

# Las tecnologías digitales en el trabajo y los riesgos psicosociales: pruebas e implicaciones para la seguridad y la salud en el trabajo

## Resumen

Resumen - Las tecnologías digitales en el trabajo y los riesgos psicosociales: pruebas e implicaciones para la seguridad y la salud en el trabajo

Autor: Maria Cesira Urzì Brancati.

Dirección del proyecto: Sarah Copsey y Maurizio Curtarelli - Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) con el apoyo de Federico Moja.

Este informe fue un encargo de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Su contenido, incluidas las opiniones o conclusiones expresadas, es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente las opiniones de la EU-OSHA.

Ni la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ni ninguna persona que actúe en su nombre son responsables del uso que pueda hacerse de la información presentada a continuación.

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2024

Reproducción autorizada siempre que se mencione la fuente.

Para utilizar o reproducir fotos u otro material que no esté en el marco de los derechos de autor de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), debe solicitarse permiso directamente a los titulares de los derechos de autor.

El presente informe<sup>1</sup> ofrece un análisis exhaustivo de las implicaciones de la digitalización en la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en relación con los factores de riesgo psicosocial, basado en las conclusiones de las publicaciones de la EU-OSHA. El informe describe cómo las tecnologías digitales pueden dar lugar a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y problemas de salud mental, basándose en más de un centenar de documentos, incluidos informes, resúmenes de políticas, documentos de debate, estudios de casos y resultados de la encuesta OSH Pulse de 2022.. El análisis de la información se desglosa por tipo de tecnología y tareas que la tecnología es capaz de realizar. El informe analiza las implicaciones de la digitalización en términos de riesgos psicosociales según las cinco áreas clave identificadas en el programa de investigación de la EU-OSHA sobre SST y digitalización (2020-2023): robótica avanzada e inteligencia artificial para la automatización de tareas, sistemas digitales inteligentes, plataformas digitales de trabajo, tecnologías de trabajo a distancia e inteligencia artificial para la gestión del personal.

## Conclusiones principales

### ▪ Robótica avanzada e inteligencia artificial

La robótica avanzada y la inteligencia artificial (IA) se definen como sistemas inteligentes que recogen, analizan datos y toman decisiones. Estos sistemas se utilizan extensamente en sectores como la asistencia sanitaria, la educación, el apoyo al cliente, la comercialización y el asesoramiento financiero, incluidos los robots móviles, los robots de montaje y los robots de exoesqueleto. Aunque actualmente su uso es limitado (el 5 % de los encuestados de la encuesta sobre salud y seguridad en el trabajo utilizan máquinas de IA y el 3 % utilizan cobots), la posible extensión futura de estas tecnologías pone de relieve la importancia de comprender los riesgos relacionados con la SST. La robótica avanzada y la inteligencia artificial pueden brindar muchas oportunidades, ya que son capaces de realizar tareas de manera muy eficiente, con mucha precisión y resistencia y ofrecer a las personas una mayor seguridad al asumir tareas más peligrosas. Esto deja más tiempo para el aprendizaje y la creatividad del personal y reduce su exposición a entornos peligrosos. La IA y el análisis de datos también pueden utilizarse para mejorar la eficiencia de las inspecciones de SST (EU-OSHA, 2019d). Sin embargo, el uso de estas tecnologías también puede implicar algunos riesgos para las personas trabajadoras (riesgos físicos, organizativos y psicosociales (EU-OSHA, 2022a; EU-OSHA, 2019c).

