

# Hoja informativa

## DIGITALIZACIÓN Y RIESGOS EMERGENTES



**Coordina:**

CCOO de Catalunya

**Elaborado por:**

Esther Madroñal Cano (FIMayo-ISTAS)

Mónica Pérez Cardoso

Carles Pérez Espona (CCOO Catalunya)

**Maqueta:**

Pilixip

**Edita:**

CCOO de Catalunya

**Edición:**

Diciembre 2022



# Contenido

<b>1. Introducción .....</b>	<b>4</b>
<b>2. ¿Cómo impacta la digitalización en las condiciones de seguridad y salud? .....</b>	<b>5</b>
2.1. Nuevos modelos de trabajo .....	6
2.2. ¿Existe un marco normativo en materia de digitalización y prevención de riesgos laborales? .....	8
<b>3. Riesgos emergentes .....</b>	<b>10</b>
3.1. Factores de riesgo asociados a los ‘riesgos emergentes’ .....	11
3.2. Principales riesgos psicosociales emergentes asociados a la digitalización .....	14
<b>4. Recomendaciones .....</b>	<b>16</b>

# 1. Introducción

La innovación tecnológica está presente en la vida laboral, social y familiar de las personas. En el ámbito laboral, si bien la presencia de estas tecnologías ha contribuido a cambiar el entorno del trabajo de forma positiva, con mejoras en la producción y reducción de costes, también ha supuesto cambios en la plantilla de empleados puesto que ha generado la aparición de nuevos riesgos laborales que es necesario abordar. Un uso inadecuado de estas tecnologías puede tener consecuencias negativas sobre la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras como incrementos de jornadas de trabajo prolongadas, estrés generado por la constante disponibilidad, esfuerzo para adaptarse a los nuevos métodos y herramientas, fatiga muscular, cansancio, estrés, adicción a las nuevas tecnologías, etc.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA), en el informe '[Previsión sobre riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo asociados con la digitalización para 2025](#)', identifica dentro de los principales riesgos nuevos y emergentes los asociados al creciente uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, conocidas por su siglas TIC.

Los avances tecnológicos pueden ser un arma de doble filo, ya que presentan tanto riesgos como oportunidades. Estas tecnologías emergentes están en proceso de aprendizaje y mejora para las personas trabajadoras lo que puede suponer enfrentarse a peligros como: accidentes y lesiones al entrar en contacto con robots u otras maquinarias; la exigencia de tener que adaptarse a un mundo sometido a las nuevas tecnologías puede provocar en los trabajadores un estado de estrés y frustración; la falta de contacto con los compañeros puede conducir a la depresión afectando a las interacciones sociales de las personas.



## 2. ¿Cómo impacta la digitalización en las condiciones de seguridad y salud?

Se han llevado a cabo numerosas publicaciones sobre estudios e investigaciones que analizan el impacto de la digitalización en las condiciones y los cambios asociados a este proceso. El impacto en cuanto al entorno físico en el trabajo se centra en los nuevos materiales, energías y nuevas formas de interacción con equipos de trabajo y herramientas, así como nuevas formas de exposición a materiales tóxicos... Y el impacto en cuanto las nuevas formas de organización y supervisión el trabajo se centra en factores de riesgo psicosocial.



Estas son algunas de las **publicaciones sobre estudios e investigaciones** que se han llevado a cabo y que tratan el impacto de la digitalización en la salud laboral y condiciones de trabajo:

- [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. Nuevos modelos de trabajo

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación o TIC (en inglés ICT: *Information and Communications Technology*) hacen referencia el conjunto de recursos necesarios para tratar la información a través de ordenadores, dispositivos electrónicos, aplicaciones informáticas y redes necesarias para convertirla, almacenarla, administrarla y transmitirla.

