



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: EI2017-0003



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.



Índice

La exposición a riesgos psicosociales por grupos de edad en la <i>Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016</i>	2
Los riesgos psicosociales	2
Metodología	4
La edad matiza las desigualdades de clase y género	5
Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo y los trabajadores y trabajadoras jóvenes y mayores.....	9
Prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo: marco general de análisis	9
Política de contratación	15
Política de gestión del tiempo de trabajo	34
Política de control sobre la fuerza de trabajo	46
Política salarial.....	57
Los conflictos en torno a las necesidades de conciliación	69
Conclusiones.....	77
Referencias bibliográficas	88
ANEXO. Tablas	90

Autoría: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)

Diseño y producción: QAR Comunicación, SA

Valencia, 2019

Queremos agradecer la colaboración de Amat Sánchez y Raúl Lorente, Universitat de València.

Este informe se realiza al amparo de la convocatoria de estrategia de acciones intersectoriales 2017 de la FEPR L FSP en el marco del proyecto “Herramientas para la prevención de riesgos psicosociales en PYMES” (EI2017-0003).



La exposición a riesgos psicosociales por grupos de edad en la *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*

Los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son aquellos riesgos para la salud que se originan en la organización del trabajo y que pueden ser causa de enfermedades de acuerdo a su intensidad, frecuencia y duración. Su exposición en el trabajo se ha relacionado, principalmente, con enfermedades cardiovasculares, trastornos de la salud mental, problemas musculoesqueléticos y otros numerosos trastornos de salud y organizacionales como el absentismo y el presentismo.

La *Encuesta de Riesgos Psicosociales (ERP)* de 2016, al igual que las anteriores de 2003, 2005 y 2010, midió estas exposiciones mediante el cuestionario CoPsoQ-istas21¹, que utiliza las siguientes definiciones:

- Exigencias cuantitativas: Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo.
- Ritmo de trabajo: Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.
- Conflicto vida-trabajo: Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.
- Exigencias emocionales: Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.
- Exigencias (de) esconder emociones: Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de otras personas en el trabajo.
- Influencia: Es el margen de autonomía respecto a las tareas y a la forma de realizarlas.
- Posibilidades de desarrollo: Se refieren a las oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades, y adquirir otros nuevos.

¹ Ver: <http://copsog.istas21.net/>.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación

- Sentido del trabajo: El trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores como utilidad, importancia social y aprendizaje.
- Control (sobre los) tiempos a disposición: Es el margen de autonomía sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración...).
- Previsibilidad: Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.
- Reconocimiento: Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.
- Claridad de rol: Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.
- Conflicto de rol: Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y que pueden suponer conflictos de carácter profesional o ético.
- Calidad de liderazgo: Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos intermedios.
- Apoyo social de compañeros y compañeras: Es recibir la ayuda necesaria por parte de los compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.
- Apoyo social de superiores: Es recibir la ayuda necesaria por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.
- Sentimiento de grupo: Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.
- Inseguridad sobre el empleo: Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.
- Confianza vertical: Se refiere a la opinión favorable de que dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente.



- Justicia: Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo y se distinguen tres componentes: de procedimientos, distributiva y relacional.

Es frecuente agrupar estos veintidós riesgos psicosociales en seis grandes grupos: 1) las **exigencias psicológicas** del trabajo, tanto cuantitativas como emocionales; 2) los **conflictos de trabajo-vida** derivados de la necesidad de compaginar trabajo remunerado y trabajo reproductivo en un escenario de marcada división sexual del trabajo; 3) el **control** sobre el trabajo, referido al margen de decisión con que cuenta el trabajador al encarar su actividad laboral y a las oportunidades que tiene para aplicar sus conocimientos y desarrollar sus habilidades; 4) el **apoyo social** de compañeros y de superiores, así como el sentido de grupo; 5) las **compensaciones** que se pretende obtener por el trabajo realizado y que incluyen el reconocimiento y la estabilidad laboral o seguridad, referida esta última tanto a la continuidad del trabajo como de las condiciones en que se lleva a cabo, y 6) el **capital social**, entendido como la interacción entre las dimensiones de justicia y confianza.

Metodología

Los datos provienen de la tercera edición de la Encuesta de Riesgos Psicosociales (*ERP 2016*), realizada entre octubre y diciembre de 2016. Su objetivo era caracterizar la población asalariada en España en términos de las dimensiones psicosociales definidas en la versión 3 del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (CoPsoQ-istas21 en su versión validada en España²), las prácticas de gestión laboral y sus condiciones de trabajo.

La muestra, representativa de la población asalariada en España entre 16 y 65 años, se obtuvo a través de un diseño de cuatro etapas estratificado con base a las Unidades Territoriales Estadísticas y el tamaño del municipio, correspondiendo las etapas al municipio, la sección censal, el hogar y el trabajador asalariado. La tasa de respuesta fue del 70%. Las entrevistas se llevaron a cabo por entrevistadores profesionales mediante entrevista asistida por ordenador (CAPI) en el hogar de los entrevistados. La participación fue voluntaria y los datos obtenidos anónimos. El tamaño de la muestra fue de 1.807 personas.

² Ver: <http://copsog.istas21.net/>.

³ De acuerdo a la CNO11, la clase "No manual" está conformada con los grupos: directores y gerentes; técnicos y profesionales científicos; técnicos y profesionales de apoyo, y trabajadores contables, administrativos y empleados de oficina; mientras que los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores; trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y la construcción; operadores de instalaciones y



Para el análisis de la exposición a riesgos psicosociales por grupos de edad, las variables dependientes fueron las veintiuna dimensiones psicosociales incluidas en la versión 3.0 del instrumento CoPsoQ-istas21 detalladas anteriormente. Cada una de esas dimensiones se compone de varias preguntas con las que se construye una *escala* continua y de rango 0-100 que, categorizada posteriormente en terciles, determina tres niveles de riesgo psicosocial: “verde”, el nivel más favorable a la salud (por ejemplo, el nivel más alto de “*influencia*”); “amarillo”, el nivel intermedio; y “rojo”, el nivel más desfavorable a la salud (siguiendo con el ejemplo de la influencia, correspondería al nivel más bajo de ésta).

Las principales variables explicativas fueron la edad, estratificada en cinco grupos (16 a 25 años, 26 a 30 años, 31 a 35 años, 36 a 50 años y 51 y más años) como variable principal; la clase ocupacional (construida en base a la recodificación de los nueve grandes grupos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011³) y el sexo (hombre/ mujer) de cada individuo entrevistado en la ERP de 2016.

La tabla 1 muestra las exposiciones a riesgos psicosociales de acuerdo a la edad, la clase ocupacional y el sexo. Para ello se ha calculado la proporción de personas asalariadas en cada uno de los tres niveles de exposición (“verde” o más favorable a la salud, “amarillo” o intermedio y “rojo” o más desfavorable a la salud) para cada grupo de edad y, dentro de estos, para cada clase ocupacional (manual/no manual) y sexo de las personas entrevistadas en la ERP de 2016.

La edad matiza las desigualdades de clase y género

Como puede verse en la tabla 1 y en las tablas que figuran como anexos, existe una gran desigualdad en las exposiciones según la edad, la clase ocupacional y el género (sexo de las personas entrevistadas, en realidad, en nuestros datos).

Al igual que se constata en el análisis de desigualdades de clase social y de género de la ERP 2016⁴, la exposición a algunos riesgos psicosociales está muy extendida entre la clase

³ De acuerdo a la CNO11, la clase “No manual” está conformada con los grupos: directores y gerentes; técnicos y profesionales científicos; técnicos y profesionales de apoyo, y trabajadores contables, administrativos y empleados de oficina; mientras que los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores; trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y la construcción; operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores y ocupaciones elementales conforman la clase “Manual”.

⁴ Ver: *Desigualdades en la exposición psicosocial: una mirada desde la clase y el género*, <https://istas.net/>.



trabajadora en España y muestra un patrón que, en términos generales, perjudica a la clase manual frente a la no manual y a las mujeres frente a los hombres. Las excepciones a esta norma las constituyen las exigencias psicológicas, que suelen ser mayores entre la clase no manual (puestos técnicos y directivos) que entre la manual (trabajos de ejecución).

