

CAPITULO IV. LA SALUD LABORAL EN LA ERA DIGITAL

José María Uris Lloret

Doctor por la Universidad de Murcia

1. INTRODUCCIÓN

Estamos viviendo en un período de tiempo de transición hacia un nuevo modelo socioeconómico y tecnológico, porque está llegando a su fin el ciclo en que el petróleo y los otros combustibles fósiles fueron la base donde se erigió la infraestructura industrial, originando un espacio histórico de cambio que, entre otras cuestiones, genera desorientación e inquietud entre las personas, por no conocer con exactitud a lo que se enfrentan.

Ante una situación de tal magnitud, el trabajo de campo para conocer cómo nos puede afectar en todos los aspectos de nuestra vida los cambios que va a reportar un nuevo modelo productivo, como es natural, es inabarcable. Aunque ya se han realizado numerosos estudios al respecto, solamente es la punta de lanza, como se suele decir, de lo que aún queda por aportar del mundo de la investigación.

En aras de poder contribuir, modestamente, a esa ingente labor, el presente estudio de investigación se va a centrar en el ámbito laboral, y de forma muy concreta, en cómo puede afectar a la salud de las trabajadoras y los trabajadores los nuevos modelos de producción que se definan en la era digital.

El trabajo que les presentamos se ha realizado durante la crisis del covid-19, aparte de lo que nos puede haber afectado en nuestras vidas esta situación tan inédita y por lo tanto en la forma de desenvolvernarnos en cualquier ámbito, también ha puesto de manifiesto lo importante que es para el bienestar de las personas la promoción, protección y mejora de la salud y que, al llevar a cabo estas acciones, se está haciendo una inversión rentable.

Hemos considerado oportuno reparar en las circunstancias en las que nos encontramos al redactar estas líneas, porque como afirma JULIÁN MARÍAS: “Lo que tengo que hacer está condicionado por las circunstancias, que por lo pronto no son más que facilidades y dificultades, que llegarán a ser la fuente de mis posibilidades”¹. No nos podemos sustraer en ningún momento a la situación en que estamos, sea esta adversa o favorable, menos cuando ese escenario no lo habíamos vivido anteriormente, por lo tanto, debemos admitir que nuestras conductas durante un espacio de tiempo prolongado van a estar marcadas por esos acontecimientos.

Al igual que las personas estamos muy condicionadas por las circunstancias que nos rodean, como indicábamos en el párrafo anterior, también el tiempo que nos toca vivir no es ajeno a lo que acontece en ese momento histórico, está muy condicionado por las creencias, las políticas y la situación económica. A este respecto STIGLITZ y GREENWALD señalan que: “Las creencias sociales algunas veces están motivados por cambios en las

1 MARÍAS, J., *Acerca de Ortega*, Editorial Revista de Occidente, Madrid, 1971, pp.124-125.

circunstancias económicas. Sin embargo, los sistemas de creencias a menudo tienen vida propia, y llevan a su propia evolución”².

Del mismo modo, la evolución que se ha producido en las últimas décadas en los valores de la ciudadanía ha favorecido, entre otras cuestiones, que la igualdad entre mujeres y hombres haya tenido un progreso significativo, aunque está muy lejos de alcanzarse; sin embargo, las desigualdades económicas y sociales se han ido incrementado notablemente, pese a la conciencia que hay frente a esa injusticia social.

De lo que podemos deducir, como se ha expuesto desde diversos campos académicos, principalmente desde la filosofía, “que no tiene sentido hablar de la persona sin mundo. “Por eso Ortega dice desde 1914: *yo soy yo y mi circunstancia*. Esta es la fórmula capital, el gran descubrimiento”³.

Por esa razón, entendemos que difícilmente podríamos llegar a conclusiones que nos fueran de utilidad en cualquier estudio, pero principalmente en el que estamos realizando, si no observáramos las circunstancias que están presentes en la materia que estamos investigando.

Porque si solamente analizáramos en qué medida puede afectar a la salud de las personas trabajadoras el nuevo modelo productivo que se irá desarrollando en el ámbito laboral a raíz del comienzo de una era poscarbónica, estaríamos realizando un trabajo incompleto, porque el declive de las tecnologías construidas y alimentadas por el petróleo y otros combustibles fósiles, como todo periodo de transición, está marcado por unas circunstancias negativas que van a afectar al futuro del mundo del trabajo y, en consecuencia, a la salud laboral transcendentalmente.

Las dos crisis del petróleo de la década de los setenta del siglo pasado nos indicaron que se iniciaba la decadencia del modelo económico basado en ese combustible. Asimismo, mostró el gran error del capitalismo al asentar toda su organización productiva en un solo recurso y olvidarse de una de las premisas máximas de la economía: la diversidad de riesgos. Más si cabe, los países occidentales, que es donde se había progresado más durante ese tiempo, carecían en una proporción importante de explotaciones petrolíferas, que se habían constituido en la pieza clave del desarrollo industrial.

Pero dichas situaciones críticas no solo nos mostraban los primeros síntomas de agotamiento de un sistema productivo, también cerraban el periodo histórico de los treinta gloriosos que se inició al finalizar la Segunda Guerra Mundial. Esas tres décadas se caracterizaron por “un modelo de crecimiento económico basado en el pleno empleo estable, el consumo de masas, la alta productividad y los beneficios empresariales reinvertidos en el sector industrial”⁴. Esa época que también se denominó “edad de oro del capitalismo” o “años dorados” se distinguió por mejorar el nivel de vida de amplias capas de la ciudadanía e incrementar el nivel de bienestar. Nuestro país, como ha venido

2 STIGLITZ, J. E. y GREENWALD, B., *La creación de una sociedad del aprendizaje. Una nueva aproximación al crecimiento, el desarrollo y el progreso social*, GARCÍA MARTÍNEZ, A. A. (Trad.), La Esfera de los libros, Madrid, 2016, p.456.

3 MARÍAS, J., *La mujer en el siglo XX*, Alianza Editorial, 1982, p.161.

4 GARCÍA FERRANDO, M.; LLOPIS, R. y SANTOS, A., “Capítulo 10. Sociología del trabajo y del ocio”. En GARCÍA FERRANDO, M. (Coord.). *Pensar nuestra sociedad globalizada. Una invitación a la sociología*. (pp.335-374), Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pp.335-374, p.343.

sucedido desde el reinado de Felipe II, llegó tarde a ese tiempo de progreso y solo vivió esa bonanza económica durante los últimos años.

A consecuencia de la recesión económica causada por el elevado coste del crudo, desde mediados de la década de los setenta, aproximadamente en el ecuador de las dos crisis, se incrementaron notablemente los índices de paro, estando la precariedad continuamente presente en el mercado laboral. Esto lo convirtió en un problema social que ha condicionado el bienestar de la ciudadanía, sobre todo en nuestro país, al coincidir ese tiempo tan difícil económicamente con una crisis política cuando se produjo la transición de una dictadura, que había durado cuarenta años, a una organización social democrática.

