A.B. ASSIS LOPES *ET AL.*, *Segurança no Trabalho: o papel das novas tecnologias nos trabalhos em altura*, en *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social*, 2020, n. 1.

[10] L. GIL FERREIRA, *op. cit.*

colaboración. Los líderes éticos comprometidos con el diálogo crean un entorno propicio para la emancipación de los trabajadores, fortaleciendo la autonomía y el sentido de pertenencia. Los líderes empáticos que son sensibles a los desafíos de los empleados tienen una mayor capacidad para mitigar tensiones y prevenir conflictos[11].

Abordar la violencia en el trabajo no es sólo un desafío contemporáneo, sino también una oportunidad para repensar las estructuras organizacionales y promover cambios que hagan que los entornos de trabajo sean más humanos y resilientes. Es fundamental que las organizaciones adopten una postura proactiva y continua, incorporando prácticas que prioricen el bienestar de sus colaboradores y fortalezcan la construcción de una cultura de paz[12].

## 2.2. Grupos vulnerables: priorizar la protección

La protección de los grupos vulnerables en el ámbito laboral ha demostrado ser uno de los mayores desafíos contemporáneos, especialmente en un escenario global marcado por las desigualdades sociales y económicas. Grupos como las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, las mujeres en posiciones precarias y los jóvenes en su primer empleo enfrentan riesgos y barreras específicos que les dificultan ingresar y permanecer en el mercado laboral[13].

Integrar a estos grupos requiere soluciones personalizadas, como ajustes razonables en función de las necesidades individuales, un mayor seguimiento de las condiciones de trabajo y políticas públicas inclusivas. Según el autor, sólo a través de un enfoque holístico será posible construir entornos más justos y accesibles para todos[14].

Las personas con discapacidad enfrentan desafíos históricos relacionados con la accesibilidad, los prejuicios y las oportunidades limitadas. Si bien leyes como la *Lei n° 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão* (LBI) han contribuido a avances significativos, la eficacia de esas políticas depende de su aplicación práctica[15].

La inclusión no se limita a la contratación, sino que implica crear condiciones reales para que estos trabajadores puedan desarrollar plenamente su potencial. El autor también destaca la necesidad de realizar

[11] V. MORGADO MADEIRA CALDEIRA *ET AL.*, *op. cit.*
[12] M.H. KISHI, *O Impacto da Tecnologia na Segurança do Trabalho*, en *SouzaEAD*, 2024, n. 71.
[13] *Idem*.
[14] *Idem*.
[15] C. DEJOURS, *op. cit.*

ajustes razonables, desde adaptaciones arquitectónicas hasta cambios culturales en las organizaciones, para garantizar que las personas con discapacidad sean tratadas por igual. En el contexto español, la inclusión efectiva implica una conciencia colectiva, especialmente en sectores que históricamente han sido resistentes a la diversidad[16].

Los trabajadores migrantes enfrentan múltiples desafíos en el mercado laboral, incluida la discriminación, la explotación y las condiciones de trabajo precarias. Estas dificultades se agravan en situaciones de migración forzada, donde factores como las barreras lingüísticas y la falta de documentación adecuada dificultan el acceso a los derechos básicos. La falta de políticas públicas efectivas para proteger a los trabajadores migrantes en muchos países contribuye a perpetuar su vulnerabilidad[17].

Un control insuficiente de las condiciones de trabajo de estos grupos puede dar lugar a situaciones de trabajo análogas a la esclavitud. La integración de los inmigrantes en el mercado laboral requiere un enfoque multidimensional, que incluya iniciativas como programas de formación profesional, enseñanza de idiomas y regulación de las condiciones de trabajo. Además, es esencial que los gobiernos y las empresas trabajen en colaboración para combatir las prácticas discriminatorias y promover la igualdad de oportunidades[18].

Los jóvenes en su primer empleo constituyen otro grupo vulnerable que enfrenta barreras importantes en el mercado laboral. Estos desafíos incluyen salarios inadecuados, contratos temporales y falta de perspectivas de crecimiento. La inserción de los jóvenes al mercado laboral debe ser vista como un proceso educativo, donde las organizaciones asumen el rol de formar ciudadanos conscientes y participativos[19].

Además, la falta de apoyo psicológico y emocional en los entornos laborales puede afectar el desempeño y la salud mental de estos jóvenes, provocando frustración y abandono temprano de carreras prometedoras. Crear programas de mentoría y garantizar prácticas estructuradas son medidas fundamentales para construir trayectorias profesionales más sólidas[20].

Fortalecer las políticas públicas es fundamental para garantizar la protección de los grupos vulnerables. Medidas como el control estricto de

---

16 L. GIL FERREIRA, *op. cit.*

17 A.B. ASSIS LOPES *ET AL.*, *op. cit.*

18 C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

19 M. HESPANHOL BERNARDO, H.A. DE SOUZA, J. GARRIDO PINZÓN, E.A. KAWAMURA, *op. cit.*

20 V. MORGADO MADEIRA CALDEIRA *ET AL.*, *op. cit.*

las condiciones de trabajo, incentivos fiscales para la contratación de personas en situaciones vulnerables y campañas de sensibilización son pasos fundamentales para transformar el mercado laboral. Las políticas públicas efectivas deben ir más allá de la retórica y buscar cambios estructurales que aseguren la dignidad y el bienestar de todos los trabajadores.