El mismo patrón de altas exposiciones a muchos riesgos y marcada desigualdad caracterizan las exposiciones psicosociales en el trabajo cuando la variable explicativa principal es la edad, aunque con algunos matices. El 40% de las mujeres más jóvenes de ambas clases (tanto manuales como no manuales) muestra exposiciones a los niveles más desfavorables de *ritmo de trabajo*. Las *exigencias emocionales* describen un patrón de mayor exposición entre las mujeres de clases no manuales y especialmente entre los dos grupos de edad mayores de 35 años. El *conflicto trabajo-vida* entre los grupos de edad de 26 a 30 años (48% de las mujeres manuales en el nivel más desfavorable para la salud frente al 32% de los hombres no manuales) y de 36 a 50 años (45% de las mujeres manuales en el nivel rojo frente al 34% de los hombres no manuales).

Las mujeres más jóvenes (entre 16 y 25 años) de clase manual son las que presentan proporciones de trabajadoras en los niveles más desfavorables para la salud en un mayor número de exposiciones psicosociales, seguidas de las mujeres de clase manual de 26 a 30 años y de las también manuales de más de 51 años. Las mujeres manuales más jóvenes muestran peores exposiciones a todas las dimensiones relacionadas con el *control sobre el trabajo* (*influencia, posibilidades de desarrollo, control sobre los tiempos*), *sentido y predecibilidad*. Además, sus exposiciones a *ritmo de trabajo, calidad de liderazgo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo y justicia organizacional* se encuentran también entre las más altas.

Es entre las dimensiones de *control sobre el trabajo* donde las desigualdades se aprecian generalmente más altas cuando se consideran conjuntamente la edad, la clase y el sexo. Así, por ejemplo, mientras que apenas el 10% de los hombres no manuales más jóvenes (aunque es un grupo poco numeroso en la muestra) se encuentra en el nivel más desfavorable para la salud de *influencia y posibilidades de desarrollo*, más de la mitad de las mujeres manuales de la misma edad se encuentra en dicha situación de exposición desfavorable. El mismo patrón de desigualdad, algo menos intenso, se observa con las dimensiones de *control sobre los tiempos a disposición y sentido*.



Tabla 1. Porcentaje de personas en el nivel más desfavorable para la salud de todos los riesgos psicosociales por edad, clase ocupacional y sexo

(ERP 2016, n = 1.807)

(H = Hombres, M=Mujeres)

	16-25 años				26-30 años				31-35 años				36-50 años				51 y más años			
	No manuales		Manuales		No manuales		Manuales		No manuales		Manuales		No manuales		Manuales		No manuales		Manuales	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Exigencias cuantitativas	38.1	26.7	30.0	22.2	40.9	42.3	35.3	26.9	35.5	23.5	32.3	28.6	34.2	38.9	30.5	28.9	41.7	34.3	35.3	29.7
Ritmo de trabajo	19.0	40.0	32.9	40.3	22.7	37.0	30.9	30.8	38.7	35.3	30.8	30.6	31.5	30.6	27.6	36.2	25.0	21.4	27.5	25.2
Exigencias emocionales	23.8	20.0	28.6	37.5	31.8	40.7	33.8	36.5	29.0	41.2	23.1	36.7	43.2	56.3	26.8	39.5	48.6	45.7	37.9	39.4
Esconder emociones	38.1	46.7	31.4	43.1	40.9	44.4	26.5	53.8	29.0	50.0	29.2	30.6	34.2	52.8	24.6	36.2	43.1	41.4	24.8	36.1
Conflicto trabajo-vida	14.3	26.7	38.6	27.8	31.8	25.9	45.6	48.1	26.7	26.5	29.7	32.7	34.2	31.9	35.3	45.1	34.7	31.9	28.1	37.4
Influencia	9.5	40.0	50.0	56.9	18.2	19.2	30.9	50.0	12.9	32.4	46.0	38.8	17.1	24.3	46.0	44.1	23.6	32.9	38.6	40.0
Posibilidades de desarrollo	9.5	20.0	40.0	50.0	9.1	14.8	36.8	40.4	6.5	23.5	36.9	40.8	15.3	18.1	45.6	49.3	27.8	27.1	44.4	57.1
Control tiempos a disposición	19.0	40.0	44.3	52.1	22.7	33.3	39.7	41.2	16.1	35.3	41.5	40.8	19.8	31.3	43.4	43.8	23.6	34.3	37.9	36.1
Sentido	14.3	20.0	30.0	43.1	18.2	18.5	27.9	28.8	12.9	23.5	32.3	28.6	10.8	16.0	32.0	30.9	22.2	17.1	26.1	28.6
Predecibilidad	38.1	20.0	41.4	36.1	27.3	25.9	33.8	39.2	32.3	32.4	27.7	26.5	28.8	32.6	45.6	40.3	27.8	34.3	35.3	39.4
Reconocimiento	33.3	26.7	42.9	48.6	27.3	33.3	52.9	40.4	22.6	29.4	40.0	32.7	24.3	28.5	49.3	39.1	34.7	35.7	40.5	43.2
Claridad de rol	28.6	40.0	55.7	40.3	40.9	55.6	52.9	30.8	32.3	29.4	49.2	44.9	26.1	29.9	49.3	47.0	37.5	40.0	44.4	44.5
Conflicto de rol	33.3	33.3	30.0	31.9	18.2	48.1	32.4	28.8	12.9	29.4	27.7	26.5	28.8	33.3	28.3	28.9	31.9	24.6	34.2	25.8
Calidad de liderazgo	20.0	26.7	40.0	45.7	27.3	44.4	38.2	47.1	25.8	30.3	30.2	37.8	27.0	33.6	43.8	44.8	35.2	39.1	37.5	45.7



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad:
trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación

Apoyo social compañeros/as	21.1	13.3	37.1	24.6	18.2	27.3	23.0	35.9	16.7	33.3	32.1	33.3	23.5	25.4	30.7	37.7	29.0	39.3	33.8	41.3
Apoyo social superiores/as	42.9	33.3	42.9	36.6	22.7	29.6	33.8	48.1	19.4	35.3	41.5	40.8	23.4	27.8	48.2	39.1	32.4	34.8	43.1	44.8
Sentimiento de grupo	26.3	20.0	33.9	29.8	13.6	18.2	36.1	40.0	13.3	24.2	21.4	24.2	16.2	24.6	30.3	37.7	30.6	32.8	34.6	37.5
Inseguridad sobre el empleo	28.6	53.3	41.4	37.5	40.9	25.9	42.6	42.3	22.6	38.2	50.8	44.9	30.6	37.1	43.4	43.8	18.1	24.3	38.8	43.2
Inseguridad condiciones de trabajo	38.1	33.3	45.7	30.6	50.0	33.3	25.0	38.5	22.6	35.3	33.8	32.7	24.3	32.6	29.8	31.3	33.3	27.1	26.3	31.6
Confianza vertical	33.3	20.0	46.4	42.9	31.8	37.0	42.6	34.6	25.8	41.2	36.5	40.9	29.7	29.4	41.5	40.4	29.2	39.1	41.7	42.5
Justicia organizacional	28.6	20.0	30.4	38.0	22.7	25.9	35.3	37.3	22.6	35.3	31.7	28.3	22.5	28.0	38.6	36.1	27.8	34.8	32.0	40.8



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad:
trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo y los trabajadores y trabajadoras jóvenes y mayores

Prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo: marco general de análisis

Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo se pueden definir como el conjunto de acciones estratégicas por parte de la dirección empresarial con objeto de “seleccionar, promover, recompensar, motivar, utilizar, desarrollar y conservar o despedir a los trabajadores en forma coherente con las necesidades de la empresa” (Prieto, 1991).

Dada la naturaleza inherentemente desequilibrada y potencialmente conflictiva en relación a los intereses de capital y trabajo de la relación asalariada en un contexto capitalista, la gestión y resolución del problema laboral está en el centro de las estrategias empresariales. Con la gestión de la fuerza de trabajo los empresarios abordan 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).