Nos encontramos en la era de la Economía Digital donde se transforman no solo nuestros hábitos de consumo, la forma de relacionarnos e incluso la propia concepción de la vida, sino que también transforma los sectores económicos afectando a la producción, el consumo y a la propia organización, estructura y gestión de las empresas.

La digitalización de la economía abarca una amplia variedad de puestos de trabajo y condiciones laborales, cambiando la propia naturaleza del trabajo a través de la robotización. Como nuevas formas de trabajo hablamos de el teletrabajo (cuando se declaró la pandemia de COVID-19, se incrementó el número de personas que empezaron a trabajar desde casa a raíz de las medidas de distanciamiento social), los trabajos con plataformas digitales y el trabajo a distancia basado en tecnologías de la información y comunicación. Los lugares de trabajo clásicos también han evolucionado como consecuencia de la posibilidad de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar mediante dispositivos digitales y virtuales, al tiempo que se desarrollan nuevas competencias.

El uso intensivo de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo expone a las personas trabajadoras a una triple tipología de daños profesionales:

- **Ergonómicos:** relacionados con el sistema musculoesqueléticos.
- **Psicosocial:** relacionado con el sistema nervioso, conductual, comportamental.
- **Higiene o biológicos:** relacionados con las enfermedades o accidentes de trabajo con los nuevos materiales o sustancias.

Entre las formas de trabajo atípicas destaca el impacto en la seguridad y salud de los trabajadores de la llamada **Economía digital** y de las **plataformas en línea** (ubicaciones digitales que son espacios en línea donde los usuarios pueden obtener información o interactuar socialmente o económicamente). Los riesgos laborales emergentes asociados a las mismas son fundamentalmente de carácter psicosocial.

La **robotización** ha modificado la forma en la que se diseña y producen los productos sobretodo en el sector de la producción y digitalización de la cadena de suministro y por tanto de la organización y el entorno de trabajo. Así se incluyen todos los fenómenos de informatización y automatización para realizar la tareas manuales y cognitivas (fábricas inteligentes, coches sin conductor, impresoras tridimensionales (3D) impresoras, sistemas algorítmicos de gestión y control de procesos de producción, AI, etc.

En las **nuevas formas de trabajo** dentro de la economía digital, el uso de las TIC puede asociarse a un cierto grado de autonomía que favorece la conciliación de la vida privada y profesional, sin embargo el incremento de su uso en el ámbito laboral tiene como consecuencia una compleja separación entre el tiempo de trabajo y de descanso debido a una inadecuada utilización de las TIC y el grado de disponibilidad fuera del trabajo durante el periodo de descanso, provocando una elevada exposición del trabajador, que puede ocasionar tanto enfermedades físicas como mentales.



## 2.2. ¿Existe un marco normativo en materia de digitalización y prevención de riesgos laborales?

Los estándares existentes en materia de derecho del trabajo, seguridad y salud, horario y lugar de trabajo no son adecuados para los nuevos modelos de trabajo generados a partir de la digitalización.

Los mecanismos legales y normativos de protección que existen en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo deben adaptarse para poder ser aplicados al mundo digital del trabajo. La mayor complejidad que se presenta es que las capacidades tecnológicas avanzan más rápido que la legislación o regulación por lo que complica que los legisladores desarrollen a tiempo marcos para tratar estos riesgos emergentes de manera adecuada y eficaz.

La propia Comisión Europea considera que la legislación existente no siempre encaja de manera adecuada con los nuevos modelos de negocio, con las nuevas realidades del entorno laboral y empresarial. Desarrollos reguladores como el Acuerdo Marco europeo de teletrabajo (2002), la Directiva marco de tiempo de trabajo (2003/88/EC), el Acuerdo marco sobre estrés laboral (2204) o el Acuerdo marco europeo de violencia y acoso laboral (2007), no son idóneos para tratar la naturaleza transformadora de los nuevos riesgos.

