



LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA EN EL
SEGMENTO JOVEN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

Con la financiación de



**LAS PRÁCTICAS
EMPRESARIALES DE
GESTIÓN DE LA MANO
DE OBRA EN EL
SEGMENTO JOVEN DE
LA POBLACIÓN
TRABAJADORA**

Octubre 2011

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

Informe elaborado por:

Ernest Cano y Amat Sánchez

Unidad de Investigación Economía i Política Laboral (ECOLAB)

Universitat de València

Producción: Paralelo Edición, SA

Déposito legal: M-49834-2011

Esta publicación está realizada en el marco de la Acción “Conocer y actuar: asistencia técnica, información y difusión y promoción del cumplimiento de la Ley para la Prevención de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales (AD0004/2011)”, con la financiación de la Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales.

ÍNDICE

1. Las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra: marco general de análisis	04
2. Algunas precisiones metodológicas	11
3. Las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra y los jóvenes trabajadores	13
3.1. Política de contratación	13
3.2. Política de gestión del tiempo de trabajo	22
3.3. Política de control sobre la fuerza de trabajo	28
3.4. Política salarial	35
3.5. Gestión de la mano de obra y ejercicio de derechos laborales	42
4. Conclusiones	45
5. Referencias bibliográficas	52

ANEXOS

1. Características estructurales de los jóvenes trabajadores en la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010	55
2. Metodología de la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010	59
Población de estudio	59
Medidas realizadas	60
Recogida y tratamiento de la información	62

01

LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA: MARCO GENERAL DE ANÁLISIS

4

Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo son un conjunto de actuaciones orientadas de forma estratégica que tratan de “seleccionar, promover, recompensar, motivar, utilizar, desarrollar y conservar o despedir los trabajadores en forma coherente con las necesidades de la empresa” (Prieto, 1991:186). Si asumimos que la incorporación de la fuerza de trabajo al proceso de producción es al menos potencialmente conflictiva, entonces la gestión y resolución del problema laboral están en el centro de las estrategias empresariales. Con la gestión de la fuerza de trabajo los empresarios hacen frente a varios problemas: la flexibilidad en el uso del trabajo, el control sobre la mano de obra y la distribución del excedente entre salarios y beneficios (Recio, 1986:71).

La flexibilidad productiva debe permitir en las empresas adaptar su producción a los cambios –cuantitativos y cualitativos– en el mercado donde operan. La flexibilidad laboral hace frente a la necesidad de disponer de la fuerza de trabajo (en cantidad y cualificaciones) de forma específica en función de las variaciones del entorno a la empresa. Por lo que respecta a la gestión de la fuerza de trabajo, el problema de la flexibilidad laboral estaría relacionado en un sentido cualitativo o funcional con la posibilidad de cambiar a los trabajadores de puesto de trabajo o reasignar tareas y, por otro lado, en un sentido cuantitativo se refiere a la posibilidad de variar sin costes del volumen de trabajo según el flujo de la demanda, mediante despidos, contratación temporal o variación de la jornada de trabajo (Fina, 1991:102).

En cuanto al control empresarial de la mano de obra, hace referencia a la necesidad de conseguir de los trabajadores el comportamiento deseado por la empresa en el proceso productivo de forma adecuada a sus objetivos de rentabilidad¹: “En muchos casos no se trata tanto de supervisar el qué se hace sino de conseguir que el trabajador tenga una actitud laboriosa (...), de obtener trabajadores leales, motivados y que hayan interiorizado, por lo menos parcialmente, los objetivos de la empresa como propios” (Recio, 1986:73). Por último, la política empresarial respecto a los salarios debe permitir a la empresa la obtención de un beneficio adecuado, pero también incentivar la implicación de los trabajadores en la producción y estimular la productividad, para lo cual se construyen estructuras salariales diferenciadas.

Las soluciones a los problemas y objetivos de la gestión de la mano de obra se deben articular de forma coherente con las necesidades y restricciones de la empresa y con su estrategia de competitividad, a través de distintas políticas empresariales: la política de contratación (referida

tanto al acceso como a la continuidad del trabajador en la plantilla), la política de gestión de la jornada de trabajo, la política de organización del trabajo (que incluye distintas formas de control sobre la fuerza de trabajo, desde la simple amenaza de despido y la supervisión directa hasta formas complejas de participación e identificación del trabajador con los objetivos de la empresa) y la política de fijación de los salarios.

La diversidad de las prácticas de gestión empresarial de la mano de obra responde en primer lugar a las diferentes restricciones derivadas de las características de la estructura productiva y de la demanda para cada empresa, tales como su exposición a la competencia, la estructura más o menos concentrada del sector en el que opera, la posición de la empresa en la jerarquía productiva, las posibilidades tecnológicas disponibles, el tamaño de la empresa, el grado de dinamismo o de saturación de la demanda de los productos, etc. Ahora bien, las formas concretas que asume la gestión empresarial de la fuerza de trabajo no se derivan mecánicamente de dichas restric-

¹ Utilizamos la expresión “control de la fuerza de trabajo” en el contexto de las prácticas de gestión laboral de las empresas o, en términos marxistas, como la extracción de trabajo efectivo a partir de la fuerza de trabajo contratada, algo que se consigue en el desarrollo concreto del proceso de trabajo bajo la dirección del capitalista (Braverman, 1978:71). Por tanto, no debe confundirse con el uso del término “control en el trabajo” en la literatura sobre riesgos psicosociales, que hace referencia a la capacidad de decisión del trabajador sobre el trabajo que realiza y al desarrollo de sus habilidades propias (Llorens et al., 2005:19).

ciones, puesto que encontramos empresas con características estructurales similares y, sin embargo, con prácticas de gestión de la mano de obra bastante diferentes: “Sobre una situación estructural que delimita el margen de maniobra en el que se puede mover el empresario, las formas de gestionar estas imposiciones varían enormemente, en buena parte en función de la cultura empresarial” (Castillo, 1991:33).

La política de empleo de la empresa trata de utilizar los mecanismos de contratación y despido existentes con la intención de conformar una fuerza de trabajo adecuada a los objetivos de la empresa. Esta política incide sobre las posibilidades de flexibilidad laboral: no es igual el margen de maniobra de la empresa con una plantilla fija que disponiendo de contratos fijos y temporales que permiten mantener una cierta estructura organizativa, pero también variarla en función de la evolución de la demanda. También afecta al control empresarial de la fuerza de trabajo: una vinculación insegura del trabajador a la empresa permite usar la amenaza de despido y la promesa de continuidad como mecanismos de incentivo al esfuerzo laboral y la lealtad de los trabajadores. Las condiciones de demanda y competencia influyen en la política de empleo de las empresas, pero no la determinan. Empresas con una posición vulnerable o secundaria en sus mercados, con demanda inestable, tenderán

a una política de contratación temporal buscando una elevada flexibilidad de la mano de obra frente a la incertidumbre. Pero también pueden tener esta política —por lo menos para una parte de la plantilla— empresas dinámicas y bien situadas en sus mercados, con demanda estable, buscando la disponibilidad y el control de la mano de obra (Cano, 1999).

La política de gestión de la jornada incluye aspectos relevantes como la duración de la jornada y su ordenación a lo largo del día y la semana. La perspectiva de flexibilidad por parte de la empresa implica un ajuste del tiempo de trabajo remunerado al efectivamente trabajado, algo muy relevante en las producciones en las que el flujo de producción y demanda no es continuo a lo largo del tiempo (típicamente en el comercio, hostelería y otros servicios a las personas). El uso de la jornada parcial y de formas complejas de ordenación de la jornada (trabajo a turnos, horarios variables e irregulares) permite un mayor rendimiento laboral y que se fuercen más los ritmos de trabajo, reduce los tiempos muertos y aumenta la capacidad de la empresa de disponer del tiempo de trabajo de forma flexible según sus necesidades, a menudo con la aceptación por parte de los trabajadores buscando un complemento salarial. Desde la perspectiva del trabajador, en cambio, los efectos negativos para la vida personal y la salud de los horarios más flexibles y atípicos sólo se podrían pa-

liar cuando dichos horarios son elegidos y compatibles con las necesidades de la vida del trabajador.

En cuanto a la organización del trabajo, puede ser más o menos rígida, con elevada especialización de cada puesto de trabajo o bien con una mayor polivalencia. Puede haber una jerarquía vertical entre puestos de trabajo, que conduce a polarizar la responsabilidad, o bien una mayor responsabilidad e implicación de los trabajadores en cada nivel del proceso productivo. Destacamos como elemento esencial en este contexto organizativo la política de control empresarial sobre la fuerza de trabajo. Los mecanismos de control van desde la forma más simple, basada en la supervisión directa y el poder del empresario de contratar y despedir a los trabajadores, a las más complejas, que combinan aquel poder con incentivos de tipo salarial y de promoción laboral, con el control a través de la propia tecnología utilizada y con el desarrollo de mecanismos de identificación del trabajador con la empresa y de ruptura de la solidaridad entre los trabajadores (Castillo Mendoza, 1989). Las nuevas formas de organización del trabajo que incorporan la participación de los trabajadores frente al modelo taylorista deben ser contempladas desde este prisma, puesto que pueden combinar implicación de la plantilla y control directo de la dirección de modo tal que pongan en cuestión el supuesto avance en términos de autonomía real del trabajador (Lahera, 2004: 91-94).

De hecho, las empresas pueden moverse entre dos polos en sus estrategias de control de la mano de obra: “La *autonomía responsable* aspira a utilizar la creatividad de la mano de obra, permitiendo a los trabajadores libertad y discrecionalidad para adaptarse al cambio de condiciones; el *control directo* trata de limitar la variabilidad mediante una supervisión estricta y la minimización del área de responsabilidad de los trabajadores” (Edwards, 1990:23). Ambas tienen limitaciones, puesto que el control directo o simple no resulta válido en situaciones en las que el trabajo requiere una fuerte implicación del trabajador para desarrollarse de forma eficaz y la autonomía responsable necesita desde el punto de vista empresarial que el trabajador actúe asumiendo como suyos los objetivos de la dirección. Además, la autonomía responsable de la plantilla no está ligada necesariamente a una estrategia empresarial de fomento de la participación de los trabajadores (a través de la consulta y de la delegación de responsabilidad), sino que puede desarrollarse incluso en contra de una filosofía de gestión de la empresa basada en el control simple. Así ocurre frecuentemente en la organización taylorista y otras formas dirigistas de organización del trabajo, que no reconocen al trabajador capacidad de intervenir autónomamente en el proceso productivo, pero cuya eficacia reposa muchas veces sobre dicha capacidad no reconocida y, sin em-

bargo, paradójicamente real (Leborgne y Lipietz, 1988:79).

El que la empresa se decante más o menos hacia el polo del control simple o hacia el de la autonomía responsable y la participación reconocida de los trabajadores dependerá, como se ha dicho antes, de las restricciones estructurales ligadas a su posición en los mercados y en la estructura productiva, pero también a opciones decididas en función de la cultura empresarial de gestión (definida de forma dialéctica con el modelo de relaciones laborales, tanto el marco de regulación legal como la negociación colectiva y la intervención sindical) y de la estrategia de competitividad. En efecto, la competitividad y la flexibilidad pueden centrarse en la reducción directa de costes laborales, lo cual hace recaer los ajustes sobre la mano de obra en forma de precariedad y dificulta su desarrollo profesional e implicación, o bien en la innovación productiva y la calidad del producto, lo cual requiere un compromiso empresarial de estabilidad y formación de la plantilla para asegurar la implicación de los trabajadores en la producción, la polivalencia y la iniciativa responsable de

los equipos de trabajo². En este sentido, el margen de maniobra para la dirección en la organización del trabajo puede ser mayor o menor, pero existe y es dinámico, en función de las prácticas que la empresa va desarrollando y de la resistencia o cooperación que encuentran en la mano de obra.

En cuanto a la política salarial de las empresas, debe permitir un beneficio adecuado para el propietario del capital y, al tiempo, estimular la productividad de la plantilla (puesto que la magnitud relevante para el beneficio es el coste laboral unitario, que relaciona salario y productividad). Desde una perspectiva de flexibilidad se pueden establecer esquemas salariales que incorporen una parte fija y otra parte variable, determinada en función de resultados individuales, colectivos o de criterios arbitrarios de la empresa. Ahora bien, estas estructuras junto con la diferenciación de salarios entre los trabajadores de la plantilla deben contemplarse también como una forma de control sobre la mano de obra, en la medida en que incentivan ciertos comportamientos laborales que interesan a la empresa. La determinación de los salarios no es sólo fruto del juego de oferta

² “La multitarea, y en especial la multicualificación, requiere una inversión en la mano de obra. En vez de ser tratada por la gerencia como un coste que hay que minimizar, es necesario contemplarla como un recurso cuyo potencial ha de ser maximizado (...). Lejos de que la gerencia sea indiferente a —y en ocasiones promotora de— la movilidad de la mano de obra, es necesario contemplarla como una inversión fija” (Kaplinsky, 1993:12).

y demanda, sino que tiene un componente institucional (visible en los convenios colectivos, las categorías profesionales o la legislación) y de hecho expresa valoraciones sociales acerca de la importancia atribuida a las diferentes tareas. Cobra importancia en este sentido la percepción por parte de los trabajadores de estar recibiendo o no un trato salarial justo por parte de la empresa (lo cual incorpora comparaciones interpersonales y referencias institucionales), no sólo si el salario permite cubrir las necesidades del trabajador.

Para abordar el examen de las prácticas de gestión de la mano de obra de las empresas y de su especificidad para los jóvenes, destacamos como perspectiva analítica que las teorías de la segmentación recientes otorgan una importancia estratégica a las prácticas empresariales de gestión laboral para explicar la lógica constitutiva de los diversos mercados de trabajo: “Las empresas tienden a aplicar soluciones diferenciadas para puestos de trabajo orientados a cubrir distintos trabajos, lo cual origina los diferentes segmen-

tos de ocupaciones” (Recio, 1991:99). La combinación de restricciones diferentes de las empresas, estrategias diferenciadas y culturas de gestión diversas acaba traducéndose en segmentación o diferenciación de los puestos de trabajo entre empresas y dentro de cada empresa. Las teorías de la segmentación señalan también que todos los trabajadores no acceden de forma general a cualquier empleo, sino que puestos de trabajo de ciertas características salariales y laborales son ocupados por personas con determinados rasgos de formación, origen social, sexo, edad...