Esa convergencia de las dos situaciones críticas que hemos referido en las líneas anteriores obstaculizó la implantación de las medidas que se debían tomar para hacer frente a las situaciones adversas que causaron los incrementos tan fuertes en el precio del petróleo, dilatando en el tiempo la recesión económica y convirtiendo el paro en un problema endémico que aún perdura en la actualidad, porque solo tuvo un descenso importante en la primera década del siglo en que estamos viviendo.

Probablemente, al verse tan condicionados todos los gobiernos del periodo democrático por las cifras de desempleo, así como los agentes sociales al negociar las condiciones de trabajo, la salud en el ámbito laboral no ha tenido el protagonismo que le correspondía, pese a que los avances han sido significativos. Observamos, por ejemplo, que, a los riesgos organizacionales, que han tenido un impacto notable en los lugares de trabajo en las últimas décadas, no se les ha prestado la atención que requerían y han originado un retraso notorio en materia de salud laboral, que va a condicionar notablemente el bienestar de las personas trabajadoras en los próximos años, así como las medidas que se tomen al respecto.

Partimos de un déficit de atención a los riesgos emergentes, por lo que se deben de tomar medidas muy eficaces para superar esas carencias, así como para poder afrontar, en materia de salud, lo que nos puede deparar la transformación de las relaciones laborales que se originarán a causa de la implantación de la economía digital.

A estos efectos, se deberán implementar políticas de seguridad y salud en las organizaciones productivas que redunden en beneficio de las personas trabajadoras, observando lo que sucede en la sociedad, en las empresas y en los centros de trabajo, práctica que se debería hacer siempre con el fin de incrementar el bienestar de la ciudadanía.

2. ENTORNO SOCIOLABORAL

El entorno social y laboral en que nos desenvolvemos tiene repercusiones sobre nuestro bienestar físico, psíquico y social. De la misma forma, nuestro estado de salud influye decisivamente en la planificación de nuestra vida y en el desarrollo de los proyectos que emprendemos, por eso consideramos esencial analizar el entorno sociolaboral en el que estamos viviendo.

En este sentido se expresan varios investigadores e instituciones, por no extendernos en exceso en dicha tesis, que además consideramos que es patente, vamos a exponer

los siguientes, por entender que trasladan lo obvio que es el argumento que hemos expuesto al inicio del presente epígrafe:

La ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (S.F.), en su página web, cuando trata la salud en relación con el envejecimiento, señala que las variaciones en la salud de las personas mayores se deben en mayor parte a su entorno físico y social, porque dicho medio determina sus posibilidades de desarrollarse y sus hábitos de salud. De esta forma: un anciano nacido en un entorno desfavorecido tiene más propensión a presentar problemas de salud y, probablemente, menos acceso a los servicios y a la asistencia que puede necesitar⁵.

Igualmente, MARÍA ÁNGELES DURÁN -que es una de las investigadoras en sociología más importantes de nuestro país y por su brillante trayectoria el Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid convoca el premio Ángeles Durán de Innovación Científica en el Estudio de las Mujeres y del Género, del que se han realizado ya nueve ediciones- a este respecto afirma:

En las clases sociales más altas la proporción de enfermos es más reducida porque reflejan una causalidad circular: quienes pertenecen a una clase más baja tienen mayores dificultades para atender adecuadamente a su salud, y quienes pertenecieron en origen a clases más altas tienen dificultades para mantenerse en ellas si su salud es mala o inferior a la media⁶.

Finalmente, LEMKOW y ESPLUGA, desde la sociología ambiental, en la que analizan cómo ha evolucionado la relación entre medio ambiente y sociedad exponen:

La inequidad en la salud representa diferencias inaceptables en los niveles de salud causados por condiciones sociales y económicas. Se parte de la premisa que las desigualdades socioeconómicas producen desigualdades en la salud. Dicho de otra forma, la ubicación económica y las circunstancias sociales de un colectivo determinan en gran medida sus condiciones de vida y trabajo, la calidad de su vivienda y medio ambiente, el grado de escolarización, el acceso y uso de servicios y recursos sanitarios, sus estilos de vida, etc., todos ellos son factores que inciden notablemente en la salud⁷.

De la exposición que se ha realizado en los párrafos anteriores, se advierte que nuestro argumento se basa en estudios de la institución más importante en materia de salud que hay en el planeta, de una de las sociólogas de más relieve en la actualidad y de unos investigadores que han profundizado en el nexo que hay entre los problemas ambientales que tanto nos afectan y nos condicionan y la sociedad, de lo que se deduce que la relación entre entorno y salud es ineludible y siempre debe estar presente.

Y uno de los términos más circunstante en el entorno sociolaboral en la actualidad y desde hace unas décadas es la palabra “precariedad”. La escuchamos continuamente en diversos ámbitos, la leemos en diarios y en estudios de investigación, condiciona tanto el presente como el futuro de la sociedad y, sin embargo, cada vez su dimensión es

5 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (S.F.). *Temas de Salud: Envejecimiento*. Recuperado de: <https://www.who.int/topics/ageing/es/>

6 DURÁN, M. A., *La riqueza invisible del cuidado*. Universidad de Valencia, 2018, p.251.

7 LEMKOW, L. y ESPLUGA, J., *Sociología ambiental. Pensamiento socioambiental y ecología social de riesgo*, Segunda edición, Icaria, 2017, p.236.

más importante. Como afirma LÓPEZ ALÓS: “En los últimos tiempos nos hemos venido familiarizando con el término *precariedad* en las descripciones de formas de vida y relaciones laborales que, aunque ya existieran, se han convertido en prevalentes a partir de la crisis de 2008”⁸.

Dicha situación rompe uno de los principios básicos de una sociedad democrática y de progreso, que es la igualdad de oportunidades de todas las personas, más en un país como el nuestro que tiene la vocación de ser un estado social y de bienestar. Quebrado ese punto de partida, que es fundamental, se amplían notablemente las diferencias en la igualdad en el punto de llegada “la denominada igualdad de resultados”⁹.

Como consecuencia de esos hechos, en un trabajo de investigación que realizó RAÚL DE ARRIBA, que publicó en 2015 analizando el impacto social que tanto el colapso económico como las políticas desplegadas durante la crisis financiera han producido en España, se pone de manifiesto la fragilidad del crecimiento económico en nuestro país y que buena parte de los empleos existentes son precarios y mal pagados. Destacamos entre sus reflexiones la afirmación de que la consecuencia directa de las condiciones laborales ha originado que tener un empleo “ya no es una garantía para escapar de la pobreza”¹⁰.