En primer lugar, la flexibilidad productiva persigue adaptar la producción a los cambios -cuantitativos y cualitativos- en el mercado. Dentro de ella, la flexibilidad laboral hace frente a la necesidad de disponer de la fuerza de trabajo, en cantidad y cualificaciones, adaptada a las variaciones del contexto empresarial. La flexibilidad cualitativa o funcional se dirige hacia la polivalencia de la mano de obra, mientras que la flexibilidad cuantitativa se refiere al ajuste de la plantilla y de las horas trabajadas a las variaciones de la demanda, mediante despidos, contratación temporal o variación de la jornada de trabajo (Fina, 1991).

El segundo aspecto, el control empresarial de la fuerza de trabajo, se refiere 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 rentabilidad. Se deriva, por tanto, del objetivo de maximizar 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, “de obtener trabajadores leales, motivados y que hayan interiorizado, por lo menos parcialmente, los objetivos de la empresa como propios” (Recio, 1986).



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



El tercer aspecto, referido a la distribución del excedente empresarial entre trabajadores y empresario, se concreta en una política salarial por parte de la empresa que combine la obtención de beneficios presentes y futuros y que, por tanto, al mismo tiempo que se extraen beneficios, permita e incentive la implicación de los trabajadores en la producción y el estímulo de la productividad. Con este objetivo se construyen estructuras salariales diferenciadas para distintos grupos de trabajadores.

Los objetivos y las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo se articulan de forma coherente con las necesidades y restricciones a las que se ve sujeta la empresa y con su estrategia global de competitividad. Todo ello se articula mediante 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.

Las diferentes restricciones a las que se enfrenta cada empresa o unidad productiva se derivan de las características de la estructura productiva y de la demanda; más concretamente de su grado de 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. Todo ello influye en las prácticas de gestión empresarial de la mano de obra que puede llevar a cabo una determinada empresa, pero no las determina. Es decir, define un rango donde después cada empresa opera. Así, las formas concretas que asume la gestión empresarial de la fuerza de trabajo no se derivan mecánicamente de dichas restricciones, puesto que encontramos empresas con características estructurales similares y que, sin embargo, aplican prácticas de gestión de la fuerza de trabajo distintas: “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). La consecuencia es una gran heterogeneidad y diversidad de prácticas de gestión empresarial de la mano de obra.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



Analizaremos las distintas políticas empresariales en que se descomponen las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo y que posteriormente constituirán los epígrafes de nuestra investigación. En primer lugar, la política de contratación tiene por objetivo dotar a la empresa de una plantilla adecuada a los objetivos que se marca. Esta política incide sobre las posibilidades de flexibilidad laboral, sobre todo cuantitativa, a disposición de la empresa. También afecta al control empresarial de la fuerza de trabajo. Así, 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. El encadenamiento de contratos eventuales a que se ven sometidos muchos trabajadores en España tiene su principal motivación empresarial en esta razón. Las condiciones de demanda y competencia influyen en la política de empleo de las empresas, aunque 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).

En segundo lugar, la política de gestión del tiempo de trabajo incluye aspectos 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, sino que tiene picos y el *output* no se puede almacenar (típicamente en el comercio, hostelería y otros servicios a las personas). El uso de la jornada a tiempo 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 los trabajadores de forma flexible según sus necesidades, en ocasiones con la aceptación por parte de los trabajadores buscando un complemento salarial, en otras viéndose coaccionados en distinto grado a ello. Desde la perspectiva del trabajador, en cambio, son numerosos los efectos negativos para la vida personal y la salud producidos por los horarios más flexibles, cambiantes y asociales o



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



atípicos. Solo en la medida que estos horarios sean elegidos y compatibles con el resto de dimensiones de la vida del trabajador se paliarán estos efectos negativos.

La tercera dimensión de las prácticas empresariales de gestión laboral es la política de control sobre la fuerza de trabajo. La organización del trabajo que se implante en la empresa 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. Así, un factor fundamental en esta estrategia es 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). Gran parte del tejido productivo español sigue, en este sentido, pautas neotayloristas que mantienen buena parte de los principios clásicos de organización del trabajo tayloristas insertados en la automatización de los procesos productivos, lo que permite jerarquías de control más planas y el desarrollo de los grupos de trabajo sin dotarlos de una autonomía real o control sobre su trabajo (Martín Artiles, 1999). El predominio de las pymes en España frente a empresas de mayor dimensión de otros contextos también es un elemento que decanta la situación en nuestro país hacia la extensión de una cultura empresarial muy poco dada a innovar en cuanto a organización del trabajo.

En este contexto, no obstante, se define un margen de maniobra para la dirección empresarial respecto a que la organización del trabajo 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 y este margen dependerá de las restricciones estructurales ligadas a su posición en los mercados y en la estructura productiva, pero también a opciones decididas



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



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 último lugar, 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 solo fruto del juego de oferta 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) y no solo si el salario permite cubrir las necesidades del trabajador.

Para abordar el examen de las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo de las empresas y de su especificidad para distintos colectivos basados en las agrupaciones de edad, básicamente los jóvenes y los trabajadores mayores –que como veremos también presentan problemáticas específicas y particularidades–, 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 segmentos de ocupaciones” (Recio, 1991). La combinación de diferentes restricciones de las empresas, estrategias diferenciadas y culturas de gestión diversas acaba traducándose 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 determinados segmentos



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



compuestos por 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 fuerza de trabajo 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 colectivo⁵. En este sentido, los jóvenes conforman un segmento relativamente débil en cuanto a poder social de negociación dentro de la población trabajadora⁶, lo cual les hace potenciales candidatos a las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo más precarizadoras (en cuanto a inseguridad del empleo, pero también en condiciones laborales y salariales) y más autoritarias, y que suponen una mayor disponibilidad sobre la fuerza de trabajo.

A su vez, 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. En este sentido 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)⁷. Esta realidad incide de lleno en la definición de la categoría de joven. Ciertamente la definición más convencional de juventud abarca en términos de edad desde 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 (de 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 solo las

⁵ “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, capataces, 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).

⁶ 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, pero también trayectorias de inserción precarias marcadas por la inestabilidad del empleo e incluso itinerarios desestructurados que conducen a situaciones de marginalidad (Casal, 1991).

⁷ Hay que señalar que toda una serie de medidas de políticas sociales y laborales dirigidas a los jóvenes cubre edades de 16 a 35 años.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación

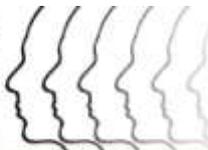


situaciones de inserción inicial en el mercado de trabajo, sino las de transición profesional más o menos larga.

Por su parte, el colectivo de trabajadores de más de 50 años está cada vez captando mayor atención en la investigación laboral, ya que si bien corresponde en su mayoría a trabajadores asentados y con carreras profesionales consolidadas, vienen apareciendo desde hace décadas un conjunto de dinámicas de expulsión del mercado de trabajo, así como de crecientes dificultades, en muchos casos insalvables, para volver a insertarse profesionalmente. Entre estas dinámicas se encuentran los programas de prejubilación de muchas grandes empresas, algunas con esquemas de relevo más o menos extendidos y otras sin ellos, mientras que en la parte menos estructurada del mercado laboral se observan dinámicas directas de despido y su sustitución por trabajadores jóvenes que suponen para la empresa un menor costo salarial y laboral, así como una fuerza de trabajo más flexible y dúctil a los requerimientos empresariales. También se observa, en consonancia con la tónica general, una creciente precarización de este colectivo, aumentando el conjunto de problemas de los trabajadores de esta edad que se mantienen en activo, derivada de la reducción de derechos laborales y la mayor discrecionalidad empresarial a la hora de gestionar las plantillas. Todo ello conforma para las empresas ya en el momento presente un segmento distinto del mercado laboral, tratando a este colectivo de forma diferente y sometiéndolo –en combinación con otras dinámicas segmentadoras como la de género– a prácticas de gestión de la fuerza de trabajo diferenciadas.