Esto introduce la consideración de la existencia de prácticas empresariales de gestión de la mano de obra diferenciadas para segmentos de trabajadores distintos, definidas en concreto también en interacción con el sistema de reproducción social, en el que se diferencia el “poder social de negociación” de cada colectivo³. En este sentido, los jóvenes conforman un segmento relativamente débil en cuanto a poder social de negociación dentro de la población trabajadora⁴, lo cual les

³ “El sistema de reproducción social diferencia a los trabajadores por su estatus económico y social dentro de la familia —reflejado en las diferencias por sexo, edad y estado civil— y entre las clases de familias, reflejado en el diferente estatus de cada grupo de trabajadores (peones, trabajadores cualificados, capacitados, empleados, profesionales, directivos) y expresado también en las diferencias de hábitos y ética del trabajo. Y es precisamente esta diferenciación la que delimita la posición que ocupan los trabajadores en el mercado de trabajo, definiendo su nivel de aceptación de las condiciones de trabajo, por debajo del cual tenderían a considerar sus oportunidades de empleo socialmente inaceptables. En otras palabras, eso define su poder social de negociación” (Villa, 1990:312).

hace potenciales candidatos a las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra más precarizadoras (en cuanto a inseguridad del empleo, pero también en

condiciones laborales y salariales), más autoritarias, que suponen una mayor disponibilidad sobre la fuerza de trabajo.

⁴ Evidentemente, dicha vulnerabilidad no es idéntica para todos los jóvenes, ya que variables como el origen social o la formación los diferencian entre sí (Martín Criado, 1999). La consideración de las trayectorias de inserción de los jóvenes en la vida adulta y en el mercado laboral permite diferenciar situaciones de éxito precoz (rápida inserción en empleos de calidad) o de aproximación sucesiva a dicha situación, frecuentes en los jóvenes con formación universitaria, pero también trayectorias de inserción precarias marcadas por la inestabilidad del empleo e incluso itinerarios desestructurados que conducen a situaciones de marginalidad (Casal, 1991:153-154).

02

ALGUNAS PRECISIONES
METODOLÓGICAS

El análisis que sigue presenta algunos datos acerca de las prácticas de gestión empresarial de la mano de obra que afectan a la población trabajadora española, con la intención de caracterizar dichas prácticas y determinar sus posibles especificidades en el caso de los jóvenes. Dado que dichas prácticas son esenciales de cara a la organización del trabajo y que esta organización presenta relaciones cada vez más evidentes con la exposición a los riesgos psicosociales, este análisis puede permitir comprender mejor las especificidades de la incidencia diferencial de los riesgos psicosociales y plantear posibles intervenciones sobre la organización del trabajo para la prevención de dichos

riesgos, si bien esto no constituye el objeto del presente informe.

Una primera precisión metodológica hace referencia a los datos utilizados para el análisis, procedentes de la *Encuesta de Riesgos Psicosociales*, realizada por ISTAS en 2010 a una muestra representativa de la población asalariada en España (incluyendo no sólo asalariados del sector privado, sino empleados de la función pública y trabajadores autónomos económicamente dependientes). Se entrevistó a 5.100 personas, con un cuestionario que incluía preguntas para la caracterización demográfica de las personas (edad, sexo, estudios, país de origen) y su entorno familiar, la actividad de la empresa, ocupa-

ción, condiciones de empleo y trabajo y salarios⁵.

Una segunda precisión atañe a la definición del colectivo de los jóvenes. Dado que los jóvenes españoles muestran indicadores de larga permanencia en el hogar de origen e importantes dificultades para alcanzar un estatus de integración estable en el mercado de trabajo y una autonomía económica, puede afirmarse al menos de cara al análisis laboral que “las fronteras de edad en que los jóvenes consideran que se abandona la juventud se están ampliando y llegan hasta los 34 años” (Santos, 2003:89)⁶. Ciertamente la definición más

convencional de juventud abarca en términos de edad de los 15 a los 24 años, si bien ya es muy frecuente en los estudios sobre la situación juvenil ampliar este tramo hasta los 29 años. La opción del presente análisis es referirse principalmente al colectivo de los más jóvenes (16 a 25 años), pero haciendo referencia también al grupo de 26 a 30 años y teniendo presente la situación de los trabajadores de 31 a 35 años, para captar no sólo las situaciones de inserción inicial en el mercado de trabajo, sino las de transición profesional más o menos larga.

⁵ Ver el Anexo sobre metodología de la Encuesta de Riesgos Psicosociales.

⁶ Ver el Anexo sobre definición de los grupos ocupacionales.

03

LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA Y LOS JÓVENES TRABAJADORES

13

3.1. POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

La política de contratación o política de empleo de las empresas es diseñada de acuerdo con sus objetivos de flexibilidad, disponibilidad y control sobre la mano de obra. La utilización de distintas formas de empleo asalariado (contrato indefinido, contrato temporal, trabajo sin contrato, autónomos dependientes con contrato mercantil pero asalariados de hecho) es un elemento fundamental de las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo, de forma combinada con una determinada gestión de la continuidad de la mano de obra en la plantilla. No sólo se

trata de conseguir flexibilidad a bajo coste o reducción de costes laborales, sino que, en la medida en que las empresas consigan que la continuidad en el empleo sea una concesión al trabajador, pueden estimular la productividad e implicación de los trabajadores con contrato temporal y presionar en el mismo sentido sobre los que tienen contrato indefinido (Prieto, 1989:42-44). El coste para el trabajador es la precariedad, en mayor o menor grado según las formas de empleo.

Las categorías de empleo asalariado utilizadas en la encuesta ISTAS como respuestas a la pregunta “¿Qué tipo de relación laboral tiene ahora en la empresa?” son las siguientes: contrato indefinido de

fijo discontinuo, contrato indefinido (excepto fijo discontinuo), funcionario de carrera (indefinido), funcionario interino (no indefinido), contrato temporal formativo (en formación, prácticas, becario), contrato temporal (no formativo: contrato por obra y servicio, eventual por circunstancias de la producción, interinidad...), autónomo dependiente (trabajando para alguien de quien depende, para uno o dos clientes,

por tanto falsos autónomos que se asemejan al empleo asalariado) y trabajo sin ningún tipo de contrato. La siguiente tabla recoge los resultados globales obtenidos de la encuesta utilizando estas categorías, así como los valores correspondientes a los jóvenes de 16 a 25 años, al segmento de 26 a 30 años, al tramo de 31 a 35 años y a los mayores de 35 años.

Relación laboral con la empresa: todas las categorías de respuesta					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Contrato fijo discontinuo	6,4%	6,9%	6,5%	7,5%	7,2%
Contrato indefinido	41,8%	50,6%	61,9%	64,3%	59,7%
Funcionario de carrera	0,9%	2,0%	2,0%	5,3%	3,9%
Funcionario interino	0,4%	1,7%	2,3%	1,7%	1,7%
Contrato temporal formativo	8,8%	4,5%	1,6%	0,8%	2,3%
Resto contratos temporales	34,5%	26,4%	19,9%	13,8%	18,5%
Autónomo dependiente	0,7%	3,0%	2,6%	2,4%	2,3%
Sin ningún tipo de contrato	6,6%	4,8%	3,1%	4,3%	4,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Para realizar un primer análisis procedemos a agrupar algunas de estas categorías en los siguientes bloques, que expresan las principales diferencias en la forma contractual de la relación laboral: contrato indefinido (incluyendo los fijos disconti-

nuos), funcionario (también los interinos), contrato temporal (de todo tipo), autónomo dependiente y trabajo sin contrato. De acuerdo con esta primera aproximación habría casi un 67% de trabajadores con contrato indefinido, un 20,8% con contra-

to temporal, un 5,6% de funcionarios, un 4,4% trabajaría sin contrato y un 2,3% sería autónomo dependiente. La situación de empleo de los jóvenes está sesgada hacia las situaciones de empleo inestables. Así, un 43% de los trabajadores de 16 a 25 años trabaja con contrato temporal y un 6,6% lo hace sin contrato, lo cual supone en ambos casos una diferencia significati-

va por encima de la media. Igualmente, los contratos temporales afectan al 31% de los trabajadores de 26 a 30 años. Dadas las características de los contratos temporales formativos, éstos presentan una incidencia significativa tanto en los jóvenes hasta 25 años (8,8%) como en los de 26 a 30 años (4,5%).

Relación laboral con la empresa: agrupación en categorías principales					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Contrato indefinido	48,1%	57,6%	68,4%	71,8%	66,9%
Empleo funcionario	1,3%	3,8%	4,4%	7,0%	5,6%
Contrato temporal	43,3%	30,9%	21,5%	14,6%	20,8%
Autónomo dependiente	0,7%	3,0%	2,6%	2,4%	2,3%
Sin ningún tipo de contrato	6,6%	4,8%	3,1%	4,3%	4,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Los trabajadores de 30 a 35 años no presentan diferencias significativas respecto a la media en cuanto a la relación de empleo con las empresas en las que trabajan. A partir de los 35 años se aprecia una incidencia significativamente superior a la media de los contratos indefinidos, mientras que ocurre lo contrario por lo que respecta a los contratos temporales, de forma que ésta es la edad que marca la diferencia respecto a la política de

contratación de las empresas en el sector privado. En cuanto al empleo funcionario, sólo supone un 1,3% de los trabajadores hasta 25 años y un 3,8% de los de 26 a 30 años (diferencias significativas respecto a la media). En el segmento de 31 a 35 años hay una importancia igual a la media global de funcionarios interinos, pero es inferior la presencia de funcionarios con plaza indefinida. Es sólo a partir de los 35 años cuando realmente se alcanza una inciden-

cia superior a la media del funcionariado estable. Por lo que respecta a los trabajadores autónomos dependientes, la edad no parece ser una variable que diferencie su importancia en el empleo, exceptuando su práctica inexistencia en el tramo de los jóvenes hasta 25 años.

Pasamos a continuación a considerar de una manera más amplia lo que denominamos formas de “precariedad contractual”, entre las que no sólo se incluyen los contratos temporales, sino también el trabajo sin contrato, en la medida en que las fronteras entre una y otra situación pueden ser móviles y puesto que proporcionan a las empresas flexibilidad laboral a bajo coste y reducción de los costes ligados a

la protección social⁷. También incluiremos en este bloque de precariedad contractual aquellas parcelas del empleo indefinido y funcionario que suponen realmente eventualidad laboral, es decir, los contratos fijos discontinuos y los funcionarios interinos⁸. Igualmente forman parte de la órbita de la precariedad del empleo los autónomos dependientes, asalariados de hecho caracterizados por una importante inseguridad del empleo⁹ (agravada por la falta de protección de la legislación laboral). Se pueden contraponer estas situaciones con las de “estabilidad contractual”, que incluyen a los contratados indefinidos (excepto los fijos discontinuos) y a los funcionarios con plaza de carácter indefinido.

Relación laboral con la empresa: estabilidad y precariedad contractual					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Estabilidad contractual	42,7%	52,7%	63,9%	69,6%	63,7%
Precariedad contractual	57,3%	47,3%	36,1%	30,4%	36,3%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

⁷ Se observa en la encuesta que un 61% de los trabajadores sin contrato identifica su situación laboral de hecho con un contrato temporal. Además, indican en un 53% de casos que su situación sería semejante a un contrato temporal que no especifica su fecha de finalización (similar al contrato de obra y servicio).

⁸ De hecho, el 98% de los funcionarios interinos identifica su situación con la de un contrato temporal, en el 73% de casos como un contrato temporal que no especifica la fecha de finalización y en el 25% como un contrato temporal con fecha de finalización.

⁹ La práctica totalidad de los trabajadores autónomos dependientes (un 96%) identifica su situación con la de un contrato temporal: en el 85% de casos consideran que tienen un contrato temporal que no especifica fecha de finalización y en el 11% de casos un contrato temporal con fecha de finalización.

De acuerdo con esta categorización polarizada de las situaciones de empleo, las formas precarias afectan a un 36% de los trabajadores, pero su incidencia supera el 57% en el caso de los jóvenes de 16 a 25 años y el 47% entre los de 26 a 30 años, significativamente por encima de la media en ambos casos. Sólo a partir de los 35 años la precariedad laboral cae de forma sustancial por debajo de la media, si bien continúa afectando a más del 30% de trabajadores. En definitiva, se constata una especial afectación en el colectivo de jóvenes de las políticas de contratación más precarizadoras. Como muestran otras evidencias empíricas sobre la inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo español, la temporalidad y la precariedad contractual tienen una incidencia diferencial significativa para el conjunto de jóvenes y son norma para los más jóvenes¹⁰. Aunque la situación mejora en el tránsito hacia los 35 años, sólo a partir de dicha edad se puede hablar de una estabilidad contractual significativa, eso sí, dentro del

contexto español de altas tasas de precariedad laboral.

El análisis de la política empresarial de contratación debe combinarse con el de la gestión de la continuidad de la plantilla en la empresa para cobrar su pleno sentido. Por ello, el análisis de la antigüedad de los trabajadores en la empresa nos permite profundizar en las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra. La siguiente tabla recoge de manera desglosada el tiempo que llevaban los trabajadores encuestados trabajando en su empresa. Un 30% tiene una antigüedad inferior a dos años (en particular, inferior a seis meses en un 11% de casos). Más de cinco años de antigüedad en la empresa tiene un 47% de trabajadores (en concreto, un 27% más de diez años). Como cabía esperar, los jóvenes tienen una menor antigüedad, por su incorporación más reciente al mercado de trabajo, además de la ya mencionada mayor incidencia entre ellos de la temporalidad.

¹⁰ Este hecho, junto a las altas tasas de desempleo juvenil, ha configurado un acceso al mercado laboral (y un tránsito relativamente largo en él) marcado por la precariedad. De aquí que pueda decirse que para los jóvenes, sobre todo para los de menor cualificación, se produce una “naturalización” de la inestabilidad del empleo y, de forma más amplia, de la precariedad como fenómeno global en sus vidas y en su trayectoria laboral, fenómeno que perciben como injusto pero también como “normal” ante la imposibilidad de modificar una situación que depende de la voluntad y circunstancias de las empresas (Comisiones Obreras, 2004:11-12).

