

## NECESIDAD DE LA PERMANENCIA EN EL TRABAJO DE LOS MAYORES DE 60 AÑOS. ESTRATEGIA PARA LA PREPARACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO QUE GARANTICEN SU SEGURIDAD Y SALUD

## NECESSITY OF PERMANENCE AT WORK OF THE WORKERS OLDER THAN 60 YEARS. STRATEGY FOR PREPARATION AND ESTABLISHMENT OF WORKING CONDITIONS GUARANTEEING THEIR SAFETY AND HEALTH

Lic. Ernesto García Machín<sup>1</sup>

### RESUMEN

Se describe cómo los movimientos sindicales de los siglos XIX y XX obtuvieron entre sus conquistas más importantes el establecimiento de pensiones a los trabajadores que garantizaran su existencia durante la vejez. Se define la diferencia entre los conceptos de envejecimiento y vejez, y de cómo en la actualidad el arribar a la edad de jubilación no significa de ninguna manera que se han perdido las capacidades de mantenerse en la actividad laboral. Se explica el marco conceptual de la situación mundial y de cómo en Cuba, por las mejoras en la calidad de vida de la población, se manifiesta el fenómeno del envejecimiento poblacional de una manera similar a la de los países desarrollados. Se hace un análisis económico sobre el problema de la tasa de dependencia demográfica, los gastos en servicios de salud y la posibilidad de que Cuba, por su sistema social actual, pueda enfrentar este reto si adoptamos una estrategia adecuada, ya que vamos a ser el país más envejecido del continente dentro de unos años. Se explica cómo en Cuba, al disminuir la población económicamente activa y elevarse la edad laboral, hay que perfeccionar el trabajo que viene realizándose con este grupo poblacional, determinándose la necesidad de mantener la "vinculación voluntaria" a la actividad laboral de los que arriban a la edad de jubilación. Se enumeran aspectos que, en parte, limitan que el trabajador prolongue su edad de jubilación, y se analizan los principios que deben orientar las acciones a este fin. Por último, se propone un conjunto de acciones perspectivas que fortalecerán los esfuerzos que viene desarrollando el Gobierno en este sentido, y que permitirían una mayor calidad de vida para el adulto mayor, al éste sentirse útil socialmente en condiciones seguras de trabajo.

**Palabras clave:** Seguridad social, condiciones de trabajo, envejecimiento

### ABSTRACT

It is described how the trade union movements of the 19<sup>th</sup> and 20<sup>th</sup> centuries obtained among their more important conquests the establishment of pensions to the workers that guaranteed their existence during aging. It is defined the difference between the concepts of aging and age, and how at the present time arriving to the jubilation age doesn't mean in no way that they have gotten lost the capacities to stay in the labor activity. The conceptual mark of the world situation is explained and how in Cuba, for the improvements in the quality of the population's life, the phenomenon of the populational aging is manifested from a similar way to that of the developed countries. An economic analysis is made on the problem of the rate of demographic dependence, the expenses in health services and the possibility that Cuba, for its social current system, it can face this challenge if we adopt an appropriate strategy, since we will be the most aged country in the continent in some years. It is explained how in Cuba, when diminishing the economically active population and to rise the labor age, it is necessary to perfect the

work that comes being carried out with this populational group, being determined the necessity to maintain the "voluntary linking" to the labor activity of those that arrive to the jubilation age. Aspects are enumerated that, partly, they limit that the worker prolongs his jubilation age, and the principles are analyzed that should guide the actions to this end. Lastly, it is proposed a group of perspective actions for strengthening the efforts that the Government is developing in this sense, and it would allow a better quality of life for the adults, so that they feel useful socially at work under safety and health conditions.

**Key words:** Social security, working conditions, aging

### INTRODUCCIÓN

Desde hace muchos años se ha presentado el problema de proteger al trabajador después que ha perdido sus capacidades o parte de las mismas para realizar la actividad laboral. De todos es conocido que en el siglo XIX, las condiciones de trabajo eran infrahumanas, incluyendo jornadas laborales extensas, retribuciones mínimas, ambientes nocivos, carencia de atención médica y al final de la vida laboral, una ausencia total de protección para aquél trabajador que durante años había aportado su fuerza de trabajo a la economía de la sociedad. A partir de los finales del siglo XIX y principios del XX, los movimientos de lucha de los trabajadores alcanzaron progresivamente conquistas que partieron inicialmente de limitar la jornada laboral y se fueron extendiendo hasta lograr sistemas de pensiones por edad que en parte garantizaran la existencia en sus años no laborales o sea, en la vejez. El objetivo de este trabajo tiene como finalidad promover algunas reflexiones que permitan analizar este problema en nuestro contexto.