Política de contratación

El recurso a distintas formas contractuales para distintos segmentos de la plantilla combinada con la gestión de la continuidad y/o renovación contractual de la fuerza de trabajo es una dimensión fundamental de las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Así, las empresas podrán obtener flexibilidad laboral a bajo coste, disponibilidad de la plantilla, reducción de costes laborales y, en la medida que tengan éxito en plantear la continuidad en la empresa como una concesión empresarial y no como un derecho laboral – como antaño se concebía la continuidad en la relación laboral bajo la relación de empleo estándar–, podrán imponer sus condiciones e intereses con mayor facilidad al conjunto de la plantilla (Prieto, 1989).



La ERP 2016 aborda la cuestión de la contratación mediante la pregunta: *¿Qué tipo de relación laboral tiene ahora en esta empresa?*, cuyos datos se ofrecen en la **tabla 2**. Las categorías de respuesta son: contrato indefinido de fijo discontinuo, contrato indefinido, funcionario de carrera, funcionario interino, contrato temporal y trabaja sin ningún tipo de contrato⁸.

Tabla 2. Relación laboral con la empresa (6 categorías) por intervalos de edad

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Contrato indefinido fijo discontinuo	6,20%	7,10%	7,30%	5,40%	6,00%	6,00%
Contrato indefinido	29,20%	52,10%	62,60%	61,50%	64,90%	58,40%
Funcionario de carrera	0,00%	1,20%	0,60%	4,30%	10,00%	4,60%
Funcionario interino	1,70%	1,20%	1,70%	1,90%	0,70%	1,50%
Contrato temporal	54,50%	32,50%	21,20%	22,30%	12,40%	23,90%
Sin contrato	8,40%	5,90%	6,70%	4,60%	6,00%	5,60%

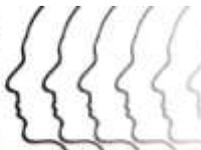
Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Las diferencias en las formas de contratación por edad son muy significativas. En la **tabla 2** se puede observar claramente cómo la contratación temporal se cebe especialmente con los jóvenes. Si a nivel general la contratación temporal (excluyendo a los funcionarios interinos) tiene un peso en la contratación de prácticamente un cuarto de la misma, entre el segmento de los más jóvenes este porcentaje más que se duplica, llegando al 54,5% de la contratación. En el segmento de edad siguiente también tiene un peso mucho más alto que el global, un 32,5%.

⁸ Respecto a la encuesta anterior, ERP 2010, desaparecen dos categorías de respuesta: los contratos formativos y los autónomos dependientes (TRADE). Los contratos formativos son ahora englobados en la categoría de contratos temporales.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



De forma contraria, el segmento de trabajadores de mayor edad presenta una incidencia de la contratación temporal mucho menor, casi la mitad de la general, un 12,4%. Ahora bien, resulta relevante que este porcentaje de trabajadores de edades avanzadas trabaje en el sector privado de la economía con contratos temporales, así como que en los otros dos segmentos restantes –el denominado de transición y el central–, este porcentaje supere el 21%. En el resto de países de la UE la incidencia de la contratación temporal es mucho más reducida en todos los segmentos de edad.

La contratación fija discontinua (contrato con actividad solo unos meses o semanas al año) representa un 6% del volumen total de los encuestados y se reparte de forma bastante homogénea entre las distintas edades. La contratación indefinida tiene una incidencia del 58,4% y va incrementándose conforme subimos de edad: en el grupo más joven presenta una incidencia de solo el 29,2% de los casos, sube de forma pronunciada en el grupo siguiente hasta el 52,1%, 62,6% en el grupo de transición, estabilizándose en forma de meseta, hasta un 64,9% en el de los adultos de edad avanzada.

En base a estos datos se puede afirmar que el grupo de trabajadores más joven, entre 16 y 25 años, se ve abocado a la contratación eventual ya que menos de un tercio de los casos trabaja de forma indefinida a lo largo del año. El siguiente grupo de edad, los jóvenes entre 26 y 30 años, también tiene una elevada incidencia de la contratación eventual, y es en el que hemos llamado grupo de transición, a partir de los 31 años, cuando se vienen a homogenizar las formas de contratación, a excepción de las figuras de funcionario de carrera que son prácticamente testimoniales hasta el grupo de edades centrales donde alcanza el 3,6% de los casos, y el de los trabajadores mayores de 50 donde alcanza el 10%. La figura de funcionario interino se reparte de forma bastante uniforme, alrededor del 1,5%. Por último, el colectivo de trabajadores que trabaja en nuestro país sin ningún tipo de contrato representa el nada despreciable 5,6% del total de trabajadores, con mayor incidencia en los tres grupos de jóvenes –sobre todo en el primero– y en el de edad avanzada.

Si hacemos una comparación con los datos de la ERP 2010, vemos que los agregados son bastante similares, si bien se detecta un crecimiento de aproximadamente un punto porcentual en 2016 de las figuras más precarias: trabajador temporal y trabajador sin ningún tipo de contrato, mientras que la situación inversa se da en la contratación como fijo discontinuo y en el contrato indefinido. Es de destacar que en el segmento de edad de 16 a 25 años la contratación eventual sube de forma muy pronunciada, pasando de representar



un 44% en 2010 (temporales, formativos y TRADE) a un 54,5% en 2016. Ello se debe a que la mayor parte del empleo generado para estos trabajadores más jóvenes, segmento de edad que en 2010 estaba más intensamente en paro o en la inactividad laboral, ha sido bajo fórmulas temporales. La incidencia de trabajar sin contrato también sube de forma destacada en los tres grupos de trabajadores jóvenes y destaca aquí que en el grupo de 31 a 35 años haya un 6,7% de trabajadores sin contrato y que en el grupo de trabajadores de más de 50 años un 6% también trabaje sin contrato.

Tabla 3. Relación laboral con la empresa (4 categorías) por intervalos de edad

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Indefinido, fijo discontinuo	35,40%	59,20%	69,80%	66,90%	70,90%	64,40%
Funcionarios fijos e interinos	1,70%	2,40%	2,20%	6,30%	10,70%	6,10%
Temporales sector privado	54,50%	32,50%	21,20%	22,30%	12,40%	23,90%
Sin contrato	8,40%	5,90%	6,70%	4,60%	6,00%	5,60%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Para avanzar en el análisis procedemos a realizar algunas agrupaciones en los siguientes cuatro bloques: contrato indefinido y fijo discontinuo, funcionario (de carrera e interinos), contrato temporal y trabajadores sin contrato. La proporción de trabajadores indefinidos, incluyendo los fijos discontinuos, es del 64,4%, frente al 67% de la encuesta de 2010, de forma que podemos observar que en general la contratación más estable ha disminuido, incrementándose las formas temporales en el sector privado de la economía, que pasan del 20,8% al 23,9%. El bloque de funcionarios se ha incrementado en 5 décimas, hasta el 6,1%, y los trabajadores sin contrato también se han incrementado en más de un punto porcentual. La **tabla 3** también muestra cómo los jóvenes tienen una incidencia mucho mayor de la



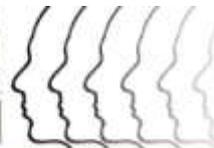
Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



contratación temporal. Solo a partir de los 31 años la contratación indefinida alcanza los niveles generales del conjunto de la población. Al mismo tiempo su presencia en la contratación como funcionarios es mucho más reducida y en el segmento de 16 a 25 años corresponde, en su práctica totalidad, a modalidades temporales de trabajadores interinos. En los segmentos siguientes, de 26 a 30 años y de 31 a 35 años, la incidencia de la figura de funcionario sigue siendo muy reducida, casi un tercio de la general, con elevadísima incidencia de las situaciones de interinidad. En este sentido, podemos constatar que las prácticas de gestión de la mano de obra del sector público no mejoran las del sector privado respecto a los jóvenes. Al contrario, solo empieza a haber un volumen de trabajadores jóvenes del sector público equivalente al general a partir de los 36 años, con un peso interno de los funcionarios de carrera de dos tercios del total, alejándose de las situaciones testimoniales de presencia de funcionarios de carrera que detecta la encuesta con anterioridad a esta edad. Los porcentajes son similares a los detectados en la encuesta en 2010, si bien en aquella ocasión la presencia de las situaciones de funcionarios de carrera en los segmentos jóvenes no era testimonial sino similar al resto de grupos de edad. Ello se explica por la extensión en estos últimos años de las situaciones de interinidad en el sector público y la congelación de plazas de funcionarios, que han dificultado el acceso de los jóvenes a la estabilidad.

