

LOS PROBLEMAS DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA*

LORD AMULREE, M.D., F.R.C.P.

University College Hospital, Londres

Existen hoy en Gran Bretaña unos 300 médicos empleados a tiempo completo en las grandes fábricas y otros 2.000 que dedican parte de sus horas de trabajo a la industria, bien sea en expedir certificados o como asesores de los patronos sobre problemas médicos. No se crea que este tipo de medicina industrial tiene por objeto tratar a los trabajadores, salvo en un caso de verdadera urgencia. Este menester es ahora de la incumbencia del Servicio Nacional de Sanidad.

En Gran Bretaña casi la mitad de las fábricas que emplean a más de 250 trabajadores cuentan con algún tipo de servicio médico industrial, mientras que sólo el 1 % poco más o menos de las fábricas menores proporcionan ese servicio. Sin embargo, estas pequeñas fábricas emplean a casi el 50 % de la población industrial de Gran Bretaña.

Se ha observado que, una vez establecido el servicio médico en una fábrica, el número de accidentes disminuye rápidamente. Por ejemplo, el número de accidentes ocurridos en una gran fábrica acompañados de sepsis descendió de 3,0 a 0,2 en tres años, y en otra fábrica, los accidentes disminuyeron de 55 a 32, también en tres años, a pesar de que al final de ese período el número de obreros había aumentado en un 20 %. El número de días de trabajo perdidos por accidentes se redujo a la mitad.

De la población masculina de Gran Bretaña comprendida entre los 15 y 79 años, el 11,1 % pasa de los 65 años. Mientras en 1931 el 63 % de los hombres mayores de 60 años estaban trabajando (o sea, el 34 % de todas las personas comprendidas en esa categoría), en 1945 la proporción había descendido al 53 % de los hombres de más

de 60 años (o sea, el 28 % de todas las personas). En 1951, mediante otro cálculo diferente, se observó que la proporción de los hombres entre 60 y 75 años que trabajaban había descendido del 44 %, en 1945, al 30 %, en 1950. Estas cifras han sido confirmadas por un estudio que abarcaba 262.000 hombres, realizado por la *Industrial Welfare Society*, cuyos resultados mostraron que la proporción de trabajadores de edad avanzada en relación con el número total de personas empleadas, había disminuído del 4,3 %, en 1945, al 2,7 % en 1950. Por otra parte, la proporción de mujeres empleadas había ascendido ligeramente.

La misma inquietante tendencia se observa en los Estados Unidos de América, donde la proporción de hombres, de más de 65 años, empleados, era de:

71 % en 1890
65 % en 1900
52 % en 1920
43,4 % en 1930
49,9 % en 1945
45,6 % en 1949

Estas cifras demuestran que, incluso bajo los efectos de una guerra mundial, el número de trabajadores de edad avanzada no aumentó en medida considerable y que la proporción empleada comenzó a descender apenas terminó la guerra.

Hay quienes afirman que, entre las personas que se han visto obligadas a retirarse por haber cumplido los 60 ó los 65 años, hay muchas que estarían dispuestas a seguir trabajando. Sin embargo, en una encuesta realizada en 1950, en colaboración con el Ministerio del Trabajo, se observó que solamente el 12 % de los que seguían trabajando después de los 65 años manifestaron que lo hacían porque les agradaba; los demás

* Publicado en inglés en el *Bulletin of the World Health Organization*, Vol. 13, No. 4, 1955.

trabajaban por necesidad económica. Solamente el 2 % de los hombres de edad avanzada trabajaban a tiempo parcial, mientras que en las mujeres la proporción era mucho más elevada, de un 30 % aproximadamente. Estas cifras demuestran que, con independencia de la causa, la proporción de personas de edad avanzada que siguen trabajando va disminuyendo, aunque es probable que las cifras totales muestren algún aumento debido al envejecimiento de la población. Es significativo el hecho de que entre las personas de más de 70 años exista mayor disposición a seguir trabajando que entre las que pasan de 65 años. Tal vez esto pueda atribuirse a un creciente sentimiento de soledad o de tedio que surge después de algunos años de retiro.