Antigüedad en la empresa en la que trabaja					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Menos de 6 meses	27,5%	14,9%	12,0%	7,3%	11,1%
Entre 6 meses y 2 años	36,5%	31,8%	22,3%	12,2%	18,9%
Hasta 2 años	64,1%	46,7%	34,3%	19,5%	30,0%
Entre 2 y 5 años	29,4%	35,8%	29,3%	17,6%	23,0%
Entre 5 y 10 años	6,1%	15,1%	25,8%	22,2%	20,1%
Más de 10 años	0,4%	2,3%	10,6%	40,6%	26,9%
Más de 5 años	6,5%	17,4%	36,4%	62,8%	47,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

No sólo son los más jóvenes los que se concentran en el tramo de menor antigüedad en las empresas, aunque para ellos esa concentración sea elevada. Un 27,5% de los trabajadores de 16 a 25 años llevaba en el momento de la encuesta menos de seis meses en la empresa, pero también ocurría esto con el 15% de los de 26 a 30 años, siendo la diferencia significativa respecto a la media en ambos casos. Además, si consideramos una antigüedad hasta dos años en la empresa, encontramos un 64% de los jóvenes de 16 a 25 años, casi un 47% de los de 26 a 30 años e incluso más de un 34% de los trabajadores de 31 a 35 años, siendo significativas todas estas diferencias sobre la media del 30% de trabajadores con una antigüedad hasta dos años. Esto evidencia una volatilidad o

rotación del empleo (dificultad para consolidarse en el puesto de trabajo) que sólo pierde relevancia prácticamente en los trabajadores de más de 35 años, que se sitúan claramente en antigüedades superiores a los cinco años en la empresa en la que trabajan (en un 63% de casos).

La cuestión de la antigüedad en la empresa en el caso de los contratos temporales merece una reflexión aparte. Dicha forma de contratación se utiliza de manera no siempre puntual y simple, sino más compleja cuando se combina con una gestión de la continuidad de hecho del trabajador temporal en la plantilla, lo que permite desarrollar una forma de control efectiva sobre la fuerza de trabajo (que puede aumentar su rendimiento e implicación a pesar de la temporalidad recurrente del

vínculo laboral). Las cuestiones a analizar, por tanto, son la duración de los contratos temporales y las posibles situaciones de renovaciones y encadenamientos de dichos contratos.

Entre los trabajadores que identifican su situación laboral real con una contratación temporal, los cuales según la encuesta suponen un 27% del total de ocupados¹¹, en un 58,5% de casos la asimilan a un contrato temporal que no señala una fecha de finalización (tal como ocurre con el contrato de obra o servicio determinado), con lo que la incertidumbre sobre el final de la relación laboral y su posible reanudación son evidentes. En el 41,5% restante, la situación laboral se identifica con un contrato temporal que especifica una fecha de finalización. Entre estos últimos, el contrato tiene una duración hasta tres meses en un 28% de casos, de cuatro a seis meses en un 36,5% y más de seis meses en un 35,5%. La variable edad no supone diferencias significativas en cuanto a la duración del contrato.

Ahora bien, si analizamos la antigüedad en la empresa de los trabajadores con

contrato temporal, encontramos situaciones significativas de continuidad más allá de lo que el contrato señale formalmente. Así, más del 31% de los trabajadores con contratos temporales que no especifican fecha de finalización llevaban trabajando en su empresa en el momento de la encuesta entre seis meses y dos años, un 24% de dos a cinco años y casi el 21% más de cinco años. En cuanto a los trabajadores con un contrato temporal que sí especifica su fecha de finalización, la antigüedad en la empresa supera los dos años en un 26,5% de casos, lo que debe asociarse a renovaciones o encadenamiento de contratos. En conjunto, un 37% de los empleos temporales corresponde a situaciones de hecho de antigüedad en la empresa superior a los dos años. Esto indica una gestión empresarial de la temporalidad que, sin renunciar a la discrecionalidad y flexibilidad en la finalización de la relación con el trabajador, busca limitar los efectos más negativos para la productividad que tendría una excesiva rotación en el puesto de trabajo.

¹¹ Como vimos anteriormente, no sólo se incluirían aquí propiamente los contratos temporales (formativos y de todo tipo), sino la práctica totalidad de los funcionarios interinos y de los trabajadores autónomos dependientes, así como más de la mitad de los que trabajan sin ningún tipo de contrato.

Antigüedad en la empresa de los trabajadores con contrato temporal			
	Contrato temporal sin fecha de finalización	Contrato temporal con fecha de finalización	Total contrato temporal
Menos de 6 meses	23,4%	39,3%	30,0%
Entre 6 meses y 2 años	31,6%	34,2%	32,7%
Entre 2 y 5 años	24,2%	18,0%	21,6%
Entre 5 y 10 años	11,4%	5,3%	8,9%
Más de 10 años	9,4%	3,2%	6,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Ampliando algo más esta perspectiva podemos analizar la continuidad en la empresa de los trabajadores en una situación de empleo inestable, más allá de lo que indique o no la duración del contrato temporal. Para ello analizaremos la antigüedad en la empresa en la que trabajan de los trabajadores que hemos agrupado en la categoría de “precariedad contractual”: los que tienen un contrato temporal, los fijos discontinuos, los que trabajan sin contrato, los funcionarios interinos y los autónomos dependientes. Más del 44% de estos trabajadores con empleo precario de hecho lleva trabajando en su empresa más de dos años, lo que relativiza las razones de flexibilidad puntual en la contratación de este colectivo, dado que llevan traba-

jando en la empresa un tiempo tal que permitiría considerarlos plantilla estructural. La incidencia de esta precariedad contractual pero continuidad de hecho es algo menor a la media en el caso de los jóvenes: un 18% de los jóvenes de 16 a 25 años y un 34% de los de 26 a 30 años que están en situación de precariedad contractual llevan trabajando para la misma empresa más de dos años, algo que ocurre en cambio con el 57% de los mayores de 35 años que están en dicha situación de precariedad. Por lo tanto, los jóvenes no sólo experimentan una precariedad contractual más elevada que la media, sino que además la continuidad de hecho en la empresa de los jóvenes con empleo precario es inferior a la media.

Antigüedad en la empresa de los trabajadores en situación de precariedad contractual					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Hasta 2 años	81,8%	65,5%	61,5%	42,5%	55,7%
Más de 2 años	18,2%	34,5%	38,5%	57,5%	44,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Por otra parte hay que destacar la existencia de un 17% de trabajadores con contrato indefinido que tienen una antigüedad de hasta dos años en su empresa, para los que el posible coste de despido es bastante bajo, pudiendo ser por lo tanto candidatos prioritarios en un potencial ajuste de plantilla. Como cabía esperar, se trata básicamente de trabajadores jóvenes los que están en esta situación, que afecta al 43% de los jóvenes con contrato indefinido de 16 a 25 años y al 33% de los de 26 a 30 años con dicho contrato. Por lo tanto, la menor estabilidad contractual de los jóvenes se complementa con una menor antigüedad en la empresa que puede relativizar la garantía de continuidad en el empleo cuando tienen un contrato indefinido.

La gestión empresarial de la continuidad de la plantilla en la empresa tiene, además de las dimensiones de flexibilidad laboral

cuantitativa, una dimensión cualitativa que se traduce en la promoción o avance profesional de los trabajadores. Un indicador de esta dimensión es el ascenso de categoría o grupo, que resulta estar relacionado en buena medida con la antigüedad en la empresa. De hecho, el 19,5% de los trabajadores declara haber ascendido en la empresa, pero esta proporción es casi del 22% entre los trabajadores que tienen una antigüedad de cinco a diez años en la empresa y supera el 38% en los trabajadores que llevan más de diez años trabajando en la empresa. Para trabajadores con una antigüedad inferior a cinco años en la empresa, la proporción de ascensos es significativamente inferior a la media. Por lo tanto, la amplísima mayoría de los jóvenes (alrededor del 87%) no refiere ascensos de categoría¹².

¹² No obstante, un 6,6% de los jóvenes de 16 a 25 años y un 8,8% de los de 25 a 30 años señalan que realizan tareas de una categoría o grupo profesional superior al que se les reconoce.

3.2. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El análisis de la política empresarial de gestión del tiempo de trabajo comprende diversas dimensiones. En primer lugar, la amplitud o duración de la jornada laboral. En segundo lugar, la ordenación de la jornada de trabajo (a lo largo del día y la semana). Por último, la capacidad de flexibilizar los esquemas horarios y diarios del tiempo de trabajo.

Para analizar la amplitud de la jornada de trabajo (horas de trabajo semanales) podemos diferenciar entre jornada parcial (hasta 30 horas), jornada estándar (entre 31 y 40 horas) y jornada elevada (más de 40 horas semanales). Con estos paráme-

tros de definición, la jornada parcial afecta al 19,3% de trabajadores (trabajando menos de 20 horas un 11,4%), la jornada estándar al 60,3% y la jornada elevada al 20,4% (trabajando más de 45 horas un 13% de los trabajadores). Por edades no hay grandes diferencias, con la excepción de los jóvenes de 16 a 25 años, que experimentan con más intensidad las situaciones de jornada parcial (casi un 24% de ellos trabaja hasta 30 horas y un 13,4% menos de 20 horas). En cambio, los jóvenes de 26 a 30 años no presentan diferencias significativas respecto a la media. Los trabajadores de 31 a 35 años también presentan alguna especificidad, en concreto una menor incidencia de la jornada parcial y una mayor incidencia de la jornada elevada.

Duración de la jornada semanal (distribución en cada grupo de edad)					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Hasta 30 horas (jornada parcial)	23,8%	19,0%	16,2%	19,2%	19,3%
De 31 a 40 horas (jornada estándar)	56,7%	59,3%	60,2%	61,2%	60,3%
Más de 40 horas (jornada elevada)	19,5%	21,6%	23,6%	19,6%	20,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Resulta de interés hacer notar que las situaciones laborales que hemos denominado como "precariedad contractual" no sólo comportan una inseguridad del em-

pleo, sino una incidencia significativamente superior a la media tanto de la jornada parcial (particularmente en los contratos temporales y en las situaciones sin con-

trato, de las que un 64% se desarrolla a jornada parcial) como de las jornadas elevadas (sobre todo en los trabajadores autónomos dependientes, en un 47% de casos). Por lo tanto, estas formas de empleo también son precarias en este sentido, al estar frecuentemente asociada la jornada parcial a una inserción débil en el mercado

laboral (y a unos ingresos insuficientes) y la jornada elevada a condiciones de trabajo degradadas. Por contra, los trabajadores con estabilidad contractual tienen una incidencia claramente mayor de la jornada estándar que los afectados por la precariedad contractual.

Duración de la jornada semanal según situación de empleo			
	Estabilidad contractual	Precariedad contractual	Total
Hasta 30 horas	14,0%	28,6%	19,3%
De 31 a 40 horas	66,8%	48,9%	60,3%
Más de 40 horas	19,2%	22,5%	20,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

En cuanto a la ordenación de la jornada laboral a lo largo del día, podemos distinguir la jornada partida de mañana y tarde (situación mayoritaria en la que se encuentra el 43% de los trabajadores), la jornada continua de mañana (que afecta a casi el 33%) y el resto de horarios, que incluye jornada continua de tarde, turno de noche, turnos rotatorios y horarios irregulares (en conjunto, un 24% de los trabajadores). Esta última categoría viene a representar el esquema horario más alejado de la norma estándar, aunque desde la perspectiva de los trabajadores se podrían calificar en algunos casos de horarios penosos o incluso

asociales (particularmente la jornada irregular a disposición empresarial y el horario nocturno, que afectan respectivamente al 5% y al 7% de trabajadores). Los jóvenes de 16 a 25 años son los que presentan una mayor incidencia relativa de este tipo de horarios más flexibles o penosos (casi el 31%, más de seis puntos por encima de la media). Por contra, tanto los jóvenes de 16 a 25 años como los de 26 a 30 años son los que de forma más significativa tienen una menor incidencia de la jornada continua de mañana, que es el esquema horario quizás más apetecido desde la perspectiva de los trabajadores.

Distribución del horario diario de trabajo					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Jornada partida (mañana y tarde)	47,3%	49,6%	43,8%	40,8%	43,1%
Jornada continua mañana	22,1%	23,6%	31,5%	36,9%	32,8%
Resto de horarios*	30,6%	26,8%	24,7%	22,3%	24,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Resto de horarios: incluye turno de tarde, turno de noche, turnos rotatorios y horario irregular (a disposición, jornadas fraccionadas).

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Hay que señalar que las situaciones de precariedad contractual en el empleo se asocian de forma superior a la media a los horarios que más se alejan de la norma estándar de uso social del tiempo: un 27,4% de los trabajadores con empleos precarios desarrolla dichos horarios (más de tres puntos por encima de la media). En particular, los esquemas de jornada irregular (a disposición de la empresa) afectan en mayor medida a los empleos contractualmente precarios (en un 7,6% de casos, frente al 3,4% de los empleos con estabilidad contractual), lo cual constituye para ellos una dimensión añadida de precariedad laboral.

En cuanto a la ordenación de la jornada laboral semanal, la encuesta nos permite

analizar las situaciones que se alejan del esquema de trabajo de lunes a viernes que caracterizamos como ordenación estándar, la más compatible para el trabajador con los ritmos familiares y sociales más habituales. Un 55,7% de trabajadores no trabaja en sábado (salvo situaciones excepcionales) y un 80,3% no trabaja en domingo. Un 55% no trabaja ni sábado ni domingo, siendo por tanto este porcentaje de trabajadores el que desarrolla una jornada semanal estándar de lunes a viernes¹³. En el extremo contrario, un 24,5% de trabajadores trabaja todos los sábados del mes y un 7,3% todos los domingos. La situación de los jóvenes presenta algunas diferencias significativas que les alejan de

¹³ Se observa que las personas que trabajan en fines de semana de forma habitual lo hacen sólo sábado o bien sábado y domingo; los casos de trabajo en domingo pero no en sábado son casi anecdóticos (un 0,6%).

la jornada semanal estándar. Así, la proporción de jóvenes de 16 a 25 años que trabaja todos los sábados supera el 38% y más del 13% trabaja todos los domingos (por encima de la media en ambos casos), mientras que sólo un 43% no trabaja en fines de semana (por debajo de la media). En cuanto al segmento de 26 a 30 años ocurre algo similar: la incidencia en dicho

tramo del trabajo todos los sábados (más del 29%) está significativamente por encima de la media, mientras que se sitúa por debajo de la media la incidencia del trabajo de lunes a viernes (alrededor del 49%). Los jóvenes resultan así un colectivo preferente para las políticas de gestión del tiempo de trabajo que abarcan también los fines de semana.

