



© iStockphoto / ismagilov

Digitalización y seguridad y salud en el trabajo (SST)

Un programa de investigación de la EU-OSHA



Agencia Europea para
la Seguridad y la Salud
en el Trabajo







¿Qué significa la digitalización para la seguridad y la salud en el trabajo?

¿Cómo está incidiendo la digitalización en nuestra vida laboral y en la seguridad y la salud de los trabajadores?

¿Cómo podemos abordar los retos y maximizar las oportunidades para la seguridad y la salud en el trabajo?

¿Qué está haciendo la EU-OSHA?



¿Qué significa la digitalización para la seguridad y la salud en el trabajo?

La digitalización representa un potencial para lograr avances innovadores y apasionantes en el lugar de trabajo, pero también plantea nuevos retos. Mediante la anticipación de los posibles retos para la seguridad y la salud en el trabajo (SST), podemos maximizar los beneficios de estas nuevas tecnologías y garantizar al mismo tiempo la seguridad de los lugares de trabajo. Con una buena gestión, la digitalización puede reducir los riesgos laborales y crear nuevas oportunidades para mejorar las condiciones de trabajo. Esto es lo que la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) se ha comprometido a apoyar.

El desarrollo de tecnologías digitales —como la inteligencia artificial (IA), la robótica avanzada, la conectividad generalizada, el internet de las cosas y los macrodatos, los accesorios electrónicos de vestir, los dispositivos móviles y las plataformas en línea— está cambiando la naturaleza y la ubicación del trabajo, quién trabaja y cuándo, y cómo se organiza y gestiona el trabajo. Las tecnologías digitales prestan ahora servicios esenciales a todos los sectores de nuestra economía y sociedad. Estos avances pueden crear nuevos retos para la SST y su gestión. El ritmo al que se están produciendo estos acontecimientos es más rápido que nunca.

Los robots se están volviendo móviles, inteligentes y colaborativos. Las máquinas inteligentes están asumiendo una amplia gama de tareas no solo manuales, sino también cognitivas, que antes realizaban los seres humanos. Los trabajadores están cada vez más supervisados por tecnologías de control digital y algoritmos, hasta el punto de que en el futuro podrían ser administrados por máquinas inteligentes. La economía interconectada 24 horas al día, 7 días a la semana requiere una organización del trabajo cada vez más flexible y ha dado lugar a nuevas formas de trabajo, como el trabajo en plataformas digitales. En este contexto, los factores de riesgo psicosocial y organizativo merecen una atención especial, ya que pueden dar lugar a niveles más elevados de estrés relacionados con el trabajo y a problemas de salud mental. También están surgiendo nuevos retos de seguridad y ergonomía, incluidos los riesgos

de seguridad funcional asociados con la ciberseguridad. Por último, pero no por ello menos importante, las tecnologías digitales y las nuevas formas de trabajo plantean retos para la aplicación de la normativa sobre SST.

La mayor parte del debate en torno a la digitalización se refiere a la cantidad de puestos de trabajo, pero también debe referirse a la calidad del empleo, y la SST es un aspecto importante de esta cuestión. En la EU-OSHA, miramos constantemente al futuro y a cómo trabajar para lograr una economía inteligente, sostenible, productiva e integradora. La EU-OSHA se propone garantizar unos lugares de trabajo más seguros y saludables para todos en el mundo digital del trabajo, minimizando los posibles efectos negativos de la digitalización en la seguridad y la salud de los trabajadores, y maximizando las oportunidades de prevención que ofrecen las tecnologías digitales. Esto ha adquirido más relevancia que nunca, ya que la digitalización de la economía y la sociedad es ahora una prioridad ampliamente declarada de la Unión Europea.