Es conveniente determinar, siempre que sea posible, cuáles son los tipos de trabajo en que las personas de edad avanzada pueden dar mayor rendimiento. No se dispone de muchos datos a este respecto, pero una encuesta realizada recientemente entre 36.000 trabajadores de la industria del acero en una ciudad de Inglaterra mostró que el 3,7 % de los hombres pasaban de los 65 años de edad. Naturalmente, esta proporción variará de acuerdo con el tipo de trabajo y con la localidad. Por ejemplo, en una encuesta similar de un grupo algo más pequeño en otra zona de fabricación de acero, se observó que el 4,6 % de los trabajadores varones pasaban de los 65 años de edad, mientras que en una tercera zona, también de industria siderúrgica, la cifra era sólo del 3,3 %. En todas esas zonas el trabajo es aproximadamente el mismo y sería necesario investigar otros factores, tales como las condiciones sociales, para determinar la razón de esta notable diferencia de la proporción de personas de edad avanzada empleadas.

La edición de la *Ministry of Labour Gazette*, de junio de 1951, publicó una tabla donde se consigna la proporción de personas de edad avanzada empleadas en las diversas industrias. La industria del vestido y de la peletería es la que emplea la mayor proporción de personas de edad avanzada (5,7 %); sigue

la agricultura, con 5,4 %, y la industria textil, con 5,3 %. Es curioso el hecho de que las industrias que emplean los porcentajes más bajos de trabajadores ancianos son la de productos químicos (2,4 %), la de fabricación de vehículos (2,2 %), la del transporte (2,1 %) y la de gas, electricidad y agua (2 %).

La encuesta antes mencionada demostró que en las grandes empresas, es decir, en las que empleaban a más de 3.000 trabajadores, la proporción de hombres de más de 65 años era del 3,5 %, mientras que en las empresas menores era del 4,1 %, lo que hace pensar que estas últimas tenían un punto de vista más favorable para con sus trabajadores de edad avanzada. Es más, esta encuesta mostró que, si bien durante el último período de 5 años, la proporción de trabajadores de más de 45 años había aumentado del 40,6 % al 43,1 %, la de trabajadores de más de 65 años había descendido del 4,9 % al 4,5 %.

Los problemas de salud de los trabajadores de edad avanzada han de enfocarse desde dos puntos de vista: primero, ¿plantea su empleo algún problema especial a la empresa? y, segundo, una persona de edad avanzada ¿se beneficia física o mentalmente de la continuación de su trabajo?

Durante la segunda guerra mundial se solicitó información de 455 empresas, miembros de la *Industrial Welfare Society*, acerca del grado de rendimiento que cabía esperar de las personas de edad avanzada empleadas en la industria. Entre las 455 empresas interrogadas, las había de diversas clases, desde pequeños negocios hasta compañías que empleaban a 15.000 trabajadores. La mitad de ellas, aproximadamente, pertenecían a las industrias metalúrgica, de electricidad y de ingeniería.

Las respuestas fueron alentadoras. Las personas de edad avanzada trabajaban, por regla general, la semana de 48 horas. Una elevada proporción de estos trabajadores seguían desempeñando, después de haber llegado a la edad de retiro, las mismas tareas que antes; las cifras correspondientes eran del 58 % en relación con los hombres entre

los 55 y los 69 años, y del 57 % en relación con los hombres que habían cumplido los 70 años; el 62 % por lo que se refiere a las mujeres entre los 60 y los 64 años, el 60 % en el caso de las mujeres entre los 65 y los 69 años, y el 66 % en el caso de las mujeres de más de 70 años. Con el 15 % de los hombres y el 10 % de las mujeres, aproximadamente, hubo que adoptar ciertas medidas, tales como trasladarlos a un tipo de trabajo más ligero, menos especializado o de menos responsabilidad. Algunas empresas permitían que las personas de edad avanzada trabajasen sentadas, y es difícil comprender por qué, si esta medida resultó satisfactoria tratándose de estas personas, no se pudo extender a los trabajadores jóvenes. A otros se les permitía llegar tarde y salir temprano a fin de evitar las horas de mayor aglomeración en los servicios de transporte.

