

Full informatiu
DIGITALITZACIÓ
I RISCOS
EMERGENTS



Coordina:

CCOO de Catalunya

Elaborat per:

Esther Madroñal Cano (FIMayo-ISTAS)

Mónica Pérez Cardoso

Carles Pérez Espona (CCOO Catalunya)

Maqueta:

Pilixip

Edita:

CCOO de Catalunya

Edició:

Desembre 2022



a la feina **cap risc**



Contingut

1. Introducció	4
2. Com impacta la digitalització en les condicions de seguretat i salut?	5
2.1. Nous models de treball	6
2.2. Existeix un marc normatiu en matèria de digitalització i prevenció de riscos laborals?	8
3. Riscos emergents	10
3.1. Factors de risc associats als riscos emergents.....	11
4. Recomanacions	16

1. Introducció

La innovació tecnològica és present en la vida laboral, social i familiar de les persones. En l'àmbit laboral, si bé la presència d'aquestes tecnologies ha contribuït a canviar l'entorn del treball de manera positiva, amb millores en la producció i reducció de costos, també ha suposat canvis en la plantilla d'empleats i empleades perquè ha generat l'aparició de nous riscos laborals que és necessari abordar. Un ús inadequat d'aquestes tecnologies pot tenir conseqüències negatives sobre la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores, com ara l'increment de jornades de treball prolongades, l'estrès generat per haver d'estar contínuament disponible, l'esforç per adaptar-se als nous mètodes i eines, la fatiga muscular, el cansament, l'estrès, l'addicció a les noves tecnologies, etc.

L'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA), en l'informe '[Previsió sobre riscos nous i emergents per a la seguretat i la salut en el treball associats a la digitalització per al 2025](#)', identifica dins dels principals riscos nous i emergents els associats al creixent ús de les tecnologies de la informació i la comunicació, conegudes per la sigla TIC.

Els avenços tecnològics poden ser una arma de doble tall, ja que presenten tant riscos com oportunitats. Aquestes tecnologies emergents estan en procés d'aprenentatge i millora per a les persones treballadores, cosa que pot suposar enfrontar-se a perills com accidents i lesions en entrar en contacte amb robots o altres maquinàries. Així mateix, l'exigència d'haver d'adaptar-se a un món sotmès a les noves tecnologies pot provocar en els treballadors i treballadores un estat d'estrès i frustració, o la falta de contacte amb els companys i companyes pot conduir a la depressió i afectar les interaccions socials de les persones.



2. Com impacta la digitalització en les condicions de seguretat i salut?

S'han dut a terme nombroses publicacions sobre estudis i recerques que analitzen l'impacte de la digitalització en les condicions i els canvis associats a aquest procés. L'impacte quant a l'entorn físic en el treball se centra en els nous materials, energies i formes d'interacció amb equips de treball i eines, així com en les noves formes d'exposició a materials tòxics. Pel que fa a les noves formes d'organització i supervisió del treball, l'impacte se centra en factors de risc psicosocial.



Aquestes són algunes de les **publicacions sobre estudis i investigacions** que s'han dut a terme i que tracten l'impacte de la digitalització en la salut laboral i condicions de treball:

- [Automatización cognitiva: consecuencias, riesgos y oportunidades para la salud y la seguridad en el trabajo](#), Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2022).
- [Trabajo con PVD: Riesgos derivados del avance de las TIC. Trabajo líquido y riesgo emergente en las sociedades de la información](#), INSST, O.A., M.P. (2020).
- [Negociación colectiva y digitalización](#), CCOO (2020).
- [Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral](#), Serrano Argüeso, M. (2019).
- [Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD](#), Rev. Esp. Salud Publica vol.93 Madrid (2019).
- [Digitalización, intensificación del trabajo y salud de los trabajadores españoles](#), O. ; Álvarez Hernández, G.; Revilla Castro, J.C. (2019).
- [Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora](#). González Cobaleda, E. (2019).
- [Digitalización y seguridad y salud en el trabajo \(SST\) Programa de investigación de la EU-OSHA](#), Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2019).
- [Digitalización de la industria](#), CCOO Industria (2016).