Además, esas desigualdades pueden persistir de una generación a otra según el proyecto Atlas de Oportunidades que ha realizado la FUNDACIÓN FELIPE GONZÁLEZ y COTEC:

El hogar en el que un niño crece influye veinte años después en su renta. Los niños de hogares con menores ingresos tienen más posibilidades de permanecer en esa misma posición y los hijos de familias con ingresos más altos tienen más opciones para obtener después una renta superior a la mayoría¹¹.

De lo expuesto anteriormente se deduce los problemas que suscita la precariedad tanto en el ámbito social como laboral, no obstante, no es la única dificultad que entraña el mundo del trabajo. Asimismo, empleadores, empleados y trabajadores por cuenta propia tienen que enfrentar también otras cuestiones importantes que pueden afectar a su salud, como pueden ser, entre otras, las que formulamos en los siguientes párrafos.

Debido al incremento de la esperanza de vida (en nuestro país en 2019, según el Instituto Nacional de Estadística la de un hombre era de 80,9 años y la de una mujer de 86,2 años)¹² y al notable descenso de las tasas de fecundidad a partir del baby boom que tuvo lugar en España en la década de los sesenta y primeros años del siguiente decenio, se está produciendo un significativo cambio demográfico que ya se está trasladando al mercado de trabajo, donde la pirámide se está invirtiendo, y que cambiará profundamente

8 LÓPEZ ALÓS, J., *Crítica de la razón precaria. La vida intelectual ante la obligación de lo extraordinario*, Los libros de la Catarata, Madrid, 2019, p.13.

9 FERNÁNDEZ, E., *Igualdad y Derechos Humanos*, Editorial Tecnos, Madrid, 2003, p.23.

10 ARRIBA (De) R., “Crisis política, económica y desigualdad en España”, *Papeles De Europa*, vol. 27, núm. 2 (2014), pp.70-84, p.80. Recuperado de: https://doi.org/10.5209/rev_PADE.2014.v27.n2.48736

11 FUNDACIÓN FELIPE GONZÁLEZ y FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN, *Atlas de oportunidades*, 2020. Recuperado de: <https://www.cotec.es/fundacionfelipegonzalez/oportunidades/proyecto/>

12 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *4.1 Esperanza de vida*, 2020. Recuperado de: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout

las políticas de recursos humanos porque faltará mano de obra y personas trabajadoras con un buen nivel de cualificación.

Pese a esa evidencia, que TRÍAS DE BES sitúa en la próxima década¹³ y los datos demográficos respaldan su criterio, de forma incomprensible se expulsa del ámbito laboral a un número significativo de personas mayores de cincuenta años y a los jóvenes que inician su carrera profesional se les contrata como becarios con salarios de miseria, sin coberturas sociales y, en algunos casos, sin ningún tipo de retribución, realizando el mismo trabajo que los otros empleados de la empresa de similar categoría.

Diez años es un espacio relativamente corto de tiempo, y esas personas que actualmente están contratadas como becarios serán una parte importante de los recursos humanos de las organizaciones en un futuro próximo. Asimismo, respecto a las personas empleadas de mayor edad, muchas de ellas aún podrán ofrecer sus servicios que serán de gran utilidad dada la experiencia que tendrán, por lo que no es admisible, en ningún caso, pero menos teniendo en cuenta el protagonismo que tendrán dentro de un corto espacio de tiempo, la presión psicológica a la que están siendo sometidos actualmente dichos colectivos.

En relación con los trabajadores veteranos, se tendrán que buscar fórmulas para facilitar su continuidad de forma voluntaria en el mercado de trabajo, principalmente por dos cuestiones: en primer lugar, porque como afirma TRÍAS DE BES: “Faltará tanta fuerza laboral que a buen seguro se recuperará y revalorizará la figura del senior”¹⁴. En segundo lugar, debido a la inversión de la pirámide de población, será muy difícil con el actual modelo hacer frente al pago de las pensiones, por lo que es urgente otro enfoque que permita que tenga continuidad el estado de bienestar y uno de los pilares más importantes es atender a las personas mayores.

Es un tema muy complejo y con muchas aristas pero que es ineludible afrontar. Si la sociedad lo necesita, el Gobierno tendrá que tomar medidas extraordinarias, como ha pasado por ejemplo a causa de la pandemia, aprobando en el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, la compatibilidad de la pensión con el nombramiento como personal estatutario de las y los profesionales sanitarios. Una vez finalizado el trabajo por cuenta ajena, las cotizaciones realizadas durante esta situación podrán dar lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación, la cual permanecerá inalterable.

En conclusión, nos estamos desarrollando en circunstancias cada vez más complejas que las que tuvieron que afrontar las generaciones precedentes, debido a la continua evolución que ha tenido la sociedad en los últimos cien años y, en gran parte, a la deficiente gestión de las nuevas situaciones que generaban esos cambios, por lo que es necesario evaluar de forma efectiva la respuesta que tenemos que dar a los retos que tenemos pendientes y a los que puedan surgir en el futuro. Como afirma ADELA CORTINA: “La celeridad de los cambios exige estar «bien entrenado», tener los reflejos preparados para tomar buenas decisiones y diseñar iniciativas de largo aliento,

13 TRÍAS DE BES, F., *El gran cambio*, Ediciones Tenas de Hoy, Madrid, 2013, p.227.

14 IBIDEM, p.227.

no limitadas al aquí y el ahora”¹⁵.

3. ALGUNOS APUNTES SOBRE LAS CUESTIONES PENDIENTES EN SALUD LABORAL

En los años sesenta del siglo pasado se originó un cambio radical en la economía de nuestro país, motivado por el inicio en el año 1957 del proceso de ruptura del modelo económico autárquico que surgió en España después de la Guerra Civil y que culminó en el Decreto-Ley de Nueva Ordenación Económica de julio de 1959.

Esos hechos, así como el desarrollo del turismo extranjero, iniciaron lentamente el incremento del bienestar en la sociedad, hay que observar que el consumo real por habitante en 1957 tenía el mismo nivel que en 1935. Asimismo, se dio un cambio radical en la distribución sectorial de la población activa en la que históricamente siempre había tenido más peso el sector primario, pasando apenas en una década a ser la que menos personas empleaba. En ese momento se inicia una etapa de transición donde el sector servicios va a predominar sobre los demás, consolidándose esa situación aproximadamente a finales de la década de los setenta, estando en la actualidad más del setenta y cinco por ciento de la población activa empleada en el sector terciario.