En 1950 el *National Old People's Welfare Committee* realizó otra encuesta en la que obtuvo información de unas 400 empresas pertenecientes a la *Industrial Welfare Society*. Sólo 14 de esas empresas habían tenido que tomar ciertas medidas especiales en relación con los trabajadores de edad avanzada. Dos de ellas habían establecido un taller especial para esos trabajadores, pero se observó que éstos se resentían por creer que eran objeto de un trato especial. Sin embargo, quizás sea conveniente establecer alguna separación entre los trabajadores de edad avanzada y los jóvenes, puesto que éstos imponen a veces un ritmo irregular de trabajo, que puede crear dificultades con los de edad avanzada. Como se señala en un folleto de la *Industrial Welfare Society*, el sistema ideal consiste "en emplear a los trabajadores de edad avanzada, distribuidos en pequeños grupos, en determinadas tareas que formen parte integrante de la producción principal de la fábrica, pero que no están sujetas a presiones especiales".

Se cuenta con escasa información respecto a la producción de los trabajadores de edad avanzada. Se ha indicado frecuentemente que su escrupulosidad, unida a su regularidad y exactitud en el trabajo, hace que su pro-

ducción por hora-hombre sea ligeramente inferior a la de los demás obreros, pero no se dispone de pruebas suficientes para sentar una afirmación en este sentido. En el estudio a que nos acabamos de referir, algunas empresas hicieron notar que los trabajadores de edad avanzada ganaban menos que los jóvenes, y una o dos de ellas habían tomado las medidas necesarias a fin de que pudieran recibir un jornal comparable con el de sus compañeros jóvenes. Sin embargo, parece que, en conjunto, su producción es satisfactoria.

Es discutible el principio de que las personas de edad avanzada deben ser transferidas de trabajos pesados a otros más livianos; si bien las labores más pesadas no resultan adecuadas a esos trabajadores, la dureza de la tarea en sí suele tener poca importancia, especialmente si no requiere un esfuerzo continuo. Una ventaja de los trabajadores de edad avanzada con respecto a los jóvenes es la de que, probablemente, necesitan menos horas de sueño, lo cual, unido a su tendencia a levantarse temprano, les permite ser muy puntuales, siempre que no tengan dificultades de transporte.

En una empresa de más de 3.000 empleados, en la que, desde hace mucho tiempo, existe el retiro obligatorio, se ha encontrado empleo adecuado para sus trabajadores de edad avanzada. Cuando éstos no pueden realizar las tareas pesadas a que estaban acostumbrados, se les dedica a trabajos de oficina de menor categoría, tales como mensajeros y encargados de los archivos. El sistema ha tenido gran éxito, pues no sólo esos trabajadores están satisfechos que no se les despida, sino que, además, son más cuidadosos que las muchachas que antes se encargaban de estos trabajos, y su promedio de ausencias por enfermedad es mucho menor.

Se carece de información sobre los aspectos médicos del empleo de los trabajadores de edad avanzada. La no asistencia al trabajo debida a enfermedad puede ser entre los de 60 a 70 años, dos o tres veces mayor que entre los del grupo de 20-30 años, pero se ha obser-

vado que las ausencias de los jóvenes, aunque más breves, son más frecuentes, lo que puede afectar a la producción, mientras que las de los trabajadores de edad avanzada, son menos frecuentes y más prolongadas, lo que no perjudica puesto que, en cierto sentido, pueden preverse.

Es muy importante que las personas dispongan de iluminación adecuada en su trabajo, pues se ha observado que, con la edad, aumenta la cantidad de luz necesaria para el estímulo visual, mientras la rapidez de la percepción visual tiende a disminuir. Esas personas están más expuestas a caerse en el trabajo debido, en parte, a ataques de vértigo y, también, a que no pueden mantener el equilibrio al resbalar o al tropezar con algún obstáculo. Sin embargo, se ha observado que el promedio de accidentes entre los trabajadores de edad avanzada tiende a disminuir, aunque esto puede obedecer a que se les dedica a tareas en que no hay tanto peligro de accidentes.