### ¿QUÉ ES EL ENVEJECIMIENTO?

Tenemos que considerar el "envejecimiento de la población" como el proceso acumulativo de desgaste que ocurre a lo largo de la vida y que genera cambios en el orden biofísico, psicológico y social. O sea, que el envejecimiento comienza con el nacimiento y termina con la muerte. Por lo tanto como es un proceso

<sup>1</sup> Licenciado en Tecnología de la Salud. Facultad de Tecnología de la Salud

**Correspondencia:**

Lic. Ernesto García Machín  
E-mail: egmachin@infomed.sld.cu

inevitable, tenemos que prepararnos para la etapa del mismo donde se producen las manifestaciones, la vejez y que conlleva determinadas restricciones para la vida, entre ellas algunas que afectan el desempeño de determinadas actividades laborales. Tenemos entonces que saber definir entre envejecimiento y vejez ya que conceptualmente son elementos diferentes.

Partiendo de estos conceptos no podemos considerar que cualquier persona que arriba a la edad de jubilación ha pasado a la etapa de la "vejez", ya que los niveles de vida actuales y en particular los avances de la medicina, han logrado que se arribe a la edad de jubilación con un nivel de salud en ocasiones con una expectativa de vida de 20 a 30 años, lo que es demasiado tiempo para la inactividad. Se considera que la expectativa de vida sin una pérdida sensible de las capacidades funcionales y psíquicas es igual para ambos sexos y que está entre los 65 y 70 años.

La vejez es ineludible, por lo que debemos convertirla en una etapa por la que el trabajador transite con la mayor calidad de vida posible y para lo cual debemos perfeccionar nuestras actuaciones con el adulto mayor, en la que el mantenerse en la actividad laboral puede colaborar en lograr un mayor de satisfacción, sobre todo en determinados sectores.

En los últimos años la Revolución se ha proyectado en cuanto a la atención del adulto mayor, promoviendo entre otros aspectos una política de atención directa a los jubilados por medio de los trabajadores sociales, pero que considero debe ampliarse incorporando medidas que faciliten mantenerse incorporado al trabajo, para lograr un envejecimiento productivo y feliz.

## **SITUACIÓN EN EL MUNDO ACTUAL**

En la actualidad se presenta una situación con el envejecimiento poblacional, sobre todo en los países en desarrollo, que tiene serias implicaciones sobre los regímenes de seguridad social. Se considera que el núcleo de la seguridad social está determinado por esta tasa de envejecimiento, ya que más de la 1/2 de los presupuestos asignados a estos fines están destinados a la entrega de pensiones por edad

El envejecimiento poblacional es consecuencia del mayor logro de la Salud Pública en el pasado siglo, el aumento de la esperanza de vida, por una mejor asistencia médica, el descubrimiento de nuevos medicamentos, vacunas, mejoras en entorno laboral, etc. La División de Población de la NNUU expresa que este fenómeno se manifiesta de forma trágica en algunos países, en la actualidad 1 de cada 10 personas tiene 60 años o más, en el 2050 esta relación será del 20% y en el 2150 del 33%.

El fenómeno del envejecimiento no se desarrolla de manera similar, es particularmente más representativo en algunos países desarrollados, por ejemplo hoy en día uno de cada cinco europeos es mayor de 60 años, siendo en el 2050 esta proporción en ciertos países de 1 por cada cuatro y en otros de uno por cada 2.

Sin embargo el problema más grave se prevé para los países subdesarrollados, pues dichas estadísticas expresan que en algunos este proceso será más acelerado y en los mismos no existen condiciones para adaptarse al fenómeno. Lo que no se manifiesta es que el rápido envejecimiento de estos países, se debe en parte a los programas de control de la natalidad establecidos en los mismos, por los países ricos.

Otros ejemplos de este proceso serían:

- En el 2050 la edad media mundial sería de 36,2 años, siendo en la actualidad de 26,5.
- En España se espera que en los próximos 50 años alcance una edad media de 55.2 años y reduzca su población a 31,2 millones.
- En Canadá se espera que en un periodo entre 5 y 15 años se produzca gran escasez de fuerza de trabajo y en el 2035 se pronostica un 25% de mayores de 60 años.