Trabajo en fines de semana					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Trabajo en sábados					
No trabaja ningún sábado (en general*)	43,3%	49,6%	55,7%	59,1%	55,7%
Trabaja siempre algún sábado al mes**	18,5%	20,8%	18,4%	20,1%	19,8%
Trabaja todos los sábados del mes	38,2%	29,6%	25,8%	20,7%	24,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Trabajo en domingos					
No trabaja ningún domingo (en general*)	74,8%	78,7%	80,8%	81,4%	80,3%
Trabaja siempre algún domingo al mes**	12,1%	12,6%	10,6%	12,8%	12,4%
Trabaja todos los domingos	13,2%	8,7%	8,6%	5,7%	7,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* "No trabaja ningún sábado/domingo" incluye también trabajar excepcionalmente algún sábado/domingo.

** "Trabaja siempre algún sábado/domingo" incluye trabajar uno, dos o tres sábados/domingos habitualmente en el mes.

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Hasta aquí hemos analizado la duración y ordenación de la jornada de trabajo que surge de las prácticas empresariales

de gestión, observando la existencia de esquemas distintos en cuanto a horas y días trabajados. Sin embargo, hay otro

aspecto de la gestión empresarial del tiempo de trabajo que resulta de interés: la introducción de flexibilidad de la jornada en función de las necesidades de la empresa, más allá del horario inicialmente acordado o habitual. Esta práctica permite a la empresa flexibilizar los esquemas de

jornada estándar o hacer aún más flexibles los esquemas menos rígidos. La encuesta permite distinguir al menos dos prácticas empresariales de este tipo: la posibilidad de alargar la jornada y la de cambiar de horario¹⁴.

Disponibilidad/Flexibilidad empresarial sobre la jornada laboral					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Cambios de horario laboral	21,5%	17,7%	14,5%	14,0%	15,3%
Prolongar la jornada	43,3%	43,6%	41,5%	40,4%	41,3%
Cambios de horario y prolongar jornada	16,4%	13,7%	11,7%	10,2%	11,6%
No cambios de horario ni prolongar jornada	51,6%	52,4%	55,7%	55,8%	55,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Un 15,3% de trabajadores experimenta cambios en el horario de trabajo habitualmente establecido, y son los más jóvenes los que presentan una incidencia diferencial de esta práctica, que afecta al 21,5% de los de 16 a 25 años (y al 17,7% de los de 26 a 30 años). En cuanto al alargamiento de la jornada habitual, afecta a un 41,3% de los trabajadores, con una incidencia entre los jóvenes algo superior. La máxima dis-

ponibilidad empresarial sobre la jornada laboral y su flexibilización aparece cuando ambas prácticas (prolongar la jornada con horas extra y cambios de horario laboral) se desarrollan de forma conjunta, lo cual le ocurre a un 11,6% de los trabajadores, y particularmente de forma diferencial a los más jóvenes (afecta a un 16,4% de los de 16 a 25 años). La menor disponibilidad empresarial del tiempo de trabajo aparece

¹⁴ Las preguntas que plantea la encuesta son las siguientes: "¿Cuántas veces al mes trabaja como mínimo media hora de más, es decir, prolonga su jornada, realiza horas extras, etc.?" y "¿Cuántas veces al mes le cambian la hora que tiene establecida de entrada o salida?".

cuando no se prolonga la jornada con horas extra ni se cambia el horario laboral, lo que afecta a un 55% de trabajadores, pero menos a los jóvenes (a un 51,6% de los de 16 a 25 años).

El convenio colectivo resulta ser la referencia fundamental en las decisiones acerca de la jornada de trabajo, según señala el 57% de los trabajadores; un 11% adicional de trabajadores indica que la empresa introduce mejoras a partir del convenio. Los acuerdos individuales entre empresa y trabajador son determinantes en las decisiones sobre la jornada laboral en un 23% de casos. Para los jóvenes de 16 a 25 años, la influencia del convenio en

la determinación de la jornada laboral es algo menor (en un 52% de casos), mientras que el acuerdo individual entre empresa y trabajador tiene algo más de peso que la media (en más del 25% de casos). Por lo tanto, la determinación de la jornada para los jóvenes de 16 a 25 años se realiza fuera de la negociación colectiva (unilateralmente por la empresa sin tener en cuenta el convenio, entre empresa y trabajador individualmente, en el equipo de trabajo) en una proporción del 36,6% de casos, con una diferencia significativamente superior a la media (32,2%). Por contra, entre los mayores de 35 años la fijación de la jornada fuera de convenio es inferior a la media.

Procedimiento de decisión acerca de la jornada de trabajo					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Se ajusta estrictamente al convenio colectivo o pacto de empresa	51,7%	55,3%	53,7%	59,0%	56,9%
Decide la empresa o los superiores unilateralmente para mejorar el convenio	11,7%	11,7%	11,7%	10,3%	10,9%
Decide la empresa o los superiores unilateralmente (al margen de convenio)	9,4%	8,8%	9,5%	6,9%	7,8%
Se acuerda entre empresa y trabajador individualmente	25,3%	22,3%	23,8%	22,2%	22,8%
Se decide en el equipo de trabajo	1,9%	1,9%	1,3%	1,6%	1,6%
Influencia del convenio colectivo en la fijación de la jornada					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
La jornada se decide a partir del convenio	63,4%	67,0%	65,4%	69,3%	67,8%
La jornada se decide fuera del convenio	36,6%	33,0%	34,6%	30,7%	32,2%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

3.3. POLÍTICA DE CONTROL SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO

La organización del trabajo en la empresa puede ser analizada desde la perspectiva del control empresarial sobre la fuerza de trabajo. En este apartado se aborda esta cuestión diferenciando las formas de gestión que se sitúan en la órbita del control simple o directo (uso de la amenaza de despido como incentivo al esfuerzo, imposición directa de disciplina) o bien en la órbita de la autonomía responsable de los trabajadores, particularmente aquellas formas de participación más o menos reconocidas de la plantilla en la organización del proceso productivo, sea a través de la consulta o de la delegación de capacidad de decisión.

Antes de comenzar este análisis conviene hacer referencia a que las prácticas de gestión de la mano de obra más complejas (en términos de control, las que fomentan la autonomía responsable de los trabajadores y la participación de éstos) tienden a desarrollarse con mayor frecuencia en las empresas de medio y gran tamaño que en las de pequeña dimensión, ya que en estas últimas la gestión de la mano de obra es decidida y dirigida casi en exclusiva por

el propio empresario (Prieto, 1989). Desde este punto de vista, hay que tener en cuenta que los jóvenes se concentran por encima de la media en las empresas de menor dimensión¹⁵. Un 51% de los jóvenes de 16 a 25 años y casi el 45% de los de 26 a 30 años trabajan en empresas de uno a diez trabajadores, por encima de la media (el 39,4% del total de trabajadores se sitúa en este tramo de empresas). Por contra, la presencia juvenil en el segmento de empresas de mayor tamaño es inferior a la media. Esto comporta que los jóvenes estén a priori más afectados por las prácticas empresariales de control simple y menos por las más complejas.

Un indicador claro de las prácticas empresariales de control simple sobre la mano de obra es el uso de la amenaza de despido como instrumento para incentivar el esfuerzo laboral de los trabajadores. No se trata simplemente de incertidumbre respecto al futuro, sino de situaciones en las que la posibilidad de ser despedido se asocia a no seguir la conducta que la empresa espera del trabajador (convirtiéndose así en un instrumento de control). En este sentido, un 37% de los trabajadores encuestados señala que perciben de forma habitual (siempre o muchas veces) que la empresa les despediría si no hicieran todo

¹⁵ Véase el Anexo sobre metodología de la Encuesta de Riesgos Psicosociales.

lo que la dirección les pide; en el extremo contrario, casi un 28% nunca tiene esa percepción. Son los jóvenes de 16 a 25 años los que experimentan de forma más habitual la amenaza de despido, ya que cerca del 44% de ellos así lo manifiesta; la proporción no es tan significativa en el caso de los de 26 a 30 años (39,5%), aunque sí resulta superior a la media¹⁶. Por

contra, es a partir de los 31 años cuando pierde importancia la percepción habitual de la amenaza de despido. Puede afirmarse por tanto que en las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo hay una orientación significativa hacia el control simple que afecta más a la mano de obra más joven.

Frecuencia con la que el trabajador siente que la empresa le despediría si no hace todo lo que le piden

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Siempre o muchas veces	43,7%	39,5%	35,6%	36,0%	37,2%
Algunas veces	35,5%	37,0%	35,4%	34,3%	35,0%
Nunca	20,8%	23,6%	29,0%	29,7%	27,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

La eficacia de la amenaza de despido (declarada o latente) como forma de control sobre la mano de obra es mayor cuanto mayor sea la dificultad de encontrar un empleo diferente al que se tiene. En este sentido, la mitad de los trabajadores encuestados tiene un alto nivel de preocupa-

ción por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de quedarse en paro (un 51% en el caso de los jóvenes de 16 a 25 años, 52% en los de 26 a 30 años). Una preocupación media la expresa un 35% de trabajadores (un 38% de los jóvenes) y una preocupación baja menos del 15% (y

¹⁶ Hay que señalar que son los trabajadores de 26 a 30 años los que más expresan que en la empresa les hacen sentir que pueden ser fácilmente reemplazados (habitualmente en el 18,6% de dicho tramo, algunas veces en el 39,5%), lo cual es otro indicador de prácticas de control simple relacionadas con la amenaza de despido.

aún menos en los jóvenes: 11% en los de 16 a 25 años, un 9,7% en los de 26 a 30 años). Esto indica una situación importante de dificultad para encontrar empleo en el mercado de trabajo (debe recordarse que la encuesta se realizó en 2010), lo cual aumenta la efectividad de las formas simples y autoritarias de control sobre la mano de

obra basadas en la amenaza de despido. Además, el colectivo de jóvenes parece experimentar algo más que la media dicha dificultad, lo que expresa su menor poder social de negociación y lo convierte en un segmento débil frente a las formas de control empresarial precarizadoras.

Preocupación por la dificultad de encontrar otro empleo en caso de quedarse en paro					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Alta (en buena o gran medida)	50,7%	52,2%	50,1%	49,2%	49,9%
Media (en alguna o cierta medida)	38,0%	38,1%	36,5%	34,3%	35,5%
Baja (en ninguna medida)	11,2%	9,7%	13,5%	16,5%	14,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Otra evidencia de la existencia de prácticas empresariales de gestión de la mano de obra basadas en un control simple sobre la fuerza de trabajo que nos proporciona la encuesta es la posibilidad de que el trabajador pueda reclamar mejores condiciones de trabajo sin verse por ello expuesto a represalias por parte de la empresa; si esa posibilidad es baja o inexistente, muestra un uso efectivo por parte de la empresa de la amenaza de despido. Un 20% de los

trabajadores expresa que nunca puede reclamar dichas mejoras sin miedo a represalias, pero esto afecta particularmente a los más jóvenes: más del 27% de los de 16 a 25 años así lo indica. En el extremo contrario, un 34% de trabajadores puede reclamar mejoras laborales sin verse expuesto a represalias de la empresa, pero si nos referimos a los jóvenes de 16 a 25 años esto sólo ocurre en un 27% de casos.

Frecuencia con la que se pueden reclamar mejores condiciones laborales sin exponerse a represalias

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Siempre o muchas veces	27,0%	33,0%	35,9%	35,3%	34,2%
Algunas veces	45,7%	48,8%	45,2%	45,2%	45,8%
Nunca	27,3%	18,2%	18,9%	19,5%	20,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Las prácticas empresariales de control simple sobre la mano de obra, cuya referencia última es la amenaza de despido, no se acompañan siempre de un trato autoritario explícito de la empresa sobre la plantilla. Un 44,2% de los trabajadores ha experimentado dicho trato y, en particular,

un 9% lo sufre de forma habitual. El trato autoritario de la empresa es algo superior entre los jóvenes de 16 a 25 años (45,5%) y en el tramo de 26 a 30 años (47,7%), lo que confirma al segmento juvenil como relativamente más afectado por las formas simples y autoritarias de control.

Frecuencia con la que el trabajador es tratado de forma autoritaria

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Siempre o muchas veces	9,9%	11,1%	8,4%	8,8%	9,2%
Algunas veces	35,6%	36,6%	31,6%	32,0%	33,0%
Nunca	54,5%	52,3%	59,9%	59,2%	57,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Por otra parte existe una relativa percepción de indefensión ante el trato injusto de los superiores, que es señalada como habitual por más del 11% de los trabajadores y que ocurre algunas veces para casi el 31%. Por lo tanto, dicha indefensión afecta en conjunto al 42,2% de los trabajadores, si bien es algo superior para los jóvenes de 16 a 25 años (43,4%) y aún más para el segmento de 26 a 30 años (46%). Resulta de interés señalar que, de forma similar a lo indicado en cuanto a la existencia de trato autoritario, los trabajadores de 26 a 30 años son el tramo de edad que experimenta con más intensidad la indefensión ante el trato injusto.

Una vez analizada la incidencia de las formas de control simple de la empresa sobre la mano de obra, pasamos ahora

a considerar la existencia de formas de control más complejas que incorporan elementos de participación de los trabajadores, ya sea a nivel de consulta o incluso de decisión. Abordaremos en primer lugar la existencia de consultas de la empresa a la plantilla sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio¹⁷, que es señalada como una práctica habitual por algo más del 29% de los trabajadores, mientras que el 26% indica que nunca le consultan al respecto. Son los jóvenes de 16 a 20 años los que menos son consultados (en un 30,5% de casos, nunca¹⁸), lo cual puede relacionarse con su menor experiencia laboral, pero no deja de ser un indicador de su posición relativamente marginal en las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra más complejas.