Por último cabe destacar el crecimiento de las situaciones laborales sin contrato entre los jóvenes, con un incremento, respecto a 2010, de dos puntos porcentuales tanto en el colectivo de 16 a 25 años como en el de 26 a 30 y una duplicación de su incidencia en el de 31 a 35, lo que nos habla de una creciente desregulación en su dimensión máxima de crecimiento del mercado negro y la informalidad de la economía en el mercado laboral joven de nuestro país. Esta situación condena a una parte creciente de los jóvenes y del colectivo en transición a situaciones irregulares que les priva de los más mínimos derechos laborales. En este sentido, frente a los avances que realizan otros países en la lucha contra la informalidad laboral, España camina en sentido contrario, aumentando los volúmenes de trabajadores, especialmente jóvenes, que trabajan sin contrato ni derechos.

El segmento de trabajadores de más de 50 años presenta, respecto al resto de grupos de edad, las mejores proporciones de calidad y estabilidad de las figuras contractuales, fruto del asentamiento laboral de este colectivo, con un 10% de funcionarios –la práctica totalidad de carrera– y más de un 70% con contrato indefinido. Sin embargo, esta realidad no debe



eclipsar la presencia de más de un 12% de trabajadores mayores temporales y de un 6% que trabaja sin contrato, además del 6% de fijos discontinuos al que hemos hecho referencia anteriormente. Situaciones que nos hablan de la presencia de distintas formas de precariedad contractual en aproximadamente una cuarta parte de este colectivo.

Si agrupamos todas las categorías vinculadas a la precariedad laboral frente a las que suponen estabilidad obtenemos la **tabla 4**. Hemos considerado como precariedad contractual la suma de fijo discontinuo, funcionario interino, contrato temporal y trabajar sin contrato. La estabilidad contractual la hemos configurado agrupando los contratos indefinidos (excepto fijos discontinuos) y los funcionarios de carrera.

Tabla 4. Estabilidad y precariedad contractual por intervalos de edad

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Estabilidad contractual	29,20%	53,30%	63,10%	65,80%	74,90%	63,00%
Precariedad contractual	70,80%	46,70%	36,90%	34,20%	25,10%	37,00%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Las formas agrupadas bajo el epígrafe de precariedad contractual engloban al 37% de los trabajadores, con una incidencia muchísimo mayor en el caso de los jóvenes, sobre todo del primer grupo de edad. También destaca que más de un tercio de los trabajadores entre 36 y 50 años y un cuarto de los mayores de 50 años en España sean contratados bajo fórmulas precarias. Esta situación era prácticamente idéntica 6 años antes (ERP 2010), con la salvedad del grupo de trabajadores más joven que situaba la incidencia de la precariedad en el 57,3% y que ahora se sitúa en un 70,8%; en el resto de grupos de edad la situación es muy parecida. De esta forma, tal y como señalábamos en el informe anterior, se evidencia una especial incidencia de la contratación más precaria en el colectivo de jóvenes, si bien ahora se ha incrementado. Tal y como vienen mostrando los datos, la inserción de los jóvenes en el



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



mercado laboral en España viene marcada por la temporalidad y la precariedad contractual, que tienen una mayor incidencia y se acaban convirtiendo en “la norma” para el conjunto de jóvenes. Hace años que en el segmento del mercado laboral de los jóvenes no se aplica como norma la relación de empleo estándar, con el contrato indefinido como referencia y el más extendido.

Es necesario destacar también cómo las sucesivas reformas laborales, y en especial la de 2012, han vaciado de contenido el contrato indefinido (reduciendo la indemnización por despido, facilitando el mismo por diversas vías, desarrollando fórmulas contractuales formalmente indefinidas con periodos de prueba de un año, etc.) y la volatilidad del mismo se ha vuelto muy elevada, como veremos más adelante cuando analicemos la antigüedad en la empresa de estas figuras. Así, en un reciente informe elaborado por CCOO sobre los efectos de la reforma laboral de 2012 sobre el mercado laboral español y su consecuencia directa en la precarización de la contratación indefinida, se destaca que más de un tercio de los contratos indefinidos firmados en nuestro país tras la reforma normativa no llegan a cumplir el año y el 50% dura menos de 2 años⁹. Todo ello cuestiona claramente la naturaleza “indefinida” de estas modalidades contractuales, que en la práctica se vuelven líquidas y vacías. Pero lo que muestran claramente los datos que estamos analizando es que – independientemente de este proceso– las fórmulas precarias de origen tienen una incidencia mucho mayor en los jóvenes.

Además, la contratación eventual cada vez es más corta, con contratos por horas, por días o por pocos meses. En este sentido, la encuesta detecta este fenómeno, con un 1% de trabajadores con contratos de días, y un 10,3% del total con contratos por meses que no llegan al año, la mitad de los mismos entre los jóvenes. De los contratos temporales superiores a los doce meses, los jóvenes de 16 a 25 años se reparten en una proporción de nueve a uno entre los contratos de un año frente a los de dos años o más; mientras que en el resto de segmentos de edad esta proporción oscila en torno al 50-50.

La mayor incidencia de la temporalidad en los jóvenes se puede observar también mediante el análisis de la continuidad de la plantilla en la empresa, midiendo la antigüedad en la misma. Así, el análisis de la política de contratación que llevan a cabo las empresas debe combinarse con el análisis de la gestión de la continuidad de la plantilla en la empresa para

⁹ <https://www.ccoo.es//11aaca1507b3d2dedb16621fe6d872a000001.pdf>



obtener un cuadro conjunto. En la encuesta se realiza la pregunta: *¿Cuánto tiempo en total lleva trabajando para esta empresa?* Los resultados se reflejan en el siguiente histograma y los gráficos de caja (*boxplot*) vinculados a las distintas edades