Cuba no es ajena a esta situación, presentando características muy parecidas a los países desarrollados, pues en este momento tiene un 15% de su población de 60 años o más. Nuestro país comenzó este proceso a partir de la década de los 60, como consecuencia de los diferentes programas sociales implantados por la Revolución y en particular por el alto nivel desarrollado en su Sistema Nacional de Salud, se ha incrementado la esperanza de vida y se ha disminuido la tasa de natalidad. En el 2025 se pronostica que en nuestro país el 25% de la población estará en edades de 60 o más años y que en ese quinquenio la edad media de la población sobrepasará los 40 años. Esto determina que tengamos que trazar estrategias apropiadas para enfrentar esta situación que se nos avecina, cuya solución por las características de nuestro sistema social, no puede ser similar a la que se han propuesto otros países. Buscar soluciones que permitan enfrentar esta situación futura, sin menoscabar nuestros principios de justicia social, es un reto en el cual ya tenemos que trabajar.

## **ASPECTOS ECONÓMICOS**

Es imposible reflexionar sobre este tema sin tocar su relación con los aspectos económicos y la oferta de empleo. La Directora del Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), expresó en un momento, "La explosión demográfica hará inútiles los esfuerzos para bajar las tasas de desempleo". Considero que este enfoque parece que no funciona de esta manera, porque el mercado no es estático, existe una relación entre consumo y producción y cuando disminuimos el consumo caemos en una etapa recesiva de la economía y por tanto se generaría desempleo. Por tanto un crecimiento poblacional adecuado no genera ni inflación ni desempleo, ya que el ingreso de esta nueva población genera simultáneamente un aumento de la capacidad de producir y consumir. Sin embargo cuando la cantidad de jóvenes que ingresan a la población eco-

nómicamente activa (PEA) es pequeña en relación con la cantidad que ingresan como pensionados, se produce un desbalance de la economía, ya que se plantea que esta relación conocida como tasa de dependencia demográfica (TDD) debe ser del 20%, o lo que es igual a que 5 activos mantengan a un pasivo para mantener el equilibrio en el sistema de seguridad social.

Un aspecto importante relacionado con el envejecimiento y los costos de la seguridad social es el gasto por asistencia de salud. Se plantea por investigaciones realizadas en otros países, que el gasto en estas edades se encuentra entre 3,3 y 5,5 veces más que el grupo de 35 a 44 años. En este sentido es de suma importancia la forma en que se organicen los servicios en este nuevo escenario y los gastos estarán determinados, por el costo de los tratamientos, la intensidad de estos y el desarrollo de la tecnología sanitaria. En este sentido se plantea que el envejecimiento no ha sido la causa principal del incremento de los gastos sino la adopción de nuevos tratamientos. En esta línea nuestro país también presenta ventajas por el amplio sistema de salud que posee, sin embargo, tiene que proyectarse en el futuro a consolidar la atención del adulto mayor e investigar en este campo para conocer y planificar las necesidades de atención y de financiamiento a estos fines.

Cuba por el desarrollo de los programas sociales durante la etapa revolucionaria, presenta las mejores condiciones para poder enfrentar este reto del envejecimiento poblacional, si adoptamos las estrategias adecuadas y oportunas. La aptitud de nuestro sistema social permite asegurar la viabilidad del régimen de seguridad social, superando los logros alcanzados hasta el presente, si prevenimos el futuro. Tendremos que tomar medidas urgentes ya que Cuba es el país que más envejece en América Latina, con un 15% de su población mayor de 60 años y un pronóstico del 25% para el 2025. En nuestro caso debemos desarrollar nuevas formas de actuación en los próximos años referente al empleo de éste personal, que permitan mantener a este grupo poblacional activo, contribuyendo de esta manera a mejorar la calidad de vida del adulto mayor, de la comunidad en su conjunto y colaborando a optimizar los aspectos financieros de la seguridad social.

## **EL TRABAJO DESPUÉS DE LOS 60 AÑOS: UNA REALIDAD NECESARIA**

La población cubana tenía en 1950 una esperanza de vida de 46,4 años, pasando a 76 años en el 2001, con una edad media de la PEA estimada de 42 años para el 2015 y una tasa de fecundidad de 1,6, hacen que para el 2050 seremos el único país de América que disminuirá su población en un millón de habitantes aproximadamente (11,2 a 10,2 millones). Es obvio que se está desarrollando un envejecimiento poblacional que ocasionará una disminución de la PEA y una elevación de la edad laboral. Debemos considerar también que se ha observado en los grupos de altas

edades una tendencia a una mayor frecuencia de accidentarse, sobre todo en cuanto a los accidentes mortales.