**La sobrecarga cognitiva**, el riesgo notificado con mayor frecuencia en todos los estudios de casos realizados en este ámbito, se asocia principalmente a la adopción de tecnologías que automatizan las tareas cognitivas, lo que genera preocupación por el aumento de las demandas cognitivas de las personas trabajadoras debido a la necesidad de supervisar e interactuar con sistemas complejos. Esto puede generar estrés y disminución de la satisfacción con el trabajo. Las empresas están abordando este riesgo mediante cursos de formación exhaustivos, canales de comunicación claros y estructuras de apoyo social. Otro riesgo significativo es el **temor a la pérdida del empleo o inseguridad laboral**, que está relacionado con la depresión, la ansiedad y el agotamiento emocional. La prevención de este riesgo incluye la participación del personal en el proceso de aplicación, una comunicación clara por parte de la dirección y la prestación de servicios de apoyo psicológico. La **falta de confianza** puede dar lugar a la «complacencia en la automatización» o al uso indebido de la tecnología. El fomento de la confianza requiere transparencia en relación con las capacidades y limitaciones de los sistemas robóticos, la introducción gradual de la tecnología, el reciclaje profesional y los mecanismos de retroalimentación. **La descualificación o la necesidad de mejora de las capacidades o reciclaje profesional** se producen a medida que la automatización traslada las funciones de las tareas manuales a los sistemas de seguimiento, lo que genera estrés e incertidumbre. Por último, se producen **cambios en el contenido de los puestos** de trabajo a medida que la automatización traslada las funciones de las tareas manuales a los sistemas de seguimiento, lo que genera tensiones e incertidumbre. Las empresas están abordando esta cuestión a través de la formación, la participación del personal y la comunicación abierta para obtener comentarios y ajustes.

<sup>1</sup> El informe completo está disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-technologies-work-and-psychosocial-risks-evidence-and-implications-occupational-safety-and-health>

### ▪ **Sistemas digitales inteligentes**

Los sistemas digitales inteligentes abarcan una serie de tecnologías, entre ellas los dispositivos basados en sensores, la inteligencia artificial, el internet de las cosas (IdC), los dispositivos portátiles, las tecnologías inalámbricas, la realidad aumentada y virtual (AR/VR) y los drones. La bibliografía de la EU-OSHA sobre sistemas digitales inteligentes pone de relieve tanto los retos como las oportunidades que se derivan de la adopción de tales tecnologías. Entre las oportunidades, consideramos que los sistemas digitales inteligentes pueden prevenir y minimizar los daños a las personas trabajadoras, mejorar el cumplimiento de la SST, ayudar a lograr una toma de decisiones informada y ofrecer más oportunidades de formación en entornos virtuales.

En este ámbito, destacan varios riesgos psicosociales: por ejemplo, la **falta de confianza** entre el personal y las empresas puede derivarse de la vigilancia digital, lo que suscita preocupación en torno a la invasión de la privacidad y la recopilación y el uso de datos personales. Abordar estas preocupaciones requiere una comunicación clara sobre el uso de los datos, la seguridad y la protección de la privacidad. **El aumento de la carga de trabajo y el apremio de tiempo** también son riesgos significativos, ya que los sistemas inteligentes elevan, a menudo, las expectativas de productividad, lo que provoca estrés y sensación de apremio al personal. Estos sistemas también podrían reducir la **autonomía** del personal al dictar el ritmo y los métodos de trabajo, lo que provocaría su desmotivación e insatisfacción en el trabajo. Varios estudios de casos también han mencionado la **mala comunicación** y las **malas relaciones sociales**, ya que la tecnología reduce las interacciones personales afectando negativamente a la cohesión en el lugar de trabajo y a la salud mental. Puede desarrollarse una **sensación de injusticia** si la tecnología se percibe como invasiva o sesgada, en particular cuando la gestión algorítmica carece de transparencia. Por último, una formación inadecuada sobre las nuevas tecnologías puede hacer que las personas trabajadoras no se sientan preparadas y tengan ansiedad, lo que agrava el estrés y la insatisfacción. Algunas de las estrategias de mitigación para abordar estos factores de riesgo se centran en garantizar la privacidad de los datos, fomentar la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones, ofrecer mayor responsabilidad humana en la interpretación de los datos y adaptar los marcos jurídicos y políticos.