Esos profundos cambios en el ámbito laboral, cómo es lógico, tienen como consecuencia un nuevo mapa de riesgos que provienen de las diferentes condiciones de trabajo, del dinamismo de las organizaciones productivas y de sus formas cambiantes. Los riesgos laborales emergentes en ese nuevo escenario son principalmente psicosociales. Y aún en la actualidad, después de sesenta años, no se les ha dado la atención que precisan a las dolencias que causan dichos riesgos.

Como prueba evidente de lo que estamos argumentando tenemos que la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), en su 72.ª Asamblea celebrada desde el 20 al 28 de mayo de 2019, acordaba incluir el síndrome del trabajador quemado en la próxima Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un problema asociado al empleo o al desempleo, por lo que las organizaciones deberán de implementar planes de prevención a partir del 1 de enero de 2022¹⁶.

Pese a que la expresión “estar quemado por el trabajo” u otras similares se escuchan con mucha frecuencia, generalizándose el uso de estas palabras en la sociedad, estamos ante un fenómeno como el estrés que, aunque su uso sea habitual, existe un desconocimiento enorme sobre lo que entraña dicha patología.

No obstante, dicho acuerdo de la OMS ha tenido una cobertura importante en los medios de comunicación, la noticia ha sido difundida entre otros, por El País, El As, Heraldo de Aragón, La Vanguardia, El Confidencial, La Razón, El Faro de Vigo, ABC, 20 Minutos, El Periódico, El Español. Toda la prensa se ha hecho eco de la noticia que estamos tratando, aunque existe un desconocimiento importante sobre la dolencia en cuestión. Por lo que se denota una inquietud por esos riesgos laborales que afectan tanto a las personas que trabajan en una sociedad de servicios y que ese desasosiego no se ha trasladado a unas medidas de prevención adecuadas para evitar su presencia en los centros productivos.

Asimismo, esos cambios que se originaron en el modelo productivo, como indicábamos al principio del epígrafe, también tuvo su reflejo en la sociedad, pasando

de una población que vivía principalmente en zonas rurales a residir en su mayor parte en las ciudades. Como afirma MOLINO en su ensayo sobre la España vacía: “En menos de veinte años, las ciudades duplicaron y triplicaron su tamaño, mientras vastísimas extensiones del interior que nunca estuvieron muy pobladas se terminaron de vaciar y entraron en lo que los geógrafos llaman el ciclo de declive rural”¹⁷.

Ese cambio tan contundente en la vida de las personas trae nuevos usos y costumbres en su devenir cotidiano que pueden afectar a su bienestar, porque “la salud está condicionada por las circunstancias en las que las personas nacen, viven, crecen, trabajan y se relacionan”¹⁸.

A este respecto el curso de Investigación en Salud Urbana, impartido en el Lazareto de Mahón con motivo de la XXVIII edición de la Escuela de Salud Pública de Menorca, y coorganizado con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, en una de sus conclusiones señala que: “Las personas que residen en zonas urbanas tienen peor estado de salud, lo que afecta a su calidad de vida”¹⁹.

Aunque las personas que viven en entornos urbanos tienen más acceso a una mejor atención sanitaria, según las personas que impartieron dicho curso:

Está demostrado que el modo de vida que la sociedad mantiene en estas zonas influye directamente en la salud. Es el caso del acceso a la automatización y el transporte, la contaminación, el ruido, el tráfico, el estrés o los hábitos poco saludables, como la inactividad física, el consumo de alcohol y tabaco y la mala alimentación²⁰.

En atención a lo expuesto en los párrafos anteriores, podemos inferir que en un espacio relativamente corto de tiempo las personas han tenido un cambio radical en su entorno material que ha podido modificar sus circunstancias personales y la percepción intelectual que tienen sobre determinados aspectos de la vida.

Porque además de lo que puede haber afectado a nuestro equilibrio psicológico el giro tan profundo que ha tenido lugar en la economía productiva y las nuevas formas de realizar las tareas, también como hemos expuesto en el epígrafe anterior, nos influye el nuevo estilo de vida que nos impone la cultura urbana y, tanto en uno como en otro escenario, no se ha realizado una adecuada política de salud que contemple cuáles son nuestras necesidades y qué carencias de bienestar tenemos. Como señala ROJAS vivimos: “En una sociedad con prisas, pero que a menudo no sabe a dónde va”²¹. Hacia dónde nos dirigimos, qué pasos tenemos que dar para recorrer esa senda con éxito, en qué cruces de caminos nos hemos extraviado. Hay muchas preguntas aún sin respuesta.

17 MOLINO (Del), S., *La España vacía. Viaje por un país que nunca fue*, Decimotercera reimpresión, Turner Publicaciones, Madrid, 2018, p.28.

18 FARIÑA, J.; HIGUERÁS, E. y ROMÁN, E., *Ciudad Urbanismo y Salud. Documento Técnico de criterios generales sobre parámetros de diseño urbano para alcanzar los objetivos de una ciudad saludable con especial énfasis en el envejecimiento activo*, Madrid, 2019, p.4.

19 “Vivir en zonas urbanas aumenta el riesgo de sufrir enfermedades crónicas y empeora la calidad de vida”, *Mallorcadiaario.com.*, 24 de septiembre de 2017. Recuperado de: <https://www.mallorcadiaario.com/vivir-en-zonas-urbanas-aumenta-el-riesgo-de-sufrir-enfermedades-cronicas-y-empeora-la-calidad-de-vida#:~:text=septiembre%20de%202017-,Vivir%20en%20zonas%20urbanas%20aumenta%20el%20riesgo%20de%20sufrir%20enfermedades,empeora%20la%20calidad%20de%20vida&text=Los%20entornos%20urbanos%20ofrecen%20numerosas,a%20una%20mejor%20atenci%C3%B3n%20sanitaria>

20 IBIDEM.

21 ROJAS, E., *Amigos. Adiós a la soledad*, Ediciones Temas de Hoy, Madrid, 2009, p.262.

4. LA SALUD LABORAL EN LA ERA DIGITAL

En el epígrafe anterior se han expuesto algunas de las carencias que han existido en materia de salud laboral durante el periodo que se ha denominado sociedad de la información y el conocimiento, que se ha caracterizado por una innovación constante, pero que en dicha temática se ha caracterizado por abordar con mucho retraso los riesgos laborales que emergían a causa de los cambios que se originaban en la organización de trabajo por la introducción de nuevas tecnologías.

Como el periodo citado se ha considerado una etapa de transición hacia una nueva revolución industrial, consideramos que para afrontar con éxito los riesgos laborales que se originen a causa de los profundos cambios organizativos que conlleve este modelo productivo se deberá trabajar en dos direcciones.

En primer lugar, se deberán revisar las cuestiones que tenemos pendientes en materia de salud laboral que, como hemos expuesto en el desarrollo del presente trabajo, son de mucha relevancia; y, en segundo lugar, se deberán investigar cómo pueden afectar a la salud de las personas trabajadoras las innovaciones que den lugar a un nuevo diseño organizativo.