Desde 2016, la EU-OSHA ha realizado una exhaustiva investigación sobre digitalización y SST⁽¹⁾. Nuestra cartera actual incluye un estudio prospectivo basado en hipótesis sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo, documentos de debate de expertos para fomentar el análisis de temas específicos, y un estudio sobre la evolución de la normativa y las políticas en la UE asociada a la economía de las plataformas en línea y su posible repercusión en la salud y seguridad en el trabajo. Los principales retos para la SST identificados en el trabajo de la EU-OSHA hasta la fecha se resumen en las páginas siguientes.

A partir de 2020, la «visión de conjunto de la seguridad y salud en el trabajo» de la EU-OSHA se basa en este trabajo prospectivo para facilitar más información sobre políticas, prevención y prácticas relacionadas con los retos y las oportunidades para la SST derivados de la digitalización. La campaña «Trabajos saludables» a escala de la UE que comienza en 2023 también se dedica a la digitalización y la SST.



¿Cómo está incidiendo la digitalización en nuestra vida laboral y en la seguridad y la salud de los trabajadores?

Robótica avanzada e inteligencia artificial

Los avances en las tecnologías digitales están diseñando inevitablemente nuestro futuro. Desde robots cada vez más sofisticados que sustituyen a los trabajadores en puestos de atención al cliente, hasta tecnologías de fabricación aditiva (impresión 3D) que producen órganos humanos, el potencial de las innovaciones en digitalización para satisfacer la creciente demanda y aumentar la productividad es enorme. Sin embargo, el aumento de los niveles de automatización y la supervisión constante de los trabajadores mediante tecnologías digitales reducirán en muchos casos el contacto entre las personas y elevarán la presión sobre el rendimiento, lo que conlleva efectos potencialmente perjudiciales para la salud mental de los trabajadores.