En Brasil, iniciativas como el *Programa Nacional de Qualificação* (PNQ) han buscado incluir a grupos vulnerables a través de la capacitación y la inserción en el mercado. La eficacia de estas políticas depende de la coordinación entre los gobiernos, la sociedad civil y las empresas privadas. Un enfoque colaborativo e intersectorial es clave para abordar desafíos complejos e impulsar cambios duraderos.

Proteger a los grupos vulnerables en el mercado laboral no es sólo una cuestión de justicia social, sino también de fortalecer las bases económicas y culturales de una sociedad. Grupos como las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y los jóvenes merecen políticas inclusivas que promuevan su participación plena e igualitaria. Enfoques estructurados que integran políticas públicas efectivas, conciencia social y prácticas organizacionales inclusivas. Sólo con el compromiso colectivo será posible construir un mercado laboral más justo y resiliente[21].

### 2.2.1. Perspectiva de género en la PRL

La perspectiva de género en la PRL surge como un enfoque crucial para garantizar condiciones de trabajo equitativas y seguras para todos los trabajadores, independientemente de su sexo. Históricamente, las mujeres se han enfrentado a condiciones laborales desiguales, con riesgos subestimados y poca atención a sus necesidades específicas. Esto está relacionado con la falta de equipos de protección personal (EPP) adecuados al cuerpo femenino, la segregación ocupacional, la ausencia de políticas inclusivas y la baja representación femenina en los procesos de toma de decisiones[22].

Estos factores contribuyen a la perpetuación de las desigualdades en el lugar de trabajo, repercutiendo en la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Este texto busca analizar el impacto de la perspectiva de género en la PRL y las políticas necesarias para revertir estas disparidades[23].

---

[21] V. MORGADO MADEIRA CALDEIRA *ET AL.*, *op. cit.*

[22] L. DE ARAÚJO COSTA PEREIRA, *Soluções digitais para a gestão de saúde e segurança do trabalho: uma prospecção tecnológica*, Instituto Federal da Bahia, 2023.

[23] *Idem*.

Integrar una perspectiva de género en las prácticas de salud y seguridad en el trabajo es un paso fundamental para reconocer y abordar las desigualdades existentes. El análisis de género, al considerar las diferencias biológicas, sociales y culturales entre hombres y mujeres, permite una comprensión más integral de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. Si bien los riesgos laborales afectan a todos los trabajadores, las mujeres enfrentan peligros específicos debido a factores como la carga de trabajo doméstico excesiva, los turnos dobles y los prejuicios estructurales. Además, los estudios indican que las mujeres son más vulnerables a las enfermedades relacionadas con el trabajo, como las lesiones musculoesqueléticas, debido a la falta de equipo y la sobrecarga física[24].

Los riesgos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral a menudo se minimizan o simplemente se ignoran, principalmente debido a cuestiones culturales y estructurales que no tienen en cuenta las especificidades femeninas. La segregación ocupacional, en la que las mujeres predominan en el sector de servicios o en puestos menos prestigiosos, a menudo hace que sus riesgos se hagan invisibles. Por ejemplo, en sectores como la salud, la educación y el comercio, las trabajadoras enfrentan condiciones adversas sin la protección adecuada, ya sea física o psicológica. Sin embargo, la creciente conciencia de estas desigualdades ha llevado a la implementación de políticas públicas más sensibles al género[25].

La segregación ocupacional es uno de los mayores desafíos para promover la igualdad de género en el mercado laboral. Las mujeres siguen estando, en su mayoría, empleadas en sectores de bajo prestigio y peor remunerados, además de ocupar a menudo posiciones precarias.

Este fenómeno no es sólo un reflejo de estereotipos de género, sino también una estrategia organizacional que contribuye a la subvaloración del trabajo de las mujeres. La segregación ocupacional da lugar a una exposición desigual a los riesgos en el trabajo, ya que las mujeres se encuentran, en muchas situaciones, en las posiciones más vulnerables. La falta de equipos de protección individual (EPI) adecuados a sus necesidades específicas es un claro ejemplo de esta devaluación[26].

La falta de regulaciones específicas para proteger a las trabajadoras en sectores de alto riesgo, como la construcción y la industria, es una de las principales causas de la subestimación de los riesgos laborales de las mujeres. La autora señala que, si bien los EPP para hombres son

[24] A.B. ASSIS LOPES *ET AL.*, *op. cit.*
[25] C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*
[26] A.B. ASSIS LOPES *ET AL.*, *op. cit.*

ampliamente discutidos y regulados, la falta de análisis de género en la creación de estos equipos ha resultado en graves problemas de salud para las trabajadoras. Además, la segregación en sectores de menor visibilidad y mayor informalidad, como el trabajo doméstico y la agricultura, contribuye a la vulnerabilidad de las mujeres, ya que estos trabajos muchas veces no están regulados formalmente, lo que les dificulta el acceso a derechos y beneficios laborales[27].