2.1. Nous models de treball

Les tecnologies de la informació i la comunicació o TIC —en anglès, ICT (*Information and communications technology*)— fan referència al conjunt de recursos necessaris per tractar la informació a través d'ordinadors, dispositius electrònics, aplicacions informàtiques i xarxes necessàries per convertir-la, emmagatzemar-la, administrar-la i transmetre-la.

Ens trobem a l'era de l'economia digital, en la qual no només es transformen els nostres hàbits de consum, la manera de relacionar-nos i, fins i tot, la mateixa concepció de la vida, sinó que es transformen també els sectors econòmics, i això afecta la producció, el consum i la mateixa organització, estructura i gestió de les empreses.

La digitalització de l'economia abasta una àmplia varietat de llocs de treball i condicions laborals, i canvia la naturalesa del treball a través de la robotització. Per noves formes de treball entenem el teletreball (quan es va declarar la pandèmia de la COVID-19, es va incrementar el nombre de persones que van començar a treballar des de casa arran de les mesures de distanciament social), els treballs amb plataformes digitals i el treball a distància basat en tecnologies de la informació i la comunicació. Els llocs de treball clàssics també han evolucionat a conseqüència de la possibilitat de treballar en qualsevol moment i a qualsevol lloc mitjançant dispositius digitals i virtuals, al mateix temps que es desenvolupen noves competències.

L'ús intensiu de les noves tecnologies al lloc de treball exposa les persones treballadores a una triple tipologia de danys professionals:

- **Ergonòmics:** relacionats amb el sistema musculoesquelètic.
- **Psicosocials:** relacionats amb el sistema nerviós, conductual i comportamental.
- **Biològics o d'higiene:** relacionats amb les malalties o els accidents de treball amb nous materials o substàncies.

Entre les formes de treball atípiques destaca l'impacte en la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores de l'anomenada **economia digital** i de les **plataformes en línia** (ubicacions digitals que són espais en línia on les persones usuàries poden obtenir informació o interactuar socialment o econòmicament). Els riscos laborals emergents associats a aquestes són fonamentalment de caràcter psicosocial.

La **robotització** ha modificat la manera en la qual es dissenyen i es produeixen els productes, sobretot en el sector de la producció i la digitalització de la cadena de subministrament, i, per tant, de l'organització i l'entorn de treball. Així, s'inclouen tots els fenòmens d'informatització i automatització per fer les tasques manuals i cognitives, com ara fàbriques intel·ligents, cotxes sense conductor, impressores tridimensionals (3D), sistemes algorítmics de gestió i control de processos de producció, intel·ligència artificial (IA), etc.

En les **noves formes de treball** dins de l'economia digital, l'ús de les TIC pot associar-se a un cert grau d'autonomia que afavoreix la conciliació de la vida privada i la professional. No obstant això, l'increment del seu ús en l'àmbit laboral té com a conseqüència una complexa separació entre el temps de treball i de descans a causa d'una inadequada utilització de les TIC i el grau de disponibilitat fora del treball durant el període de descans, la qual cosa provoca una elevada exposició del treballador o treballadora a aquestes tecnologies que pot ocasionar tant malalties físiques com mentals.



2.2. Existeix un marc normatiu en matèria de digitalització i prevenció de riscos laborals?

Els estàndards existents en matèria de dret del treball, seguretat i salut, horari i lloc de treball no són adequats per als nous models de treball generats a partir de la digitalització.

Els mecanismes legals i normatius de protecció que existeixen en matèria laboral i de seguretat i salut en el treball s'han d'adaptar per poder ser aplicats al món digital del treball. La major complexitat que es presenta és que les capacitats tecnològiques avancen més ràpid que la legislació o la regulació, la qual cosa complica el fet que els legisladors desenvolupin a temps marcs per tractar aquests riscos emergents de manera adequada i eficaç.