### ▪ **Trabajo en plataformas digitales**

El trabajo en plataformas digitales, definido como la totalidad del trabajo remunerado mediado a través de plataformas en línea, se caracteriza por modalidades de trabajo atípicas, gestión algorítmica, participación de terceros y transferencia de riesgos y responsabilidades a las personas trabajadoras. El trabajo en plataformas digitales puede aportar ventajas, como la de ofrecer mayor autonomía, horarios de trabajo más flexibles y mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Sin embargo, también se asocia a otros muchos problemas, sobre todo, porque tanto la gestión algorítmica como las modalidades de trabajo atípicas pueden dar lugar a riesgos psicosociales. La gestión algorítmica (es decir, el uso de herramientas tecnológicas para la gestión remota de la mano de obra, basándose en la recopilación de datos y la vigilancia para permitir la toma de decisiones automatizada) crea un elevado nivel de control sobre el personal y su trabajo, y sobre cómo se les supervisa, por lo que se reduce la **autonomía laboral** y aumenta la **presión sobre el rendimiento**; al mismo tiempo, la presencia de acuerdos de trabajo no estandarizados hace que, por lo general, se considere a las personas trabajadoras de plataformas como autónomos (aunque la situación está empezando a cambiar) y por lo tanto no están cubiertos por la legislación estándar de SST en la mayoría de los países de la UE.

Los estudios de casos de la EU-OSHA sobre este tema examinan los riesgos para la SST de cuatro categorías de personas trabajadoras a través de plataformas: personas poco cualificadas en trabajo presencial (por ejemplo, reparto de paquetes), personas muy cualificadas en trabajo presencial (por ejemplo, trabajos manuales), personas poco cualificadas en trabajo virtual (por ejemplo, moderación de contenidos) y personas muy cualificadas en trabajo virtual (por ejemplo, programación). Su análisis revela que algunos factores de riesgo psicosocial son comunes a todas las formas de trabajo en plataformas digitales, mientras que otros son específicos de algunos tipos de tareas. Entre los factores comunes de riesgo figuran el **aislamiento profesional**, **el aumento** de la carga de trabajo y la presión del tiempo, la inseguridad en el empleo y los ingresos, la falta de autonomía y el sentimiento de injusticia y falta de confianza debido a una gestión algorítmica no transparente.

Determinados factores de riesgo psicosocial son exclusivos de tareas específicas, por ejemplo, el trabajo en línea de baja cualificación, como la moderación de contenidos, implica la **exposición a contenidos perturbadores**, lo que puede provocar traumas psicológicos, estrés y problemas de salud mental. El trabajo en línea altamente cualificado, como la programación, se asocia a una **sobrecarga cognitiva** debido a un intenso enfoque mental. **El desequilibrio entre la vida profesional y la vida privada** es especialmente pronunciado en el trabajo en línea, exacerbado por el carácter global de la demanda de plataformas digitales. **Los riesgos para la salud física** son más frecuentes en el trabajo in situ, con posibles accidentes y exposición a peligros durante la entrega de paquetes y el trabajo manual. Las personas que trabajan a través de plataformas también pueden enfrentarse a la violencia, **el acoso** y la exposición a la delincuencia, especialmente los taxistas o repartidores.

La investigación de la EU-OSHA sobre la economía de plataforma pone de relieve que el estatuto de autónomo de las personas trabajadoras a través de plataformas traslada la carga de la gestión de riesgos de SST de la empresa al personal. Los informes proponen ampliar la normativa actual en materia de SST para proteger a las personas trabajadoras de plataformas digitales, independientemente de su situación laboral. Las soluciones propuestas incluyen la provisión de seguros, formación, prácticas ergonómicas, medidas en relación con el aislamiento profesional y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, orientación sobre el desempeño de las tareas y evaluaciones de riesgos periódicas por parte de las empresas. Facilitar la negociación colectiva y la representación también es crucial para abordar la inseguridad laboral y remunerativa.

#### ▪ **Trabajo a distancia**

El trabajo a distancia ofrece flexibilidad y autonomía, aumenta potencialmente la productividad y puede beneficiar a las personas trabajadoras con enfermedades crónicas al permitir una mejor gestión de la salud y el cansancio. Sin embargo, el uso de tecnologías de trabajo a distancia también puede dar lugar a varios factores de riesgo psicosocial, como los problemas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, los sentimientos de aislamiento, la conectividad constante que conduce a un aumento de la carga de trabajo, la reducción de la autonomía y las malas relaciones sociales.