La insuficiencia de EPI destinados a las mujeres en el mercado laboral es un problema recurrente y uno de los principales obstáculos para reducir las desigualdades de género en el lugar de trabajo. Equipos como guantes, cascos, botas y uniformes, generalmente diseñados para el cuerpo masculino, no satisfacen las necesidades específicas de las mujeres, lo que crea riesgos adicionales para la salud y seguridad de estos trabajadores. Esta falta de personalización de los EPP compromete la seguridad en el trabajo, exponiendo a las mujeres a riesgos físicos y psicológicos que podrían evitarse con la adopción de tecnologías más inclusivas[28].

Además, la falta de atención a las cuestiones de salud de las mujeres, como la protección contra las enfermedades profesionales relacionadas con el sistema reproductivo, sigue siendo una laguna importante en las políticas de salud y seguridad en el trabajo. Las condiciones de trabajo de las mujeres a menudo no se consideran de una manera sensible a sus necesidades específicas, lo que da lugar a que se descuiden cuestiones relacionadas con el embarazo, la lactancia y la salud ginecológica. La implementación de políticas públicas que tengan en cuenta estas cuestiones, como la creación de EPI específicos para mujeres, es una medida esencial para garantizar la seguridad de todos los trabajadores[29].

Las políticas públicas y organizacionales juegan un papel fundamental en la construcción de entornos laborales más seguros e inclusivos para las mujeres. Implementar políticas inclusivas que reconozcan la diversidad de experiencias y necesidades de las trabajadoras es un paso fundamental para combatir las desigualdades de género. La representación femenina en los procesos de toma de decisiones, especialmente en áreas de gestión de riesgos y seguridad laboral, es otro factor esencial para promover un entorno más equitativo[30].

---

27 T. SORDO RUZ, *Los estereotipos de género como obstáculos para el acceso de las mujeres a la justicia*, en VV.AA., *Ética judicial e igualdad de género*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014.
28 C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*
29 T. SORDO RUZ, *op. cit.*
30 C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

La inclusión de las mujeres en las esferas de toma de decisiones garantiza que se consideren sus necesidades, dando como resultado soluciones más apropiadas a los desafíos que enfrentan. Las organizaciones que adoptan un enfoque inclusivo y garantizan la participación activa de las mujeres en los debates sobre salud y seguridad en el trabajo tienden a tener un entorno de trabajo más equilibrado y saludable. Además, las políticas que fomentan la contratación de mujeres en puestos de liderazgo y la creación de espacios seguros para denunciar la discriminación o el acoso son fundamentales para transformar la dinámica de poder en el trabajo.

La educación y la concientización sobre la importancia de un enfoque sensible al género para prevenir los riesgos laborales son aspectos clave para promover la igualdad de oportunidades y la justicia social en el trabajo[31].

La educación sobre igualdad de género es una herramienta poderosa para deconstruir los estereotipos y las prácticas discriminatorias que afectan a las mujeres en el lugar de trabajo. Los programas de capacitación para gerentes, líderes y trabajadores sobre cuestiones de género y seguridad en el trabajo son esenciales para construir una cultura organizacional más inclusiva y sensible a las diferencias[32].

Además, es fundamental que las empresas adopten políticas para prevenir la violencia de género en el lugar de trabajo, como el acoso sexual y moral, creando entornos seguros y acogedores para todos los trabajadores. La creación de comités internos de mujeres y la promoción de campañas de sensibilización son medidas que pueden contribuir a concienciar e implicar a todos los trabajadores en la lucha por la igualdad de género. Incorporar una perspectiva de género en la PRL es una estrategia esencial para abordar las desigualdades históricas que persisten en el mercado de trabajo. La falta de EPP adecuado, la segregación ocupacional y la falta de representación femenina en los procesos de toma de decisiones son cuestiones centrales que deben abordarse para garantizar condiciones de trabajo seguras y equitativas para las mujeres. Para superar estas barreras es necesario adoptar políticas públicas inclusivas, garantizar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y promover la educación y la concientización sobre cuestiones de género[33]. Con la implementación de estas medidas se podrá avanzar en la construcción de un mercado laboral más justo y equitativo para todos.

---

31 *Idem*.

32 L. DE ARAÚJO COSTA PEREIRA, *op. cit.*

33 C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

## 2.3. Nuevos entornos de trabajo y horarios flexibles

La digitalización y las nuevas formas de organización del trabajo, especialmente el teletrabajo y los horarios flexibles, han cambiado profundamente los entornos laborales y los paradigmas tradicionales de seguridad en el trabajo. Estas transformaciones tecnológicas y organizacionales, que se aceleraron con la pandemia de Covid-19, introdujeron desafíos sin precedentes, requiriendo la adaptación de protocolos de seguridad, el ajuste de la normativa y una nueva mirada a los riesgos que afectan a los trabajadores[34].