“ El Consejo de la Unión Europea reconoce en este tema la carencia en relación a la Estrategia comunitaria de Seguridad y Salud en el trabajo : *“el marco previene y determina los desafíos y riesgos potenciales en relación a la seguridad y salud en el trabajo respecto a las nuevas formas de empleo y organización en el entorno laboral, nuevas profesiones, lugares de trabajo más diversificados y horarios de trabajo menos convencionales, en concreto en los sectores de teletrabajo, trabajo temporal, subcontratas, empleo digital, trabajo colaborativo, trabajo bajo demanda, economía compartida, cadenas de suministro y trabajadores dependientes y auto empleados. Existe una necesidad de dotar de políticas eficientes y llama a una acción inmediata a nivel europeo para asegurar condiciones de trabajo decentes en entornos laborales seguros, teniendo igualmente en cuenta los aspectos de género”* (Unión, 2015)

Hay que resaltar el papel del diálogo social sectorial europeo, en cuyo marco se han alcanzado en la última década 14 acuerdos sobre digitalización en los sectores de: administraciones regionales y locales; actividades de limpieza industrial; banca; comercio; metal; papel y pasta de papel; química; seguros; servicios postales; y telecomunicaciones.

Se hace necesario un modelo normativo más innovador. El tratamiento de los riesgos psicosociales no es una materia específica a una disciplina de seguridad y salud, si no que está implícita y puede afectar potencialmente a cualquier área: derecho laboral, derecho de seguridad social, protección de datos, tiempos de trabajo, igualdad y discriminación...



**La Ley orgánica 3/2018** de 5 de diciembre de protección de datos y garantía de los derechos digitales se abordan el reconocimiento legal de una serie de derechos en el ámbito laboral relacionados con la digitalización en los lugares de trabajo entre los que destacan:

- El derecho a la intimidad y al uso de los dispositivos digitales, [art. 87](#).
- Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, [art. 88](#).
- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, [art. 89](#).
- Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geocalización en el ámbito laboral, [art. 90](#).
- Derechos digitales en la negociación colectiva, [art. 97](#).
- Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión<sup>1</sup>, [Disposición final decimotercera](#), que añade un nuevo artículo 20 bis al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los riesgos psicosociales emergentes son en su mayoría relativamente nuevos en los lugares de trabajo, sin embargo la forma en la que se abordan estos riesgos en la actualidad no están teniendo una cobertura adecuada por los mecanismos existentes en materia de regulación contra la discriminación o sistemas de protección de Seguridad y Salud ocupacional.

.....

<sup>1</sup> Su incumplimiento puede ser sancionado como infracción grave, con cuantías que oscilan entre los 751€ y 7.500€ en grado máximo (art. 7.5 de la LISOS) o incluso muy grave, con cuantías entre los 7.501€ y los 225.018 euros en grado máximo (art. 8.11 de la LISOS).

### 3. Riesgos emergentes

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo entiende por riesgo emergente: *“Cualquier riesgo nuevo que va en aumento”*:

- Será un *riesgo nuevo* si se trata de: un riesgo que no existía con anterioridad y que se ha identificado debido a los nuevos procesos, empleo de nuevas tecnologías, nuevos entornos de trabajo o por los cambios sociales u organizativos; o porque se trata de un problema persistente que ha pasado a considerarse como un riesgo debido a un cambio en las percepciones sociales o públicas,
- Será *en aumento* referido a: si aumenta el número de factores de riesgo que pueden provocar el riesgo o la probabilidad de exposición, que da lugar también a que el riesgo se incremente (porque aumenta el nivel de exposición y/o el número de personas expuestas); a si las consecuencias sobre la salud de los trabajadores/as empeoran, debido a que puede agravarse los efectos del riesgo.