La capacidad de los trabajadores de edad avanzada tiene cierta relación con sus problemas de salud. La Fundación Nuffield, tras un estudio de esta cuestión, publicó un informe,* cuyas conclusiones son de gran interés. Según parece, las personas de edad tienden a tener, por lo menos, dificultades iniciales en muchos trabajos, especialmente en aquellos que son difíciles de comprender o que se han de realizar ciñéndose a un procedimiento determinado. Al mismo tiempo, disminuye su rapidez en tareas que requieren habilidad mecánica y destreza manual, pero su trabajo gana en precisión lo que pierde en rapidez de ejecución; por otra parte, la calidad del trabajo varía mucho entre los individuos comprendidos en los grupos de edades más avanzadas. No hay, es cierto, nada muy nuevo ni sorprendente en estas conclusiones, pero aun cuando estas cuestiones habían sido estudiadas por muchas personas, nunca se había hecho de una manera sistemática.

Los estudios realizados en los Estados

* Welford A. T.: *Skill and Age*, Londres, 1951.

Unidos han conducido a conclusiones semejantes, y se ha señalado, como resultado de una pequeña encuesta entre los empleados de la "General Motors Corporation", que "muchos de ellos (los trabajadores de edad avanzada) debido a su estado físico, no pueden ser tomados en cuenta en muchas tareas no especializadas, en las que la salud y la fuerza son factores esenciales. Aquellos cuyo trabajo depende en gran parte de la habilidad y la experiencia se mantienen más fácilmente en empleos productivos a medida que avanzan en edad". Por otra parte, un estudio publicado en la *Monthly Labor Review*, correspondiente a julio de 1948, sobre la falta al trabajo y los accidentes entre 17.817 trabajadores, de los cuales 16.508 eran varones, mostró que la tasa de ausencia del trabajo de todos los hombres era de 3,2 días por ciento, mientras que la tasa correspondiente a 631 hombres de más de 65 años, era de 3,3 días. Por supuesto, es posible que en esas cifras haya influido en favor de los datos correspondientes a los trabajadores de edad avanzada el hecho de que éstos no estaban sujetos a los mismos riesgos industriales que sus compañeros jóvenes. Sin embargo, sirven de estímulo a los que desean emplear a personas de edad avanzada.

En los Estados Unidos también se han realizado estudios sobre la capacidad de los trabajadores semiespecializados. Estos estudios se han basado en su habilidad para realizar pruebas sencillas, y los resultados han llevado a la conclusión de que "la capacidad de los trabajadores de edad avanzada es comparable a la de los jóvenes, en lo que se refiere a rapidez, en aquellas tareas que no requieren precisión ni complejos procesos mentales, e igualmente en las tareas en que están familiarizados con los materiales, las máquinas y la ejecución del trabajo". Estos estudios se refirieron a varios centenares de trabajadores semiespecializados, y el grupo de mayor edad comprendió personas de 50 años en adelante.