El teletrabajo, si bien aporta ventajas como flexibilidad y aumento de la productividad, también expone a los trabajadores a riesgos ergonómicos y psicosociales que a menudo no están cubiertos por la legislación y las prácticas tradicionales de seguridad laboral. La creciente adopción de "licencia flexible", que tiene como objetivo ofrecer a los trabajadores más autonomía en la gestión de sus ausencias, también pone en tela de juicio el equilibrio entre productividad y bienestar de los trabajadores. Este texto explora estas cuestiones, analizando los impactos de la digitalización y la jornada laboral flexible en la salud y seguridad en el trabajo, así como las medidas necesarias para afrontar estos nuevos retos[35].

La digitalización ha sido uno de los motores de la transformación en los entornos de trabajo, creando nuevas formas de organización, como el teletrabajo y la automatización de procesos. La integración de tecnologías digitales en el lugar de trabajo contribuye a unos horarios laborales más flexibles, permitiendo a los trabajadores gestionar sus horarios de forma más autónoma y, en muchos casos, trabajar desde cualquier lugar. Sin embargo, esta flexibilidad conlleva desafíos importantes para la seguridad en el trabajo, especialmente en lo que respecta a los riesgos ergonómicos y psicosociales, que no se abordan adecuadamente en muchas de las legislaciones y protocolos de seguridad tradicionalmente establecidos[36].

En el teletrabajo, la ausencia de un entorno físico controlado y supervisado, como el que hay en las oficinas tradicionales, puede provocar el agravamiento de problemas de salud relacionados con la ergonomía, como las lesiones musculoesqueléticas, que a menudo son causadas por posturas inadecuadas durante largas jornadas de trabajo.

La adaptación de los espacios domésticos al teletrabajo es por tanto un

[34] A. PEREIRA DE COUTO, *Relação entre valores humanos e a prontidão ao uso de tecnologias: um estudo sobre o uso de aplicativos de mobile banking*, Universidade do Sul de Santa Catarina, 2019.
[35] C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*
[36] L. DE ARAÚJO COSTA PEREIRA, *op. cit.*

punto crucial que requiere la promoción de buenas prácticas ergonómicas y la concienciación de los riesgos asociados al uso inadecuado de equipos y mobiliario. Además, la conexión digital constante y la sobrecarga de trabajo que generan los horarios laborales flexibles pueden generar estrés y otros problemas psicosociales, como el agotamiento mental y el síndrome de burnout, condiciones que tradicionalmente no se asociaban al entorno laboral[37].

Los horarios laborales flexibles, un fenómeno en crecimiento impulsado por la digitalización, han aportado una nueva dinámica a las relaciones laborales, permitiendo a los trabajadores una mayor autonomía para elegir sus horarios y lugares de trabajo. Sin embargo, esta flexibilidad también ha suscitado preocupaciones sobre el equilibrio entre productividad y bienestar. La capacidad de ajustar los horarios de trabajo para satisfacer mejor las necesidades personales puede generar una mayor satisfacción y motivación laboral, pero también puede generar una mayor carga de trabajo, ya que los trabajadores se sienten presionados a mantener altos niveles de productividad en todo momento[38].

La adopción de horarios de trabajo flexibles, si bien supone una ventaja en términos de autonomía, también puede exacerbar los riesgos psicosociales en el trabajo. La falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal, con la conectividad constante y la demanda de disponibilidad, puede resultar en un aumento significativo del estrés y la ansiedad en los trabajadores. La combinación de largas horas de trabajo y la sensación de que el trabajo nunca termina contribuye al agotamiento emocional y mental, un fenómeno cada vez más común entre los teletrabajadores. En este contexto, los protocolos de seguridad laboral deben revisarse y adaptarse para tener en cuenta estos nuevos riesgos[39].

El concepto de "permiso laboral flexible", introducido en algunas legislaciones más recientes, pretende ofrecer a los trabajadores la posibilidad de ausencias temporales más autónomas y adaptables a sus necesidades personales, sin comprometer su productividad. Si bien esta flexibilidad puede mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, también plantea interrogantes sobre la eficacia de estos mecanismos para garantizar la recuperación física y mental de los trabajadores[40].

La propuesta de flexibilizar las condiciones de ausencia del trabajo por enfermedades físicas y psicosociales es bienvenida en muchos contextos,

---

37 C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

38 *Idem*.

39 *Idem*.

40 *Idem*.

pero requiere una evaluación cuidadosa de los impactos de esta flexibilidad. Si bien puede reducir el estigma asociado con las enfermedades mentales, también puede generar un sentimiento de inseguridad entre los trabajadores, que quedan sin garantías claras respecto de sus derechos a licencia por enfermedad y trabajo de reemplazo durante el período de recuperación[41].