## 3.1. Factores de riesgo asociados a los ‘riesgos emergentes’

### Factores de riesgo físico:

**Exposición a factores de estrés biomecánicas.** Se espera que la exposición al trabajo físico extenuante y a los riesgos ergonómicos disminuya con la digitalización de la economía (EU-OSHA, 2021), pero la automatización y la digitalización podrían influir en la exposición biomecánica de manera diferente atendiendo a la tecnología, los puestos de trabajo, los sectores, las formas de empleo y las estrategias de aplicación de la TIC.

Los principales riesgos ergonómicos proceden de las posturas y movimientos que tenemos que hacer en el trabajo y que pueden propiciar trastornos musculoesqueléticos (TME).

Las consecuencias por las cuales se agrava este tipo de riesgo pueden ser:

- Malas posturas y movimientos inadecuados en el puesto de trabajo generando dolores de cuello, muñeca y dedos, espalda, hombros y extremidades superiores.
- Subordinación al ritmo de trabajo marcado por la tecnología.
- Tareas residuales o repetitivas a causa de la automatización y la velocidad que requiere.
- Uso inadecuado de tecnologías de asistencia física al trabajador en la realización de su tarea. Un uso excesivo puede generar daños físicos como pérdida de masa muscular u ósea, e incluso flexibilidad de la articulación. Incluso problemas oftalmológicos de mayor o menor gravedad.
- Falta de movimiento ante un sedentarismo diario y posturas estáticas.
- Trastornos del sueño
- Ansiedad y cansancio general.

Con las nuevas formas de trabajo se prevé un **sedentarismo preocupante debido a que el trabajador permanece sentado durante largos periodos de tiempo**, con actividades de control y supervisión en pantalla en los sectores de producción o las plataformas en línea, el teletrabajo y el trabajo en casa en el sector servicios. Muchos espacios de trabajo en los domicilios no son adecuados para un uso prolongado y no suelen cumplir con la normativa sobre equipos de pantalla de visualización de datos desde el punto de vista ergonómico, lo que puede causar un dolor crónico y trastornos musculoesqueléticos. Las tareas visuales sin pausas incitan a mantener una posición estática sostenida del tronco, cuello y extremidades superiores aumentando el dolor muscular crónico. Además esta tendencia al trabajo sedentario es asociado al aumento de riesgos de padecer trastornos de la salud relacionados con el trabajo: no se practica ejercicio diario, falta de dieta equilibrada, aumento del riesgo de sobrepeso, obesidad, diabetes...

**Factores de riesgo psicosocial asociados a las TIC en el entorno laboral**, los más significativos que afectan a la salud y bienestar de las personas trabajadoras son:

- Desvinculación de la empresa en cuanto al espacio físico provocando aislamiento, el desempeño de un trabajo en solitario, sin liderazgo, apoyo, supervisión y capacidad, relaciones personales-laborales, incluso trabajar en lugares no apropiados o habilitados para ello.
- Factor del tiempo de trabajo en cuanto que la persona trabajadora tiene que responder en un plazo fijo a un trabajo determinado

Por su relación con la transformación digital de los entornos de trabajo podemos distinguir entre:

- **Factores referentes a las condiciones y gestión del trabajo** relacionado con la realización de una tarea en un ambiente laboral determinado incluyendo aspectos de la ordenación del trabajo: el tiempo de trabajo, su intensificación, la carga de trabajo y la formación requerida en el puesto de trabajo, por ejemplo:
  - Sobrecarga de trabajo cognitiva potenciada por la sensación de urgencia en la inmediatez de la respuesta al usar TIC
  - Multitarea potenciada por el uso de las TIC y la gestión de asuntos urgentes que sobrevienen a otros en curso.
  - Prolongación de la jornada laboral (antes de su comienzo o al finalizar la misma) y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana...) debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TIC, dificultando la conciliación de la vida familiar y laboral.
  - Falta de formación para arreglar los problemas técnicos en el uso de dispositivos usados (lentitud, avería...) provocando sobrecarga de trabajo.
- **Factores relativos a aspectos organizacionales**, referentes al funcionamiento interno de la empresa. Por ejemplo:
  - La monitorización, la geolocalización o videovigilancia inadecuada del trabajador o del trabajo puede ser un factor de riesgo que afecte a la privacidad o derecho a la intimidad de la persona trabajadora.
  - La falta o inadecuada comunicación y participación por la dificultad de interacción en espacios virtuales de trabajo y por los trabajadores remotos que son usuarios de las TIC, cayendo en la despersonalización de los lugares de trabajo. Esta situación causa ambigüedad y conflicto de rol por el desconocimiento de lo que se espera de él, cuál es su función, qué debe o no debe hacer, qué procedimientos debe seguir...