En base a lo anterior, consideramos que primero debemos observar los riesgos laborales que más incidencia han tenido en los últimos años y cuál es su causa, así como verificar si dichas dolencias pueden seguir presentes en los centros productivos en la era digital.

Según el OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT (2006), los principales problemas de salud laboral al iniciarse el siglo XXI son los riesgos ergonómicos, en especial los dolores de espalda, y el estrés. Esas afirmaciones las realiza el observatorio sindical en base al análisis de la V Encuesta de Condiciones de Trabajo del INSHT y la IV de la Unión Europea que se realizaron en los primeros años de la centuria²².

Pero podemos advertir que la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que realizó el INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT) en el año 2015, que es la última publicada al redactarse estas líneas, nos ofrece los siguientes datos:

Los trastornos musculoesqueléticos siguen siendo los problemas más habituales de salud manifestados. Así, las dolencias localizadas en cuello-hombro-brazo-mano se igualan, en frecuencia, a las dolencias de espalda (45% y 46%, respectivamente). Otros síntomas, tales como el cansancio general (45%), la cefalea o la fatiga visual (36%) y la ansiedad (17%) han visto incrementado su impacto, con prevalencias que superan sensiblemente a las de cinco años antes²³.

Asimismo, en relación con el estrés, la encuesta citada anteriormente nos facilita la siguiente información:

22 OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT, *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, Comisión Ejecutiva Confederada de UGT, Madrid, 2006, p.28.

23 INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT), *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6.ª EWCS – España*, Madrid, 2015, p.13.

A los trabajadores se les preguntó con qué frecuencia experimentaban estrés en el trabajo. Aunque la respuesta más frecuente es “a veces”, manifestada por el 36% de los encuestados, cabe destacar que hasta un 30% afirma sufrir estrés “siempre” o “casi siempre”. Este último porcentaje es superior al observado en la encuesta de 2010, donde la prevalencia de trabajadores que padecían estrés “siempre” o “casi siempre” se estimó en un 23%²⁴.

De lo que se puede deducir que los riesgos ergonómicos y psicosociales siguen teniendo una presencia muy notable en los centros de trabajo y todo parece apuntar que esa tendencia va a tener continuación en el tiempo. Al examinar, por ejemplo, la situación del teletrabajo, aunque su incremento ha sido muy acelerado debido a la pandemia y esos hechos han aportado situaciones inéditas que no se podían controlar, se ha podido observar que, pese a los años que se está realizando el trabajo a distancia, parece que en tema de salud está casi todo por hacer.

A este respecto MERCADER (2018) señala:

El teletrabajo se incorpora a la actividad empresarial con su acervo de posibilidades, pero también aparece acompañado de riesgos desconocidos: singularmente, el aislamiento, junto con formas singulares de fatiga muscular y física, lo que convierte a esta forma de organización en una materia necesitada de reflexión y análisis²⁵.

Y en relación con nuestro razonamiento sobre la permanencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales, constatamos que el art. 16 del Real Decreto-ley, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia dispone que se debe poner “especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos”.

Asimismo, la antecitada Ley, en la Exposición de Motivos indica que la virtualización de las relaciones laborales puede tener consecuencias positivas en la conciliación de la vida personal y familiar; sin embargo, también puede presentar inconvenientes cuando haya dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio para poder favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Como ya se expuso anteriormente, tenemos otro viejo problema que sigue estando presente en la era digital. Debido a que, en sesenta años, los problemas de conciliación de la vida laboral y personal empiezan en la década de los sesenta que fue cuando se inició la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado de forma mayoritaria, no se han puesto los recursos suficientes para que se puedan compatibilizar ambos espacios, perjudicando claramente la carrera profesional de las trabajadoras, que son las que asumen ese déficit.

Siguiendo el argumento que exponíamos al principio del epígrafe, continuamos el desarrollo de este apartado analizando la incidencia en la salud de las personas trabajadoras de las innovaciones que origine en la organización de trabajo las tecnologías digitales, así como las circunstancias inherentes al nuevo modelo productivo. Algunas de esas patologías ya estaban presentes en el ámbito laboral, aunque con una menor

24 IBIDEM, p.90.

25 MERCADER UGUINA, J. R., “VII. Trabajo y mercado laboral. Capítulo 29. El futuro del trabajo y el empleo en la era de la digitalización y la robótica”. En QUADRA-SALCEDO (De la), T. y PIÑAR MAÑAS, J. L. (Dir.), BARRIO ANDRÉS, M. y TORREGROSA VÁZQUEZ, J. (Coords.), *Sociedad digital y derecho*, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2018, p.619.

repercusión, otras son menos conocidas, pero consideramos que los avances en la investigación científica nos aportarán las medidas para poder prevenirlas.

De esta forma, entre los riesgos emergentes que va a suscitar la era digital, entre otros, valoramos que la adicción al trabajo y el consumo de drogas -ilegales y legales- se deberán observar en las medidas de prevención de riesgos laborales, porque las conductas adictivas pueden tener consecuencias negativas en la salud de los trabajadores.

Respecto a esta última idea, tenemos que las nuevas tecnologías que facilitan que se pueda trabajar en cualquier momento del día y en cualquier lugar favorecen que se pueda producir adicción al trabajo. No hay un límite definido, por lo que resulta más ardua su prevención y saber qué empleado es adicto.

Asimismo, las tensiones y la ansiedad que originan los entornos donde nos realizamos, como hemos expuesto en epígrafes anteriores, pueden causar el incremento de consumos nocivos o excesivos de alcohol y drogas, teniendo unos costes muy elevados para las personas trabajadoras “en términos de estigmatización, de desórdenes físicos y mentales, de incapacidad para trabajar o de pérdidas de oportunidad. En las empresas, estas conductas multiplican el riesgo de siniestralidad laboral, incrementan el porcentaje de absentismo laboral y agravan la tasa de rotaciones”²⁶.

Finalmente, aunque hemos incidido en los riesgos ergonómicos, los riesgos organizativos y los riesgos psicosociales, es muy importante también tener en cuenta los nanomateriales que son: “Materiales que contienen partículas con una o más dimensiones en la nanoescala, es decir: desde aproximadamente un nanómetro a 100 nanómetros. El nanómetro (nm) equivale a una millonésima parte de un metro”²⁷. Los citados materiales pueden representar un riesgo considerable en la seguridad y salud en el trabajo ya que en “casi todos los aspectos para tener en cuenta presentan lagunas de conocimiento debido a una limitada información sobre: la toxicología, los efectos para la salud y la eficacia de los sistemas de ventilación y equipos de protección individual”²⁸.

