

ENVEJECIMIENTO Y CONDICIONES DE TRABAJO, ¿UN PROBLEMA PARA EL TERCER MUNDO? AGING AD WORKING CONDITIONS, A PROBLEM FOR THE THIRD WORLD?

Tomasa María Linares Fernández¹
Pedro Juan Almirall Hernández²
Nino Pedro del Castillo Martín³

RESUMEN

El envejecimiento es una condición que se ha de tomar en cuenta en cualquier acción de salud. Nos enfrentamos a este fenómeno cuyo carácter parece universal. No obstante las diferencias socioeconómicas de nuestros países en desarrollo con las grandes potencias desarrolladas, es necesario llamar la atención sobre este problema y trazarnos una estrategia en la investigación del binomio salud y trabajo que muestre evidencias de cuál deberá ser el camino para buscar el equilibrio entre un población laboral cada vez más envejecida y las cambiantes exigencias que imponen lo actuales y futuros puestos de trabajo.

Palabras clave: Envejecimiento, condiciones de trabajo, estrategia de desarrollo

ABSTRACT

Aging is a condition that has to be taken into account in any health action. We face this phenomenon whose character seems universal. However the socioeconomic differences between our developing countries and the developed ones, it is necessary to draw attention to this problem and set ourselves a strategy around the health and work binomial that shows evidence of what should be the way to find a balance between an increasingly aging workforce and the changing demands placed on the current and future jobs.

Keywords: Aging, working conditions, development strategy

INTRODUCCIÓN

El actual Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (Insat) es una Entidad de Ciencia, Tecnología e Innovación (Ecit) de la República de Cuba que se encarga de la atención a la salud del trabajador cubano y se dedica fundamentalmente a la investigación, capacitación y atención médica especializada.

Como problema que emerge en la salud publica universal, el envejecimiento poblacional parece ser un fe-

nómeno que desborda los límites de la demografía y planificación física e interesa a varias ramas de la ciencia, de las cuales la Salud ocupacional está incluida. De ahí podemos deducir la importancia de este objeto de estudio para el futuro de nuestra institución y para el trazado de estrategias que permitan el desarrollo acelerado de la economía de nuestro país.

La mejora de la calidad de vida de los trabajadores mayores mediante la adopción de estrategias preventivas que eviten o minimicen la aparición de problemas de salud, accidentes o los llamados efectos negativos que están asociados a las condiciones de trabajo, contribuye a mejorar el empleo y es, en última instancia, nuestra razón de ser. Sin embargo, el problema no se manifiesta con la misma intensidad en todas las latitudes. Numerosos datos -algunos servirán de evidencia en nuestro desarrollo- apuntan a que el envejecimiento de la población es un índice de desarrollo, pues es un indicador de buenas prestaciones y servicios médicos a la población; es decir, las tasas de natalidad y de mortalidad no son homogéneas y, por lo tanto, podía pensarse que en países con alta tasa de nacimiento podía existir un mayor número de trabajadores que arriben a la edad de incorporarse a la vida productiva. No obstante, muchos de estos países muestran una alta tasa de mortalidad por accidentes o muertes violentas, sobre todo en las edades de 20 a 45 años, edades en que generalmente existe la mayor posibilidad de una incorporación laboral¹⁻⁴.

Entonces nuestra institución se ha planteado una línea de investigación donde el eje central de nuestros proyectos está dado por la relación entre la edad y las condiciones en que el trabajador desempeña su actividad; en otras palabras, ¿cuál es entonces el impacto de las condiciones de trabajo en el envejecimiento de los trabajadores?