- **Factores relativos a las condiciones ambientales**, referentes a los lugares de trabajo comprendiendo todo aquello que se encuentra en el medio físico en el que el trabajador desarrolla sus tareas.

Estos factores de riesgo psicosocial han de ser tratados por otras disciplinas desde el punto de vista de la prevención como por ejemplo la exposición a energía ultravioleta e infrarrojos, a nanopartículas y las sustancias empleadas en la fabricación de productos como semiconductores. Se genera un elevado temor al contagio que puede ocasionar daños psicosociales como ansiedad, inseguridad entre los trabajadores, generando estrés...

- **Factores derivados de las nuevas formas de trabajo asociados al “Ework”**, entendido como el desempeño del trabajo a distancia o fuera del centro de trabajo mediante el uso de las TIC, generando un proceso de deslocalización del puesto de trabajo.

Es el caso del teletrabajo, el trabajo móvil basado en las TIC en las que el trabajador/a desarrolla su trabajo desde distintas localizaciones a través de dispositivos tecnológicos (móvil, tablets...) y el trabajo errante en el que no hay vinculación a un centro de trabajo, hay una elevada movilidad de la persona trabajadora y trabaja con herramientas tecnológicas todo el tiempo.

Estas nuevas formas de trabajo derivan en factores de riesgo derivados de la intensificación del trabajo, elevados ritmos de trabajo, rapidez de respuesta, aumento de la multitarea, prolongación de la jornada laboral que interfiere en la vida privada de las personas trabajadoras, aislamiento del trabajador, reducidos periodos de descanso y de recuperación física y mental, incremento de tareas inesperadas y no planificadas, sobrecarga de información, falta de comunicación y participación, frustración ante problemas técnicos que impidan realizar el trabajo, tensión por la búsqueda continua de lugares de trabajo para poder trabajar...

- **Factores a partir de las [plataformas digitales](#) y el trabajo [crowdsourcing](#)**. Esta modalidad de empleo consiste en la ejecución de una prestación de servicios mediante las plataformas digitales, donde se dispone de grupos de trabajadores cuyos servicios consisten en estar a la espera de que un cliente o usuario solicite un servicio, sin que exista un lugar de trabajo predeterminado.

Las condiciones laborales que pueden convertirse en un factor de riesgo laboral para la salud del trabajador serían: inseguridad jurídica por la falta de regulación legal o convencional, largas jornadas de trabajo, reducida compensación económica, elevados ritmos de trabajo con el desempeño de multitarea, ausencia de relaciones entre superiores jerárquicos y demás compañeros y compañeras de trabajo, alto nivel de exigencia en de trabajo... Además en la mayoría de los trabajos que se desarrollan a través de las plataformas digitales el trabajador está sometido a las calificaciones provenientes de los clientes.



## 3.2. Principales riesgos psicosociales emergentes asociados a la digitalización

Los cambios continuos en la tecnología que se producen en la organización y gestión del trabajo afectan a la salud de las personas provocando la aparición de nuevos riesgos psicosociales. Como consecuencia del uso y abuso de las tecnologías han aparecido riesgos específicos con tipologías específicas de estrés y violencia cuya evolución ha ido en paralelo con la variación de las condiciones de trabajo y los puestos estándar como habían sido concebidos, cabe destacar como riesgos emergentes:

- Tecnoestrés laboral
- Ciberacoso o acoso cibernético
- Violencia

### Tecnoestrés

El tecnoestrés se define como la enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable. El concepto de tecnoestrés está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso y aplicación de las TIC de forma genérica: internet, telefonía móvil, robots industriales, teletrabajo, economía, sociedad de la información...