5. LAS DIFICULTADES PREVENTIVAS

Tan importante como identificar los riesgos y evaluarlos es trabajar en establecer medidas preventivas, incorporar buenas prácticas para evitar su presencia en los lugares de trabajo e intentar erradicarlos en la medida de lo posible para impedir las consecuencias negativas que esas patologías puedan tener en la salud de las personas, en la productividad de la entidad mercantil y, por tanto, en el conjunto de la sociedad.

Hemos tratado en los apartados precedentes los problemas de salud que pueden ir asociados a la incorporación de nuevas formas de organización de trabajo y de efectuar las tareas. Se ha observado que algunas de esas patologías eran, en algunos aspectos inéditas y, por lo tanto, hay mucho trabajo de investigación por realizar, tanto en

26 MOLINA NAVARRETE, C.; MIÑARRO YANINI, M.; ESCARABAJAL ARRIETA, M. D.; GIMENO NAVARRO, M. A. y GONZÁLEZ COBALEDA, E., *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales relacionados con adicciones: Prevalencia de consumo y acciones preventivas en el entorno laboral*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Madrid, 2016, p.14.

27 INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT), *Seguridad y salud en el trabajo con nanomateriales*, Madrid, 2015, p.7.

28 IBIDEM, p.6.

su identificación, como en sus efectos y costes, y, lo que no es menos importante y probablemente más complejo, en la labor que hay que llevar a cabo para incorporar unas medidas de prevención adecuadas con el fin de evitar que esas dolencias se originen.

Asimismo, también se ha constatado que algunas de esas dolencias estaban presentes en el tejido productivo varias décadas, situándose aproximadamente hace sesenta años, cuando el sistema económico en nuestro país se modernizó iniciando la transición desde el sector primario al sector terciario.

El que esa problemática en el ámbito laboral esté presente tantos años, consideramos que, al contrario de lo que se pueda pensar, no facilita las cosas, porque arrastramos errores durante mucho tiempo, no se han creado y consensado adecuadamente los conceptos y, en consecuencia, no se han establecido las medidas de prevención adecuadas.

Tenemos un ejemplo patente en las distintas situaciones de acoso que se puedan presentar en el espacio laboral, debido probablemente a la repercusión que tuvieron los estudios que realizó Leymann en Suecia sobre la violencia en el trabajo en las últimas décadas del siglo XX y unos años después Hirigoyen en Francia; desde que se inició la nueva centuria se ha generado un importante volumen de literatura al respecto, sobre todo del acoso moral.

Asimismo, en los últimos años en un número considerable de convenios y de organizaciones de trabajo se han incorporado protocolos de actuación para prevenir el acoso laboral, hecho que consideramos muy relevante por ser una herramienta muy eficaz para prevenir esas conductas incívicas. No obstante, para que dicho instrumento preventivo sea eficiente, debe realizarse una evaluación de riesgos psicosociales, así como realizar un control periódico sobre el procedimiento en cuestión y proceder a corregir los apartados que no son adecuados al objetivo que nos proponíamos.

En este sentido, se expresan también GIMENO, MEJÍAS y CARBONELL al afirmar: “Carece de sentido disponer de un protocolo específico de actuación contra el acoso laboral cuando no existe una evaluación de riesgos psicosociales”²⁹. En términos parecidos se pronuncia también RIVAS VALLEJO al referirse a las situaciones de acoso laboral, señalando que “la identificación de los factores susceptibles de generar este particular riesgo es precisamente el principal problema ante el que se enfrenta la evaluación de riesgos”³⁰. Continúa dicha autora efectuando un análisis sobre las carencias de dichas medidas, finalizando su argumento con estas palabras: “No cabe duda de que no estamos ante mecanismos preventivos, como no lo son, utilizando otro riesgo tangible, las medidas de extinción de incendios, sino las que evitan que éstos se produzcan”³¹.

En lo referente a la evaluación de riesgos de origen psicosocial, se observa que sigue siendo una asignatura pendiente en un número considerable de empresas y que,

29 GIMENO NAVARRO, M. A.; MEGÍAS GARCÍA, A. y CARBONELL VAYÁ, E., *Protocolos sobre acoso laboral. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral*, 2.ª Edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p.49.

30 RIVAS VALLEJO, M. P., *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Editorial Comares, Albolote (Granada), 2008, p.95.

31 IBIDEM, p.95.

también una parte importante de las entidades que lo están realizando, no lo hacen de una forma óptima. En parecidos términos se expresa Ana García de la Torre, secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, cuando “asegura que los riesgos psicosociales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en España”³².

Respecto a la revisión de dichos protocolos, sería necesario establecer unos controles periódicos que nos informaran si esa herramienta se ha elaborado de forma correcta y si sus puntos de regulación son los más adecuados para el sector o centro de trabajo donde se aplica.

Pero no solo se evidencian problemas en materia de prevención de riesgos laborales en las patologías que conocemos desde hace algunas décadas. También en las nuevas formas de efectuar las tareas, como es el trabajo a distancia, que ya se está realizando hace algunos años, por lo tanto, es relativamente reciente, existe un déficit notable en medidas preventivas que se ha puesto de manifiesto con la crisis sanitaria. Sin embargo, con anterioridad a esa situación, las personas que ya estaban teletrabajando lo hacían en muchas ocasiones en la mesa del comedor de su casa sin ningún tipo de medidas ergonómicas y compartiendo el espacio con otros miembros de la unidad familiar, que llevaban a cabo otros menesteres, así como en otras circunstancias similares que podían perjudicar su salud, debido a que no se había realizado previamente la identificación y evaluación de riesgos de ese puesto de trabajo.

De lo expuesto en los párrafos anteriores se deduce que no solo existe un importante desconocimiento sobre los riesgos profesionales que puedan emerger o estamos empezando a identificar asociados a la era digital, sino que también hay importantes lagunas en los problemas laborales que surgieron en las últimas décadas a causa de las nuevas tecnologías y de los profundos cambios económicos y sociales.

Por lo que podemos concluir que, si la salud laboral es por sí misma una materia que reúne una gran complejidad, los profundos cambios que se están suscitando en la realización de las tareas en los centros productivos dando lugar a importantes innovaciones en las organizaciones de trabajo incrementan notablemente las dificultades en dicho campo de salud, por lo que será necesario diseñar nuevas medidas de prevención que permitan afrontar con éxito un nuevo mapa de riesgos laborales.

6. REFLEXIONES Y PROPUESTAS

De lo expuesto en el desarrollo del trabajo se desprende nítidamente que el camino a recorrer no es fácil, más bien todo lo contrario, va a estar lleno de dificultades y los obstáculos serán innumerables. Llegamos a esta cuarta revolución industrial con numerosas cuestiones pendientes y las crisis financiera y sanitaria que hemos tenido en las primeras décadas del siglo han incrementado los escollos en una senda que, como hemos indicado, ya se presentaba tortuosa, pero ese es el tiempo que nos ha tocado vivir y los desafíos que tenemos que superar para lograr un estado de bienestar que, sin ningún lugar a la duda, tiene en la salud laboral uno de los pilares más importantes.