Si se admite que las personas de edad avanzada se sienten mejor, moral y física-

mente, cuando se utilizan sus servicios en toda su capacidad (y es importante que el trabajo no exceda de su capacidad), hay que determinar entonces la mejor manera de alcanzar ese objetivo. Pero antes es conveniente comprobar si el trabajo resulta beneficioso para esas personas, ya que, aun cuando se conviene generalmente en que es así, no existen verdaderas pruebas de ello. Sin embargo, hay algunas indicaciones en ese sentido. Una de ellas es la interesante reacción de aquellas personas de edad avanzada que, tras haber permanecido durante largos períodos en una institución de asistencia pública, o en un hospital de enfermedades crónicas, sin ejercer ninguna actividad intelectual o física, fueron empleadas en trabajos agradables y constructivos. Una sencilla ergoterapia—fabricación de alfombras, cestas, trabajos textiles—encaminada a readaptar, no sólo los miembros deformados o tullidos, sino también las mentes inactivas e introvertidas, tiene un efecto rejuvenecedor sorprendente. La relativa facilidad con que personas que han cumplido los 70 años aprenden a hacer alfombras y otros artículos desmiente, en gran medida, la vieja teoría de que las personas de edad no pueden aprender una nueva ocupación. Pueden tardar más que los jóvenes en aprender el nuevo trabajo, pero éste suele ser de la misma calidad. El efecto sobre la salud mental y física general de estas personas de edad avanzada demuestra ampliamente el valor de una ocupación agradable y provechosa.

En un distrito de Londres se realizó un experimento en pequeña escala. Las autoridades locales utilizaron una casa de seis habitaciones y los servicios de un administrador a tiempo completo para desarrollar un plan de empleo para 39 personas de edad avanzada, (7 hombres y 32 mujeres), vecinas del distrito. Estas personas se dedicaron a trabajos de dos clases:

1) labores industriales, es decir, las que normalmente se realizarían en una fábrica, por ejemplo, fijar bandas elásticas a 930 dediles, o los cordones a 10.000 tarjetas de contadores de gas.

2) labores artesanas, entre las que figuraron el forrar 40.000 perchas y la confección de 1.250 delantales, manteles, cubiertas para teteras, etc.

Se cargaron los precios ordinarios del mercado y los artículos se vendieron privadamente o a casas de comercio con un descuento razonable. Las personas empleadas trabajaron durante dos horas al día, bien fuera por la mañana o por la tarde, cinco días a la semana, y percibieron 10 chelines semanales. Los efectos sobre esas personas fueron sorprendentes, tanto en lo que respecta a su agilidad mental como a su amor propio y aspecto general. Diez personas se retiraron del plan durante el primer año. Tres de ellas habían logrado empleo a tiempo completo, y seis lo hicieron debido a enfermedad y a otras causas no relacionadas con su trabajo; nunca se supieron las razones por las que se retiró la otra persona.

En otros países se han hecho experimentos semejantes; uno de los más interesantes es el que se ha iniciado en el hospicio de Bicêtre, situado en las afueras de París. Viven en él unos 1.000 ancianos físicamente capacitados, y el Director ha instalado una imprenta de cuyo funcionamiento se encargan los residentes bajo la dirección de un experto. Todos los impresos de la Asistencia Pública, formularios de hospitales, hojas clínicas, circulares, etc., se hacen en esta imprenta. Además, se han instalado 120 pequeños talleres en un edificio abandonado, dentro del recinto del hospicio, donde los residentes que así lo desean pueden practicar sus antiguos oficios, tales como carpintería, reparación de calzado y peluquería. Algunos de los residentes trabajan en los servicios de jardinería y limpieza del hospicio, labor por la que se les paga una pequeña retribución semanal, mientras otros, en una forma más bien extraoficial, pueden ganar alguna pequeña suma de dinero trabajando fuera de la institución. Como resultado de este plan, no solamente ha mejorado la salud y el estado de espíritu de los residentes del hospicio, sino que, además, al disponer éstos de cierta cantidad de dinero para compras y

reparaciones en los talleres, se ha establecido una especie de intercambio comercial dentro del hospicio que contribuye a crear el ambiente de una colectividad normal.

Otro ejemplo es el de Basilea, donde muchos de los residentes de una institución para ancianos trabajan en el hospital vecino, de porteros, operadores de ascensores, etc., durante todas las horas por semana que quieren. De esta forma se facilita personal al hospital y, al mismo tiempo, los ancianos tienen el sentimiento de que sus servicios son necesarios y de que todavía pueden ganar algún dinero. En estos ancianos, tanto el trabajo como el dinero redundan en beneficio de su salud física y mental, que mejoran con cualquier empleo, incluso de naturaleza aparentemente tan trivial.