Gráfico 1

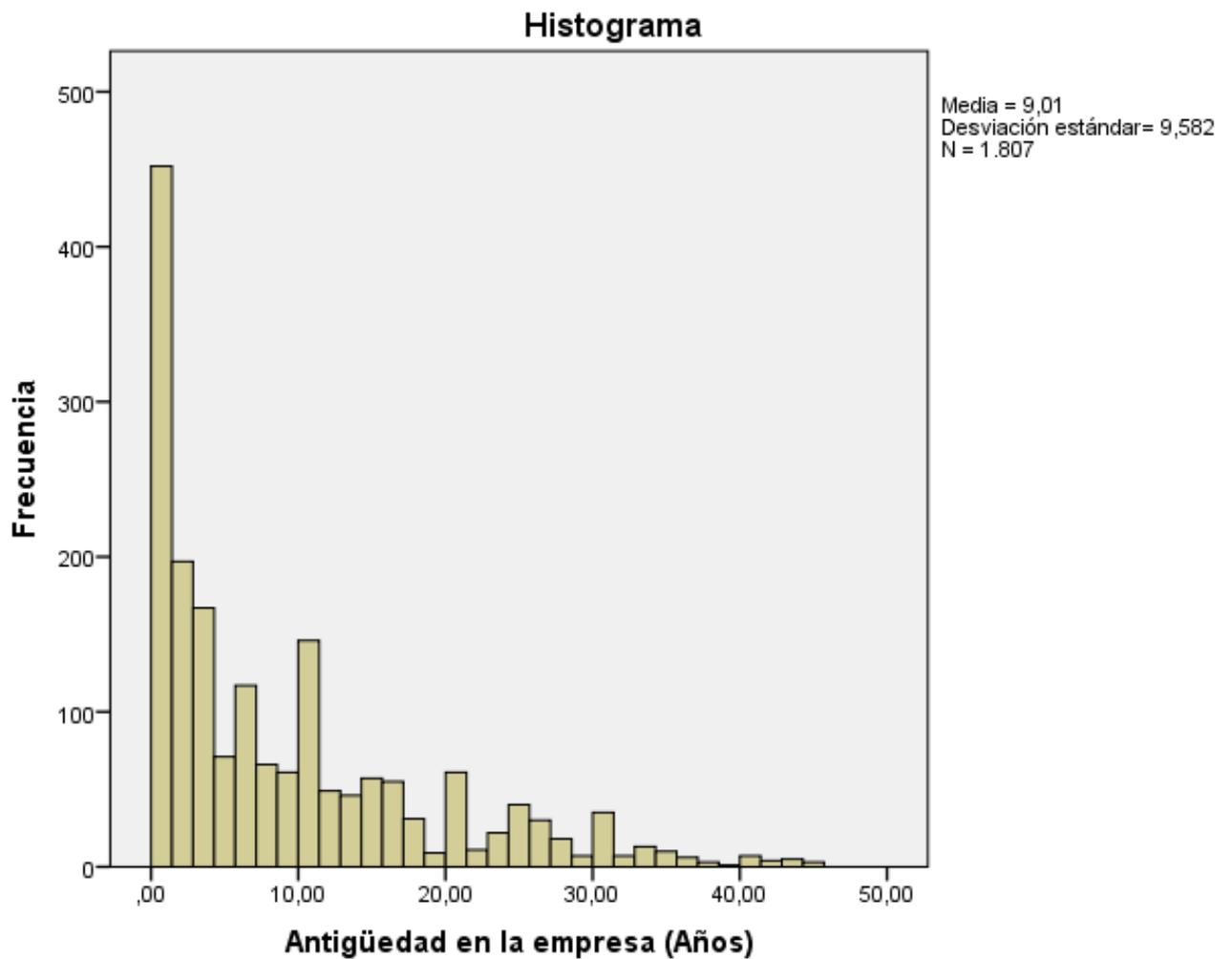
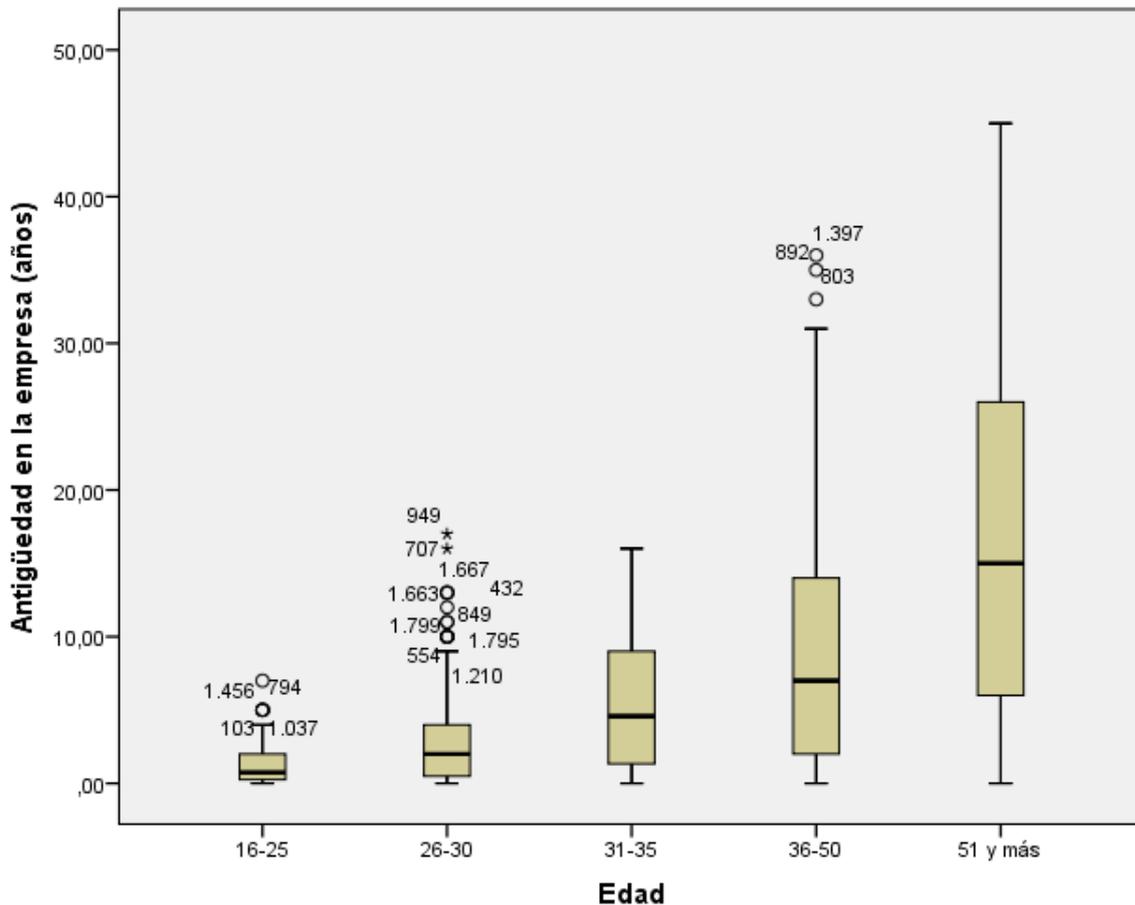


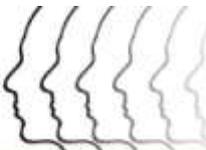


Gráfico 2



La media de la variable antigüedad en la empresa es de 9 años, pero con una desviación típica muy elevada, de 9,6 años. Al mismo tiempo podemos observar cómo el grueso de los trabajadores se ubica con mucha diferencia en el primer escalón de 1-2 años, por lo que un volumen muy significativo del total de los asalariados tiene una antigüedad muy reducida. Las diferencias tan acusadas en los gráficos de caja evidencian que la variable edad es muy relevante respecto a las diferencias en cuanto a antigüedad en la empresa y, como veremos, ello no es solo imputable a los diferentes momentos de incorporación al mercado laboral, sino que las causas van mucho más allá.

El gráfico de caja correspondiente a los trabajadores entre 16 y 25 años muestra una media de antigüedad de este colectivo de 1,67 años, con una dispersión muy reducida, donde el grueso se concentra en torno a 0 y 2 años de antigüedad en la empresa. El siguiente grupo de edad muestra una media de 3,2 años de antigüedad y una distribución también muy



comprimida. El grupo de edad entre 31 y 35 años ya muestra un perfil distinto, con una media de 5,2 años de antigüedad en la empresa y una dispersión ya más amplia, aunque no tan elevada como el grupo de edades centrales que tiene una media de 8,5 años en la empresa. Por último, los trabajadores de más de 50 años muestran una media de antigüedad en la misma empresa de 16,4 años y una dispersión muy amplia, como muestra el gráfico de caja –que incluye a la mitad de esta población–, extendiéndose desde los 8 hasta los 25 años.

La **tabla 5** divide a los trabajadores en 5 grupos en función de su antigüedad en la empresa: menos de 6 meses, entre 6 meses y 2 años, entre 2 y 5 años, entre 5 y 10 años y 10 y más años.

Tabla 5. Antigüedad en la empresa por intervalos de edad

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Menos de 6 meses	43,80%	26,60%	12,80%	13,60%	4,90%	15,60%
Entre 6 meses y 2 años	23,00%	18,30%	14,50%	8,80%	6,70%	11,10%
Entre 2 y 5 años	28,70%	30,20%	22,90%	17,80%	11,10%	18,90%
Entre 5 y 10 años	2,80%	16,60%	31,80%	19,10%	13,10%	17,00%
10 y más años	1,70%	8,30%	17,90%	40,70%	64,20%	37,40%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

En la tabla 5 se observa que un 26,7% de los trabajadores tiene una antigüedad menor a dos años en la empresa, de ellos un 15,6% menor a los 6 meses. En 2010 la proporción de trabajadores que llevaba menos de 2 años en la empresa era superior, del 30%, pero sobre todo llevaban entre 6 meses y 2 años. Ahora pasa lo contrario, es decir dentro de los trabajadores que llevan poco tiempo en la empresa se ha acentuado el escalón inferior, el de



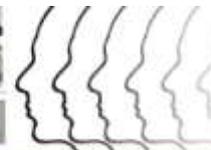
Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



los que llevan muy poco –menos de 6 meses–, que suponen casi un sexto del total de trabajadores. El conjunto de trabajadores que tiene una antigüedad superior a 5 años en la empresa supone el 54,4% del total, siete puntos porcentuales por encima de los datos de la encuesta de 2010, y los de más de 10 años un 37,4%, frente al 27% de hace 10 años, por lo que también se puede afirmar que en el otro extremo el volumen de trabajadores con más antigüedad también se ha incrementado sustancialmente en estos 6 años.