32 SÁNCHEZ-SILVA, C., “La pandemia silenciosa: la salud mental de los trabajadores empeora a gran velocidad”, *El País*, 26 de febrero de 2021. Recuperado de: <https://elpais.com/economia/2021-02-25/la-pandemia-silenciosa-la-salud-mental-de-los-trabajadores-empeora-a-gran-velocidad.html>

De esta forma, veinte años después de iniciarse el milenio, apenas hemos avanzado en los problemas que heredamos de la centuria pasada y que es necesario progresar en su resolución para poder afrontar con éxito los asuntos que nos plantea la era digital, que en un número importante serán inéditos y entrañarán una gran complejidad.

El siglo XX como afirma GARCÉS es un siglo inacabado. “No solo porque nuestro presente está en continuidad histórica con él, sino sobre todo porque los problemas que el siglo XX ha causado no han podido ser resueltos por sus protagonistas”³³.

Como señala dicha autora, no es un periodo del pasado, nos ha dejado tesituras muy difíciles a las que nunca se había enfrentado la humanidad, por lo tanto, no existe una experiencia previa de cuáles pueden ser las mejores medidas para superar esas situaciones negativas que, entre otras, son: la contaminación medioambiental, la distribución tan poco equitativa de la riqueza y la ausencia de igualdad de género.

Esos hechos tan graves a nivel global nos muestran los desequilibrios de una cultura patriarcal en una era industrial basada en energías elitistas a la que solo tienen acceso los países más ricos. Es de desear que esas diferencias se irán corrigiendo y en un futuro cercano se logre el equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental, debido al protagonismo que van a tener las energías renovables en la economía digital, ya que como afirma RIFKIN dichas fuentes de energía se encuentran en todas las zonas geográficas en proporciones diversas pudiendo acceder todas las naciones en igualdad de condiciones³⁴.

Aunque son cuestiones que, en principio, se pueden situar en problemas sociales a nivel global, no consideramos que nos apartemos del tema que estamos tratando, porque una de las amenazas más importantes que tiene la población del planeta es el cambio climático y sus consecuencias en el bienestar de las personas pueden ser devastadoras. Por lo tanto, afectan al mundo del trabajo y desde los centros productivos se deben realizar acciones en todos los órdenes para superar esa crisis medioambiental; entre otras, informar y concienciar a las personas trabajadoras sobre las conductas más correctas al respecto, como puede ser adoptar una dieta más sostenible, ahorrar energía, reciclar, desplazarse caminando, en bicicleta o en transporte público, etc.

Asimismo, la discriminación produce malestar a las personas que la sufren y a las que están sensibilizadas contra esas injusticias, no se pueden demorar en el tiempo las medidas que tienen como objetivo la igualdad entre mujeres y hombres. Del mismo modo, una sociedad global, para que tenga continuidad en el tiempo, debe aspirar a un trabajo decente para todas las personas en una situación de equidad y respetando su dignidad.

Para poder alcanzar ese estado, que es irrenunciable para toda sociedad que persiga el bienestar de su ciudadanía, entendemos que, entre otras cuestiones, en materia de salud laboral sería necesario abordar las siguientes cuestiones:

PRIMERA. Actualizar continuamente el mapa de riesgos laborales. Vivimos en una realidad dinámica, es inaceptable e incomprensible que se aplace en el tiempo la

33 GARCÉS, M., *Filosofía inacabada*, Galaxia Gutenberg, Barcelona, 2015, pp.19 y 20.

34 RIFKIN, J., *La civilización empática*, Ediciones Paidós Ibérica, Madrid, 2010, pp.507 y 508.

integración de los riesgos emergentes en los sistemas preventivos.

SEGUNDA. La integración en la organización de trabajo de nuevas formas de realizar las tareas origina riesgos laborales inéditos, que requieren incrementar el nivel de formación específica de todas las personas que intervienen en el proceso, siendo necesaria la especialización en determinadas materias, principalmente en los prevencionistas y en los formadores en prevención de riesgos laborales.

TERCERA. La salud laboral condiciona la autonomía de la mujer como persona. Las mujeres en ese ámbito, al igual que en otros, han sido discriminadas, siendo invisibles para la ciencia médica, por lo que se debe integrar en la planificación preventiva la perspectiva de género. No puede continuar en el olvido el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, los riesgos psicosociales en las trabajadoras en periodo de gestación, la brecha salarial y los obstáculos para desarrollar su carrera profesional, entre otras tantas cuestiones, que harían que este artículo tuviera un número indefinido de folios.

CUARTA. Vivimos en un mundo globalizado, en los centros de trabajo conviven personas de diversos países y de distintas culturas. Somos una sociedad multicultural, lo que conlleva una ingente riqueza, pero también una gran complejidad, por lo tanto, se debe realizar una gestión eficiente para lograr un entorno diverso e inclusivo que redundará en un buen clima laboral y que favorecerá el bienestar de las personas empleadas.

QUINTA. Debido al cambio tan trascendental que está teniendo la pirámide de población, debemos tener en cuenta a los trabajadores de mayor edad, ya que su presencia se irá incrementado progresivamente en los próximos años y los condicionantes y circunstancias de esas personas que trabajarán más allá de lo que es habitual en la actualidad recomienda una especial toma de consideración, tanto preventiva como reparadora, especialmente en el tejido productivo español que tanto se ha penalizado a ese colectivo expulsándolo del mercado de trabajo cuando rondaban los cincuenta años.

SEXTA. Ante la evolución que ha tenido el sistema productivo en las últimas décadas, cada vez están teniendo más presencia en el ámbito laboral los trabajadores por cuenta propia, que están expuestos a los mismos riesgos laborales que los empleados por cuenta ajena. No obstante, en materia de salud laboral tienen más carencias, por lo que es necesario conocer en profundidad la situación de este colectivo en relación con el tema que estamos analizando y subsanar el déficit en políticas preventivas.

SEPTIMA. La negociación colectiva es un medio muy importante para prevenir los riesgos laborales, además existe por parte de los sindicatos y de las asociaciones de empresarios mucho interés por investigar los riesgos emergentes. Sería muy importante que las valoraciones que se hicieran desde todas las disciplinas académicas se fueran incorporando a los convenios colectivos para facilitar su conocimiento en los centros de trabajo.

OCTAVA. Es muy importante el papel de las organizaciones productivas en el desarrollo y progreso de los países contribuyendo para lograr un medio ambiente más limpio y mejorando la calidad de vida y el bienestar de las personas trabajadoras.