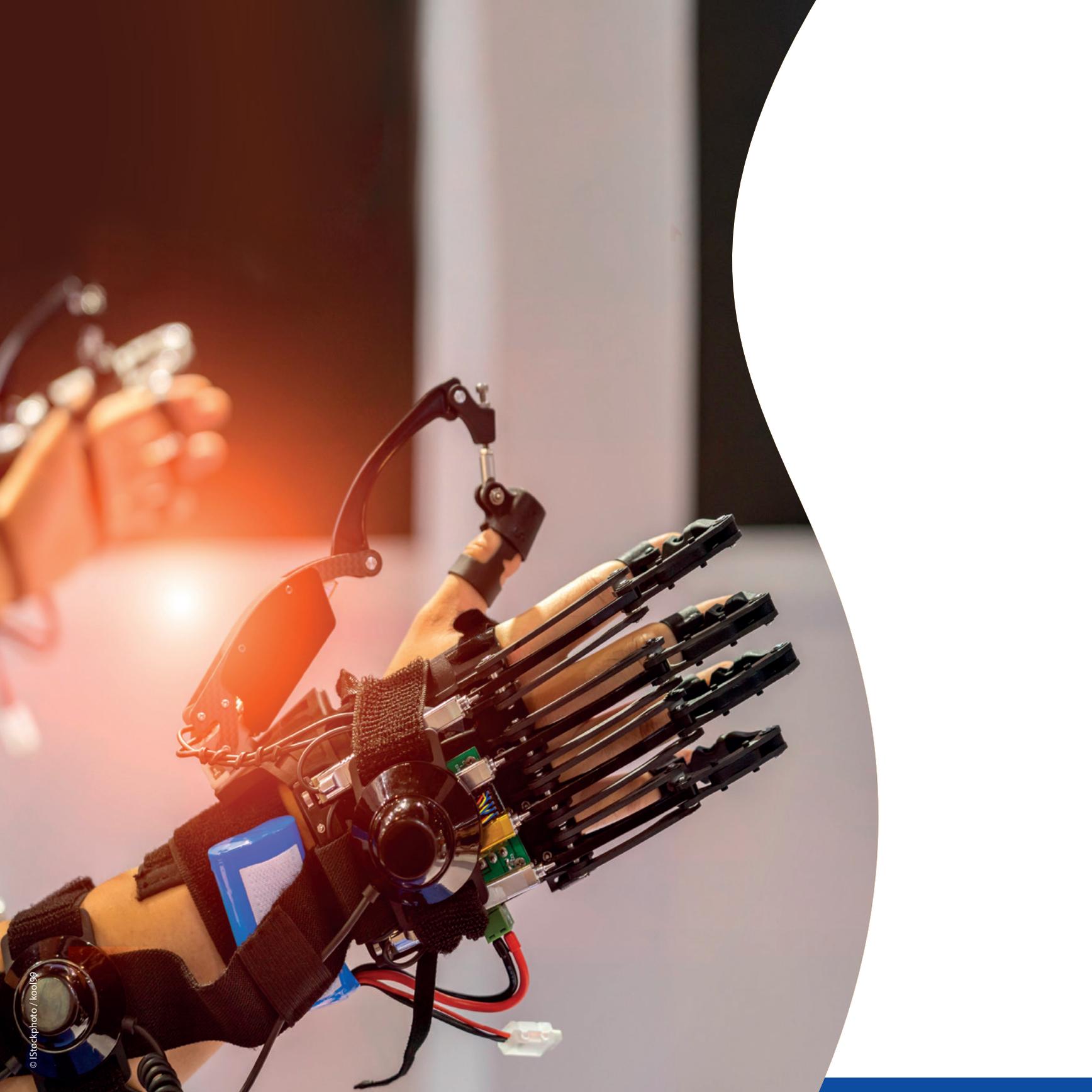
Cobots inteligentes

Los robots colaborativos e inteligentes, denominados *cobots*, se convertirán en una presencia familiar en el lugar de trabajo, ya que los sensores altamente desarrollados hacen posible que personas y robots trabajen juntos. Amazon ya cuenta con 100 000 *cobots* reforzados por IA que apoyan sus actividades de distribución. La mayoría de los *cobots* están equipados con algoritmos de optimización automática que les permiten aprender de sus compañeros humanos. Con el uso cada vez mayor de la IA, los robots podrán realizar no solo tareas físicas, sino también tareas cada vez más cognitivas. Los robots ya son capaces de realizar diversas tareas cognitivas de forma autónoma, como el apoyo a casos prácticos jurídicos o diagnósticos médicos, y también se convertirán en

algo habitual en los puestos de atención al cliente. Esto significa que está previsto el uso de robots inteligentes en muchos sectores y entornos diferentes, como en el ámbito asistencial, la hostelería, la agricultura, la fabricación, la industria, el transporte y los servicios.

La robótica nos permite evitar que los trabajadores afronten situaciones peligrosas y mejorar la calidad del trabajo asignando las tareas repetitivas a máquinas rápidas, precisas e incansables. Los *cobots* también pueden facilitar el acceso al trabajo a muchas personas actualmente excluidas, por ejemplo, apoyando a personas discapacitadas o trabajadores de edad avanzada en el lugar de trabajo.

Sin embargo, la creciente proporción de robots móviles e inteligentes en el lugar de trabajo puede aumentar el riesgo de accidentes, ya que podrían producirse lesiones debido al contacto directo con los robots o por los equipos que utilizan. Dado que los robots inteligentes aprenden constantemente, aunque se hacen esfuerzos por tener en cuenta todos los posibles casos hipotéticos en su diseño, estos pueden comportarse de manera imprevista. Los trabajadores que tengan que mantener el ritmo y el nivel de trabajo de un *cobot* inteligente pueden ser sometidos a un elevado nivel de presión en su rendimiento. Ello puede tener efectos negativos en la seguridad y la salud de los trabajadores, en particular en la salud mental. El aumento del trabajo con robots también reducirá significativamente el contacto con compañeros humanos y el apoyo social, lo que también es perjudicial para la salud mental de los trabajadores.