La estrategia a seguir en los próximos años necesita perfeccionarse, ya que las condiciones objetivas de crecimiento de nuestra población como se ha visto, tienen una tendencia al envejecimiento. Tenemos por tanto que detenernos a pensar profundamente en este problema y aplicar acciones para poder continuar elevando la calidad de vida de nuestra población, modificando el rol del adulto mayor y de los jubilados mediante su participación en la solución de esta situación. Estos elementos determinan “la realidad necesaria” de mantener a los trabajadores vinculados a la actividad laboral, promoviendo la prolongación voluntaria de la jubilación con las condiciones de trabajo necesarias para salvaguardar su bienestar físico, mental y social.

La Ley N<sup>o</sup> 24 de Seguridad Social de Cuba de agosto de 1979, brinda cobertura al 100% de nuestra población trabajadora, lo cual no encontramos en los demás países de América Latina donde sólo se incluyen en los beneficios de la Seguridad Social a un porcentaje limitado (30-50%) de los trabajadores. Sin embargo, considero que por la etapa en que se confeccionó, en la que el envejecimiento no era un problema, no establece con prioridad y fortaleza elementos que en la actualidad puedan estimular la permanencia en el trabajo y que deben ser parte de la nueva Ley.

En su artículo 71, se plantea un incremento anual de la pensión, si se permanece de los 60 a 65 años de un 8% superior al normal, el cual considero que en la actualidad no es un incentivo suficiente si queremos resultados superiores en esta dirección.

En el Artículo 82, se establece que los trabajadores pensionados que se reincorporen en ningún caso pueden obtener una cuantía de salario en que la suma del mismo más la pensión, sea superior al salario devengado antes de obtener la pensión. Este es un aspecto también que hace que frenemos la incorporación de algunos adultos mayores, con alta profesionalidad y vitalidad, pues en ocasiones no tiene significado trabajar por esa diferencia.

En el Artículo 45, se acepta excepcionalmente la reducción de la jornada laboral a aquellos trabajadores dictaminados con una invalidez parcial, lo cual en general no se aplica, porque los empresarios rechazan esta solución pues implica modificar aspectos de la organización del trabajo, aspecto que debería recogerse con fuerza en la nueva legislación.

Tendremos que hacernos la pregunta siguiente: ¿Es un problema que los adultos mayores trabajen? Considero que no y que corresponde a toda la comunidad y especialmente a los dirigentes empresariales y sindicales, hacer los esfuerzos necesarios para romper con viejos esquemas y lograr resultados significativos en este campo. Por supuesto que esta afirmación tiene que partir del principio que el adulto mayor arribe a la edad de jubilación con un estado de salud que le permita seguir siendo útil en su profesión. Este elemento

nos permite afirmar que estamos “obligados a asegurar el derecho a la jubilación” pero a la vez a “promover el derecho a la permanencia voluntaria en el puesto de trabajo”, para lograr una sociedad en la que el adulto mayor se sienta participando en el desarrollo de la comunidad y no como una carga social, mientras mantenga sus aptitudes laborales. No cabe duda que este es un problema complejo, al que tiene que darse solución mediante cambios que establezcan determinadas premisas, la cultura necesaria en este aspecto para lograr resultados y que no lo determina sólo el que se modifique la legislación.

## **ASPECTOS NECESARIOS A CONSIDERAR PARA PROMOVER LOS CAMBIOS**

El trabajo tiene que ser considerado como un factor de transformación en el hombre, el cual genera aspectos negativos como la enfermedad, pero que también brinda elementos positivos como es la experiencia. Establecer las relaciones entre edad – trabajo - salud, es útil y complejo y debe considerar la evolución de los 3 aspectos siguientes:

- La evolución del trabajo (tecnología), pues las exigencias son diferentes.
- La población laboral cambia, hemos analizado la tendencia al envejecimiento.
- Los cambios individuales que se producen a lo largo de la vida.