Desde las empresas se pueden potenciar buenas prácticas en promoción de la salud física, mental y social. Su cauce más idóneo sería a través de la responsabilidad social corporativa y que se incorporaran a la negociación colectiva.

En conclusión, acabamos de exponer algunas de las cuestiones, consideramos en principio de las más importantes, que va a ser necesario observar en la era digital para avanzar en materia de salud laboral y corregir errores del pasado reciente. Evaluando que iniciamos un camino inédito y, aunque conocemos algunas referencias, desconocemos la orografía, por lo que no sabemos los puentes que tendremos que construir y los innumerables obstáculos que tendremos que salvar, lo que sí debemos valorar es que, al finalizar esa etapa histórica, no se pueden dejar tantas cuestiones pendientes como las que nos ha dejado la era del petróleo, porque eso evidenciará un fracaso en un aspecto tan importante en la vida de las personas como es la salud.

BIBLIOGRAFÍA

ARRIBA (De) R., “Crisis política, económica y desigualdad en España”, *Papeles De Europa*, vol. 27, núm. 2 (2014), pp.70-84. Recuperado de:

https://doi.org/10.5209/rev_PADE.2014.v27.n2.48736

CORTINA ORTS, A., *¿Para qué sirve realmente la ética?* Paidós, Barcelona, 2013.

DURÁN, M. A., *La riqueza invisible del cuidado*. Universidad de Valencia, 2018.

FARIÑA, J.; HIGUERÁS, E. y ROMÁN, E., *Ciudad Urbanismo y Salud. Documento Técnico de criterios generales sobre parámetros de diseño urbano para alcanzar los objetivos de una ciudad saludable con especial énfasis en el envejecimiento activo*, Madrid, 2019.

FERNÁNDEZ, E., *Igualdad y Derechos Humanos*, Editorial Tecnos, Madrid, 2003.

FUNDACIÓN FELIPE GONZÁLEZ y FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN, *Atlas de oportunidades*, 2020. Recuperado de:

<https://www.cotec.es/fundacionfelipegonzalez/oportunidades/proyecto/>

GARCÉS, M., *Filosofía inacabada*, Galaxia Gutenberg, Barcelona, 2015.

GARCÍA FERRANDO, M.; LLOPIS, R. y SANTOS, A., “Capítulo 10. Sociología del trabajo y del ocio”. En GARCÍA FERRANDO, M. (Coord.). *Pensar nuestra sociedad globalizada. Una invitación a la sociología*. (pp.335-374), Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pp.335-374.

GIMENO NAVARRO, M. A.; MEGÍAS GARCÍA, A. y CARBONELL VAYÁ, E., *Protocolos sobre acoso laboral. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral*, 2.ª Edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *4.1 Esperanza de vida*, 2020. Recuperado de:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout

INSTITUTON NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT), *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6.ª EWCS – España*, Madrid, 2015.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT), *Seguridad y salud en el trabajo con nanomateriales*, Madrid, 2015.

- LEMKOW, L. y ESPLUGA, J., *Sociología ambiental. Pensamiento socioambiental y ecología social de riesgo*, Segunda edición, Icaria, 2017.
- LÓPEZ ALÓS, J., *Crítica de la razón precaria. La vida intelectual ante la obligación de lo extraordinario*, Los libros de la Catarata, Madrid, 2019.
- MARÍAS, J., *Acerca de Ortega*, Editorial Revista de Occidente, Madrid, 1971.
- MARÍAS, J., *La mujer en el siglo XX*, Alianza Editorial, 1982.
- MERCADER UGUINA, J. R., "VII. Trabajo y mercado laboral. Capítulo 29. El futuro del trabajo y el empleo en la era de la digitalización y la robótica". En QUADRA-SALCEDO (De la), T. y PIÑAR MAÑAS, J. L. (Dir.), BARRIO ANDRÉS, M. y TORREGROSA VÁZQUEZ, J. (Coords.), *Sociedad digital y derecho*, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2018.
- MOLINA NAVARRETE, C.; MIÑARRO YANINI, M.; ESCARABAJAL ARRIETA, M. D.; GIMENO NAVARRO, M. A. y GONZÁLEZ COBALEDA, E., *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales relacionados con adicciones: Prevalencia de consumo y acciones preventivas en el entorno laboral*, Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Madrid, 2016.
- MOLINO (Del), S., *La España vacía. Viaje por un país que nunca fue*, Decimotercera reimpresión, Turner Publicaciones, Madrid, 2018.
- OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT, *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid, 2006.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *72.ª Asamblea Mundial de la Salud*, 20 a 28 de mayo de 2019. Recuperado de:
<https://www.who.int/es/about/governance/world-health-assembly/seventy-second-world-health-assembly>
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (S.F.). *Temas de Salud: Envejecimiento*. Recuperado de: <https://www.who.int/topics/ageing/es/>
- RIFKIN, J., *La civilización empática*, Ediciones Paidós Ibérica, Madrid, 2010.
- RIVAS VALLEJO, M. P., *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Editorial Comares, Albolote (Granada), 2008.
- ROJAS, E., *Amigos. Adiós a la soledad*, Ediciones Temas de Hoy, Madrid, 2009.
- SÁNCHEZ-SILVA, C., "La pandemia silenciosa: la salud mental de los trabajadores empeora a gran velocidad", *El País*, 26 de febrero de 2021. Recuperado de:
<https://elpais.com/economia/2021-02-25/la-pandemia-silenciosa-la-salud-mental-de-los-trabajadores-empeora-a-gran-velocidad.html>
- STIGLITZ, J. E. y GREENWALD, B., *La creación de una sociedad del aprendizaje. Una nueva aproximación al crecimiento, el desarrollo y el progreso social*, GARCÍA MARTÍNEZ, A. A. (Trad.), La Esfera de los libros, Madrid, 2016.
- TRÍAS DE BES, F., *El gran cambio*, Ediciones Temas de Hoy, Madrid, 2013.
- "Vivir en zonas urbanas aumenta el riesgo de sufrir enfermedades crónicas y empeora la calidad de vida", *Mallorcadiario.com.*, 24 de septiembre de 2017. Recuperado de:
<https://www.mallorcadiario.com/vivir-en-zonas-urbanas-aumenta-el-riesgo-de-sufrir-enfermedades-cronicas-y-empeora-la-calidad-de-vida#:~:text=septiembre%20de%202017-,Vivir%20en%20zonas%20urbanas%20aumenta%20el%20>

riesgo%20de%20sufrir%20enfermedades, empeora%20la%20calidad%20de%20vida&text=Los%20entornos%20urbanos%20ofrecen%20numerosas, a%20una%20mejor%20atenci%C3%B3n%20sanitaria