Exoesqueletos

En algunos lugares de trabajo se han introducido nuevos dispositivos de asistencia corporales, los llamados exoesqueletos, para ayudar a los trabajadores a realizar tareas de manipulación manual y reducir la carga soportada por el sistema muscular. Si bien el alcance de su implantación general aún no está claro, los exoesqueletos ya han demostrado ser beneficiosos en entornos específicos, como las aplicaciones militares o en entornos de atención médica. Aunque los beneficios potenciales de los exoesqueletos para ayudar a los trabajadores con deficiencias físicas o para prevenir trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo pueden ser de utilidad, también es necesario tener en cuenta que dichos dispositivos de asistencia generan nuevas preocupaciones en relación con la SST. Se desconocen los efectos a largo plazo del uso de exoesqueletos en los parámetros fisiológicos, biomecánicos y psicosociales. Y, de hecho, con arreglo a la jerarquía de las medidas de control, las medidas de prevención técnicas y organizativas de carácter colectivo deben anteponerse siempre a las medidas de carácter individual — como equipar a un trabajador con un exoesqueleto — que se consideran como el último recurso.

Macrodatos, inteligencia artificial y algoritmos

Se incrementa la utilización de las tecnologías de control digital móviles, de vestir o integradas (en la ropa o el cuerpo) para supervisar a los trabajadores en tiempo real. El trabajo está cada vez más supervisado y coordinado por algoritmos e IA basados en macrodatos, datos de seguimiento de la productividad de los trabajadores, localización, constantes

vitales, indicadores de estrés, expresiones microfaciales e incluso análisis de tono y de emociones. Alrededor del 40 % de los departamentos de recursos humanos (RR.HH.) de las compañías internacionales utilizan actualmente aplicaciones de IA, y el 70 % considera que esta tiene carácter prioritario para su organización. Según una encuesta a altos ejecutivos de varios sectores e industrias en todo el mundo, más de 7 de cada 10 piensan que en los próximos 10 años será común utilizar la IA para evaluar el rendimiento de los trabajadores y establecer recompensas, pero hasta 4 de cada 5 no se sentirían cómodos con una máquina inteligente que los dirija.

La supervisión generalizada propiciada por las tecnologías de control digital compatibles con IA puede tener un impacto negativo, en particular, en la salud mental de los trabajadores. Es posible que los trabajadores sientan que perderán el control sobre el contenido del trabajo, el ritmo y la programación, así como la forma en que realizan su trabajo, que no pueden interactuar socialmente ni tomarse descansos cuando quieren, y que se está invadiendo su privacidad. El uso de datos, por ejemplo, para recompensar, penalizar o incluso excluir a los trabajadores podría dar lugar a sentimientos de inseguridad y estrés. Para evitarlo, es importante garantizar la transparencia en relación con la recogida y el uso de dichos datos. Los nuevos tipos de herramientas de supervisión inteligentes pueden ofrecer también la oportunidad de mejorar la vigilancia de la SST, apoyar la prevención basada en datos contrastados y aumentar la eficiencia de las inspecciones.

La robótica avanzada y la inteligencia artificial ofrecen un enorme potencial para satisfacer la creciente demanda y aumentar la productividad, pero podrían ser perjudiciales para la salud mental de los trabajadores



Equipos de protección personal inteligentes

Los dispositivos móviles de control miniaturizados integrados en el equipo de protección personal (EPP) posibilitan la supervisión en tiempo real de los peligros y pueden utilizarse para proporcionar advertencias tempranas de exposiciones peligrosas, estrés, problemas de salud y fatiga. Se puede prestar asesoramiento adaptado a la persona en tiempo real con el fin de determinar el comportamiento del trabajador y mejorar su seguridad y salud. Las organizaciones también podrían recopilar y utilizar información para ayudar a predecir posibles problemas de SST y detectar si se requieren intervenciones de SST de carácter organizativo. No obstante, se precisan estrategias y sistemas eficaces, así como decisiones éticas, en el contexto de la gestión de la gran cantidad de datos personales sensibles que podrían generarse. Un mal funcionamiento, o la generación de datos o consejos incorrectos, también podría causar lesiones o problemas de salud.