Frecuencia con la que la empresa consulta al trabajador sobre la forma de producir

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Siempre o muchas veces	27,3%	29,6%	33,1%	28,7%	29,3%
Algunas veces	42,1%	48,8%	43,7%	44,2%	44,5%
Nunca le consultan	30,5%	21,6%	23,3%	27,1%	26,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

¹⁷ Los resultados son muy similares si nos referimos a las consultas de la empresa a la plantilla sobre cómo mejorar el producto o servicio ofrecido.

¹⁸ Si consideramos las situaciones en las que la consulta sobre la mejora de la forma de producir no se produce nunca o sólo ocurre alguna vez de forma aislada, resulta que afectan al 46% de los jóvenes de 16 a 25 años (por encima de la media del 42% del conjunto de trabajadores).

Es interesante analizar también las situaciones de consulta de la empresa a la plantilla sobre la prevención de riesgos laborales, al ser ésta una de las condiciones de trabajo más significativas y requerir para su mejora la participación de los trabajadores. El colectivo de trabajadores que nunca son consultados al respecto es más significativo que en el caso anterior,

superando el 31%, mientras que el 28,5% son consultados de forma habitual sobre la mejora en la prevención de riesgos laborales. Son nuevamente los más jóvenes los que menor incidencia de este tipo de consulta señalan: un 37% de los de 16 a 25 años nunca son consultados, lo que supone una diferencia significativa respecto a la media¹⁹.

Frecuencia con la que la empresa consulta al trabajador sobre la prevención de riesgos laborales					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Siempre o muchas veces	23,0%	27,8%	29,8%	29,3%	28,5%
Algunas veces	39,9%	44,2%	39,7%	39,2%	40,0%
Nunca le consultan	37,1%	28,0%	30,5%	31,5%	31,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Más allá de la simple consulta a la plantilla (lo que podemos llamar participación consultiva), las formas complejas de gestión empresarial de la mano de obra que incorporan elementos de participación deben analizarse desde la perspectiva de la decisión efectiva, y en concreto cabe indagar sobre la capacidad de decisión de los

propios trabajadores sobre la realización de las tareas (una participación delegativa, más profunda en cuanto a implicación y autonomía responsable de la plantilla que la meramente consultiva). La encuesta plantea una pregunta relativa a quién decide acerca de las tareas que realiza la plantilla habitualmente, contemplando

¹⁹ Si consideramos las situaciones en las que la consulta sobre la mejora de la prevención de riesgos laborales no se produce nunca o sólo ocurre alguna vez aislada, afectan al 53,6% de los jóvenes de 16 a 25 años (significativamente por encima de la media del 46,8% del conjunto de trabajadores).

como posibles sujetos al propio trabajador individualmente, al equipo de trabajo, a los superiores al margen de la plantilla y

combinaciones de superiores, trabajador y equipo.

Decisiones sobre las tareas habituales que se realizan					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Decisión individual del trabajador	21,2%	22,7%	25,9%	28,7%	26,7%
Decisión de los superiores sin la plantilla	51,9%	45,2%	40,4%	40,7%	42,4%
Decisión del equipo de trabajo	17,4%	17,2%	19,2%	17,9%	17,9%
Decisión compartida superiores/plantilla	9,6%	15,0%	14,6%	12,7%	13,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Lo más frecuente, en cuanto a la decisión sobre las tareas que se realizan, es que sean los superiores o encargados de la empresa los que decidan al respecto y que la plantilla no tenga capacidad de decisión: así ocurre en el 42,4% de casos. Esta proporción es significativamente superior entre los jóvenes de 16 a 25 años (52%) y en el tramo de 26 a 30 años (45,2%). Por contra, el trabajador es el que decide individualmente acerca de las tareas que realiza en casi un 27% de casos, pero en el caso de los jóvenes esto ocurre con menor frecuencia (21% en los de 16 a 25 años, 23% en los de 26 a 30 años). Las decisiones las toma el equipo de trabajo en un 18% de casos, sin que la variable edad suponga diferencias significativas, y en un 13% de situaciones las decisiones se toman

de forma compartida entre superiores y plantilla, siendo los jóvenes de 16 a 25 años los que menos señalan esta posibilidad.

Hay que señalar de forma general que un 21,4% de trabajadores señala que no se le consulta sobre la forma de producir ni participa en las decisiones acerca de las tareas que realizan habitualmente. Este colectivo sería objeto de prácticas empresariales de gestión de la mano de obra sin ningún tipo de participación de los trabajadores, propia de formas tayloristas y autoritarias de organización del trabajo y control simple sobre la fuerza de trabajo. En el extremo contrario, un 37,2% de los trabajadores son consultados por la empresa acerca de la forma de producir y participan de alguna manera en la decisión

sobre las tareas a realizar (individualmente, en equipo o a medias con los superiores). Ello supone la forma más compleja de implicación de los trabajadores, la más cercana al fomento de la autonomía responsable de la plantilla por parte de la empresa. Entre ambas situaciones aparece un 21% de trabajadores a los que la empresa consulta acerca de la producción, pero que no tienen capacidad de participar en las decisiones acerca de las tareas a realizar (participación reducida a la consulta), y un 20,4% a los que la empresa no consulta, pero que manifiestan participar de alguna forma en las decisiones sobre las tareas, lo que correspondería a un modelo de implicación real de la plantilla que no es reconocida ni buscada como tal por la empresa (participación paradójica).

3.4. POLÍTICA SALARIAL

El efecto de la política salarial de las empresas sobre el segmento joven de la mano de obra se concreta en los niveles salariales, es decir, en la posición de los jóvenes en la estructura salarial. De acuerdo con la información de la encuesta, un 17% de los jóvenes de 16 a 25 años cobra hasta 600 € netos al mes. Si nos referimos a la pobla-

ción ocupada en su conjunto, sólo el 8,5% se sitúa en dicho tramo salarial, por lo que son estos jóvenes los que están claramente afectados por los salarios más bajos, de forma diferencial respecto al resto de edades. Lo mismo ocurre si nos referimos al tramo de 600 € a 1.000 € mensuales: como media el 26% de los ocupados está en ese rango salarial, pero en el caso de los jóvenes de 16 a 25 años dicha proporción asciende al 41% y en los de 26 a 30 años es un 31%, niveles significativamente superiores a la media. Cabe subrayar que un 58% de los jóvenes de 16 a 25 años y casi el 39% de los de 26 a 30 años cobran hasta 1.000 € mensuales, algo que en los mayores de 35 años sólo ocurre en el 30% de casos. Por contra, los salarios superiores a 1.500 € se encuentran de una manera significativamente superior a la media en los mayores de 35 años. Casi el 59% de trabajadores señala que su salario les permite cubrir sus necesidades básicas cotidianas. La proporción es algo inferior en los jóvenes de 16 a 25 años (57%) y de 26 a 30 años (55%). Debe señalarse que un 15% de trabajadores señala que su salario no permite cubrir dichas necesidades cotidianas, si bien en este caso no hay diferencias significativas por edad.

Conviene aclarar aquí hasta qué punto el hecho de que los salarios bajos afecten

Distribución de los trabajadores según salario mensual neto					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Hasta 600 €	17,0%	7,7%	7,2%	7,5%	8,5%
De 600 € a 1.000 €	41,2%	30,9%	24,7%	22,9%	26,2%
De 1.000 € a 1.500 €	36,1%	45,7%	48,8%	43,2%	43,6%
Más de 1.500 €	5,6%	15,7%	19,4%	26,4%	21,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

de una manera más intensa a los jóvenes tiene relación con su posición en la estructura productiva y ocupacional o bien si se deriva de prácticas empresariales de gestión de la mano de obra específicas para el segmento juvenil. Para ello analizaremos en primer lugar la posición salarial de los jóvenes en los sectores productivos en los que presentan una concentración superior a la media, que resultan ser según la encuesta²⁰ comercio, hostelería y actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (servicios ligados al ocio). Estas ramas suponen el 41% de los trabajadores de 16 a 25 años y el 35% de los de 26 a 30 años, frente a un 24% del total de ocupa-

dos. Se caracterizan todos ellos de forma diferencial por un peso relativo inferior a la media global de los salarios mensuales de más de 1.500 €²¹. Por contra presentan un peso relativo superior a la media de los salarios de menos de 1.000 € (en el caso de las actividades recreativas, también de los salarios inferiores a 600 €). En definitiva, los podemos calificar como sectores de bajos salarios y el hecho de que los jóvenes se concentren por encima de la media en ellos contribuye a los peores resultados salariales del segmento juvenil.

Ahora bien, analizando dentro de cada uno de estos sectores la situación sala-

²⁰ Ver el Anexo 1 sobre características estructurales de los jóvenes en la Encuesta de Riesgos Psicosociales.

²¹ Se encuentran en el tramo salarial superior a 1.500 € según la encuesta un 21,7% de los trabajadores. Sin embargo, en el comercio sólo hay en dicho tramo el 10,6% de sus trabajadores, un 7,9% en el caso de la hostelería y un 15,6% en las actividades recreativas.

Proporción de trabajadores con salarios inferiores a 1.000 € por sector y grupo de edad					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Comercio al por mayor y al por menor	74,8%	49,3%	38,7%	37,2%	44,8%
Hostelería	66,2%	48,5%	26,4%	33,8%	40,5%
Actividades artísticas y recreativas	70,4%	64,0%	41,2%	25,8%	43,7%
Total de sectores	58,2%	38,6%	31,8%	30,4%	34,7%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

rial de los jóvenes, se observa que se concentran de una forma muy significativa en los tramos salariales bajos, con diferencias respecto a los trabajadores de mayor edad que superan las medias globales. Así, tienen salarios inferiores a 1.000 € un 75% de los jóvenes que trabajan en el comercio, un 66% de los que lo hacen en la hostelería y un 70% de los de las actividades recreativas. Si nos referimos al segmento de 26 a 30 años, tienen salarios inferiores a 1.000 € un 49% de los que trabajan en comercio y hostelería y un 64% en actividades recreativas. Se deriva de lo dicho que la concentración de los jóvenes en sectores de salarios bajos explica en parte su posición salarial, pero que existe una gestión empresarial específica para ellos en

materia salarial que también contribuye a dicha posición.

El grupo ocupacional del que se forma parte es uno de los factores que explica las diferencias salariales. En este sentido, la encuesta muestra una concentración de trabajadores de ejecución no cualificados y semicualificados superior a la media en los tramos de salario inferiores a 600 € y de 600 € a 1.000 €: casi el 62% de los trabajadores no cualificados y el 46% de semicualificados cobran menos de 1.000 €, algo que sólo ocurre al 19% de los cualificados y como media al 35% del total de trabajadores. Ahora bien, dentro de cada grupo ocupacional se observa una situación salarial específicamente peor a la media del grupo para los jóvenes.

Proporción de trabajadores de ejecución con salario mensual inferior a 1.000 € por ocupación y edad					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Trabajadores cualificados	47,7%	21,5%	22,4%	13,2%	18,8%
Trabajadores semicualificados	67,5%	53,4%	39,6%	40,3%	45,9%
Trabajadores no cualificados	65,0%	59,8%	54,8%	62,8%	61,7%
Total ocupaciones	58,2%	38,6%	31,8%	30,4%	34,7%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Podemos contrastar esta afirmación analizando la proporción de trabajadores de cada grupo de edad que cobran un salario mensual inferior a 1.000 €, en los grupos ocupacionales de trabajadores de ejecución cualificados, semicualificados y no cualificados. En el grupo más cualificado, casi el 19% de trabajadores cobra menos de 1.000 €, pero dentro de dicho grupo el 47,7% de los jóvenes de 16 a 25 años y el 21,5% de los de 26 a 30 años cobran menos de 1.000 €. El 46% de los trabajadores semicualificados cobra menos de 1.000 €, pero la proporción supera el 67% en el caso de jóvenes semicualificados de 16 a 25 años y el 53% de los de 26 a 30 años. En el caso de los trabajadores de ejecución no cualificados una media de casi el 62% cobra menos de 1.000 € y dicha proporción es el 65% entre los

jóvenes de 16 a 25 años no cualificados. En definitiva se constata una posición salarial de los jóvenes inferior a la media tanto en ocupaciones mejor pagadas como en las peor pagadas.

La encuesta permite determinar la percepción de los trabajadores acerca de la existencia de un trato salarial justo por parte de la empresa en relación con el rendimiento laboral. En este sentido, un 35% de trabajadores se considera justamente compensado, pero esta percepción de trato justo es inferior en los jóvenes de 16 a 25 años (31%) y en el tramo de 26 a 30 años (33%). Entre un 14% y un 15% de trabajadores manifiesta, por contra, sentirse tratado de manera totalmente injusta en términos salariales, sin diferencias significativas según edad.

Existencia de un trato salarial justo con respecto al rendimiento laboral					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
En buena o gran medida	31,0%	32,8%	35,9%	35,7%	34,8%
En alguna o cierta medida	54,0%	52,9%	48,8%	50,8%	51,1%
En ninguna medida	15,0%	14,3%	15,3%	13,5%	14,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

En cuanto al procedimiento de determinación de los salarios, el convenio colectivo es la referencia fundamental para el 57% de los trabajadores; en un 11% adicional de casos se indica que la empresa introduce mejoras a partir del acuerdo de convenio. Los acuerdos individuales entre empresa y trabajador son determinantes en las decisiones sobre salarios en casi el 23% de casos. Para los jóvenes de 16 a 25 años, la influencia del convenio en la determinación de los salarios es inferior

a la media, mientras que las situaciones que prescinden de la negociación colectiva (decisión unilateral de la empresa sin tener en cuenta el convenio, entre empresa y trabajador individualmente, en el equipo de trabajo) alcanzan en este colectivo el 35% de casos, por encima de la media (31,5%). Por contra, entre los mayores de 35 años la fijación del salario de acuerdo con el convenio colectivo (en el 70% de casos) es superior a la media.