El trabajador se encuentra en plenitud de facultades entre los 20 y 25 años de edad y comienza a declinar entre los 40 y 50 años en adelante, perdiendo tanto facultades orgánicas como cognitivas. Esto determina que este cambio de promover el trabajo en el adulto mayor, necesita establecer condiciones de trabajo especiales para los mismos, tanto en lo referente a su entorno laboral como a la organización del trabajo, que garanticen condiciones seguras y saludables. Por ejemplo, está demostrado que a partir de los 38 años el hombre comienza a perder su capacidad visual, sin embargo si creamos condiciones de iluminación adecuadas y facilitamos lentes de corrección, puede mantenerse en su trabajo sin afectar la tarea encargada o incrementar el riesgo a su salud y seguridad.

Podemos por tanto afirmar, que un trabajador con más de 60 años por el desgaste normal del proceso de envejecimiento ha disminuido capacidades, pero ha ganado experiencia y que si no presenta problemas de enfermedad y existen condiciones adecuadas de trabajo, puede sin mayor riesgo para su salud, mantenerse laborando.

Las medidas para mantener activos a los trabajadores de mayor edad, seguirán los principios siguientes:

- No se pueden considerar un grupo aparte, ya que puede considerarse como una discriminación.
- Los cambios técnicos y organizativos relativos a la edad deben anticiparse.

- Considerar la diversidad del desarrollo individual durante la vida laboral.
- Favorecer el proceso de aprendizaje, recalcificación y superación permanente.
- Las acciones se desarrollarán en particular sobre las condiciones de trabajo y la flexibilidad en la organización del trabajo.

Analizados estos elementos tenemos que llegar a la conclusión que es necesario promover cambios en los sistemas de trabajo, mediante programas dirigidos a la permanencia del trabajador de la tercera edad en su trabajo, que hagan esta opción atractiva tanto por el significado psicosocial, como por lo que económicamente le pueda representar para mejorar su calidad de vida y por supuesto, siempre que prevean las condiciones que garanticen el riesgo mínimo a su salud y seguridad.

## **PERSPECTIVAS**

Consideramos que en los próximos años es necesario emprender acciones dirigidas a:

- Perfeccionar aspectos de la legislación vigente, incluyendo elementos que promuevan la prolongación voluntaria de la jubilación del adulto mayor.
- Modificación del % de incremento de la pensión por años laborados después de los 60 años.
- Modificación del sistema de contratación (salario) para el adulto mayor y el jubilado incorporado al trabajo. Establecer la flexibilización de la organización del trabajo para estos trabajadores en especial lo referente a:
  - Régimen de entrada y salida.
  - Horario reducido.
  - Trabajo a distancia (domicilio)
  - Otras
- Establecer la obligatoriedad del mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad y salud en los puestos de trabajo, de forma que pueda lograrse la permanencia de los trabajadores mayores de 60 años, logrando el equilibrio entre productividad y buenas condiciones de trabajo, con las mayores garantías para su salud.
- Establecer un sistema de atención a la etapa de pre-jubilación y jubilación que incluya:
  - Cursos de información y orientación al personal en estas edades.
  - Cursos de recalcificación para garantizar a mayores de 55 y 60 años, la permanencia en su puesto de trabajo u en otra actividad.
- Incluir la Seguridad y Salud en el Trabajo en la capacitación continua de estos trabajadores.

- Establecer un sistema de atención a la salud especial para este grupo de población trabajadora.
- Crear facilidades especiales a las mujeres.
- Creación de nuevos puestos de trabajo para adultos mayores.
- Fortalecimiento del movimiento de “maestros” en diferentes actividades.

## CONCLUSIONES

1. El envejecimiento es un proceso normal e ineludible a lo largo de la vida.
2. El envejecimiento poblacional es un logro y a la vez un problema en los países desarrollados en este momento, con una tendencia acelerada en los próximos años.
3. Cuba no está ajena a este proceso y presenta una tendencia parecida a la de los países desarrollados.
4. Es necesario para hacer viables y equilibrar los Sistemas de Seguridad Social lograr tasas de dependencia demográficas no superiores al 20%, a lo cual colabora la prolongación voluntaria de la jubilación.
5. La Ley de Seguridad Social y la cultura empresarial existentes, no brindan facilidades atractivas para que los adultos mayores se mantengan en su trabajo.
6. Mantener al adulto mayor con aptitud en el trabajo, no presenta un problema para la Seguridad y Salud de los trabajadores, cuando se establecen condiciones adecuadas de trabajo.
7. En los próximos años deben emprenderse acciones encaminadas a promover cambios en los Sistemas de Trabajo (Cultura Empresarial), que faciliten la permanencia voluntaria del adulto mayor en su trabajo y lograr una vejez con mayor calidad de vida.
8. Las empresas deberán incluir en sus políticas, la permanencia del adulto mayor en el trabajo, con medidas específicas dirigidas a la formación continua, el mejoramiento continuo del ambiente laboral y de la organización del trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Asamblea Nacional del Poder Popular. Ley N° 24 de Seguridad Social. República de Cuba. Agosto de 1979.
2. Consejo de Ministros. Decreto N° 59 del de diciembre de 1979. Reglamento de la Ley de Seguridad Social.
3. Anuario
4. Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. 2ª ed. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales; 2001.
5. La senectud marca la población cubana. (Disponible en: <http://www.futurodecuba.org>). 3/2003.
6. La bomba del crecimiento de población. (Disponible en: <http://www.futurodecuba.org>) 3/2003.