Realidad virtual y realidad aumentada

La realidad virtual (RV) y la realidad aumentada (RA) ofrecen la ventaja de evitar que muchos trabajadores se encuentren en entornos peligrosos, ya que pueden utilizarse, por ejemplo, para apoyar las tareas de mantenimiento y para la formación inmersiva (permite que los usuarios se sumerjan físicamente en un entorno 3D). La RA también podría proporcionar información contextual complementaria sobre peligros ocultos, como la presencia de amianto, cables eléctricos o tuberías de gas. Pero la fiabilidad de la RA depende de que se mantenga el acceso a fuentes de información pertinentes y de alta calidad, y de si la información está actualizada o no. Los dispositivos de RV y RA también pueden ser una fuente de riesgos por motivo de distracción, sobrecarga de información, desorientación, mareo por movimiento y tensión ocular.

Fabricación aditiva

El uso de la impresión 3D será más habitual. La bioimpresión se utiliza cada vez más para producir órganos o productos biológicos. Los avances en las capacidades de impresión 3D crearán grandes oportunidades, con la adición de una cuarta dimensión que permitirá la producción de materiales que pueden cambiar con el tiempo. Todo esto conlleva un potencial increíble, pero también posibles nuevos riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, ya que un número diferente de trabajadores están expuestos a los peligros de la fabricación y a sustancias peligrosas, incluido el polvo, en pequeñas empresas descentralizadas e incluso microempresas. Dado que los artículos producidos mediante fabricación aditiva son a menudo ejemplares únicos, las normas de SST también son difíciles de definir o aplicar.



Trabajo flexible

Las tecnologías móviles digitales y la conectividad generalizada ofrecen la oportunidad de mejorar la flexibilidad y el equilibrio entre vida personal y laboral. Pero también podrían implicar un aumento de la demanda de disponibilidad permanente, horarios de trabajo irregulares, límites difusos entre el trabajo y la vida privada y formas precarias de trabajo.

Dispositivos digitales móviles

El alcance global de las tecnologías digitales móviles es un motor clave de la economía 24/7 (24 horas al día, 7 días a la semana). Las personas ya no necesitan estar en el mismo lugar para comunicar e intercambiar información. Los entornos de trabajo flexibles se están convirtiendo cada vez más en la norma, lo que facilita un alto grado de flexibilidad en el horario laboral. Aunque esto presenta posibilidades atractivas para los trabajadores y la economía, existen riesgos potenciales para la seguridad y la salud. El equilibrio depende principalmente de si la flexibilidad permitida por el trabajo móvil ofrece una oportunidad real para los trabajadores o si los empresarios la imponen en beneficio propio.

Las principales preocupaciones en materia de SST se asocian al hecho de que es probable que los trabajadores experimenten un aumento de la carga de trabajo, un exceso de horas de trabajo y un desequilibrio entre la vida laboral y personal poco saludable. El trabajo solitario

y la sensación de aislamiento, la falta de apoyo colectivo y los problemas relacionados con el menor apoyo de la organización también son aspectos que deben tenerse en cuenta.

Los trastornos musculoesqueléticos también pueden aumentar a medida que los entornos de trabajo flexibles y las tecnologías digitales móviles se vuelven habituales. Esto supone un reto importante para la SST, ya que muchos de estos entornos no son ergonómicamente adecuados, pero los empresarios tienen poco control sobre ellos. Los problemas de salud como la obesidad, la diabetes tipo 2 y el cáncer también pueden ser más prevalentes cuando la digitalización incrementa el trabajo sedentario.