Procedimiento de decisión acerca del salario					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Se ajusta estrictamente al convenio colectivo o pacto de empresa	53,5%	55,1%	54,4%	59,1%	57,3%
Decide la empresa o los superiores unilateralmente (mejora convenio)	11,5%	12,8%	11,8%	10,7%	11,2%
Decide la empresa o los superiores unilateralmente (al margen de convenio)	10,2%	8,9%	10,3%	6,5%	7,7%
Se acuerda entre empresa y trabajador individualmente	23,8%	21,9%	22,9%	22,6%	22,7%
Se decide en el equipo de trabajo	1,0%	1,3%	0,6%	1,1%	1,1%
Influencia del convenio colectivo en la fijación del salario					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
El salario se decide a partir del convenio	65,0%	67,9%	66,2%	69,8%	68,5%
El salario se decide fuera del convenio	35,0%	32,1%	33,8%	30,2%	31,5%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

La encuesta plantea diferentes factores que influyen sobre el salario cobrado más allá de la categoría profesional, como la realización de horas extraordinarias, el trabajo a turnos, la polivalencia, la antigüedad y los resultados individuales, de equipo o de la empresa. Para un 45% de los trabajadores, el salario depende exclusivamente de la categoría o grupo profesional. En el caso de los jóvenes de 16

a 25 años, la proporción de casos en los que esto ocurre es inferior a la media (un 41%). Como cabía esperar, la importancia de la antigüedad en el salario crece con la edad del trabajador. Por lo tanto no es un elemento significativo en la fijación del salario para los jóvenes de 16 a 25 años (sólo la señalan en un 23% de casos) y tampoco lo es, aunque sea más frecuente, para los de 26 a 30 años (en un 31% de casos).

Factores que influyen sobre el salario percibido (% sobre cada grupo de edad)					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Sólo la categoría profesional	41,1%	44,0%	43,7%	46,1%	45,0%
La antigüedad	22,8%	30,9%	35,3%	41,4%	37,1%
Las horas extraordinarias	35,6%	37,4%	30,1%	28,4%	30,6%
El trabajo a turnos, en horario nocturno o festivos	21,7%	25,1%	21,1%	19,9%	20,9%
La polivalencia de las tareas	11,3%	15,3%	12,8%	11,6%	12,2%
Los resultados individuales	15,7%	20,4%	20,6%	17,9%	18,4%
Los resultados del equipo	11,2%	16,6%	15,5%	13,9%	14,2%
Los resultados de la empresa	6,4%	10,3%	10,9%	9,1%	9,3%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Las horas extraordinarias influyen sobre el salario para el 30,6% de los trabajadores, pero son más significativas en el caso de los jóvenes de 16 a 25 años (en un 35,6% de casos) y en el segmento de 26 a 30 años (en un 37,4% de casos); por lo tanto son los jóvenes los que más claramente consiguen mejoras salariales aumentando su jornada laboral. El trabajo a turnos o en horarios especiales es significativo en el salario percibido por los trabajadores de 26 a 30 años (en un 25% de casos, frente a la media de 21%), aunque no lo es tanto para los jóvenes de 16 a 25 años. Un factor más cualitativo es el reconocimiento salarial de la polivalencia, de la realización de tareas adicionales a las establecidas en el contrato. No es demasiado significativo en general, ya que sólo lo señalan un 12% de

los trabajadores (aunque es algo más importante para los de 26 a 30 años, en un 15% de casos).

Si nos referimos a la influencia sobre el salario de los sistemas de remuneración según objetivos (en términos de productividad, calidad, clientes, mejora del producto...), un 18,4% de trabajadores señala que influyen en su salario los resultados individuales conseguidos por el trabajador, un 14,2% señala la importancia de los resultados conseguidos por el equipo de trabajo y un 9,3% se refiere a los resultados globales de la empresa. Estos factores afectan por debajo de la media a los salarios de los jóvenes de 16 a 25 años, pero en cambio tienen una mayor importancia para los de 26 a 30 años e incluso para el segmento de 31 a 35 años; a partir de los 35 años se

señalan con menor frecuencia. En términos de flexibilidad salarial, casi un 29% de los trabajadores señala que su salario varía de un mes a otro, siendo la variabilidad inferior al 10% en dos tercios de los casos. La variable edad no marca excesivas diferencias en cuanto a la flexibilidad salarial.

3.5. GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA Y EJERCICIO DE DERECHOS LABORALES

Un indicador del estilo de gestión empresarial de la mano de obra es la posibilidad efectiva de ejercicio de derechos laborales por la plantilla. En este sentido, la encuesta permite analizar la frecuencia con la que se pueden ejercer sin problemas derechos como el descanso semanal, las vacaciones, coger un día de permiso por motivos familiares o personales, las bajas por enfermedad o poder ir al médico cuando se necesita. Estas cuestiones aportan información además sobre la incidencia efectiva del marco regulador de las relaciones laborales en la realidad laboral.

Para simplificar la exposición, nos centraremos exclusivamente en la importancia de las situaciones en las que nunca o sólo alguna vez se pueden ejercer sin problemas los derechos citados, es decir, en las situaciones en las que no se ejercen habitualmente dichos derechos. Un 23% de los trabajadores encuestados manifiesta que nunca (12,7%) o sólo alguna vez (10,2%) pueden hacer los días de fiesta semanales sin ningún problema. Esta proporción es más elevada entre los jóvenes de 16 a 25 años, de los que un 29% no puede hacer sin problemas los días de fiesta semanal nunca (16,5%) o sólo algunas veces (12,5%). Son porcentajes significativamente superiores a la media, de forma que los más jóvenes se configuran como el segmento más débil frente a prácticas empresariales de gestión de la mano de obra precarizadoras (en el sentido de que reduce la capacidad del trabajador de ejercer derechos laborales estándar). La situación de los trabajadores de 26 a 30 años es mejor en este aspecto y prácticamente igual a la media, tal como ocurre en el resto de tramos de edad.

Situaciones en las que no se pueden ejercer sin problemas diferentes derechos* (% sobre grupo de edad)					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Hacer los días de fiesta semanal	29,0%	23,2%	21,9%	22,0%	22,9%
Hacer los días de vacaciones	27,0%	21,5%	16,1%	17,9%	19,1%
Coger un día de permiso por motivos familiares	26,0%	20,4%	18,3%	16,5%	18,3%
Coger un día de permiso por motivos personales	26,5%	23,8%	22,5%	18,4%	20,5%
Coger la baja por enfermedad	16,2%	13,2%	11,6%	9,9%	11,3%
Ir al médico cuando se necesita	12,5%	11,4%	9,0%	8,4%	9,3%

* Nunca o sólo algunas veces se puede ejercer el derecho sin problemas.
Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Por lo que respecta a la posibilidad de hacer los días de vacaciones sin problemas, un 19% de trabajadores manifiesta que no lo pueden hacer nunca o que sólo alguna vez pueden hacerlo. De nuevo la situación es significativamente más negativa en el caso de los jóvenes de 16 a 25 años, de los que un 27% plantea la existencia de dificultades para poder hacer los días de vacaciones sin problemas. El porcentaje baja hasta el 21,5% entre los trabajadores de 26 a 30 años, aún por encima de la media, pero con una diferencia no tan significativa. Por lo tanto se confirma que los jóvenes son el colectivo que experimenta con mayor intensidad la gestión más flexible del tiempo de trabajo por parte de las empresas.

La posibilidad de coger un permiso de un día por motivos familiares (cuidar me-

nores, personas dependientes o enfermas) resulta problemática para un 18,3% de los trabajadores encuestados (en concreto, un 5% nunca puede coger dicho permiso). Si se trata de coger un día de permiso por motivos personales (por ejemplo estudios), las dificultades son algo superiores ya que así lo señala un 20,5% de los trabajadores (un 6,7% no puede hacerlo nunca). Si nos referimos a los jóvenes de 16 a 25 años, la situación es significativamente peor que la media en ambos casos: un 26% de ellos manifiesta problemas para poder coger un día de permiso, ya sea por motivos familiares o personales (entre un 9% y un 10% no pueden hacerlo nunca).

El ejercicio del derecho de coger la baja por enfermedad plantea problemas para un 11% de los trabajadores (en un 3,8% de casos no pueden hacerlo nunca y sólo

pueden hacerlo alguna vez en un 7,5% de ocasiones). Siendo un derecho tan básico, resulta preocupante que esta proporción aumente hasta más del 16% entre los jóvenes de 16 a 25 años (de los que un 7% nunca puede coger la baja por enfermedad sin problemas). La capacidad de ejercer este derecho crece a medida que aumenta la edad. Si se trata simplemente de poder ir al médico cuando se necesita, las dificultades son señaladas por un 9,3% de los trabajadores (un 1,8% señala que nunca puede hacerlo y un 7,5% que sólo puede hacerlo alguna vez). Ahora bien, en el caso de los jóvenes de 16 a 25 años de nuevo aumenta la proporción de dificultades, hasta un 12,5%, y a un 11,4% de los de 26 a 30 años.

La particular situación de dificultad de los jóvenes en el ejercicio de derechos laborales, además de evidenciar el menor poder social de negociación que caracte-

riza a este colectivo, puede relacionarse también con una reducida capacidad colectiva de defensa de estos derechos en general y, en particular, en la realidad laboral juvenil. En este sentido hay que señalar que un 58,4% de los trabajadores encuestados señala que en su centro de trabajo no existe ningún tipo de representación sindical (comité de empresa, delegados sindicales o de personal), o bien que no saben si existe dicha representación. En el caso de los jóvenes de 16 a 25 años dicha proporción aumenta hasta un 70,4%, y en el segmento de 26 a 30 años hasta un 65,2%, lo cual puede contribuir a que haya mayores dificultades para los jóvenes en el ejercicio de derechos laborales. Es significativo que sean los jóvenes de 16 a 25 años los que más desconocen si en su centro de trabajo hay representación sindical (un 14,6% frente a la media de 9,3%).

Existencia de representación sindical en el centro de trabajo

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Sí existe representación sindical	29,6%	34,8%	42,5%	44,9%	41,6%
No existe o no se sabe si existe	70,4%	65,2%	57,5%	55,1%	58,4%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

04 CONCLUSIONES

El marco de análisis planteado presenta las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra como resultado de estrategias de búsqueda de objetivos de flexibilidad, control de la fuerza de trabajo y rentabilidad. Dichas estrategias se desarrollan en un marco variable de restricciones estructurales para la empresa (ligadas a la demanda y a la posición en la jerarquía productiva y en los mercados) que puede proporcionar un margen de maniobra mayor o menor para elegir entre alternativas de gestión del trabajo y de competitividad, margen que se resuelve de acuerdo con la cultura empresarial y el modelo de relaciones laborales existente en cada caso. La flexibilidad laboral puede tener componentes funcionales (cambio de tareas dentro de la organización productiva), pero es su

versión cuantitativa y simple (centrada en el ajuste del volumen de trabajo utilizado y pagado a las necesidades cambiantes de la producción) la más extendida. El problema del control de la fuerza de trabajo hace referencia a la necesidad de conseguir el comportamiento adecuado de los trabajadores contratados y puede tener versiones simples y directas (basadas en la amenaza de despido y el trato autoritario) o bien orientarse hacia la promoción de la autonomía responsable de los trabajadores mediante formas más complejas de control que incluyen la participación de los trabajadores, incentivos y mecanismos de identificación con la empresa.

Las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra se concretan en la política de contratación (referida tanto al ac-

ceso como a la continuidad del trabajador en la plantilla), la política de gestión de la jornada de trabajo, la política de organización del trabajo (que incluye las formas de control sobre la fuerza de trabajo) y la política de fijación de los salarios. De acuerdo con las teorías de la segmentación, las prácticas empresariales de gestión laboral tienen una importancia esencial para explicar la lógica constitutiva de los diversos mercados de trabajo, al tiempo que los puestos de trabajo de ciertas características salariales y laborales tienden a ser ocupados por personas con determinados rasgos diferenciados por el sistema de reproducción social (formación, origen social, género, edad...). De aquí resulta la existencia de prácticas empresariales de gestión de la mano de obra diferenciadas para segmentos de trabajadores diferentes y en concreto para los jóvenes, colectivo con un poder social de negociación limitado.

Los datos de la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010 nos han permitido analizar los rasgos generales de la gestión de la mano de obra en las empresas españolas y determinar algunas especificidades que afectan al segmento joven de la población trabajadora. En primer lugar, la situación de empleo de los jóvenes, resultado de las políticas de contratación de las empresas, está claramente sesgada hacia las formas de contratación temporal. Así, un 43% de los trabajadores de 16 a 25 años y el 31% de los de 26 a 30 años trabajan con

contrato temporal (por encima de la media del 21% según la encuesta). Los contratos temporales formativos, dadas sus características específicas, presentan una incidencia significativa tanto en los jóvenes hasta 25 años como en los de 26 a 30 años. Es a partir de los 35 años cuando se aprecia una incidencia significativamente superior a la media de los contratos indefinidos, de forma que esta edad marca la diferencia respecto a la política de contratación de las empresas en el sector privado (y también en cuanto al funcionariado público de carácter estable).

Esta apreciación resulta más clara si en la categoría de formas de precariedad contractual incluimos no sólo la contratación temporal, sino el trabajo sin contrato, los fijos discontinuos, los funcionarios interinos y los autónomos dependientes, todos ellos caracterizados en grados y formas jurídicas distintas por la inseguridad del empleo. De acuerdo con esta categorización, las formas precarias de contratación afectarían a un 36% de los trabajadores, pero su incidencia supera el 57% en el caso de los jóvenes de 16 a 25 años y el 47% entre los de 26 a 30 años. Sólo a partir de los 35 años dicha precariedad cae de forma sustancial por debajo de la media, por lo que cabe concluir que la temporalidad y la precariedad del empleo tienen una incidencia diferencial significativa entre los jóvenes.

El análisis de la antigüedad de los trabajadores en la empresa nos permite pro-

fundizar en las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra. Los jóvenes presentan una menor antigüedad, por su incorporación más reciente al mercado de trabajo y por la mayor incidencia de la temporalidad entre ellos, pero la diferencia por debajo de la media resulta muy relevante. Un 64% de los jóvenes de 16 a 25 años y casi un 47% de los de 26 a 30 años tienen una antigüedad en la empresa inferior a dos años (siendo la media del 30% del total de trabajadores con dicha antigüedad). De nuevo es a partir de los 35 años cuando se encuentran situaciones de antigüedad en la empresa de más de cinco años de forma significativa por encima de la media, lo cual hace referencia a la dificultad de los jóvenes de consolidar su empleo en una empresa (definiendo lo que pueden denominarse trayectorias de aproximación sucesiva al empleo de calidad o bien trayectorias de inserción precaria o erráticas, ya que un 37% de los trabajadores de más de 35 años tiene una antigüedad en la empresa inferior a cinco años).