Se puede diferenciar entre distintos tipos de tecnoestrés como:

- La **tecnoansiedad**, que se caracteriza por altos niveles de activación fisiológica no placentera provocando tensión y malestar por el uso de las TIC.
- La **tecnofatiga**, descrita como fatiga o cansancio y agotamiento mental y cognitivo por el uso de las TIC. Un tipo específico de tecnofatiga es la “fatiga informativa” que se caracteriza por síntomas como: la falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información, con la consiguiente aparición de la fatiga mental de tipo informacional.
- La **tecnoadicción**, caracterizado por una incontrolable apremio a utilizar las TIC en todo momento y lugar y a utilizarlas durante largos periodos de tiempo. En contraposición estarían los ‘tecnófobos’, que son los que se resisten al uso de la tecnología.
- La **tecnofobia**: las personas se resisten a utilizar las nuevas tecnologías porque no acaban de adaptarse a ellas.

### Ciberacoso

Otro riesgo emergente como consecuencia del uso de las TIC es el de violencia y el acoso cibernético o ciberacoso, que se constata como una práctica cada vez más extendida que afecta también a las relaciones de trabajo. El ciberacoso se conforma como

la intimidación y hostigamiento a través de la tecnología, como por ejemplo a través de correos electrónicos no solicitados que llegan a ser amenazantes, la incitación a terceras personas para sobrecargar a otro trabajador mediante numerosos correos, la emisión de virus, la difusión de rumores a través de las redes sociales, etc... Esta modalidad de acoso no está expresamente contemplada en la legislación laboral ni en los protocolos preventivos, es por ello que se debe implementar de manera eficaz una protección de la integridad física y moral de toda persona respaldado por el art. 15 de la Constitución española.

## Violencia

Las nuevas formas de violencia que pueden cometerse de manera on line responden a cuestiones de género, según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género. Existen formas de ciberviolencia en forma de violencia de género como:

- **Ciberhostigamiento**, entendido como el hostigamiento que se realiza por correo electrónico, mensajes de texto o por internet de manera reiterada por la misma persona que podría constituir actos inofensivos por separado pero que combinados debilitan a la víctima provocándole inseguridad, angustia, miedo o alarma.
- **Ciberacoso** en forma de mensajes de correo electrónico o de texto sexualmente explícito y no deseados, insinuaciones inapropiadas u ofensivas en redes sociales o salas de chat en internet, amenazas de violencia física o sexual por correo electrónico o mensajes de texto, y la incitación al odio.

Desde el punto de vista de la prevención se hace necesario impulsar campañas de concienciación sobre los efectos que las manifestaciones de la violencia de género digital tienen sobre las víctimas. Así mismo se hace necesaria una consideración expresa de la violencia de género digital como una forma de violencia de género en el ordenamiento jurídico.



## 4. Recomendaciones

La gestión de la digitalización y sus efectos sobre los trabajadores deberán ser tenidas en cuenta en las políticas empresariales de prevención de riesgos laborales en general y de los riesgos psicosociales en particular. Las empresas deberán evaluar el nivel de riesgo al que están expuestos sus trabajadores para que las TIC no se conviertan en fuente de estrés laboral. Con la información obtenida de la evaluación de riesgos se deberá planificar e implantar medidas preventivas.