Si nos centramos en los grupos de edad se sigue el patrón, al igual que en 2010, de una concentración de la menor antigüedad en el grupo de jóvenes y no solo debida a su más reciente incorporación al mercado laboral. Así, un 43,8% de los jóvenes entre 16 y 25 años tiene una antigüedad menor a 6 meses en la empresa en la que trabaja, lo que es indicativo de la enorme rotación a la que se ven sometidos. Si agregamos el grupo siguiente, se observa que dos tercios del colectivo más joven tienen una antigüedad menor a dos años en la empresa. En el grupo de 26 a 30 años el volumen de trabajadores con antigüedad inferior a 2 años suma el 44,9% y dentro de este los que tienen menos de 6 meses suponen un 26,6%. El que hemos denominado grupo de transición, compuesto por trabajadores de 31 a 35 años, ya presenta una incidencia en cuanto a antigüedad en la empresa similar a la estructura general, si bien ligeramente decantada hacia antigüedades entre los 6 meses y los 5 años y sobre todo entre los 5 y los 10 años, que representa un tercio del total. El grupo de edades centrales tiene una estabilidad mayor a 5 años en casi el 60% de los casos y el grupo de trabajadores más mayores en el 77,3% de los casos, con un 64,2% de estos que presentan una antigüedad superior a los 10 años. En el otro extremo se puede destacar al mismo tiempo que un 13,6% de los trabajadores de entre 36 y 50 años y un 4,9% de los mayores de 50 tienen una antigüedad menor a 6 meses en la empresa, lo que es de una fragilidad laboral muy elevada a esas edades.

En definitiva, la **tabla 6** confirma la enorme rotación del empleo que ya señalaba la elevada incidencia de la temporalidad y que nos habla de las dificultades de grandes franjas de la población trabajadora para consolidarse en el puesto de trabajo, sobre todo de los jóvenes, trabajadores de 30 y menos años, pero también, aunque en menor medida, de trabajadores de más edad.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad:
trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación

Tabla 6. Estabilidad y precariedad contractual y antigüedad en la empresa por intervalos de edad

		16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Estabilidad contractual	Menos de 6 meses	13,50%	7,80%	1,80%	3,70%	0,90%	3,40%
	Entre 6 meses y 2 años	19,20%	15,60%	8,00%	4,80%	3,00%	6,10%
	Entre 2 y 5 años	59,60%	38,90%	23,90%	13,90%	8,30%	17,30%
	Entre 5 y 10 años	3,80%	23,30%	42,50%	21,40%	11,90%	20,00%
	10 y más años	3,80%	14,40%	23,90%	56,30%	76,00%	53,20%
Precariedad contractual	Menos de 6 meses	56,30%	48,10%	31,80%	32,70%	16,80%	36,20%
	Entre 6 meses y 2 años	24,60%	21,50%	25,80%	16,50%	17,70%	19,80%
	Entre 2 y 5 años	15,90%	20,30%	21,20%	25,40%	19,50%	21,60%
	Entre 5 y 10 años	2,40%	8,90%	13,60%	14,80%	16,80%	12,00%
	10 y más años	0,80%	1,30%	7,60%	10,60%	29,20%	10,50%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

La **tabla 6** relaciona las variables anteriores, antigüedad en la empresa y la estabilidad o precariedad contractual con los grupos de edad. Esta tabla pone de manifiesto la elevadísima rotación o escasa antigüedad de los trabajadores con una situación contractual precaria, elevando la proporción en como mínimo más de diez puntos porcentuales en todos



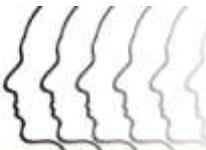
Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



los grupos de edad con antigüedades en la empresa menores a 6 meses. En concreto, si el 15,6% del conjunto de los trabajadores tiene una antigüedad en la empresa inferior a 6 meses, entre los trabajadores precarios este porcentaje sube hasta el 36,2% (frente a un testimonial 3,4% de los trabajadores con estabilidad contractual, que acaban de acceder a su puesto indefinido). En el rango de antigüedad entre 6 meses y 2 años el peso general que era del 11%, entre los trabajadores con precariedad contractual sube hasta el 20%. Los trabajadores jóvenes, entre 16 y 25 años con precariedad contractual, que recordemos son la amplia mayoría, tienen una antigüedad en la empresa menor a 2 años en el 89,9% de los casos y menor a 6 meses en el 56,3%. En la siguiente franja de edad (de 26 a 30), casi el 70% tiene menos de 2 años y el 48% inferior a 6 meses. La franja de edades de transición presenta un 57,6% con una antigüedad menor a 2 años en el contexto de precariedad contractual, cuando para el conjunto de trabajadores de estas edades el porcentaje es del 27,3%, treinta puntos porcentuales inferior. Una situación parecida se produce con los trabajadores de edades intermedias y con los de mayor edad. Entre los trabajadores de más de 50 años con precariedad contractual, la antigüedad en la empresa menor a dos años supone el 34,5%, mientras que para el conjunto de estos trabajadores la antigüedad reducida se produce solo en el 11,6% de los casos.

La tabla 6 también pone de manifiesto que volúmenes relevantes de trabajadores con precariedad contractual tienen antigüedades amplias en la empresa en la que trabajan. Así, un 44,1% de estos trabajadores tiene una antigüedad superior a 2 años, que se concreta en casi un tercio de los trabajadores de 26 a 30 años, un 42,4% de los de 31 a 35 años, o un 65,5% de los trabajadores de más de 50 años. La pregunta obvia es por qué no hacen indefinidos a estos trabajadores que llevan más de 2 años trabajando en la empresa. La respuesta a esta pregunta se vincula a que la precariedad contractual no se deriva solo de la continuidad del trabajo o del puesto en la empresa, sino también del mayor control empresarial sobre la fuerza de trabajo que permiten las fórmulas contractuales precarias.

Así, la contratación eventual en España no solo se viene usando para puntas de actividad o trabajos de naturaleza puntual o estacional (Lorente *et al.*, 2013), sino que hace ya varias décadas que los empresarios las utilizan para obtener flexibilidad, una completa disponibilidad del trabajador y extraer una plusvalía adicional mediante una mayor explotación laboral. De hecho, se ha resaltado cómo es frecuente observar en la vida laboral de gran parte de los trabajadores de este país el encadenar de forma continua contratos



temporales en la misma empresa y categoría laboral, con el único objetivo del mayor control empresarial que permiten estas figuras.

Tabla 7. Estabilidad y precariedad contractual y antigüedad en la empresa (a dos niveles) por intervalos de edad

		16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Estabilidad contractual	Hasta dos años	32,70%	23,30%	9,70%	8,40%	3,90%	9,50%
	De dos años en adelante	67,30%	76,70%	90,30%	91,60%	96,10%	90,50%
Precariedad contractual	Hasta dos años	81,00%	69,60%	57,60%	49,30%	34,50%	56,00%
	De dos años en adelante	19,00%	30,40%	42,40%	50,70%	65,50%	44,00%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

La **tabla 7** muestra que el grueso de los trabajadores con estabilidad contractual tiene una antigüedad en la empresa de 2 años o más, pero esta situación que se da en general, es menos clara en el caso de los jóvenes. Así, en el grupo de trabajadores de entre 16 a 25 años un tercio de los estables tienen antigüedades inferiores a los 2 años, y en el siguiente grupo de entre 26 y 30 años los de poca antigüedad suponen casi un cuarto de los mismos. Ello les otorga una gran fragilidad ya que, como comentábamos antes, la naturaleza “fija” de los contratos indefinidos se ha visto en gran medida alterada tras las sucesivas reformas laborales y son susceptibles de ser despedidos con reducidas indemnizaciones, sobre todo si como es el caso acumulan poca antigüedad en la empresa. Así, la menor estabilidad contractual de los jóvenes se combina con una menor antigüedad en la empresa que puede relativizar la garantía de continuidad en el empleo, incluso para la minoría que presenta contratos indefinidos, sumiendo a la práctica totalidad de los jóvenes en situaciones de riesgo y vulnerabilidad laboral.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



Los trabajadores de mayor edad, de más de 50 años, también se ven sometidos a este riesgo, aunque las indemnizaciones por despido sean mayores o se recurra a otros mecanismos para desvincularlos de las empresas como los esquemas de prejubilación. Pero cada vez es más frecuente que las empresas implementen políticas consistentes en desprenderse de trabajadores mayores con derechos laborales acumulados y sustituirlos por trabajadores jóvenes más dúctiles, flexibles, baratos en términos de costes laborales y salariales, y en general con menores derechos laborales y una mayor disponibilidad hacia la empresa y más predisposición a hacer méritos.