Resulta interesante señalar la existencia de relaciones laborales de carácter temporal que se alargan en el tiempo de forma significativa. De los trabajadores que identifican su situación laboral con un contrato temporal, un 37% señala una antigüedad en la empresa en la que trabajan de dos o más años, lo que se asocia al encadenamiento de contratos temporales o a contratos que no especifican la fecha

de finalización (como el de obra o servicio). Otra evidencia en este sentido es que más del 44% de los trabajadores afectados por formas de precariedad contractual, de hecho, lleva trabajando en su empresa más de dos años, lo que relativiza las razones de flexibilidad puntual en la contratación no indefinida. Esta situación de precariedad contractual pero continuidad de hecho en la empresa es menor a la media en el caso de los jóvenes. La combinación de mayor temporalidad del empleo y menor antigüedad en la empresa de los jóvenes tiene además una consecuencia negativa en términos de limitación de la promoción profesional (un 87% de los menores de 31 años no ha ascendido de categoría profesional en la empresa).

El siguiente elemento constitutivo de las prácticas empresariales de gestión empresarial de la mano de obra es la organización del tiempo de trabajo. En este campo destaca en primer lugar el hecho de que los jóvenes de 16 a 25 años están más afectados que el resto de edades por la jornada parcial (un 24% de ellos trabaja hasta 30 horas). En cuanto a la ordenación de la jornada laboral a lo largo del día, los jóvenes de 16 a 25 años son los que presentan una mayor incidencia relativa de los horarios que más se alejan del esquema estándar de uso social del tiempo: casi el 31% de estos jóvenes (más de seis puntos por encima de la media) desarrolla horarios tales como la jornada sólo de

tarde, turno de noche, turnos rotatorios y horarios irregulares. Tanto los jóvenes de 16 a 25 años como los de 26 a 30 años son los que presentan una menor incidencia de la jornada continua de mañana.

En cuanto a la ordenación de la jornada laboral a lo largo de la semana, la situación de los jóvenes presenta algunas especificidades que se alejan de la jornada estándar (trabajo de lunes a viernes, el esquema más compatible con los ritmos familiares y sociales habituales). Así, la proporción de jóvenes de 16 a 25 años que trabaja todos los sábados supera el 38% y más del 13% trabaja todos los domingos (por encima de la media en ambos casos). Tanto los jóvenes de 16 a 25 años como los de 26 a 30 años se encuentran por debajo de la media en cuanto a la incidencia del trabajo de lunes a viernes. En definitiva, las prácticas empresariales de gestión de la jornada laboral encuentran en los jóvenes un colectivo preferente para los esquemas horarios (diarios o semanales) menos apetecidos para los trabajadores.

La flexibilidad de la jornada en función de las necesidades más o menos puntuales de la empresa es otro elemento a tener en cuenta en la gestión de la mano de obra. Dicha flexibilidad puede conseguirse de dos formas: cambiando el horario habitual de entrada o salida al trabajo sin ampliar la jornada laboral o bien prolongando la jornada mediante horas extraordinarias. Son los más jóvenes los que presentan

una mayor incidencia de los cambios de horario, algo que señala el 21,5% de los de 16 a 25 años (seis puntos por encima de la media), pero también los de 26 a 30 años se ven afectados de forma diferencial por esta práctica empresarial. En cuanto a las horas extraordinarias, se trata de una práctica más generalizada en el conjunto de trabajadores, aunque algo más entre los jóvenes (el 43% de los menores de 31 años las hacen). Debe señalarse además que los jóvenes de 16 a 25 años son el tramo de edad para el que menos importante es el convenio colectivo como referencia en la fijación de la jornada laboral.

Un objetivo fundamental de las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra es conseguir un control eficaz sobre la fuerza de trabajo. Las políticas de control más simples se basan en última instancia en la amenaza de despido y se caracterizan por la discrecionalidad y el autoritarismo. En este sentido, el análisis realizado ha permitido captar la existencia de este tipo de prácticas para una parte relevante de los trabajadores y, en concreto, para los jóvenes. Un 37% de los trabajadores encuestados señala que perciben de forma habitual que la empresa les despediría si no hicieran todo lo que la dirección les pide. Los jóvenes de 16 a 25 años son el grupo de edad que experimenta de forma más habitual la amenaza de despido (casi un 44% de ellos); la proporción no es tan significativa en el caso de los de 26

a 30 años, pero también supera la media. Dado que es el colectivo juvenil el que parece experimentar mayor preocupación por la dificultad de encontrar otro empleo en caso de quedarse en el paro, la amenaza de despido puede ser muy eficaz como forma de control empresarial en su caso. Son, así, los jóvenes de 16 a 25 años los que con más frecuencia señalan que no pueden reclamar mejoras laborales sin exponerse a represalias de la empresa.

Si pasamos a considerar las formas de control más complejas que incorporan elementos de participación de los trabajadores, ya sea a nivel de consulta o incluso de decisión, resulta que son los jóvenes de 16 a 20 años el grupo de edad que menos es consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio, y menos aún si se trata de consultas sobre prevención de riesgos laborales. Si nos referimos a las formas de participación que van más allá de la consulta e incluyen la decisión sobre las tareas realizadas, resulta que más del 42% de trabajadores señala que son los superiores o la empresa los que deciden sin que la plantilla tenga capacidad de decisión. Estas situaciones son más frecuentes aún en el caso de los jóvenes de 16 a 25 años (52%) e incluso en los de 26 a 30 años (45%). Es decir, los jóvenes son consultados por debajo de la media y menos aún participan en las decisiones, por lo que la gestión empresarial de la mano de obra en su caso se decanta hacia el control

simple y directo y no hacia el fomento de la autonomía responsable.

La política salarial de las empresas se traduce en niveles de remuneración diferenciados para distintos grupos de trabajadores. Los jóvenes de 16 a 25 años se sitúan por encima de la media en el tramo de salarios mensuales inferiores a 600 €, así como en el tramo de 600 € a 1.000 €; en este último tramo también se concentran por encima de la media los trabajadores de 26 a 30 años. Un 58% de los jóvenes de 16 a 25 años y casi el 39% de los de 26 a 30 años cobran hasta 1.000 € mensuales, algo que sólo ocurre al 30% de los mayores de 35 años. Casi el 59% de trabajadores señala que su salario les permite cubrir sus necesidades básicas cotidianas; la proporción es algo inferior en los jóvenes de 16 a 25 años y de 26 a 30 años.

Los jóvenes se concentran de forma superior a la media en sectores de bajos salarios como comercio, hostelería y actividades recreativas, lo cual contribuye a su peor posición en la escala salarial. Ahora bien, analizando dentro de cada uno de estos sectores la situación salarial de los jóvenes, se observa que se concentran de forma significativa en los tramos salariales bajos, con diferencias respecto a los trabajadores de mayor edad superiores a las que existen a nivel general. Igualmente, dentro de cada grupo ocupacional se observa una situación salarial específicamente peor a la media del grupo para los jóvenes. Se

deriva de lo dicho que la concentración de los jóvenes en sectores y ocupaciones de salarios bajos explica en parte su negativa posición salarial, pero que existe una gestión empresarial específica para ellos en materia salarial que también contribuye a dicha posición.

Para los jóvenes de 16 a 25 años, la influencia del convenio en la determinación de los salarios es inferior a la media (un 35% de estos jóvenes señala que la fijación de su salario prescinde de la negociación colectiva). Las horas extraordinarias como elemento de mejora del salario son significativas entre los jóvenes de 16 a 25 años (en más del 35% de casos) y en el segmento de 26 a 30 años (en más del 37%), por encima de la media: son los jóvenes los que más claramente consiguen mejoras salariales aumentando su jornada laboral. En cuanto a la influencia sobre el salario de los sistemas de remuneración según objetivos (en términos de productividad, calidad, clientes, mejora del producto...), afectan por debajo de la media a los jóvenes de 16 a 25 años, pero en cambio tienen una mayor importancia para los de 26 a 30 años. En términos de variabilidad salarial, casi un 29% de los trabajadores señala que su salario varía de un mes a otro, sin que la edad marque excesivas diferencias en este sentido.

Un indicador fundamental del estilo de gestión empresarial de la mano de obra es la posibilidad efectiva de ejercicio de dere-

chos laborales por la plantilla que, además, nos informa sobre la incidencia efectiva del marco regulador de las relaciones laborales en la realidad laboral. Es significativo que un derecho básico como poder hacer los días de fiesta semanales presente problemas para ser ejercido sin problemas según el 23% de los trabajadores, y más aún en el caso de los jóvenes (según el 29% de los de 16 a 25 años). También lo es que un 19% de los trabajadores señale dificultades para hacer los días de vacaciones y que entre los jóvenes de 16 a 25 años dicha proporción alcance el 27%. O que un 18% de trabajadores (y un 26% de los de 16 a 25 años) tenga problemas para coger un día de permiso por motivos familiares. Todo ello denota una realidad laboral en la que derechos formales presentan dificultades para hacerse efectivos, y en la que la posición de los jóvenes es particularmente débil.

En definitiva, las prácticas de gestión empresarial de la mano de obra se caracterizan en el segmento juvenil de los trabajadores por una serie de elementos que sitúan a los jóvenes en las posiciones más precarias. En primer lugar, una elevada temporalidad y rotación del empleo. En segundo lugar, formas de jornada alejadas del esquema estándar de uso social del tiempo e irregulares. En tercer lugar, modalidades de control empresarial simples y autoritarias, basadas en la amenaza de despido y con poca capacidad de participación y autonomía de la mano de obra. En cuarto lugar,

una concentración específica en los tramos salariales inferiores, más allá del sector u ocupación. Por último, una menor capacidad de ejercicio de derechos laborales.

Todo ello refiere la existencia de una segmentación laboral que afecta al colectivo de jóvenes y evidencia su menor poder social de negociación de cara a las empresas.

CANO, E (1999), "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 13, pp. 207-227.

CASAL, J. (1999), "Modalidades de transición profesional y precarización del empleo", en Cachon, L., ed., *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, València, 7 i Mig, pp. 151-180.

CASTILLO, J.J. (1991), "Reestructuración productiva y organización del trabajo", en Miguelez, F., Prieto, C., dirs., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 23-42.

CASTILLO MENDOZA, C.A. (1990), "Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión", *Sociología del Trabajo*, n. 9, pp. 117-139.

CCOO (2004), *Jóvenes: la nueva precariedad laboral*, Madrid, Cuadernos de Información Sindical.

EDWARDS, P.K. (1990), *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Mº de Trabajo y S. Social.

FINA, LL. (1991), *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate*, Madrid, Mº de Trabajo y S. Social.

KAPLINSKY, R. (1993), "La nueva flexibilidad: promotora de la eficacia económica y social", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n. 19-20, pp. 8-20.

LEBORGNE, D., LIPIETZ, A. (1988), "L'après fordisme et son espace", *Les Temps Modernes*, n. 501, pp. 75-114.

LLORENS, C., MONCADA, S., SÁNCHEZ, E. (2005), *Organització del treball i salut laboral*, Barcelona, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

MARTÍN CRIADO, E. (1999), "El paro juvenil no es el problema, la formación no es la solución", en Cachón, L., ed., *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, València, 7 i Mig, pp. 15-48.

PRIETO, C. (1989), "Políticas de mano de obra en las empresas españolas", *Sociología del Trabajo*, n. 6, pp. 33-50.

PRIETO, C. (1991), "Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo", en Miguelez, F., Prieto, C., dirs., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 185-210.

RECIO, A. (1986), "Trabajadores desiguales", *Mientras Tanto*, n. 28, pp. 69-85/ 29, pp. 45-68.

RECIO, A. (1991), "La segmentación del mercado de trabajo en España", en Miguelez, F., Prieto, C., dirs., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 97-115.

SANTOS, A. (2003), "Jóvenes de larga duración: biografías laborales de los jóvenes españoles en la era de la flexibilidad informacional", *Revista Española de Sociología*, n. 3, pp. 87-97.

VILLA, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social.

ANEXOS

Anexo 1. Características estructurales de los jóvenes trabajadores en la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010

Anexo 2. Metodología de la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010

Población de estudio

Medidas realizadas

Recogida y tratamiento de la información

ANEXO
01

CARACTERÍSTICAS ESTRUCTURALES DE LOS JÓVENES TRABAJADORES EN LA ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2010

55

Para contextualizar el análisis de las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra en el segmento juvenil conviene plantear algunas características de los jóvenes que podemos llamar estructurales en el sentido de que definen su posición en el sistema productivo: tamaño de empresa en el que trabajan, ramas de actividad en las que desarrollan su trabajo y grupos ocupacionales a los que pertenecen. Tales características pueden contribuir, más aún en la medida en que presenten diferencias significativas frente a otros tramos de edad, a explicar algunos de los rasgos de las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra que afectan al colectivo de jóvenes.

En primer lugar, los jóvenes se concentran más que la media en los centros de trabajo de menor dimensión. Así, un 51% de los trabajadores de 16 a 25 años y casi un 45% de los de 26 a 30 años trabajan en empresas de uno a diez trabajadores, cuando el peso de dicho segmento de pequeña empresa sobre el total de trabajadores es un 39,4%. Por contra, su presencia en las empresas de mayor tamaño es inferior a la media: casi un 16% de los jóvenes de 16 a 25 años y de los de 26 a 30 años trabajan en centros de más de 250 trabajadores, que suponen un 20% sobre el total de trabajadores.