La mateixa Comissió Europea considera que la legislació existent no sempre encaixa de manera adequada amb els nous models de negoci i amb les noves realitats de l'entorn laboral i empresarial. Desenvolupaments reguladors com l'Acord marc europeu de teletreball (2002), la Directiva marc de temps de treball (2003/88/CE), l'Acord marc sobre estrès laboral (2004) o l'Acord marc europeu de violència i assetjament laboral (2007) no són idonis per tractar la naturalesa transformadora dels nous riscos.

“ El Consell de la Unió Europea reconeix en aquest tema les mancances en relació amb l'Estratègia comunitària de seguretat i salut en el treball: *“el marc preveu i determina els desafiaments i els riscos potencials en relació amb la seguretat i la salut en el treball respecte de les noves formes d'ocupació i organització en l'entorn laboral, noves professions, llocs de treball més diversificats i horaris de treball menys convencionals, en concret, en els sectors de teletreball, treball temporal, subcontractes, ocupació digital, treball col·laboratiu, treball sota demanda, economia compartida, cadenes de subministrament i treballadors i treballadores dependents i autoocupats. Hi ha la necessitat d'endegar polítiques eficients i de fer una crida a una acció immediata a escala europea per assegurar condicions de treball dignes en entorns laborals segurs, tenint igualment en compte els aspectes de gènere”* (Unión, 2015)

Cal ressaltar el paper del diàleg social sectorial europeu, en el marc del qual en l'última dècada s'han aconseguit catorze acords sobre digitalització en els sectors de les administracions regionals i locals, les activitats de neteja industrial, la banca, el comerç, el metall, el paper i la pasta de paper, la química, les assegurances, els serveis postals i les telecomunicacions.

Esdevé necessari un model normatiu més innovador. El tractament dels riscos psicosocials no és una matèria específica de la disciplina de seguretat i salut, sinó que hi és i pot afectar potencialment qualsevol àrea: dret laboral, dret de la Seguretat Social, protecció de dades, temps de treball, igualtat i discriminació...

La Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, aborda el reconeixement legal d'una sèrie de drets en l'àmbit laboral relacionats amb la digitalització als llocs de treball, entre els quals destaquen:

- Dret a la intimitat i a l'ús dels dispositius digitals, [art. 87](#).
- Dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral, [art. 88](#).
- Dret a la intimitat davant de l'ús de dispositius de videovigilància i d'enregistrament de so al lloc de treball, [art. 89](#).
- Dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de geocalització en l'àmbit laboral, [art. 90](#).
- Drets digitals en la negociació col·lectiva, [art. 97](#).
- Dret dels treballadors i treballadores a la intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconexió¹, [disposició final tretzena](#), que afegeix un article nou 20 bis al text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Quant als riscos psicosocials emergents, són en la seva majoria relativament nous als llocs de treball. No obstant això, la manera com s'aborden aquests riscos en l'actualitat no té una cobertura adequada per part dels mecanismes existents en matèria de regulació contra la discriminació o dels sistemes de protecció de seguretat i salut ocupacional.

.....

¹ El seu incompliment pot ser sancionat com a infracció greu, amb quanties que oscil·len entre els 751€ i 7.500€ en grau màxim (art. 7.5 de la LISOS) o fins i tot molt greu, amb quanties entre els 7.501€ i els 225.018 euros en grau màxim (art. 8.11 de la LISOS).

3. Riscos emergents

L'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball entén per risc emergent: *“qualsevol risc nou que va en augment”*:

- Serà un *risc nou* si es tracta d'un risc que no existia amb anterioritat i que s'ha identificat a causa dels nous processos, l'ús de noves tecnologies, els nous entorns de treball o els canvis socials o organitzatius, o bé perquè es tracta d'un problema persistent que ha passat a considerar-se un risc a causa d'un canvi en les percepcions socials o públiques.
- Serà *en augment* si incrementa el nombre de factors de risc que poden comportar el risc o la probabilitat d'exposició, que dona lloc també al fet que el risc s'incrementi (perquè augmenta el nivell d'exposició i/o el nombre de persones exposades), o si les conseqüències sobre la salut dels treballadors i treballadores empitjoren, pel fet que es poden agreujar els efectes del risc.