Uno de los factores de riesgo psicosociales mencionados con mayor frecuencia como consecuencia del cambio masivo al teletrabajo después de la COVID-19 es **la difusa delimitación entre el trabajo y la vida privada**. De hecho, el entorno doméstico, tradicionalmente un espacio personal, se ha convertido en un espacio de trabajo para muchos, aunque a menudo carece de las características ergonómicas de una oficina. La comodidad de trabajar desde casa ha hecho que muchos sigan trabajando incluso cuando no se encuentran bien, y que no pidan la baja por enfermedad a la que tienen derecho. Además, la presión de estar permanentemente conectados y de responder a los correos electrónicos fuera del horario de trabajo ha llevado a que el trabajo se prolongue a las tardes y a los fines de semana.

Los sentimientos de aislamiento y **la escasa comunicación social** también están muy extendidos entre los teletrabajadores. La falta de interacciones informales y espontáneas que suelen darse en los entornos de oficina puede provocar una sensación de desconexión con los compañeros y con la **empresa**. La **reducción de la autonomía en el trabajo** es otra preocupación: las herramientas de seguimiento, como el software de seguimiento del tiempo de trabajo y las tecnologías más intrusivas que registran las pulsaciones del teclado y supervisan las comunicaciones, pueden parecer invasivas y reducir el sentido de autonomía del personal.

Por último, los efectos específicos de género son significativos. Las mujeres se enfrentan a mayores niveles de estrés y a **conflictos entre la vida laboral y personal** debido a la difusa delimitación entre el trabajo y la vida privada, intensificada por sus responsabilidades en el cuidado de otras personas. Los informes indican que las mujeres que teletrabajan experimentan una mayor presión de tiempo, sobrecarga de trabajo y peores resultados en materia de salud mental por comparación con sus homólogos masculinos. Además, el aumento de la violencia doméstica durante la pandemia ha complicado aún más la situación de muchas mujeres, que pueden haber considerado su lugar de trabajo como uno de los pocos espacios seguros.

▪ **Inteligencia artificial para la gestión de las personas trabajadoras (AIWM)**

Los sistemas de inteligencia artificial para la gestión de personas trabajadoras (AIWM) recogen datos en tiempo real del espacio de trabajo, el personal y sus actividades. Estos datos son tratados por los sistemas de IA para tomar decisiones automatizadas o semiautomatizadas o para proporcionar información a los responsables de la toma de decisiones, como los gestores de RR. HH. y los empleadores. El uso del AIWM puede presentar beneficios significativos, como la mejora de la programación y la asignación de tareas, la optimización de la organización del trabajo y el suministro de mejor información para identificar cuestiones relacionadas con la SST; sin embargo, también puede dar lugar a riesgos psicosociales.

Según la bibliografía de la EU-OSHA, los sistemas AIWM en los lugares de trabajo se asocian a la **presión del tiempo, el aumento de la carga de trabajo, la sobrecarga cognitiva, el miedo a la pérdida de puestos de trabajo** y el estrés debido a la vigilancia continua. La falta de transparencia de los sistemas AIWM y el carácter opaco de las decisiones automatizadas pueden fomentar la **falta de confianza** y la sensación de **injusticia** entre el personal. Además, la reducción de la autonomía laboral y la necesidad de adaptación constante a las nuevas tecnologías contribuyen a la sobrecarga cognitiva y a la insatisfacción laboral. Las soluciones propuestas se centran en la transparencia, la participación de las personas trabajadoras en la fase de aplicación, los comentarios del personal y las normas para evitar que el trabajo invada la vida privada. También se recomiendan iniciativas de reciclaje y mejora de las cualificaciones para contrarrestar el miedo a perder el empleo y la percepción de falta de formación.

Los principales factores de riesgo psicosocial identificados para cada área tecnológica y las estrategias preventivas propuestas se resumen en el siguiente cuadro.