Tamaño del centro de trabajo (% de empresas según tamaño sobre cada grupo de edad)					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
1 a 10 trabajadores	50,9%	44,7%	38,3%	36,6%	39,4%
11 a 49 trabajadores	18,5%	21,0%	21,8%	21,9%	21,4%
50 a 250 trabajadores	10,1%	12,0%	12,1%	13,8%	12,9%
Más de 250 trabajadores	15,7%	16,2%	21,1%	21,1%	19,9%
No sabe	4,7%	6,2%	6,7%	6,7%	6,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Por otra parte, la posición en la estructura productiva de los jóvenes de acuerdo con la encuesta presenta algunas particularidades. Los sectores de comercio, hostelería y actividades recreativas y de entretenimiento (es decir, servicios de escaso contenido tecnológico y baja productividad) se caracterizan por una presencia juvenil significativamente superior a la media. Así, un 21,5% de los jóvenes de 16 a 25 años y de los de 26 a 35 años trabajan en el comercio, cuando la media es de un 16,5% del total de trabajadores. Igualmente, un 14,4% del tramo de 16 a 25 años y un 10% del de 26 a 35 años trabajan en la hostelería, por encima de la media del 8,8% (en este caso también hay una presencia elevada del segmento de 31 a 35 años, con un 10%). Por último, en las actividades recreativas y de entretenimiento se concentra el 5,1% de los jóvenes de 16 a 25 años y un 3,6% de los de 26 a 30 años, por encima de la media del 2,7%. Por contra, tanto los jóvenes de 16 a 25 años como los de 26 a 30 años tienen una presencia significativamente inferior a la media en actividades administrativas y servicios auxiliares a las empresas y en la Administración Pública. Además, los jóvenes de 16 a 25 años tienen una presencia inferior a la media en las industrias manufactureras y en sanidad y servicios sociales.

Distribución sectorial de los trabajadores por edad y actividad del establecimiento donde trabajan*					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Agricultura, ganadería y pesca	2,8%	2,3%	1,8%	2,2%	2,2%
Industria manufacturera	7,7%	12,0%	13,2%	12,1%	11,8%
Construcción	9,6%	9,5%	8,3%	9,6%	9,4%
Comercio al por mayor y al por menor	21,5%	21,5%	17,7%	14,3%	16,5%
Transporte y almacenamiento	2,4%	4,0%	4,8%	4,6%	4,3%
Hostelería	14,4%	10,0%	9,9%	7,3%	8,8%
Información y comunicaciones	2,8%	3,2%	3,1%	2,5%	2,7%
Actividades financieras y de seguros	1,9%	1,4%	2,3%	2,4%	2,2%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,8%	3,8%	4,9%	3,2%	3,5%
Actividades administrativas y servicios aux.	7,1%	7,7%	8,6%	11,7%	10,2%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social	2,6%	3,8%	3,8%	6,7%	5,5%
Educación	4,1%	4,5%	5,6%	6,0%	5,5%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,7%	6,5%	5,9%	7,6%	6,9%
Actividades artísticas y recreativas	5,1%	3,6%	2,3%	2,1%	2,7%
Otros servicios	7,5%	4,0%	4,2%	3,7%	4,2%
Hogares empleadores de personal doméstico	1,1%	1,0%	1,5%	2,4%	1,9%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

En cuanto a la estructura ocupacional se constata que, en general, a medida que aumenta la edad hay un mayor peso de los grupos de cualificación más elevada. Por ello, los jóvenes de 16 a 25 años se concentran por debajo de la media en las tareas de ejecución cualificadas, en la supervisión de tareas de ejecución y en trabajos técnicos medios y superiores, mientras que se concentran por encima de la media en los trabajos de ejecución semicualificados (un 39% de estos jóvenes) e igualan la media en los trabajos no cualificados (19%). El segmento de 26 a 30 años tiene una posición algo mejor en los grupos de ocupaciones de mayor cualificación.

Importancia relativa de los grupos ocupacionales en cada tramo de edad					
	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	Más 35 años	Total
Mandos y directivos asalariados	0,2%	0,1%	1,2%	1,2%	1,0%
Trabajadores técnicos superiores	1,3%	2,7%	2,2%	2,5%	2,4%
Trabajadores técnicos medios	8,8%	12,6%	12,4%	10,1%	10,6%
Supervisores de trabajadores de ejecución	2,2%	3,2%	3,0%	3,5%	3,2%
Trabajadores de ejecución cualificados	29,0%	31,8%	32,4%	34,1%	33,0%
Trabajadores de ejecución semicualificados	39,1%	34,1%	31,6%	27,7%	30,3%
Trabajadores de ejecución no cualificados	19,3%	15,5%	17,3%	20,9%	19,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

ANEXO 02

METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2010

59

POBLACIÓN DE ESTUDIO

La Encuesta de Riesgos Psicosociales (ERP) se realizó en 2010 a una muestra representativa de la población asalariada en España. Los criterios de inclusión fueron: personas de entre 16 y 65 años, residentes en territorio español, que durante la semana anterior a la entrevista hubieran estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución, incluyendo personas que trabajan en empresas privadas y en la función pública, así como trabajadores autónomos económicamente dependientes. Nos referimos a esta población como “asalariada” en cuanto a su relación de empleo aunque, normativamente, incluye personas que no lo son. Se incluyeron las personas que teniendo empleo hubieran estado temporalmente ausentes del mismo.

Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional al doble nivel por comunidad autónoma y tamaño de hábitat. Se establecieron cuotas por sexo y edad, utilizando los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2009. El método de muestreo fue polietápico, siendo las unidades muestrales en cada etapa: municipios (estratificados por comunidad autónoma y tamaño), secciones censales, viviendas familiares, e individuos. La selección de la vivienda se realizó mediante rutas aleatorias y la de la persona a entrevistar dentro de cada vivienda por tabla de números aleatorios y de acuerdo a cuotas de sexo y edad.

El tamaño muestral se fijó en 5.100 individuos, con un error muestral del $\pm 1,98$ en condiciones de máxima incertidumbre y para poblaciones infinitas ($p = q = 0,5$) y nivel de confianza del 95,5% 2σ . La tasa de respuesta (antes de sustituciones) fue del 53%.

MEDIDAS REALIZADAS

La tabla 1 resume las medidas realizadas. En los apartados de factores psicosociales, precariedad laboral, salud y bienestar se emplearon escalas de 3 a 6 preguntas tipo Likert de 5 o 6 categorías de respuesta. En los otros casos se usaron preguntas cerradas con varias categorías de respuesta excluyentes. En algunos casos se usó la respuesta múltiple (tipo de expediente de regulación de empleo) o continua (promociones, horas trabajadas, horarios asociales, tamaño hogar, menores y dependientes, edad), y tres preguntas fueron abiertas (ocupación y tareas que requiere la ocupación, actividad principal de la empresa) y codificadas posteriormente.

Tabla 1. Resumen de las medidas realizadas en la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010

APARTADOS	Dimensiones y número de preguntas (en paréntesis) en cada una
FACTORES PSICOSOCIALES ⁱ	Doble presencia (4); Exigencias psicológicas cuantitativas (4); Ritmo de trabajo (3); Exigencias psicológicas cognitivas (6); Exigencias psicológicas emocionales (5); Esconder emociones (5); Influencia (5); Posibilidades de desarrollo (4); Sentido del trabajo (3); Control sobre los tiempos a disposición (3); Compromiso (4); Previsibilidad (2); Reconocimiento (4); Claridad de rol (4); Conflicto de rol (4); Calidad de liderazgo (6); Apoyo social compañeros (3); Apoyo social superiores (3); Sentimiento de grupo (3); Inseguridad sobre el empleo (2); Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (4); Confianza vertical (4); Justicia (4)
CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	Edad (1); Sexo (1); Nivel de estudios (1); Origen geográfico (1); Tamaño del hogar (1); Menores de 12 años y personas dependientes (2); Trabajo doméstico y familiar (1)

ⁱ Moncada S, Llorens C, Kristensen T. (2002): *ISTAS21 COPSQ. Versión castellana del Cuestionario Psico-social de Copenhagen*. Barcelona, ISTAS 2002.

OCUPACIÓN ACTUAL	Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94, 3 dígitos)
PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA ^{ii,iii}	Relación laboral: Tipo de contrato (3), Antigüedad (1), Ajustes de plantilla (2); Promoción (2) y mejora condiciones de trabajo (7); Jornada (jornada ordinaria, extraordinaria, distribución diaria y semanal, exigencias de disponibilidad y posibilidad de adaptabilidad, tiempo de desplazamiento) (9); Retribución (cantidad, estructura salarial, criterios variable) (13); Diseño del proceso de trabajo: Contenido del trabajo (3), Participación directa (consultiva y delegativa) (4), Trabajo en equipo (3), Movilidad funcional (1), Origen intensificación del trabajo (5)
PRECARIEDAD LABORAL ^{iv}	Temporalidad (2); Empoderamiento (3); Vulnerabilidad (abuso de poder) (6); Nivel salarial (3); Derechos laborales (7); Ejercicio efectivo de derechos (festivos, vacaciones, permisos, visitas médicas, incapacidad transitoria) (6)
CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA	Titularidad (1); Tamaño (1); Posición en cadena de valor (situación cadena de subcontratación, actividad económica de la empresa - CNAE-2009 3 dígitos) (3); Existencia de representación de los trabajadores (1)
SALUD Y BIENESTAR ^v	Salud general (1); Salud mental (4); Estrés (4); Burn out personal (4); Satisfacción en el trabajo (1)

ⁱⁱ Llorens C, Alós R, Cano E, Font A, Jódar P, López V, Navarro A, Sánchez A, Utzet M, Moncada S. (2010): "Psychosocial risks exposures and labour management practices. An exploratory approach". *Scandinavian Journal of Public Health*, 38 (Suppl 3): 125-136.

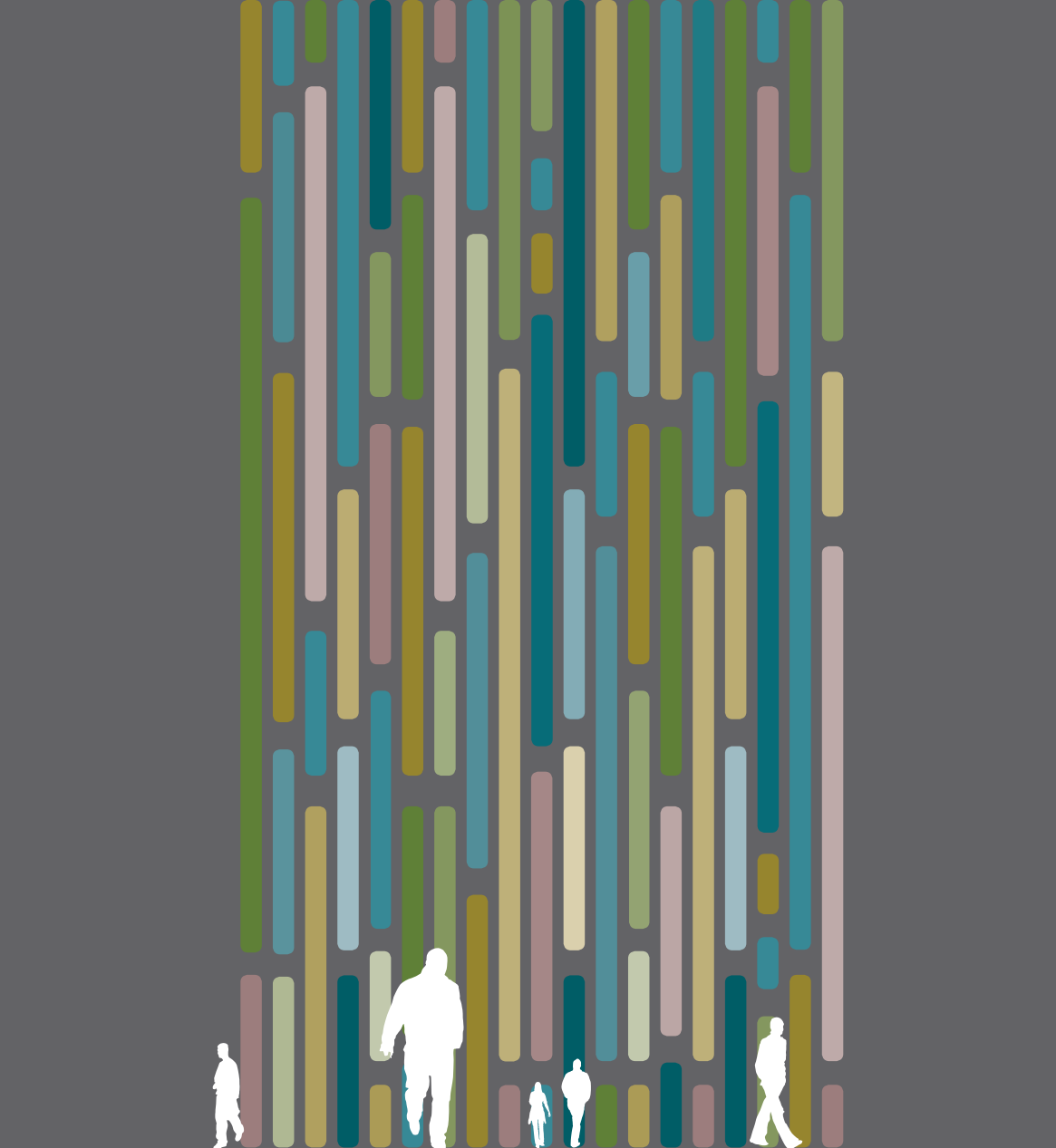
ⁱⁱⁱ Grupo de Trabajo de la ERP (2010): *Condiciones de trabajo y prácticas de gestión de la mano de obra en la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*. Barcelona: ISTAS 2010. Documento interno.

^{iv} Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, et al. (2010): "The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers". *OEM* 67 (8): 548-55.

^v Alonso J, Prieto L, Antó JM (1995): "La versión Española del SF-36 Health Survey (Cuestionario de Salud SF-36): un instrumento para la medida de los resultados clínicos". *Medicina Clínica*, 104 (20): 771-776.

RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La información fue recogida mediante la administración de un cuestionario estandarizado por entrevista personal CAPI (*Computer Assisted Personal Interview*) en el domicilio de las personas seleccionadas. La entrevista no excedió, en general, los 40 minutos. Se realizó una entrevista por hogar y portal. Las sustituciones se realizaron en dos situaciones: cuando en el hogar se encontró una persona que cualificaba pero rechazó realizar la encuesta, o bien si en el hogar había una persona que cualificaba pero no se pudo contactar después de dos visitas en distinto horario. En ambos casos se sustituyó por otra persona de características similares. Las entrevistas se realizaron en dos oleadas, junio-julio y octubre de 2010.



Con la financiación de