En muchos casos, la licencia laboral flexible puede ser un arma de doble filo. Al dar más autonomía a los trabajadores, pueden ayudar a preservar la salud mental y física al permitirles períodos de descanso adaptados a las necesidades individuales. Sin embargo, no recibir la atención adecuada durante este período puede dar lugar a una recuperación incompleta o a un retorno prematuro al trabajo, lo que puede agravar los problemas de salud. Implementar un sistema equilibrado y monitoreado de licencias laborales flexibles es esencial para garantizar que se priorice el bienestar de los trabajadores sin comprometer su productividad o seguridad.

Los riesgos ergonómicos son uno de los principales problemas asociados al teletrabajo, ya que muchos trabajadores no disponen del equipamiento adecuado para garantizar una postura saludable y cómoda durante la jornada laboral. Muchos trabajadores que se vieron obligados a adaptarse al trabajo desde casa no disponían de sillas, escritorios ni ordenadores adecuados, lo que provocó un aumento de las quejas relacionadas con dolores de espalda, cuello y hombros, así como problemas de visión y fatiga ocular[42].

Prevenir estos riesgos requiere concienciar a los trabajadores sobre la importancia de adaptar sus espacios de trabajo e implementar programas de orientación sobre postura y uso correcto de equipos. Además, las empresas deben asumir la responsabilidad de proporcionar, cuando sea necesario, equipos adecuados para el teletrabajo e implementar rutinas que promuevan descansos regulares para evitar el agotamiento físico y mental[43].

Las empresas juegan un papel fundamental en la adaptación a los nuevos entornos de trabajo, creando condiciones para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de forma segura, saludable y productiva. La implementación de políticas de teletrabajo y horarios flexibles debe ir acompañada de acciones concretas para mitigar los riesgos asociados, como la adopción de programas de seguimiento de la salud mental y física de los trabajadores, la dotación de EPP adecuados para el entorno doméstico y

[41] *Idem*.
[42] T. SORDO RUZ, *op. cit.*
[43] A.B. ASSIS LOPES *ET AL.*, *op. cit.*

apoyo psicológico[44].

Las empresas que tienen más éxito a la hora de integrar el teletrabajo y el horario flexible son aquellas que adoptan un enfoque holístico de la seguridad en el trabajo, que incluye la prevención de riesgos tanto físicos como psicosociales. Promover una cultura organizacional que valore el bienestar de los trabajadores, proporcionar recursos adecuados y fomentar la adopción de buenas prácticas ergonómicas son esenciales para el éxito de esta transición[45].

La digitalización y los horarios laborales flexibles están configurando nuevos entornos laborales que, si bien ofrecen beneficios en términos de flexibilidad y autonomía, también presentan importantes desafíos para la seguridad laboral. Revisar los protocolos de seguridad para incluir los riesgos ergonómicos y psicosociales, así como adaptar las políticas de licencia flexible, son esenciales para garantizar que se preserve el bienestar de los trabajadores sin comprometer la productividad. Las empresas deben asumir la responsabilidad de crear condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan desempeñar sus tareas de forma saludable, con la adopción de medidas preventivas eficaces. Para promover entornos de trabajo seguros y saludables en la era digital, las empresas deben comprometerse con el bienestar de los empleados e implementar políticas que integren la seguridad física y mental[46].

## 2.4. Análisis prospectivo y políticas futuras

El análisis prospectivo es un método esencial para anticipar los desafíos que puedan surgir en el futuro y formular políticas eficaces para abordarlos. A medida que evoluciona la dinámica laboral global, es necesario mejorar los enfoques preventivos para adaptarse a las nuevas realidades y oportunidades tecnológicas. El desarrollo de políticas públicas y corporativas orientadas a la seguridad y salud en el trabajo debe guiarse por datos actualizados, con un enfoque claro en la predicción de tendencias futuras.

La integración de tecnologías emergentes, como la IA, puede ser un elemento transformador en la vigilancia de las condiciones de trabajo, proporcionando una supervisión más eficiente y una respuesta más ágil a

[44] M. HESPANHOL BERNARDO, H.A. DE SOUZA, J. GARRIDO PINZÓN, E.A. KAWAMURA, *op. cit.*

[45] C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

[46] A.B. ASSIS LOPES *ET AL.*, *op. cit.*

los riesgos emergentes. Además, se debe intensificar la colaboración internacional entre distintos países y organizaciones para estandarizar las medidas preventivas, garantizando que las prácticas de seguridad laboral se apliquen de manera uniforme en un escenario globalizado[47].

El análisis prospectivo implica evaluar tendencias, riesgos y oportunidades que puedan afectar el lugar de trabajo en el futuro. La previsión ayuda a las empresas y a los gobiernos a prepararse para escenarios futuros al proporcionar una visión clara de los posibles desafíos que surgirán a medida que evolucionen las tecnologías y las condiciones económicas. En el contexto de la seguridad en el trabajo, este enfoque es crucial, ya que permite desarrollar políticas basadas en datos reales y predicciones concretas, en lugar de reaccionar improvisadamente ante incidentes inesperados[48].