A medida que los trabajadores se dispersan y diversifican, y el trabajo flexible 24 horas al día, 7 días a la semana se convierte en la norma, la supervisión y la regulación de la SST pueden resultar más difíciles. Dado que las jerarquías empresariales cambian y muchos trabajadores se gestionan a sí mismos o son gestionados a distancia o mediante IA, es probable que se produzca una pérdida de claridad respecto a quién es responsable de la SST y cómo debe supervisarse y regularse.

Las tecnologías móviles digitales ofrecen la oportunidad de aumentar la flexibilidad, pero esto también podría implicar una demanda de disponibilidad permanente y formas de trabajo precarias



Plataformas digitales de trabajo

Las plataformas digitales de trabajo crean nuevos modelos de negocio adaptando la demanda de mano de obra a su oferta. Pueden facilitar el acceso al mercado de trabajo de los grupos vulnerables y ofrecer una oportunidad para regular el trabajo no declarado. El trabajo en las plataformas digitales comprende diversos mecanismos de trabajo —de un modo generalmente «atípico»—, diferentes tipos de puestos de trabajo y muchas formas de empleo no estándar, desde trabajo altamente cualificado realizado a través de internet hasta trabajos de servicio realizados a domicilio o en otros lugares y administrados a través de aplicaciones basadas en internet.

En consecuencia, las condiciones de trabajo también varían significativamente, al igual que los riesgos en materia de SST, ya que dependen de las diversas actividades de trabajo específicas. No obstante, es probable que los riesgos en materia de SST se vean agravados por las características específicas del trabajo en la plataforma digital. Entre ellas se incluyen las solicitudes de trabajo emitidas con poca antelación, la penalización por no estar disponible, la fragmentación de los puestos de trabajo en tareas con un contenido laboral más reducido y sujetas a una evaluación continua y a una calificación del rendimiento. Aumentan las presiones derivadas del incremento de la competencia a medida que el mercado de trabajo digital se vuelve global y accesible para un mayor número de trabajadores, horarios de trabajo irregulares, límites difusos entre la vida laboral y personal, situación laboral poco clara, ingresos poco seguros, ausencia de oportunidades de formación, ausencia de derechos sociales, como la remuneración por enfermedad y vacaciones, escasa representación de los trabajadores y falta de claridad respecto a quién es responsable de la SST.

El trabajo a través de plataformas digitales ofrece las ventajas de la flexibilidad en cuanto a horario y lugar de trabajo, pero, en muchos casos, esta flexibilidad se impone al trabajador. Los trabajadores que desarrollan trabajos no estándar y de baja calidad tienden a tener una peor salud física y mental. La economía basada en las plataformas digitales también genera nuevos retos en materia de protección laboral y gestión de la SST, y plantea cuestiones clave sobre la responsabilidad y la regulación de la SST. En la mayoría de los Estados miembros, la aplicación de la legislación sobre SST depende de una relación laboral, que resulta más difícil de establecer en el contexto de las características específicas de dichas plataformas, como la triangularidad de las partes implicadas y la temporalidad, informalidad, autonomía y movilidad del trabajo.



¿Cómo podemos abordar los retos y maximizar las oportunidades para la seguridad y la salud en el trabajo?

La digitalización planteará riesgos nuevos y emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero también oportunidades. Que el equilibrio se incline hacia las oportunidades dependerá de cómo se implemente, gestione y regule la tecnología.

Las tecnologías digitales pueden promover los esfuerzos en materia de SST de diversas maneras, por ejemplo, permitiendo evitar que los trabajadores afronten situaciones de trabajo peligrosas, mediante métodos innovadores de supervisión de la exposición, o mediante la mejora de la calidad del trabajo al eximir a los trabajadores de ejecutar tareas repetitivas o rutinarias. Las tecnologías digitales y las nuevas formas de trabajo también pueden permitir que los trabajadores se beneficien de mayores niveles de autonomía y flexibilidad, o facilitar el acceso de una población activa más diversa al mercado laboral, en particular los grupos vulnerables, como las personas con discapacidad, los trabajadores de edad avanzada y los que desempeñan tareas de asistencia en el hogar. La digitalización también ofrece oportunidades para una formación más eficaz en materia de SST, métodos avanzados de evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, la comunicación y las inspecciones de SST.