¹ Médico especialista de II grado en Medicina del Trabajo, Máster en Salud de los Trabajadores, Investigadora y Profesora Auxiliar. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

² Licenciado en Psicología, Doctor en Ciencias Médicas, Máster en Salud de los Trabajadores, Investigador Titular y de Mérito y Profesor Titular. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

³ Licenciado en Psicología, Doctor en Ciencias de la Salud, Máster en Salud de los Trabajadores, Investigador y Profesor Titular. La Habana, Cuba

Correspondencia:

Dra. Tomasa María Linares Fernández
Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores
Calzada de Bejucal km 7½ n° 3035 entre Heredia y 1ª, La Esperanza, Arroyo Naranjo, La Habana, Cuba, CP10900
E-mail: insatdir@infomed.sld.cu

Consideramos importante realizar una investigación cualitativa, documental, basada en la experiencia que el mundo ha mostrado por la memoria escrita en estos últimos diez años. También es nuestro objetivo reunir estos materiales en lo que se podría llamar un “material de consulta” de los investigadores y decisores interesados en el tema.

En consecuencia, se realizó por los autores un estudio documental donde se evaluaron todos los artículos a nuestro alcance que nos brindaron los diferentes sitios web que fueron localizadas mediante el buscador Google, los cuales nos brindaron los resultados y la estadística actualizada de la relación envejecimiento - condiciones de trabajo. Para este trabajo de divulgación, solo se tomaron las referencias fundamentales.

Otra fuente de información fueron las entrevistas no estructuradas realizadas a expertos, ocho latinoamericanos y dos anglosajones, de más de treinta años de experiencia en la especialidad y que pueden considerarse bancos “viviétes de datos”.

DESARROLLO

¿Qué es envejecer?

Existe una gran cantidad de trabajo experimental, clínico y epidemiológico que nos muestra hallazgos más o menos “contundentes” para explicar el proceso de envejecimiento humano. El concepto del propio envejecimiento se caracteriza por la suma de cambios estructurales y funcionales que aparecen al avanzar la edad, produciendo, entre otras cosas, un cambio en la capacidad física del sujeto. El envejecimiento biológico, las enfermedades y el estilo de vida pueden considerarse como factores determinantes del proceso de envejecimiento y muestran una interacción mutua. Podemos afirmar que son pocos los trabajos que relacionan este proceso con las condiciones y el tipo de trabajo que se realiza. A nuestro criterio, citaremos áreas de expresión humanas que son importantes y que se pueden ver como premisas de rendimiento para una actividad cualquiera.⁵⁻⁷

Anatomía y fisiología

Preferimos describir en apretada síntesis la explicación que brindan algunos autores. El envejecimiento conlleva una serie de cambios fisiológicos. A partir de los 30-40 años se empieza a notar una pérdida de elasticidad articular, los ligamentos se hacen menos elásticos y los tendones más duros. Entre los 40 y 65 años la fuerza muscular decrece un 25 % debido a la reducción del volumen y del número de fibras de los músculos, se producen cambios a nivel cardiocirculatorio o neuronal y se alteran los hábitos de sueño y vigilia.

En la práctica médica habitual de vigilancia de la salud, es muy fácil que a un trabajador de edad se le califique

como “especialmente sensible” y se emita una recomendación de cambio de puesto de trabajo. Este enfoque individual es una estrategia asistencial y no preventiva. Pero, además, corre el riesgo de agotarse rápidamente, ya que las posibilidades de cambio serán cada vez más difíciles y limitadas a medida que aumente el envejecimiento de las plantillas. La estrategia debe ser, primero, reducir los riesgos adaptando las condiciones colectivas de trabajo, y después, buscar soluciones a los problemas individuales.

El envejecimiento está asociado con dos procesos que se superponen y que finalmente llevan a la muerte del organismo: la degeneración progresiva de las células y la pérdida de la capacidad regenerativa. Tanto la degeneración como la regeneración de las células, son procesos que ocurren en cada una de las etapas de la vida y permanecen en un perfecto equilibrio en condiciones normales no patológicas. Los ‘puntos de control’ y los mecanismos de reparación celulares permiten que las células dañadas sean reemplazadas, preservándose así la integridad funcional de tejidos y órganos. Sin embargo, en el envejecimiento este balance se inclina hacia la degeneración. Los mecanismos de degeneración están principalmente relacionados a la generación de especies reactivas del oxígeno y a la glicación de proteínas; ambos procesos estrechamente relacionados a factores ambientales. Por otra parte, la pérdida de la capacidad de proliferación y regenerativa estaría determinada genéticamente por el acortamiento de los telómeros y los procesos de muerte celular.