3.1. Factors de risc associats als riscos emergents

Factors de risc físic:

Exposició a factors d'estrès biomecànics. S'espera que l'exposició al treball físic extenuant i als riscos ergonòmics disminueixi amb la digitalització de l'economia (EU-OSHA, 2021), però l'automatització i la digitalització podrien influir en l'exposició biomecànica de manera diferent en funció de la tecnologia, els llocs de treball, els sectors, les formes d'ocupació i les estratègies d'aplicació de les TIC.

Els principals riscos ergonòmics procedeixen de les postures i moviments que hem de fer en el treball i que poden propiciar trastorns musculoesquelètics (TME).

Les conseqüències per les quals s'agreuja aquest tipus de risc poden ser:

- Males postures i moviments inadequats al lloc de treball, que poden generar dolors al coll, el canell o els dits, l'esquena, les espatlles i les extremitats superiors.
- Subordinació al ritme de treball marcat per la tecnologia.
- Tasques residuals o repetitives a causa de l'automatització i la velocitat requerides.
- Ús inadequat de tecnologies d'assistència física al treballador o treballadora en la realització de la seva tasca. Un ús excessiu pot generar danys físics, com ara pèrdua de massa muscular o òssia o, també, de flexibilitat de l'articulació, o fins i tot problemes oftalmològics de major o menor gravetat.
- Falta de moviment davant un sedentarisme diari i postures estàtiques.
- Trastorns del son.
- Ansietat i cansament general.

Amb les noves formes de treball es preveu un **sedentarisme preocupant pel fet que el treballador o treballadora roman assegut durant llargs períodes de temps**, amb activitats de control i supervisió en pantalla en els sectors de producció o les plataformes en línia, el teletreball i el treball a casa en el sector de serveis. Molts espais de treball als domicilis no són adequats per a un ús prolongat i no solen complir amb la normativa sobre equips de pantalla de visualització de dades des del punt de vista ergonòmic, la qual cosa pot causar dolors crònics i trastorns musculoesquelètics. Les tasques visuals sense pauses inciten a mantenir una posició estàtica sostinguda del tronc, el coll i les extremitats superiors, amb la qual cosa poden augmentar el dolor muscular crònic. A més, aquesta tendència al treball sedentari s'associa a l'augment del risc de patir trastorns de la salut relacionats amb el treball: no es practica exercici diari, manca una dieta equilibrada, augmenta el risc de sobrepès, obesitat, diabetis...

Factors de risc psicosocial associats a les TIC en l'entorn laboral, els més significatius que afecten la salut i el benestar de les persones treballadores són:

- Desvinculació de l'empresa quant a l'espai físic, la qual cosa provoca aïllament, l'acompliment d'un treball en solitari, sense lideratge, suport, supervisió, capacitat o relacions personals-laborals, així com, fins i tot, treballar a llocs no apropiats o habilitats per fer la feina.
- Factor del temps de treball, en tant que la persona treballadora ha de respondre en un termini fix a un treball determinat.

Per la seva relació amb la transformació digital dels entorns de treball podem distingir entre:

- **Factors referents a les condicions i a la gestió del treball relacionat amb la realització d'una tasca** en un ambient laboral determinat, incloent-hi aspectes de l'ordenació del treball: el temps de treball, la seva intensificació, la càrrega de treball i la formació requerida per al lloc de treball, com ara:
 - Sobrecàrrega de treball cognitiva potenciada per la sensació d'urgència a l'hora de respondre amb immediatesa fent servir les TIC.
 - Multitasca potenciada per l'ús de les TIC i la gestió d'assumptes urgents que sobrevenen a d'altres en curs.
 - Prolongació de la jornada laboral (abans que comenci o en finalitzar) i realització del treball en horaris inusuals (nit, cap de setmana...) a causa de la connectivitat permanent i de l'ús inadequat de les TIC, la qual cosa dificulta la conciliació de la vida familiar i la laboral.
 - Falta de formació per arreglar els problemes tècnics en l'ús dels dispositius emprats (lentitud, avaria...), cosa que provoca sobrecàrrega de treball.
- **Factors relatius a aspectes organitzacionals**, referents al funcionament intern de l'empresa. Per exemple:
 - El monitoratge, la geolocalització o la videovigilància inadequada del treballador o treballadora, o del treball poden ser un factor de risc que afecti la privacitat o el dret a la intimitat de la persona treballadora.
 - La manca de comunicació i participació, atesa la dificultat d'interacció en espais virtuals de treball i entre els treballadors i treballadores remots que empen les TIC, pot comportar la despersonalització dels llocs de treball. Aquesta situació pot causar ambigüitats i conflictes de rol a causa del desconeixement del que s'espera de la persona, quina és la seva funció, què ha de fer i que no, quins procediments ha de seguir...