No obstante, dependiendo del modo en que se diseñen y apliquen las tecnologías, del contexto organizativo y de la situación laboral, la digitalización puede dar lugar a que algunos trabajadores estén más expuestos a riesgos relacionados con la SST, como los riesgos ergonómicos y de seguridad, incluidos los riesgos de seguridad funcional asociados a la ciberseguridad. El aumento de los riesgos organizativos y psicosociales, con un aumento del estrés relacionado con el trabajo y daños en la salud mental, podría ser también una consecuencia del incremento de la presión sobre el rendimiento y la complejidad del trabajo, los horarios de trabajo irregulares, la reducción de la interacción social y el apoyo en el trabajo, los límites difusos entre la vida laboral y personal, y las nuevas formas de trabajo con una situación laboral poco clara. La digitalización del mundo del trabajo también plantea retos y revela lagunas en los mecanismos actuales de gestión y regulación de la SST. Este puede ser el caso, por ejemplo, de determinadas formas de trabajo facilitadas por plataformas digitales, o en situaciones en las que los trabajadores son gestionados por máquinas inteligentes.



La tecnología digital en sí misma no es ni buena ni mala. Mantener un equilibrio entre los retos y las oportunidades que presenta la digitalización depende de la correcta aplicación de las tecnologías y de cómo se gestionen y regulen en el contexto de las tendencias sociales, políticas y económicas, como la composición demográfica de la fuerza de trabajo, el estado de la economía, las actitudes sociales, la gobernanza y las competencias.

Entre los ejemplos de estrategias de SST que podrían contribuir a mitigar los retos en materia de SST que plantea la digitalización figuran:

- el desarrollo de un marco ético para la digitalización, códigos de conducta y una gobernanza adecuada;
- un firme planteamiento de «prevención a través del diseño» que integre los factores humanos y el diseño centrado en los trabajadores;
- la participación de los trabajadores en el diseño y la aplicación de las estrategias de digitalización;
- la colaboración entre el sector académico, la industria, los interlocutores sociales y las autoridades públicas en materia de investigación e innovación en tecnologías digitales, a fin de tomar debidamente en cuenta los aspectos humanos;
- un marco normativo para aclarar las responsabilidades en materia de SST en relación con los nuevos sistemas y formas de trabajo;
- un sistema educativo adaptado y formación de los trabajadores;
- la prestación de servicios de SST eficaces para todos los trabajadores del mundo del trabajo digital.

Abordar los retos y maximizar las oportunidades que presenta la digitalización depende del modo en que se apliquen, gestionen y regulen las tecnologías en el contexto de las tendencias sociales, políticas y económicas



¿Qué está haciendo la EU-OSHA?

La EU-OSHA pone a disposición un amplio volumen de trabajo sobre digitalización y SST, desde informes prospectivos exhaustivos hasta documentos de debate, y una importante visión de conjunto de las investigaciones, políticas y prácticas llevadas a

cabo entre 2020 y 2022, hasta su campaña «Trabajos saludables» que comienza en 2023. También hay una sección específica en su página web con enlaces a información adicional, que le permite mantenerse informado de las últimas novedades sobre este tema.

Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización⁽ⁱ⁾

Estudio prospectivo basado en hipótesis

Este estudio prospectivo identifica las principales tendencias y factores impulsores del cambio que transformarán significativamente los lugares de trabajo en 2025, y explora los posibles efectos de la digitalización para la SST mediante el desarrollo de cuatro supuestos prácticos de vida laboral en 2025. Dado que no podemos predecir el futuro, los supuestos prácticos tienen por objeto contribuir a los análisis estratégicos para que se puedan anticipar y gestionar eficazmente los posibles retos en materia de SST. Uno de los principales objetivos de la EU-OSHA es facilitar a los responsables de la formulación de políticas y a los investigadores la información fiable que necesitan para adoptar medidas oportunas y eficaces y configurar los lugares de trabajo seguros y saludables del futuro.