Esta visión resalta la importancia y participación tanto de factores exógenos como endógenos en el envejecimiento, por lo que es muy probable que el envejecimiento del organismo no ocurra por un único motivo, sino por la suma de múltiples factores y procesos, cuyo balance general determina que el individuo envejezca.

Por otro lado, es evidente que existen factores ambientales y comportamentales que pueden colaborar en el proceso de degradación o al contrario reforzar los mecanismos de defensa:

- Los fumadores, debido a la inhalación permanente de radicales libres de oxígeno, pueden presentar ciertas manifestaciones de envejecimiento prematuro y un incremento en la frecuencia de patologías asociadas al envejecimiento, como las cataratas.
- La exposición repetida a la luz ultravioleta puede provocar un envejecimiento prematuro de la piel, por las mismas razones.
- La restricción calórica, iniciada en cualquier momento de la vida, mejora la mayor parte de los parámetros biológicos e incrementa la longevidad; sin embargo, si la restricción calórica es extrema, como ocurre en la anorexia, se produce una disminución de la fertilidad (lo que evidencia de nuevo la relación entre envejecimiento, equilibrio energético y reproducción).

- Una dieta equilibrada, rica en fibras y vegetales que presentan antioxidantes naturales, produce también un efecto positivo sobre el mantenimiento de las funciones celulares^{1,4-9}.

Psicología

Disminuye con los años la agudeza visual y auditiva. No obstante, los trabajadores mayores tienen un as en la manga: la sabiduría que proporciona la experiencia práctica acumulada es el gran activo de los trabajadores mayores. Muchos son auténticos expertos, conocedores de todos los trucos del oficio, de las herramientas, de los materiales, de todas las reglas de seguridad.

La experiencia compensa, a veces, sus limitaciones físicas. Se ha observado que trabajadores mayores en cadenas de montaje desarrollan habitualmente estrategias gestuales y temporales de autoprotección, agrupando los aprovisionamientos al principio del ciclo, con lo que disminuyen los desplazamientos y reducen la fatiga. Trabajan más con el tacto, conocen el tipo de pieza en contacto con la palma de la mano sin tener que mirarla y la colocan en el lugar preciso, evitando flexiones y giros de cuello innecesarios. También estos trabajadores sufren de menos estrés y fatiga en su trabajo. Aunque las evidencias tratan de trabajo fundamentalmente con exigencias físicas. Otra buena pregunta de investigación sería: ¿están los trabajadores manifestando estrés y fatiga en relación a las exigencias dadas por el tipo de trabajo?, ¿esos efectos negativos se incrementan con la edad?

También la empresa puede beneficiarse de estos estudios. Una importante empresa juguetera americana (FAO Schwartz) transforma a sus trabajadores de mantenimiento, a partir de una determinada edad, en vendedores-consejeros para sus almacenes. Una medida inteligente y astuta, dado que una gran parte de los clientes de las tiendas de juguetes son los abuelos. Sobre el mito de la peor adaptación a los cambios por parte de los trabajadores mayores, el profesor Serge Guérin, de la Universidad de Lyon, afirma: "es una opinión trivial que no responde a ningún análisis estadístico; la discriminación en cuanto a la adaptación no se establece en función de la edad sino del nivel de formación precedente"...

Socialmente

Esta manifestación del envejecimiento toma singular relevancia cuando analizamos las actuales y futuras formas de trabajo. Se trata no solamente de asimilar las normas sociales que rigen la actividad laboral (asistencia, horarios, trabajos con un régimen rotativo, largos desplazamientos para llegar al lugar de trabajo, entre otros).

El mismo carácter y contenido del trabajo va cambiando la dialéctica del trabajo; como dijo Bueva hace más de dos décadas, va de las exigencias físicas a las

exigencias psíquicas y el hombre sufre una normal arritmia biosocial; su biología se transforma lentamente, mientras que las exigencias psíquicas y sociales son mucho más cambiante⁴⁻⁶.