- **Factors relatius a les condicions ambientals**, referents als llocs de treball que comprenen tot allò que es troba en el medi físic en el qual el treballador o treballadora desenvolupa les seves tasques.

Aquests factors de risc psicosocial han de ser tractats per altres disciplines des del punt de vista de la prevenció, com, per exemple, l'exposició a l'energia ultraviolada i infrarojos, a les nanopartícules i a les substàncies emprades en la fabricació de productes com semiconductors. Es genera un elevat temor al contagi que pot ocasionar danys psicosocials com ara ansietat, inseguretat entre els treballadors i treballadores, estrès...

- **Factors derivats de les noves formes de treball associats a l'e-work**, entès com l'acompliment del treball a distància o fora del centre de treball mitjançant l'ús de les TIC, la qual cosa genera un procés de deslocalització del lloc de treball.

És el cas del teletreball, el treball mòbil basat en les TIC en què el treballador o treballadora desenvolupa el seu treball des de diferents localitzacions a través de dispositius tecnològics (mòbil, tauletes...), i el treball errant, en què no hi ha vinculació a un centre de treball, hi ha una elevada mobilitat de la persona treballadora i aquesta treballa amb eines tecnològiques tota l'estona.

Aquestes noves formes de treball comporten factors de risc derivats de la intensificació del treball, els elevats ritmes de treball, la necessitat de rapidesa de resposta, l'augment de la multitasca, la prolongació de la jornada laboral que interfereix en la vida privada de les persones treballadores, l'aïllament del treballador o treballadora, períodes de descans i de recuperació física i mental molt breus, increment de tasques inesperades i no planificades, sobrecàrrega d'informació, falta de comunicació i participació, frustració davant problemes tècnics que impedeixin fer el treball, tensió per la cerca contínua de llocs de treball per poder treballar...

- **Factors derivats de les plataformes digitals i el treball *crowdsourcing* (proveïment participatiu)**. Aquesta modalitat d'ocupació consisteix en l'execució d'una prestació de serveis mitjançant les plataformes digitals, on es disposa de grups de treballadors i treballadores els serveis dels quals consisteixen a estar en espera que una persona usuària o clienta sol·liciti un servei, sense que hi hagi un lloc de treball predeterminat.

Les condicions laborals que poden convertir-se en un factor de risc laboral per a la salut del treballador o treballadora serien: inseguretat jurídica per la falta de regulació legal o convencional, llargues jornades de treball, compensació econòmica baixa, elevats ritmes de treball amb l'acompliment de multitasca, absència de relacions entre càrrecs superiors jeràrquics i altres companys i companyes de treball, alt nivell d'exigència de treball... A més, en la majoria dels treballs que es desenvolupen a través de les plataformes digitals el treballador o treballadora està sotmès a les qualificacions provinents de la clientela.

3.2. Principals riscos psicosocials emergents associats a la digitalització

Els canvis continus en la tecnologia que es produeixen en l'organització i la gestió del treball afecten la salut de les persones i provoquen l'aparició de nous riscos psicosocials. A conseqüència de l'ús i l'abús de les tecnologies, han aparegut riscos específics amb tipologies concretes d'estrès i violència, amb una evolució que ha anat en paral·lel a la variació de les condicions i els llocs de treball estàndard, tal com havien estat concebuts. En aquest sentit, cal destacar com a riscos emergents els següents:

- Tecnoestrès laboral
- Ciberassetjament o assetjament cibernètic
- Violència

Tecnoestrès

El tecnoestrès es defineix com la malaltia d'adaptació causada per la falta d'habilitat per tractar amb les noves tecnologies de l'ordinador de manera saludable. El concepte de tecnoestrès està directament relacionat amb els efectes psicosocials negatius de l'ús i de l'aplicació de les TIC de manera genèrica: Internet, telefonia mòbil, robots industrials, teletreball, economia, societat de la informació...