Documentos de consulta

Nuestros documentos de debate de expertos tienen por objeto informar y promover el análisis de los temas específicos relacionados con la digitalización.

Estudio sobre la evolución de la normativa y las políticas en la UE asociada a la economía de las plataformas en línea y su posible repercusión en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo

El presente informe describe los riesgos en materia de SST que pueden resultar del trabajo en plataformas digitales, debate los retos que la economía digital supone en relación con los enfoques normativos en materia de SST y ofrece ejemplos de políticas y esfuerzos normativos que existen o están siendo desarrollados para abordar estos retos y riesgos.

Visión de conjunto de la digitalización y la salud y seguridad en el trabajo, 2020-2022

Entre 2020 y 2022, la EU-OSHA lleva a cabo un proyecto de «visión de conjunto de la seguridad y salud en el trabajo» para facilitar información pormenorizada sobre políticas, prevención y prácticas en relación con los retos y las oportunidades de la digitalización en el contexto de la SST, como se describe en el presente documento.

Esta visión de conjunto de la SST da seguimiento al estudio prospectivo sobre digitalización y SST e incorpora los resultados de la tercera edición de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-3) de la EU-OSHA en cuanto a la digitalización en los lugares de trabajo de la UE. La visión de conjunto de la SST comprende una serie de proyectos realizados mediante una combinación de revisiones bibliográficas, encuestas, entrevistas, estudios de casos y revisiones de políticas y prácticas. Se centra en los siguientes aspectos:

- robótica avanzada y automatización de tareas y más concretamente:
 - el impacto de la automatización de las tareas y el cambio de los contenidos del puesto de trabajo en la SST;
 - robótica colaborativa inteligente (*cobots*);
- la supervisión de los trabajadores y la SST
 - la inclusión de nuevas formas de gestión de los trabajadores facilitadas por IA o algoritmos, como la gamificación del trabajo;
- trabajo en plataformas digitales, con una actualización de la evolución normativa y política de la EU-OSHA, así como investigaciones cualitativas y cuantitativas en materia de SST y trabajadores de plataformas digitales;
- estudios de casos de buenas prácticas en materia de SST en el mundo digital:
 - incluidos en relación con las tecnologías, tales como RV, RA y EPP inteligentes, para informar a la campaña «Trabajos saludables» sobre digitalización.

Próxima campaña «Trabajos saludables» sobre digitalización

La campaña «Trabajos saludables» que comienza en 2023 se centra en la digitalización. Como parte de esta campaña, se publicarán más recursos prácticos sobre digitalización y SST en la página web de la EU-OSHA.

Referencia

- (i) Toda la información está disponible en una sección de la página web específica con enlaces a información adicional:

<https://osha.europa.eu/es/emerging-risks/developments-ict-and-digitalisation-work>

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2020
Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.
Cualquier uso o reproducción de fotografías requerirá la autorización expresa del titular o titulares de tales derechos.

La misión de la **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** consiste en dotar a Europa de un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo. La Agencia investiga, desarrolla y divulga información fiable, equilibrada e imparcial sobre salud y seguridad, y organiza campañas paneuropeas para promover la sensibilización en este ámbito. Creada por la Unión Europea en 1994 y con sede en Bilbao, la Agencia reúne a representantes de la Comisión Europea, de los gobiernos de los Estados miembros, de las organizaciones de empresarios y trabajadores, así como a expertos destacados de cada uno de los Estados miembros de la UE y de terceros países.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

C/ Santiago de Compostela 12, 5.ª planta

48003 Bilbao — ESPAÑA

Tel. +34 944358400

Fax +34 944358401

Correo electrónico: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Oficina de Publicaciones
de la Unión Europea