Las observaciones de esta índole proporcionan pruebas evidentes del valor del empleo para las personas de edad, y una vez aceptado este principio, se debe procurar que los trabajadores de edad avanzada se incorporen al mercado general de mano de obra, en lugar de constituir un grupo separado al que sólo ofrezcan empleo las personas comprensivas y de buen corazón.

Se han hecho varios ensayos de proporcionar a los trabajadores de edad avanzada un medio en el que puedan continuar en su empleo sin estar expuestos al ajetreo que ordinariamente se produce en un taller. Una gran empresa metalúrgica de unos 5.000 empleados ha seguido, desde hace mucho tiempo, la norma de no despedir a ningún obrero que quiera seguir trabajando. El trabajador de edad avanzada ha podido continuar en su antiguo empleo, o bien se le ha encomendado una labor más ligera. A veces, este nuevo empleo era agradable, pero con mucha frecuencia consistía en tareas de limpieza o en el cuidado de los servicios sanitarios, o algún trabajo semejante considerado más o menos denigrante. La empresa estimó que ésta no era una forma satisfactoria de atender a sus viejos empleados y elaboró un plan especial para ellos, incluso el establecimiento de un club, al que se dió el nombre de "Hijos del Des-

canso". El objeto de este plan era proporcionar trabajo ligero en condiciones satisfactorias a los empleados de edad avanzada. Se encontró un local a cierta distancia de los edificios principales de la fábrica, adaptándolo en parte para talleres y en parte para club. La edad de los hombres escogidos para dar comienzo al experimento variaba entre 67 y 83 años y, con una excepción, ninguno ha trabajado en lo que estaba acostumbrado. La labor realizada en este taller ha consistido principalmente en trabajos semiespecializados de ensambladura y montaje de piezas ligeras. La única concesión hecha en razón a la edad es que estos empleados pueden comenzar a trabajar una hora más tarde que sus colegas de la factoría principal y que, a veces, el encargado del club les sirve una taza de té. El experimento ha resultado un éxito; los hombres se sienten felices en su trabajo, aliviados de que se les alejara del ruido y tumulto de la fábrica, y la calidad de su producción es buena. El taller cubre sus gastos como parte integrante de la factoría principal y se espera poder ampliar el plan.

En Francia, en una gran fábrica de automóviles situada en las afueras de París, unos 80 empleados de edad avanzada trabajan, con resultado satisfactorio, en unos talleres. Además, varios de estos trabajadores se encargan de adiestrar una buena proporción de los numerosos aprendices con que cuenta la fábrica. Los resultados han sido excelentes; los empleados de edad avanzada realizan bien sus tareas y no se ha observado aumento notable de falta al trabajo por enfermedad ni por otras causas.

Los informes del "Hudson Community Center", de Nueva York, donde las personas de edad se "rejuvenecen por medio del recreo", son dignos de estudio. Este centro, inaugurado en 1943 como organización semi-oficial, adiestra a esas personas en juegos, entretenimientos y oficios; el 90% de sus miembros son pensionados. Según estos informes, los miembros del centro tienen cada vez menos necesidad de hospitalización y asistencia médica de cualquier clase. Es

más, demuestran "notable capacidad para retardar la senilidad" y una "agilidad mental y vitalidad física extraordinarias para su edad". En este aspecto, hay abundantes pruebas de que el tedio y la ociosidad forzada originan muchos de los trastornos físicos y mentales de la vejez.

Toda empresa que proyecte el empleo, en gran escala, de trabajadores de edad avanzada hará bien en proponer a cada aspirante que se someta a un examen médico. Este examen debe realizarlo, siempre que sea posible, un médico adscrito a la empresa, más bien que un médico ajeno a ella, ya que el primero está familiarizado con las condiciones en que se trabaja en la fábrica. El examen debe incluir una radiografía del pecho y un electrocardiograma. Hay que explicarle al trabajador, con tacto y en forma detallada, que el objeto del examen es permitirle continuar en su empleo y, por lo tanto, ganar dinero, y que los resultados del mismo no se utilizarán en su perjuicio. Los trabajadores de edad avanzada suelen ser desconfiados y los que han sufrido largos períodos de desempleo entre las dos guerras, piensan probablemente que se trata de encontrar algún pretexto para despedirlos. En todo caso, este examen no debe ser obligatorio, a menos que sea una de las condiciones establecidas para el empleo.

