

Editorial

La edad y el género en la Vigilancia de la Salud

La influencia de la edad y el género en la Vigilancia de la Salud no es nada novedoso. Creo poder decir, sin miedo a equivocarme, que no hay una sola historia clínico-laboral donde no se recojan estas dos variables, que además y de alguna manera, siempre tenemos presente en nuestras valoraciones. Ahora se nos plantea hacerlo de una manera global, objetiva y consensuada.

En lo referente a la variable edad, desde 1957 existe normativa (Real Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres) que aún está en vigor en lo referente a los menores, no siendo vigente la parte referida al trabajo de la mujer.

Como es por todos sabido, esta norma regula que trabajos no pueden ser realizados por menores ya sea por su tipo de jornadas, por condiciones consideradas inapropiadas, por riesgo de accidentes graves o por exposición a agentes especialmente peligrosos (agentes tóxicos, cancerígenos, radiaciones), o bien porque pueda existir peligro para la salud por frío, calor, ruido o vibraciones.

Asimismo, la normativa europea (Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo) que fue incorporada a la nuestra, prohíbe que los menores realicen trabajos que superen de manera objetiva sus capacidades físicas o psicológicas, por lo que se habrá de evaluar el desarrollo de cada menor y la exigencia de cada puesto.

Tenemos ejemplos de que, ya sea por el tipo de profesión, por acuerdos de empresa o por estar recogidas por convenio, ciertos aspectos organizativos y condiciones de trabajo se ven modificados por razón de edad. Temas como la reducción de las jornadas de trabajo, la modificación de los turnos rotatorios, la eliminación de la nocturnidad o el aumento en los días de libranza, se van ajustando a la edad de la persona trabajadora.

En lo referente al género, igualmente contamos con dos Reales Decretos que regulan la protección en el trabajo en periodo de embarazo y lactancia (Real Decreto 295/2009, Real Decreto 298/2009). Sin duda, la maternidad es la característica que tiene una mayor trascendencia en el trabajo relacionada con el género.

Estas normativas y estos ejemplos nos muestran cuál puede ser un posible enfoque en el manejo del género y de la edad, en el otro extremo de la edad laboral, para mejorar la salud de la población trabajadora.

Podría señalar tres aspectos que se recogen en ellos: las condiciones y características organizativas del trabajo, la exposición a agentes de riesgos, y los requisitos psicofísicos del puesto de trabajo.

Una posible manera de trabajar en la influencia de la edad y el género en Vigilancia de la Salud podría ser, por tanto, analizar si cada agente de riesgo, situaciones de riesgo y condiciones de trabajo, presentes o futuras, pueden afectar de manera diferente en hombres o en mujeres o si pueden ser

más perjudiciales a partir de determinada edad. De esta manera, en cada riesgo o situación de riesgo, además de su identificación, cuantificación o medición, tendríamos información de si está condicionado por la edad y/o el género. El mejor conocimiento de todo lo que puede suponer un incremento del daño por razón de género o edad nos permitirá justificar su eliminación o trabajar en su modificación.

Otro aspecto importante son los requerimientos psicofísicos del puesto de trabajo. Estos requerimientos pueden verse afectados por la edad y por supuesto por las características físicas que en ocasiones vienen condicionadas por el género.

En algunas profesiones, que todos tenemos en mente, ya se establecen requisitos físicos distintos según el género y se limita la actividad a partir de determinada edad.

El futuro nos traerá, con toda seguridad y de manera rápida, mejoras en los medios y métodos de trabajo, dirigidas, en gran medida, a reducir el esfuerzo físico. La disminución de los requerimientos físicos, harán que la edad y el género sean un factor cada vez menos condicionante.

Los protocolos médicos deberán ser adaptados, cuando corresponda, recogiendo los aspectos necesarios para la correcta valoración de la salud del trabajador y de los requisitos del puesto, además de indicar los criterios de valoración de la aptitud según edad y/o género, si ello es necesario.

Cada vez parece más necesario alargar la vida laboral y más deseable que los trabajadores no vean la jubilación como la liberación de un trabajo que cada vez les resulta más costoso realizar. Para ello debemos trabajar en ir adecuando el trabajo a la edad. Pero a la vez, nuestra labor en la promoción de un envejecimiento saludable,

es más imprescindible. Buscamos conseguir un rendimiento psicofísico óptimo a edades más avanzadas y un adecuado bienestar y rendimiento de los trabajadores y trabajadoras aunque envejezcan.

En resumen, tenemos que conseguir identificar y valorar la influencia del género y la edad en cada riesgo/condiciones de trabajo. Con este conocimiento podremos trabajar en disponer también de herramientas adecuadas para mejorar la valoración de los trabajadores y los requerimientos de los puestos de trabajo. Los requerimientos y las condiciones de trabajo podrían ir ajustándose para procurar el bienestar de la población trabajadora donde influya lo menos posible, la edad y el género. La edad y el género deberían ser unas variables con una repercusión cada vez más residual en la salud y en la productividad de los trabajadores y trabajadoras.

Enfocar estas variables en nuestra Vigilancia de la Salud de manera adecuada, desde los conocimientos y evidencias científicas de diversa índole, nos permitirá evitar caer en restringir como única actuación y condicionar o acortar la vida laboral de nuestros trabajadores de manera innecesaria.

Por supuesto, no podemos trabajar sólo desde la perspectiva de la Medicina del Trabajo. Se requiere una labor en conjunto entre todos los profesionales que intervienen en la prevención de riesgos laborales (seguridad, ergonomía, higiene...) así como otros especialistas, expertos en envejecimiento, psicólogos, etc .

Es sin duda una tarea sumamente atractiva la que tenemos por delante.

Dra. Carmen Serrano Estrada
Médico del Trabajo