**Riesgos psicosociales relacionados con el uso de la tecnología digital y las soluciones propuestas**

Ámbito tecnológico	Principales factores de riesgo psicosociales identificados	Soluciones propuestas
Robótica avanzada y automatización:	Sobrecarga cognitiva, miedo a perder el empleo o inseguridad laboral, falta de confianza, descualificación o necesidad de mejorar las cualificaciones, cambios en el contenido del trabajo.	Programas exhaustivos de formación y mejora de las capacidades, participación del personal en la planificación y la aplicación, comunicación clara, ajustes ergonómicos, apoyo psicológico.
Sistemas digitales inteligentes	Falta de confianza, aumento de la carga de trabajo y presión del tiempo, mala comunicación y relaciones sociales, sensación de injusticia, falta de formación.	Comunicación clara sobre el uso de los datos, seguridad y protección de la intimidad, participación del personal en la aplicación, consideraciones ergonómicas.
Trabajo en plataformas digitales	Aislamiento profesional, aumento de la carga de trabajo y presión de tiempo, inseguridad laboral y remunerativa, falta de autonomía, sensación de injusticia y falta de confianza, exposición a contenidos perturbadores, sobrecarga cognitiva, desequilibrio entre la vida profesional y la vida privada.	Ampliación de las obligaciones en materia de SST a las personas trabajadoras a través de plataformas, gobernanza multinivel en la que participen las autoridades locales y las organizaciones de personal, gestión algorítmica transparente, evaluaciones colectivas de riesgos, formación y apoyo ergonómico.
Tecnologías de trabajo a distancia	Mala conciliación de la vida familiar y la vida profesional, aumento de la carga de trabajo/ampliación de las horas de trabajo, aislamiento/mala comunicación social, falta de autonomía.	Acuerdos globales de teletrabajo, apoyo ergonómico y equipamiento necesario, participación de los interlocutores sociales, comunicación clara, derecho a desconectar.

Ámbito tecnológico	Principales factores de riesgo psicosociales identificados	Soluciones propuestas
Inteligencia artificial (IA) para la gestión de las personas trabajadoras (AIWM)	Apremio de tiempo, comunicación deficiente, miedo a la pérdida de puestos de trabajo, aumento de la carga de trabajo/intensificación del trabajo, sobrecarga cognitiva, desequilibrio entre la vida profesional y la vida privada, falta de confianza/sentido de injusticia, falta de autonomía, descualificación/falta de formación de las personas trabajadoras.	Transparencia en el uso de los datos, enfoque participativo, normas específicas para evitar que el trabajo se extienda a la vida privada, iniciativas de reciclaje y mejora de las cualificaciones.

Fuente: elaboración del autor.

### Indicadores políticos y buenas prácticas

La bibliografía de la EU-OSHA sobre digitalización y SST subraya la importancia de varias prácticas clave para una gestión eficaz de los riesgos psicosociales asociados a la introducción de nuevas tecnologías digitales, en particular en el contexto de la IA, la robótica avanzada y las tecnologías de trabajo a distancia.

Según la bibliografía revisada, la legislación vigente no aborda plenamente los nuevos retos introducidos por la digitalización. Si bien la normativa actual, como la Directiva marco europea 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y las Directivas sobre el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, son de aplicación general, no abordan específicamente los efectos de estas nuevas tecnologías. Por esta razón, es de vital importancia integrar los riesgos emergentes relacionados con la digitalización en las estrategias de SST, incluida la provisión de orientaciones específicas sobre prevención de riesgos en relación con las directivas. A tal fin, es necesario implicar a todas las partes interesadas, incluidas las personas trabajadoras y sus organizaciones, para garantizar que las estrategias de digitalización y de trabajo aborden de forma exhaustiva los riesgos psicosociales, lo que se traduce en políticas de salud y seguridad en el trabajo más sólidas y receptivas. Por otra parte, la SST debe integrarse en las directivas, la legislación nacional y los acuerdos de las partes interesadas sobre digitalización cuando se desarrollen.