En los casos en que el trabajador de edad avanzada desea continuar su empleo, pero el médico estima que no se encuentra en condiciones físicas para ello, no siempre le resulta fácil a éste último decidir si debe prohibirle que siga trabajando. Sin embargo, si no se encuentra otro empleo adecuado y la persona está perfectamente advertida de su estado físico, pero éste no representa un peligro para sus compañeros de trabajo, no parece justo que el médico se oponga a su deseo. Es indudable que, en una situación de pleno empleo, siempre existe la posibilidad de que, si se despide al obrero, éste encuentre trabajo similar en otra parte.

La empresa corre ciertos riesgos al seguir empleando a un trabajador cuyo estado de salud no es bueno. No sólo puede haber

alguna reclamación legal si al empleado le ocurre algún daño en el trabajo, sino que, además, el empleo de una persona en mal estado de salud representa, en la mayoría de los casos, una disminución del rendimiento y capacidad de trabajo. Muchos patrones están dispuestos a correr ambos riesgos, especialmente cuando se trata de personas que llevan muchos años de servicio en la empresa. En este caso, el médico debe limitarse a aconsejar al trabajador que no se canse demasiado y que se ausente del trabajo con la frecuencia y por los períodos que requiera su estado físico. Quizás no resulte conveniente fijarle oficialmente una semana de trabajo más corta que la de sus compañeros, ya que esto llama la atención sobre la disminución de su rendimiento y puede dar lugar a que sus colegas lo consideren como una carga.

El médico de la empresa debe realizar un examen ordinario de los trabajadores de edad avanzada, quizás una vez al año o con mayor frecuencia si lo estima necesario. Este examen ha de ser completo; sin embargo, la repetición excesiva de los reconocimientos causan aprensión a las gentes y hace que se preocupen demasiado de su salud.

La experiencia de los médicos de empresas industriales ha demostrado que las dos afecciones más frecuentes en los trabajadores de edad avanzada son la hernia y las enfermedades cardiovasculares. En cuanto a la primera no se debe hacer nada, a menos que sea de gran tamaño, pues el resultado de las operaciones en las personas de edad no son muy satisfactorios, y un elevado porcentaje de las hernias se reproducen. Respecto a los trastornos cardiovasculares el pronóstico es ahora mejor que en tiempos pasados, de conformidad con la experiencia obtenida en los hospitales y otros centros donde los pacientes de edad avanzada, con grave enfermedad cardiovascular, han logrado una notable recuperación.

Convencida de que no es imposible adiestrar a los trabajadores de edad avanzada en nuevas tareas, a medida que envejecen,

la empresa "General Motors", de Canadá, inició una serie de clases sobre "Los problemas de la vejez". Asistieron a ellas hombres de 55 años en adelante. El tema principal fue que ningún plan de pensiones puede satisfacer todas las necesidades de una persona de edad avanzada, en buen estado de salud, y que por lo tanto, ésta se sentirá

aburrida y descontenta. No se mencionó el retiro, pero se describió como "un cambio de ocupación". Merece estudiarse la sugestión de que es conveniente preparar a los trabajadores semiespecializados para un futuro cambio de ocupación cuando todavía son relativamente jóvenes, es decir, entre los 50 y 60 años de edad.

BIBLIOGRAFIA

Amulree, Lord: *Adding life to years*, London, 1951.
Brown, C. W., y Ghiselli, E. E.: *Age of semi-skilled workers in relation to abilities and interests*, Washington, D. C., 1949.

Clague, E.: *Planning the olders years*, Ann Arbor, Michigan, 1950.
Paul, G. A.: *Summary of physical findings of employees over sixty years of age*, Chicago, 1949