7. Pensky A. Soluciones empresariales para los trabajadores mayores. Bremen: Instituto de Salud y Seguridad en el Trabajo. European Agency for Safety and Health at Work; 2003.
8. Bruntland G. Junto al derecho a la jubilación debe promoverse el derecho a la permanencia voluntaria en el puesto de trabajo. Harlem. (Disponible en: <http://www.tt.mtas.es>). 4/2003.
9. Garda I. Envejecimiento Demográfico y Desempleo. 4/2003.
10. La AISS y la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Envejecimiento y Seguridad Social (Disponible en: <http://www.issa.int/span/actualities/ageing>). 4/2003.
11. Foro Mundial ONG sobre Envejecimiento. Envejecimiento, políticas públicas y sociedad del bienestar. (Disponible en: <http://www.forumageing.org>). 4/2003
12. Conclusiones del informe sobre envejecimiento de la población mundial. (Disponible en: <http://www.upaz.edu.uy>). 4/2003.
13. Informe sobre el envejecimiento. ((Disponible en: <http://www.portaltercera.com.ar>). 5/2002
14. Castillo CM. Más allá de los 60 años de edad: ¿trabajar o no trabajar? European Agency for Safety and Health al Work.
15. Fandiño D. Jubilación: Cambios en las relaciones sociales.
16. Seguridad Industrial y Salud. México: Ed. Prentice Hall Hispanoamericana; 2000.
17. Johansson AL. La organización del trabajo en una Europa que envejece. Estocolmo: Instituto Nacional de la Vida laboral. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Disponible en: <http://www.agency.osha.eu.int>). 7/3/2003.
18. El envejecimiento: los servicios de salud y la seguridad social (Disponible en: <http://www.unam.mx>). 17/4/03
19. ¿Soluciones de vanguardia al envejecimiento? Trabajo 2002;42(3) (Disponible en: <http://www.ilo.org>). 18/4/03.
20. Estudio de salud, jubilación y envejecimiento (Disponible en: <http://www.umich.edu/hrssonline.isr.umich.edu>). 16/4/03.
21. Conclusiones del informe sobre envejecimiento de la Población Mundial ((Disponible en: <http://www.upaz.edu.uy>). 16/4/03.
22. Organización Panamericana de la Salud. Género y el envejecimiento. Hoja informativa. (Disponible en: <http://www.paho.org>). 15/4/03.
23. Organización de Naciones Unidas. Envejecimiento productivo: el trabajo voluntario de las personas de edad. Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas (Disponible en: <http://www.un.org>). 15/4/03.
24. Faus MC. Potencial demográfico y mercado de trabajo. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales 2003;6(119) (Disponible en: <http://www.ub.es>). 13/4/2003

*Necesidad de la permanencia en el trabajo de los mayores de 60 años. Estrategia para la preparación y establecimiento de condiciones de trabajo que garanticen su seguridad y salud*

25. Empleo para los trabajadores de edad madura. La Estrategia Nacional para la Australia de la Tercera Edad. Bronwyn Bishop. 11/ 1999
26. Casado D. Los efectos del envejecimiento demográfico sobre el gasto sanitario: mitos y realidades. (Disponible en: <http://www.aes.es>) 15/4/03.
27. Sistema Cubano de Seguridad Social. Caridad Lafita Navarro (Disponible en: <http://www.trabajadores.co.cu>). 13/4/03
28. Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo. NTP 367: Envejecimiento y Trabajo: la gestión de la edad., Madrid.
29. El envejecimiento en el Siglo XXI (Disponible en: <http://www.graduadosocialmadrid.org>). 15/4/03.

Recibido: **28 de abril de 2006**

Aprobado: **8 de enero de 2007**