Para la gestión y organización de las TIC en el trabajo se hace necesaria la puesta en práctica de técnicas que contemplen tanto las exigencias del empresario como la de los trabajadores, algunas medidas a tener en cuenta serían:

- La sensibilización de los trabajadores, superiores jerárquicos y directivos acerca de la necesidad de un uso correcto de las tecnologías y de las posibles consecuencias negativas de no hacerlo. También se deberá formar e informar sobre las buenas prácticas para el uso adecuado de la TIC como por ejemplo estableciendo políticas de desconexión para garantizar el disfrute del tipo de ocio y descanso físico y mental.
- La formación e información a las personas trabajadoras sobre los riesgos a los que está sometido acorde a su trabajo y las medidas preventivas sobre dichos riesgos. También se debe impartir información específica en la gestión de las TIC, su manejo y cambio tecnológico.
- Se debe proporcionar autonomía suficiente para que el trabajador planifique y priorice las tareas para alcanzar los objetivos marcados, establezca su ritmo de trabajo o sus pausas.
- Para evitar la sobrecarga de trabajo se deberían establecer prioridades en la actuación en caso de recibir tareas no esperadas para evitar la sobrecarga de trabajo. También se deben fijar objetivos reales y alcanzables dentro de la jornada laboral.
- Establecimiento de una política clara y específica sobre la supervisión y el control a través de dispositivos tecnológicos como son la videovigilancia, la geocalización, garantizando el derecho a la intimidad o a la protección de datos de carácter personal del trabajador o trabajadora.
- Diseño y puesta a disposición de canales (plataforma, web, chat, foro, et.) para interactuar con los compañeros y superiores jerárquicos en espacios virtuales, posibilitando las consultas, resolución de dudas y / o transmisión de conocimientos adquiridos.
- Se debe fomentar la retroalimentación y se debe dar visibilidad al trabajador potenciando modelos mixtos de organización del trabajo en los que se combine trabajo en oficina y trabajo a distancia (relaciones cara a cara además de las virtuales y/o programar reuniones presenciales) para fomentar el apoyo social.

- Establecimiento de periodos de descanso y desconexión de las TIC durante la jornada laboral, a través de la desconexión automática de los dispositivos o herramientas tecnológicas durante un periodo de tiempo determinado.
- Diseñar y/o incluir a los trabajadores a distancia o remotos en las políticas de compensación, promoción y ascenso en la empresa.
- Evitar la multiplicidad de localizaciones, para ellos se deberá tener en cuenta las distancias entre ellas, y se programará el tiempo de trabajo contando con el tiempo invertido en los desplazamientos.
- Diseñar o/e incluir planes de formación que sean determinantes para que los trabajadores refuercen sus habilidades y competencias en el uso de las TIC, al tiempo que desarrollan actitudes proactivas y abandonan los recelos iniciales. La formación no debería centrarse exclusivamente en aspectos técnicos, sino también mejorar la capacidad de los trabajadores para organizar sus tareas y gestionar su tiempo de manera más eficiente.
- Se debe adecuar el lugar de trabajo en el domicilio de manera que se adapte a la normativa de prevención aplicable y a las buenas prácticas de diseño ergonómico.
- La implantación de protocolos contra el estrés laboral y facilitar ayuda dirigida a las personas trabajadoras con adicción a las TIC.

Desde CCOO se apuesta por la creación de un “Consejo Nacional de Transformaciones Digitales”, cuya misión consiste en informar trabajando tanto en perspectivas a medio como a largo plazo y estar al tanto de cualquier iniciativa relacionada con la transformación digital y relacionada con: la organización del trabajo, el régimen económico y de trabajo, la seguridad y salud y el empleo y contratación.

Con el objetivo de concienciar y mejorar la comprensión de los empleadores, los trabajadores y sus representantes sobre las oportunidades y los retos del mundo laboral derivados de la transformación digital se firma el [Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre Digitalización](#). Este acuerdo marco es un compromiso compartido de los interlocutores sociales intersectoriales europeos para optimizar los beneficios y hacer frente a los retos de la digitalización en el mundo laboral.