Es pot diferenciar entre diferents tipus de tecnoestrès, concretament:

- La **tecnoansietat**, que es caracteritza per alts nivells d'activació fisiològica no plaent i que provoca tensió i malestar per l'ús de les TIC.
- La **tecnofatiga**, descrita com a fatiga o cansament i esgotament mental i cognitiu per l'ús de les TIC. Un tipus específic de tecnofatiga és la fatiga informativa, que es caracteritza per símptomes com: la falta de competència per estructurar i assimilar la nova informació, amb la consegüent aparició de la fatiga mental de tipus informacional.
- La **tecnoadicció**, caracteritzat per un constrenyiment incontrolable a utilitzar les TIC en tot moment i lloc, i durant llargs períodes de temps. En contraposició, hi hauria els tecnòfobs, que són les persones que es resisteixen a recórrer a la tecnologia.
- La **tecnofòbia**: les persones es resisteixen a utilitzar les noves tecnologies perquè no acaben d'adaptar-s'hi.

Ciberassetjament

Un altre risc emergent a conseqüència de l'ús de les TIC és el de la violència i l'assetjament cibernètic o ciberassetjament, que és una pràctica cada vegada més estesa que

afecta també les relacions de treball. El ciberassetjament adopta la forma d'intimidació i fustigació a través de la tecnologia, com per exemple a través de correus electrònics no sol·licitats que arriben a ser amenaçadors, la incitació a terceres persones per sobre-carregar un altre treballador o treballadora mitjançant nombrosos correus, l'emissió de virus, la difusió de rumors a través de les xarxes socials, etc. Aquesta modalitat d'assetjament no està expressament prevista en la legislació laboral ni en els protocols preventius, és per això que s'ha d'implementar de manera eficaç una protecció de la integritat física i moral de tota persona, amb l'empared de l'article 15 de la Constitució espanyola.

Violència

Les noves formes de violència que poden cometre's en línia responen a qüestions de gènere, segons l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere. Existeixen formes de ciber-violència en forma de violència de gènere com:

- **Ciberfustigament**, entès com la fustigació que es realitza per correu electrònic, missatges de text o Internet de manera reiterada per la mateixa persona que podrien constituir actes inofensius per separat, però que combinats afebleixen la víctima i li provoquen inseguretats, ansietat, por o alarma.
- **Ciberassetjament** en forma de missatges de correu electrònic o de text sexualment explícits i no desitjats, insinuacions inapropiades o ofensives en xarxes socials o sales de xat a Internet, amenaces de violència física o sexual per correu electrònic o missatges de text, i incitació a l'odi.

Des del punt de vista de la prevenció esdevé necessari impulsar campanyes de conscienciació sobre els efectes que les manifestacions de la violència de gènere digital tenen sobre les víctimes. Així mateix es fa necessària una consideració expressa de la violència de gènere digital com una forma de violència de gènere en l'ordenament jurídic.



4. Recomanacions

La gestió de la digitalització i els seus efectes sobre els treballadors i treballadores s'hauran de tenir en compte en les polítiques empresarials de prevenció de riscos laborals en general i de riscos psicosocials en particular. Les empreses hauran d'avaluar el nivell de risc al qual estan exposats els seus treballadors i treballadores perquè les TIC no es converteixin en font d'estrès laboral. Amb la informació obtinguda de l'avaluació de riscos s'hauran de planificar i implantar mesures preventives.