Las organizaciones deben aplicar políticas sólidas que garanticen una formación adecuada, una comunicación clara y prácticas de gestión de apoyo. Estas medidas son cruciales no solo para mitigar los efectos negativos de la digitalización, sino también para promover un entorno de trabajo más saludable, más seguro y productivo. Los estudios de casos muestran que las empresas que ofrecen programas de formación exhaustivos e involucran al personal en los procesos de toma de decisiones logran una mejor adaptación a las nuevas tecnologías y evitan con éxito los riesgos psicosociales, como la sobrecarga cognitiva y la inseguridad laboral, y sus repercusiones en términos de salud mental. Se anima a los legisladores a apoyar los sistemas educativos y los programas de formación diseñados específicamente para abordar los factores de riesgo psicosociales asociados a las nuevas tecnologías digitales.

La importancia de la **formación y la mejora de las capacidades** se cita con frecuencia en todos los estudios de casos. La organización de sesiones de formación exhaustivas garantiza que el personal esté bien preparado para manejar nuevos equipos y procesos. Este enfoque no solo mejora sus capacidades, sino que también refuerza su confianza, reduciendo significativamente el estrés relacionado con el posible desplazamiento de puestos de trabajo. Por ejemplo, el éxito de la implantación de robots colaborativos en un caso portugués y de los sistemas basados en la IA en un caso alemán se debió en gran medida a la amplia formación y participación de las personas trabajadoras, que facilitaron transiciones más fluidas y una mayor aceptación de las nuevas tecnologías.

**La participación y el compromiso** del personal también se destacan como elementos cruciales para aumentar la confianza y reducir el miedo a la pérdida de puestos de trabajo. Este enfoque fomenta una

sensación de propiedad entre las personas trabajadoras y ayuda a identificar posibles problemas en una fase temprana, lo que permite una integración más fluida de las nuevas tecnologías. Los estudios de caso sobre políticas revelan que, tanto en Portugal como en Alemania, la retroalimentación y la participación activa del personal fueron parte integrante del éxito en el despliegue de la IA y la robótica.

Una **comunicación clara y abierta** es esencial para gestionar los riesgos psicológicos asociados a la introducción de la IA y la robótica avanzada. Es fundamental informar a las personas trabajadoras sobre lo que implican los cambios tecnológicos, incluidos los cambios operacionales, los nuevos protocolos de seguridad y los procedimientos para situaciones de emergencia. Explicar claramente cómo afectarán estos cambios a las funciones individuales y qué pueden esperar las personas trabajadoras ayuda a reducir los temores y a generar confianza entre estas la dirección y las personas trabajadoras.

**Las evaluaciones periódicas de la carga de trabajo y los consiguientes ajustes** son necesarias para mantener un entorno de trabajo saludable, garantizando que las tareas se distribuyen equitativamente y que las personas trabajadoras no están sobrecargadas, a fin de evitar una presión excesiva y una sobrecarga cognitiva. La promoción de fórmulas de trabajo flexibles para fomentar un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de las personas trabajadoras es esencial en la gestión de los riesgos psicosociales asociados a las tecnologías digitales.

Por último, dado el problema generalizado de la mala conciliación de la vida familiar y la vida profesional, que se asocia al teletrabajo, el trabajo en plataformas digitales y las tecnologías AIWM, es fundamental garantizar el **derecho a la desconexión** para prevenir el estrés y el agotamiento profesional de las personas trabajadoras.

También debe tenerse en cuenta que, si bien la digitalización plantea riesgos significativos, tiene el potencial de mejorar las condiciones de trabajo, en particular para las personas trabajadoras vulnerables. Al garantizar que las nuevas tecnologías se diseñan e implantan teniendo en cuenta las necesidades de todas las personas trabajadoras, las organizaciones pueden crear entornos de trabajo más inclusivos y solidarios.

**La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** tiene como misión contribuir a que los centros de trabajo europeos sean más seguros, saludables y productivos. 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 y de las organizaciones de empresas y personas trabajadoras, 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.**

Santiago de Compostela 12,  
48003 Bilbao (España)

Correo electrónico: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<https://osha.europa.eu>