Lo antes expresado tiene una gran importancia en cuanto a la subjetividad del trabajador. Puede que sus procesos cognitivos aún están en la posibilidad de usar las diferentes expresiones de estos procesos cognitivos, la memoria y la reactividad psicomotora, por ejemplo, pero... ¿asimilará los cambios en el objeto y medios de trabajo? Una buena pregunta de investigación vendría dada por conocer cuál es el impacto de la TIC (tecnologías de la información y las comunicaciones) en las condiciones de trabajo y en los operarios de más de 60 años.

¿Qué nos dice la literatura internacional?

La población trabajadora resulta entre el 30 y el 60 % de la población general (según el país de que se trate). Su aporte en la morbilidad de una población es definitoria, ya que es el grupo más numeroso y por al exposición a los variados riesgos del ambiente de trabajo, más el sinergismo que se da entre las condiciones climáticas actuales, los malos hábitos alimenticios el sedentarismo y las adiciones, propician y son las propulsoras de las enfermedades crónicas, en particular las cardiopatías y el cáncer.

Según la estructura de edad de los países de la Unión Europea (UE) en 1995, los grupos de edad más numerosos (aproximadamente un 8%) son los de 25-29 años y los de 30-34 años. Las previsiones para el año 2005 indican que los grupos más numerosos serán los de 35-39 años y los de 40-44 años, y especialmente entre 40-59 años. Las previsiones para los 15 países de la UE indican que la población continuará este proceso constante de envejecimiento en las siguientes décadas. En el periodo 2005-2015, los países de la UE tendrán la fuerza de trabajo de mayor edad de su historia, con una edad "media" de 45-54 años. Sin embargo, desde el punto de vista del envejecimiento de la población trabajadora, la década del 2020 será en la que se produzcan los cambios más significativos⁶⁻⁸.

La proporción de trabajadores mayores (50-64 años) en relación con la población en edad laboral (15-64 años), aumentará de manera continuada en la UE en el periodo 1995-2015. Por el contrario, la proporción del grupo de 15-24 años disminuye de manera continuada durante este periodo. España representa una situación particular. Los datos del censo de 2001 en este país indican que la población mayor de 50 años es de 13 219 902 personas, lo que supone un 34 % del total de la población. Las proyecciones de la población española para las siguientes décadas muestran un aumento importante del número de personas mayores de 50 años: Se estima que en el año 2010 habrá 15 323 916 personas

mayores de 50 años (36 % del total); en el año 2020, 18 178 239 (42 %); y en el año 2030, 20 994 211 (48 %) ⁷.

Durante los años 80, muchas grandes empresas adoptaron estrategias de jubilación anticipada como vía de escape frente a la reestructuración industrial. La pervivencia de esta práctica, junto a la reducción de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida, han disparado las alarmas por sus posibles efectos negativos tanto sobre la competitividad y el crecimiento económico, como sobre el sistema fiscal, sanitario y de protección social ¹.

Caracterización de las exigencias de trabajo

Toda actividad implica demandas que son propias de dicha actividad y que se establecen en base al éxito de la misma. Hay varias clasificaciones o "tipos" de trabajo: clasificación de Yoshitake, que habla de tres tipos en base a las exigencias que demanda la tarea; mixto, con exigencias psíquicas y con exigencias físicas, y tipo 2, con exigencias fundamentalmente mentales y con exigencias físicas ¹⁰.

En la década del 70 Iadov et al nos brindó una clasificación que en su tiempo fue "futurista"; este autor dio 7 tipos de trabajo según la complejidad y el grado de capacitación para su desempeño. Los tipos consideran los niveles de automatización requeridos para su desempeño.

Podemos considerar que las exigencias de trabajo pueden clasificarse en:

- a) Exigencias absolutas. Son aquellas que están determinadas y son inherentes al tipo de trabajo.
- b) Exigencias relativas, que pueden ser adquiridas mediante el entrenamiento, aunque también sean inherentes al tipo de trabajo.