La incorporación de IA a la monitorización de las condiciones de trabajo puede ser una herramienta poderosa para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo. Por ejemplo, los algoritmos de IA pueden monitorear riesgos de seguridad en tiempo real, como fallas de máquinas o exposición de trabajadores a sustancias peligrosas. Esto permitiría una respuesta inmediata y la mitigación de los problemas antes de que se vuelvan críticos. Además, la IA se puede utilizar para analizar grandes volúmenes de datos históricos sobre accidentes y condiciones de trabajo, identificando patrones que de otro modo pasarían desapercibidos. Este análisis puede proporcionar información valiosa para mejorar la legislación y las prácticas preventivas.

La implementación de la IA en la monitorización de las condiciones de trabajo es una de las principales tendencias que se perfilan para el futuro. La IA puede desempeñar un papel clave en la identificación temprana de riesgos en el lugar de trabajo, utilizando sensores y dispositivos conectados para monitorear las condiciones de salud y seguridad en tiempo real. Esto no sólo permite una respuesta más rápida a los incidentes, sino que también se puede utilizar para la capacitación continua de los trabajadores, proporcionándoles retroalimentación inmediata sobre sus prácticas en el lugar de trabajo[49].

Además, la IA se puede utilizar para optimizar el análisis de datos sobre accidentes y enfermedades laborales, mejorando la comprensión de los factores que contribuyen a estos eventos. A través del aprendizaje

[47] M. HESPANHOL BERNARDO, H.A. DE SOUZA, J. GARRIDO PINZÓN, E.A. KAWAMURA, *op. cit.*

[48] V. MORGADO MADEIRA CALDEIRA *ET AL.*, *op. cit.*

[49] M. HESPANHOL BERNARDO, H.A. DE SOUZA, J. GARRIDO PINZÓN, E.A. KAWAMURA, *op. cit.*

automático, los algoritmos pueden identificar correlaciones entre diferentes variables y predecir qué escenarios tienen más probabilidades de generar riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores. Esto no sólo mejora la eficacia de las políticas de seguridad en el lugar de trabajo, sino que también permite un enfoque proactivo para prevenir accidentes y promover un entorno de trabajo más seguro[50].

En el contexto globalizado en el que vivimos, la colaboración internacional es fundamental para afrontar los retos que surgen en la PRL. Armonizar las normas y estandarizar las políticas de seguridad en el trabajo en todos los países es esencial para garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su ubicación, tengan acceso a entornos de trabajo seguros y saludables. El intercambio de experiencias y mejores prácticas entre países es un componente esencial en la construcción de políticas efectivas de seguridad en el trabajo. Además, la colaboración internacional facilita la adaptación a nuevos estándares globales, como los que está estableciendo la OIT respecto a las condiciones de trabajo y la salud mental en el lugar de trabajo. Estandarizar las medidas preventivas también puede ser crucial para abordar los riesgos globales que surgen en ciertos sectores, como la industria digital y la economía verde, donde la adopción de nuevas tecnologías y prácticas laborales puede tener implicaciones inesperadas para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La cooperación internacional puede dar lugar a la creación de un marco regulatorio más sólido y eficiente, capaz de proteger a los trabajadores contra riesgos emergentes y promover condiciones de trabajo igualitarias a escala global.

Las políticas preventivas en el contexto digital necesitan evolucionar para enfrentar los nuevos tipos de riesgos que surgen con el avance de la tecnología. La digitalización del trabajo trae consigo nuevos desafíos relacionados con la ciberseguridad, la protección de datos y el bienestar psicosocial de los trabajadores, que es necesario abordar mediante políticas públicas y privadas efectivas. Las empresas deben tomar medidas para proteger no sólo los datos y sistemas digitales, sino también la salud mental de los trabajadores que interactúan constantemente con estas tecnologías. El uso excesivo de tecnologías, la presión por la productividad y la desconexión entre vida laboral y personal son problemas que requieren políticas de prevención centradas en la salud digital, incluyendo la prestación de apoyo psicológico y medidas para favorecer la conciliación[51].

---

[50] A.B. ASSIS LOPES *ET AL.*, *op. cit.*

[51] C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

Además, los riesgos ergonómicos en el entorno digital, como el tiempo prolongado frente a la pantalla y la falta de descansos regulares, deben tratarse con la misma seriedad que los riesgos físicos en los entornos tradicionales. Las políticas preventivas deben, por tanto, integrar los riesgos físicos y psicosociales, abordando el impacto de la digitalización de manera integral. Implementar capacitaciones periódicas, promover buenas prácticas ergonómicas y fomentar las pausas en el trabajo digital son pasos esenciales para garantizar la salud de los trabajadores en el entorno digital[52].