Per a la gestió i l'organització de les TIC en el treball es fa necessària la posada en pràctica de tècniques que prevegin tant les exigències de l'empresariat com les dels treballadors i treballadores. Algunes mesures que caldria tenir en compte són els següents:

- Cal sensibilitzar els treballadors i treballadores, els superiors jeràrquics i els comandaments directius sobre la necessitat d'un ús correcte de les tecnologies i de les possibles conseqüències negatives de no fer-ho. També caldrà formar i informar les persones sobre les bones pràctiques per a l'ús adequat de les TIC, com per exemple establint polítiques de desconnexió per garantir el gaudi del tipus d'oci i el descans físic i mental.
- S'ha de formar i informar les persones treballadores sobre els riscos als quals estan sotmeses d'acord amb el seu treball i les mesures preventives sobre aquests riscos. També s'ha d'impartir informació específica en la gestió de les TIC, el seu maneig i el canvi tecnològic.
- S'ha de proporcionar autonomia suficient perquè el treballador o treballadora planifiqui i prioritzï les tasques per aconseguir els objectius marcats i estableixi el seu ritme de treball o les seves pauses.
- Per evitar la sobrecàrrega de treball, s'haurien d'establir prioritats en l'actuació en cas de rebre tasques no esperades. També s'han de fixar objectius reals i assolibles dins de la jornada laboral.
- Cal establir una política clara i específica sobre la supervisió i el control a través de dispositius tecnològics com la videovigilància o la geocalització, garantint el dret a la intimitat o a la protecció de dades de caràcter personal del treballador o treballadora.
- Cal dissenyar i posar a disposició canals (plataforma, web, xat, fòrum, etc.) per interactuar amb els companys i superiors jeràrquics en espais virtuals, de manera que es possibilitin les consultes, la resolució de dubtes i/o la transmissió de coneixements adquirits.
- S'ha de fomentar la retroalimentació i s'ha de donar visibilitat al treballador o treballadora, potenciant models mixtos d'organització del treball en els quals es combini treball en oficina i treball a distància (garantir les relacions cara a cara a més de les virtuals i/o programar reunions presencials) per fomentar el suport social.

- Cal establir períodes de descans i desconnexió de les TIC durant la jornada laboral, a través de la desconnexió automàtica dels dispositius o les eines tecnològiques durant un període de temps determinat.
- S'ha de dissenyar i/o incloure els treballadors i treballadores a distància o remots en les polítiques de compensació, promoció i ascens a l'empresa.
- Cal evitar la multiplicitat de localitzacions, tenir en compte les distàncies entre elles i programar el temps de treball comptant el temps invertit en els desplaçaments.
- És necessari dissenyar i/o incloure plans de formació que siguin determinants perquè els treballadors i treballadores reforcin les seves habilitats i competències en l'ús de les TIC, al mateix temps que desenvolupen actituds proactives i abandonen els recels inicials. La formació no hauria de centrar-se exclusivament en aspectes tècnics, sinó també a millorar la capacitat dels treballadors i treballadores per organitzar les seves tasques i gestionar el seu temps de manera més eficient.
- S'ha d'adequar el lloc de treball al domicili de manera que s'adapti a la normativa de prevenció aplicable i a les bones pràctiques de disseny ergonòmic.
- Cal implantar protocols contra l'estrès laboral i facilitar l'ajuda dirigida a les persones treballadores amb addicció a les TIC.

Des de CCOO s'aposta per la creació d'un consell nacional de transformacions digitals, la missió del qual ha de consistir a informar treballant tant en perspectives a mitjà i a llarg termini, i estar al corrent de qualsevol iniciativa relacionada amb la transformació digital i relacionada amb l'organització del treball, el règim econòmic i de treball, la seguretat i la salut, i l'ocupació i la contractació.

Amb l'objectiu de conscienciar i millorar la comprensió dels ocupadors, els treballadors i els seus representants sobre les oportunitats i els reptes del món laboral derivats de la transformació digital, se signa [l'Acord marc europeu dels interlocutors socials sobre digitalització](#). Aquest acord marc és un compromís compartit dels interlocutors socials intersectorials europeus per optimitzar els beneficis i fer front als reptes de la digitalització en el món laboral.