Una de las múltiples denominaciones de tipos de trabajo, quizás la más fundamentada, es la llamada caracterización basada en la capacidad física de trabajo ⁶, que considera:

1. Trabajo ligero
2. Trabajo moderado
3. Trabajo pesado

Envejecimiento y carga física del trabajo

El impacto del envejecimiento en el equilibrio entre la carga física del trabajo y la capacidad física del trabajador ha sido analizado en profundidad por algunos autores, entre ellos De Zwart et al, desarrollando el denominado "Modelo de envejecimiento y carga física". Según estos autores, la capacidad física del trabajador ocupa un lugar destacado en el modelo y se ve afectada por tres factores

determinantes: la carga física, los efectos en la salud a largo plazo y el propio envejecimiento ⁸.

La situación de trabajo se caracteriza por las demandas físicas (incluyendo las herramientas y equipos) y la libertad de decisión permitida en el trabajo. El método de trabajo real viene determinado por la interacción entre las demandas del trabajo y la capacidad física del sujeto (capacidades fisiológicas, dimensiones corporales, habilidades físicas aprendidas por la experiencia, etc.). La interacción entre el método de trabajo real aplicado y la capacidad física determina una secuencia específica de posturas, movimientos y fuerzas ejercidas por el sujeto.

La carga física (respuestas físicas a corto plazo) depende de la interacción entre la suma de posturas, movimientos y fuerzas ejercidas, y la capacidad física del sujeto. Una carga de trabajo relativamente alta puede determinar una recuperación insuficiente tras la jornada laboral, produciendo efectos negativos en la salud a largo plazo, como la fatiga crónica o los trastornos musculoesqueléticos. Estos efectos, a su vez, pueden afectar de manera negativa a la capacidad física del trabajador.

El concepto del propio envejecimiento se caracteriza por la suma de cambios estructurales y funcionales que aparecen al avanzar la edad, produciendo, entre otras cosas, un cambio en la capacidad física del sujeto. El envejecimiento biológico, las enfermedades y el estilo de vida pueden considerarse como factores determinantes del proceso de envejecimiento y muestran una interacción mutua.

Otra posibilidad para la disminución de la capacidad física como resultado del envejecimiento biológico, son las enfermedades o la falta de ejercicio físico, lo que representa que pueda ser un motivo para que la empresa o el trabajador eliminen las tareas con gran demanda física de la situación de trabajo. El principal problema, según estos autores, reside en el descenso de la capacidad física asociado a la edad en presencia de unas demandas físicas similares para los trabajadores jóvenes y los mayores. La discrepancia entre una capacidad disminuida y unas demandas estables contribuye significativamente a la reducción de las reservas funcionales del trabajador mayor.

Por otra parte, se sugiere que la solución a este problema básico sería reducir las demandas físicas del trabajo y favorecer la capacidad física del sujeto. De esta manera, las reservas de los trabajadores mayores pueden ser similares a las de los jóvenes.

La relación entre la capacidad física del sujeto y las demandas físicas del trabajo durante el envejecimiento es el centro del problema: las demandas no cambian, a pesar de la disminución de la capacidad física con la edad.

Una solución sería reducir las demandas y favorecer la capacidad física del sujeto, pero esto no siempre es posible ni recomendable.

¿El envejecimiento es universal?, ¿es igual en el Tercer Mundo que en países desarrollados?

Es una pregunta que amerita una investigación, ya que demográficamente las tasas de natalidad y la mortalidad difieren notablemente según el desarrollo económico y social de un país.

Los países industrializados están sufriendo importantes transformaciones en su evolución demográfica. Esta se caracteriza por el envejecimiento de la población, debido fundamentalmente a los descensos en las tasas de natalidad, el incremento de población de edad adulta y el incremento de la esperanza de vida.