Además de revisar las políticas existentes, es esencial que los gobiernos y las empresas adopten un enfoque más proactivo para crear un entorno de trabajo seguro. El uso de tecnologías como la IA, el *big data* y el IoT puede ser instrumental en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, pero también requiere un compromiso continuo con la innovación y la adaptación a las nuevas necesidades de los trabajadores. La combinación de datos en tiempo real con políticas preventivas innovadoras puede dar como resultado un enfoque más dinámico y eficaz para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo. Para lograrlo, es necesario invertir en educación y formación continua de trabajadores y directivos, además de adoptar un enfoque colaborativo que involucre a todas las partes interesadas en el proceso de formulación e implementación de políticas de seguridad[53].

El análisis prospectivo y la integración de tecnologías emergentes, como la IA, son fundamentales para afrontar los retos de la nueva era preventiva en el ámbito laboral. Además, la colaboración internacional es esencial para estandarizar las medidas preventivas a escala global, garantizando que todos los trabajadores tengan acceso a entornos de trabajo seguros y saludables. Revisar las políticas de seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta los nuevos riesgos asociados a la digitalización y los cambios en la dinámica del trabajo, debe ser una prioridad para gobiernos y empresas. La implementación de políticas innovadoras y proactivas puede transformar la forma en que se gestionan los riesgos, garantizando la protección y el bienestar de los trabajadores en el futuro.

## 3. Conclusión

El análisis de los retos de la "nueva era preventiva" en el contexto del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, especialmente a la luz de la transición ecológica y digital, revela la complejidad y la urgente necesidad

52 *Idem*.
53 M.H. KISHI, *op. cit.*

de adaptar las políticas de seguridad y salud en el trabajo a los nuevos tiempos. La evolución de la dinámica laboral, impulsada por la digitalización y los nuevos modelos económicos, plantea desafíos importantes que requieren un enfoque integrado, interdisciplinario e internacional.

En primer lugar, la violencia en el lugar de trabajo, a menudo exacerbada por una mayor exposición pública y entornos de trabajo más impersonales y digitales, exige una reevaluación de las estrategias de prevención. Implementar medidas más efectivas, como la creación de canales de denuncia anónimos y capacitación continua, es esencial para proteger a los trabajadores, especialmente en los sectores más vulnerables.

Además, los grupos vulnerables, como las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y los jóvenes al comienzo de sus carreras, enfrentan riesgos específicos que deben abordarse de manera personalizada. La adaptación de las condiciones de trabajo, con la implementación de ajustes razonables y políticas inclusivas, debe ser una prioridad para garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

La perspectiva de género, a su vez, sigue siendo uno de los aspectos más desatendidos cuando se trata de seguridad laboral. Las mujeres a menudo enfrentan riesgos subestimados y condiciones de trabajo inadecuadas, especialmente debido a la falta de equipos de protección adecuados y a la segregación ocupacional. Las políticas inclusivas y el aumento de la representación femenina en puestos de decisión son esenciales para corregir estas desigualdades y garantizar un entorno de trabajo más justo y seguro para todos.

Finalmente, los nuevos entornos de trabajo, creados por la digitalización y la adopción de horarios flexibles, exigen una revisión de los modelos de seguridad tradicionales. La introducción de las "licencias laborales flexibles", asociadas a riesgos ergonómicos y psicosociales, exige que las políticas de seguridad laboral evolucionen para incorporar las especificidades del trabajo a distancia e híbrido, garantizando la protección de la salud de los trabajadores en un entorno cada vez más digital y fluido.

Por ello, adaptar las políticas de PRL a la transición ecológica y digital no sólo es una necesidad, sino una oportunidad para construir un entorno de trabajo más seguro, inclusivo y equitativo. Crear un enfoque prospectivo e incorporar tecnologías emergentes como la IA son herramientas poderosas que pueden ayudar a prevenir riesgos de manera más efectiva, garantizando la protección y el bienestar de los trabajadores en el futuro. Por ello, es fundamental que la acción preventiva se plantee de forma global, colaborativa e innovadora, teniendo en cuenta los retos económicos, demográficos y de género que marcan la nueva era del trabajo.

Dadas las profundas transformaciones experimentadas en el mundo laboral, impulsadas por la transición ecológica, digital y social, es fundamental adoptar estrategias integrales y multisectoriales para prevenir los riesgos laborales y promover entornos más saludables, inclusivos y sostenibles.

Además del diagnóstico presentado a lo largo de este artículo, proponemos a continuación un cuadro resumen con las prioridades regulatorias e institucionales, organizadas por nivel de acción.

| **Nivel de actuación** | **Prioridades y estrategias recomendadas** |
|---|---|
| Empresa | • Implementar planes de prevención centrados en riesgos psicosociales y ambientales<br>• Integrar la diversidad y la inclusión como eje de la cultura organizacional<br>• Utilizar herramientas digitales para el monitoreo preventivo de la salud ocupacional<br>• Promover capacitaciones continuas sobre violencia, acoso e igualdad de género |
| Estado (gobiernos nacionales y regionales) | • Reforzar la legislación laboral enfocada en la salud mental y la equidad de condiciones<br>• Fomentar políticas de empleo verde y digital con enfoque en la justicia social<br>• Crear incentivos para la adopción de buenas prácticas de ESG en las empresas<br>• Garantizar presupuesto y estructura para la fiscalización y protección social de trabajadores vulnerables |
| Unión Europea/Instancias supranacionales | • Actualizar directrices sobre salud y seguridad en el trabajo, incluyendo riesgos emergentes (digitales y ambientales)<br>• Crear fondos estructurales para apoyar la transición justa en las pymes (pequeñas y medianas empresas)<br>• Promover programas de cooperación transnacional sobre prevención inclusiva y equidad en el trabajo<br>• Establecer indicadores comunes para la evaluación de políticas de prevención y bienestar ocupacional |

En definitiva, frente a los desafíos impuestos por la transición ecológica, digital y social, resulta imprescindible adoptar un enfoque preventivo integral que contemple la diversidad de riesgos laborales

emergentes y promueva entornos de trabajo más seguros, inclusivos y sostenibles. La articulación entre empresas, gobiernos y organismos supranacionales es clave para garantizar la protección efectiva de todos los trabajadores, especialmente de aquellos en situación de vulnerabilidad. Solo mediante el compromiso colectivo y la implementación coordinada de políticas innovadoras será posible avanzar hacia un modelo laboral más justo, resiliente y adaptado a los cambios del siglo XXI.

## 4. Bibliografía

ALMEIDA DE OLIVEIRA JÚNIOR J., RODRIGUES GUIMARAES PINHEIRO R. (2023), *Os principais aspectos do assédio moral na gestão das organizações*, en *Brazilian Journal of Development*, n. 6, pp. 19831-19851

ASSIS LOPES A.B., DE JESUS SANTOS J., DOS SANTOS BARROS L.I., FERREIRA LIMA M.L., CARDOSO DE ALMEIDA T. (2020), *Segurança no Trabalho: o papel das novas tecnologias nos trabalhos em altura*, en *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social*, n. 1, pp. 1-13

DA SILVA CARVALHO C.A., DA SILVA J.C., LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA J.L., DA SILVA BRUM S. (2020), *Saúde e Segurança no Trabalho: um relato dos números de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais no Brasil (2012-2018)*, en *Brazilian Journal of Business*, n. 3, pp. 2909-2926

DE ARAÚJO COSTA PEREIRA L. (2023), *Soluções digitais para a gestão de saúde e segurança do trabalho: uma prospecção tecnológica*, Instituto Federal da Bahia

DEJOURS C. (2015), *A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho*, Cortez

GIL FERREIRA L. (2020), *A importância do profissional de engenharia de segurança do trabalho para a prevenção de acidentes*, Faculdade Três Marias

HESPANHOL BERNARDO M., DE SOUZA H.A., GARRIDO PINZÓN J., KAWAMURA E.A. (2015), *Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas*, en *Universitas Psychologica*, n. 5, pp. 1613-1624

HIRIGOYEN M.-F. (2019), *Assédio Moral. A violência perversa no cotidiano*, Bertrand Brasil

KAZUMI SASSAKI R. (2010), *Inclusão. Construindo uma sociedade para todos*, WVA

KISHI M.H. (2024), *O Impacto da Tecnologia na Segurança do Trabalho*, en *SouzaEAD*, n. 71, pp. 1-15

MORGADO MADEIRA CALDEIRA V., DE SOUZA Á., DO NASCIMENTO ARAÚJO K., DE ARGOLO GOMES I., CARVALHO MARIN DE MEDEIROS G.A., CARDOZO CAIADO M.A., DA SILVA AMARAL R., MARCONDES P. (2024),

*Sustentabilidade digital: como a tecnologia pode impulsionar práticas sustentáveis*, en *Revista Políticas Públicas & Cidades*, n. 1, e720, pp. 1-21

PEREIRA DE COUTO A. (2019), *Relação entre valores humanos e a prontidão ao uso de tecnologias: um estudo sobre o uso de aplicativos de mobile banking*, Universidade do Sul de Santa Catarina

PINTO DA SILVA A., GIFFONI DE CARVALHO DUTRA F., CORRÊA F., DE ARAÚJO NERY RIBEIRO J.S. (2023), *Aplicação da inteligência artificial na prevenção de acidentes de trabalho: uma revisão sistemática de literatura*, en *Revista de Gestão e Secretariado*, n. 8, pp. 12934-12960

SORDO RUZ T. (2014), *Los estereotipos de género como obstáculos para el acceso de las mujeres a la justicia*, en VV.AA., *Ética judicial e igualdad de género*, Suprema Corte de Justicia de la Nación

# Red Internacional de ADAPT

**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de "hacer universidad", construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio *www.adapt.it*.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a *redaccion@adaptinternacional.it*.