Según datos de la Comisión Europea, durante el periodo 1995-2002 solamente un 35 % de los europeos de más de 54 años que abandonaron su trabajo, lo hicieron por el mecanismo normal de jubilación. Un 22 % fueron jubilados anticipadamente y otro 17 % dejó el trabajo por enfermedad o discapacidad. En números absolutos, cada año unos 7 millones de trabajadores europeos de más de 54 años dejan anticipadamente del mercado de trabajo⁸⁻⁹.

La penosidad laboral, o sea, trabajar bajo estados funcionales no óptimos, actúa contra el alargamiento de la vida laboral y existen muchas evidencias de que está relacionada con los accidentes y la enfermedades

De esos 7 millones, unos 2 millones y medio se ven impulsados a abandonar su trabajo por enfermedad. Ello plantea, de entrada, la cuestión del papel que juegan las condiciones de trabajo en las patologías incapacitantes, y remite a la importancia de introducir la prevención de riesgos laborales como parte de la estrategia de “promoción del envejecimiento activo”. El cáncer, las patologías osteomusculares o las cardiovasculares, son enfermedades sobre cuyos factores de riesgo se deberá actuar decididamente si se quieren ganar años de vida activa.

Lo anterior no debería derivar en planteamientos economicistas, ni relegar al olvido otros daños a la salud por condiciones penosas que aun no siendo tan altamente incapacitantes, comprometen seriamente la calidad de vida y de trabajo de las personas. Es el caso de los riesgos psicosociales o las condiciones ambientales inadecuadas.

El bajo nivel de empleo de los trabajadores de edad no es sólo un “despilfarro de oportunidades en la vida de las personas y de potencia social”, como afirma la Comisión Europea. Es también, y sobre todo, un atentado contra el derecho de los trabajadores a una vida activa saludable⁸⁻⁹.

La edad hace más necesario adaptar el trabajo a las personas

Según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística, en los próximos 20 años la pirámide de población en edad de trabajar va a quedar cabeza abajo. Los menores de 40 años que representan ahora mismo alrededor de un 50 % de la población en edad activa, se

reducirán a un 23 % en 2020, mientras los mayores de 54 años pasarán del actual 16 % al 36 %.

Aunque los países desarrollados han recorrido el camino más largo en esta transición demográfica, se prevé que la mayoría de los países en desarrollo se vean igualmente afectados en los próximos decenios, si bien resulta difícil predecir en qué medida se parecerán los efectos a los registrados en los países más desarrollados. John Sendan, especialista del sector industrial de los países industrializados de la CE, plantea que en la actualidad muchos países europeos están sufriendo importantes transformaciones en su evolución demográfica. Esta se caracteriza por el envejecimiento de la población, debido fundamentalmente a los descensos en las tasas de natalidad, el incremento de población de edad adulta y el incremento de la esperanza de vida, y que esto afecta desde ya la productividad y los costos de producción⁷.

La mayor parte de la población india carece de seguridad social, así como de cualquier tipo de fondo de pensiones, señala Mathew Cherian, Ejecutivo Jefe de Help Age India. Como consecuencia, cuando las personas de edad avanzada no trabajan tras superar la edad de jubilación de 60 años, su situación tiende a colocarse por debajo del umbral de pobreza. “Las oportunidades posteriores a la jubilación en India son muy escasas y muy alejadas entre sí”, explicó Cherian, “y cuando eres pobre, la realidad es que tienes que trabajar hasta que falles”⁷.

El régimen nacional de pensiones de vejez Indira Gandhi trata de ayudar mediante la provisión de 200 rupias al mes, que equivalen a unos 4 dólares de Estados Unidos, a las personas que se encuentran por debajo del umbral de pobreza y cuya edad se sitúa entre los 60 y los 79 años, y de 500 rupias al mes, o unos 10 dólares estadounidenses, a las que han cumplido ya 80 años. “Por desgracia, los precios de los alimentos en la actualidad son elevados y esta prestación, sencillamente, no es suficiente”, señaló Cherian⁷.

¿Qué hacer?

“Los minoristas, en países desarrollados, comienzan a abordar los retos derivados de prestar servicio a sus clientes en un contexto de envejecimiento de la sociedad”, señala Peter Woolford, Director Ejecutivo del Consejo de Empleadores de Canadá y portavoz de los empleadores en la reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de septiembre de 2013. “Todos los participantes reconocieron que el mundo envejece y que, por diversos motivos, las personas seguirán trabajando más allá de las edades de jubilación tradicionales”, añadió. “Este hecho exigirá cambios en los lugares de trabajo, tanto para acomodar a estos trabajadores, como para sacar provecho de este recurso”¹.

Por consiguiente, hemos de adoptar dos tipos de políticas a largo plazo:

1. Brindar oportunidades posteriores a la jubilación para readaptar profesionalmente a los trabajadores de edad avanzada, de manera que puedan realizar otros trabajos o iniciar otras carreras profesionales. “A la mayoría de las personas de edad avanzada les gusta trabajar”, afirmó Cherian, “brindarles una ocupación es un servicio a la comunidad, y constituye una satisfacción para el trabajador de edad: le mantiene feliz y le hace sentir valorado”.
2. Planificar de cara a las etapas posteriores de la vida, de modo que los interesados dispongan de un fondo del que vivir tras la jubilación y de una asistencia adecuada. “Actualmente, los menores migran en gran número a las áreas urbanas, y familias unidas acaban rompiéndose”, advirtió Cherian; “una vez que migran los menores, los trabajadores de edad avanzada se ven obligados a trabajar su propia tierra y a cuidarse por sí mismos, pero, en ocasiones, no están capacitados y sienten que se han convertido en una carga.”

Etiquetar trabajadores de edad avanzada, regímenes de pensión, comercio mayorista y minorista, envejecimiento de la población, son una realidad, pero no la solución satisfactoria.

Pensamos que la solución sería una verdadera adaptación de los regímenes de trabajo, equilibrando las exigencias laborales con las premisas presentes en cada trabajador.

En estos tiempos y en los que se avecinan a nuestra realidad social, los exámenes preventivos son los que determinarán el equilibrio entre estos dos componentes (exigencia - premisas de rendimiento), más allá de las normas generales.

Lo anterior significa un reto y que cada vez pongamos más énfasis en la investigación y aplicación del conocimiento a estos exámenes, igual que deben perfeccionarse todos los sistemas de vigilancia sobre la salud del trabajador. El camino es largo y difícil, pero las instituciones cubanas deben abordar decisivamente el problema.

BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Internacional del Trabajo. ¿Una recaída en el empleo? Trabajo. La Revista de la OIT - N° 73, diciembre de 2011 (Internet). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_173653.pdf.
2. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad. Madrid: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo; 1999. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf.
3. Tortosa. L, García C, Page A; Ferreras A Castelló P. Piedrabuena A. Trabajo y envejecimiento. Mejora de las condiciones ergonómicas de la actividad laboral para la promoción de un envejecimiento saludable. Prevención, Trabajo y Salud. 2004;6(30):29-36.
4. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Envejecimiento y trabajo. Madrid: Centro Nacional de Condiciones del Trabajo; 2013.
5. Megler D. Valciukas J. 7. Sistema nervioso. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Parte II - El cuerpo humano. Ginebra: OIT; 1997.
6. Almirall PJ. (compilador). Selección de lecturas sobre envejecimiento. La Habana: Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores; 2014.
7. Vendramin P, Valenduc G, Molinié AM, Ajzen M, Léonard M. Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2012.
8. CCSFI. Salud laboral. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2012
9. García R, Alfonso M. Envejecimiento, políticas sociales y sectoriales en Cuba (Internet). Disponible en: <http://www.redadultosmayores.com.ar/Material%202013/Nacionales%20Costa%20Rica%20Dominicana/2%20Envejec%20políticas%20sociales%20y%20sectoriales%20Cuba.pdf>.
10. Yoshitake H. Characteristic patterns of subjective. Fatigue symptoms. Ergonomics. 1978;3:231.

Recibido: 17 de junio de 2014

Aprobado: 7 de abril de 2015