En el caso de los trabajadores con fórmulas contractuales inestables, más de la mitad de ellos tiene una antigüedad en la empresa menor a 2 años, porcentaje que es del 80% en los más jóvenes y del 70% en el grupo de 26 a 30 años. En el grupo de trabajadores de más de 50 años con precariedad contractual, más de un tercio de los mismos presenta una antigüedad inferior a los 2 años en la empresa, constituyendo un colectivo de edad avanzada con extrema vulnerabilidad. Si comparamos estos datos con los de la ERP de 2010 para estos mismos colectivos respecto a su antigüedad, constatamos que son prácticamente iguales.

Si analizamos la pregunta referida a cuál es el grado de satisfacción respecto a sus perspectivas laborales, el grupo de edad que acumula la menor satisfacción es el de los trabajadores entre 31 y 35 años, diez puntos porcentuales superior a la media y situándose en un 62%. Los grupos con menores y mayores edades presentan grados de satisfacción más elevados. Ello se podría derivar al carácter de transición que muestra este grupo de los “menos jóvenes”, en el que en muchos casos ya se han podido diluir las percepciones positivas respecto a la futura carrera profesional características de cuando el trabajador ingresa al mercado laboral. Al mismo tiempo destaca que en cada grupo de edad, la mitad del mismo o más se muestre poco o nada satisfecho respecto a su perspectiva laboral en la empresa en la que trabaja.

La tabla 8 muestra si los trabajadores de distintos grupos de edad realizan tareas de diferente nivel profesional al que están contratados. En ella se puede observar que esto sucede en una cuarta parte de los trabajadores. En el caso de los jóvenes esta situación es más habitual: para los grupos de trabajadores entre 16 a 25 años y entre 26 a 30 años este porcentaje se eleva hasta aproximadamente un tercio y en el grupo entre 31 y 35 años a un 27,4%. Debemos añadir que en el caso de los jóvenes, la mayor parte de las veces se trata de tareas de menor nivel profesional. Toda esta evidencia refuerza todavía más la idea de la



generalización del subempleo en este colectivo, al ser consistente con el resto de dimensiones de subempleo como la incidencia del tiempo parcial o la alternancia de periodos en el desempleo.

Tabla 8. Realización habitual de tareas de diferente nivel profesional por intervalos de edad

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
No se realizan	68,50%	66,30%	72,60%	75,20%	79,80%	74,60%
Sí se realizan	31,50%	33,70%	27,40%	24,80%	20,20%	25,40%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

La tercera dimensión que permite observar la mayor inestabilidad laboral es la incidencia de periodos en el desempleo. Los jóvenes suelen alternar con mayor frecuencia periodos de empleo y de desempleo. De esta mayor dificultad para consolidarse en el mercado laboral se puede inferir que para los trabajadores jóvenes, especialmente los de menos edad y menor cualificación, se produce una “naturalización” de la precariedad y la inestabilidad laboral, que se amplía a otras dimensiones de sus vidas, originando una precariedad vital, que cada vez de forma más generalizada vienen percibiendo como “normal”, dada la realidad que les envuelve y la imposibilidad de modificarla (CCOO, 2004).

Tabla 9. Incidencia del desempleo en los últimos doce meses por intervalos de edad

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Menos de un mes	5,10%	4,10%	1,10%	2,30%	2,00%	2,50%
Entre 1 y 12 meses	29,80%	21,30%	17,30%	15,90%	8,40%	16,00%
No ha estado desempleado	65,20%	74,60%	81,60%	81,80%	89,60%	81,40%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Más de un tercio de los trabajadores entre 16 y 25 años ha sufrido algún periodo de desempleo en los últimos doce meses y entre los jóvenes trabajadores entre 26 y 30 años esta proporción supera el cuarto, tal como muestra la **tabla 9**. A partir del siguiente escalón

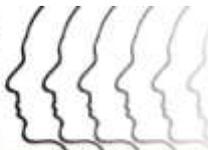


Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



de edad, la proporción ya se iguala a la del conjunto de la población trabajadora en un 18%. Estos periodos en el desempleo fluctúan entre uno y once meses sin seguir ningún patrón claro por edades. Cuando analizamos la dimensión subjetiva a partir de la pregunta *¿Cree probable que le despidan o no le renueven el contrato?*, los trabajadores jóvenes perciben este riesgo como mucho más probable. Un 23% de los trabajadores entre 16 y 25 años lo cree bastante o muy probable frente a una media menor al 13%, y tan solo un 7,6% del segmento de trabajadores de más de 50 años. Si agregamos la pregunta sobre la preocupación respecto a ser despedido o no renovado, vemos que la incidencia no es muy elevada entre los jóvenes, debido seguramente a que son conocedores del escaso valor de su puesto de trabajo, dada su baja calidad. Así, solo empieza a manifestarse una preocupación mayor en el colectivo de jóvenes en transición, entre 31 y 35 años, que es el segmento de edad que más preocupación manifiesta en este ámbito: un 53,1% frente a un 44,7% de media. En este sentido, también es de destacar el elevado porcentaje de la población trabajadora que manifiesta estar en gran o buena medida preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato, dato que nos habla de lo extendida que está la inseguridad laboral entre los trabajadores y cómo esta percepción de inseguridad provoca una gran fragilidad contractual que puede hacer muy dúctil a la fuerza de trabajo, objetivo buscado explícitamente por las empresas e implícitamente por las reformas implementadas con el fin declarado de *dotar de mayor flexibilidad al mercado laboral*.

La preocupación respecto a encontrar otro trabajo en caso de quedarse en paro presenta un perfil interesante. En los jóvenes esta se manifiesta, pero no destaca en su expresión de máxima preocupación. Seguramente porque encontrar un trabajo con las mismas deficientes condiciones que el que tienen en la actualidad no les quita el sueño. Por el contrario, los trabajadores de más de 50 años presentan un perfil polarizado, destacando el porcentaje de los que manifiestan estar muy preocupados (28,9% respecto a una media del 24,6%) y los que manifiestan no estar nada preocupados (21,1% frente al 18,3% de media). Por último, si analizamos las respuestas respecto a si en la empresa en la que trabajan se han producido despidos, o más concretamente una reducción de la plantilla, los resultados no presentan un perfil significativamente diferenciado por edades de los trabajadores y en líneas generales se ajustan al perfil global de que esta situación se ha producido en aproximadamente uno de cada cinco casos.



**Relación de las exposiciones psicosociales con la edad:
trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación**

Para cerrar este apartado de política de contratación de las empresas analizaremos otros dos ámbitos relevantes: la diferencias respecto a la dimensión de las empresas y el tipo de empleo para el que se contrata de forma mayoritaria a los diferentes grupos de edad.

Tabla 10. Distribución de los trabajadores según tamaño de la empresa por intervalos de edad

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Menos de 10 trabajadores	60,70%	44,40%	45,80%	43,00%	42,20%	44,90%
Entre 10 y 49 trabajadores	19,10%	24,30%	24,60%	24,10%	20,40%	22,70%
Entre 50 y 249 trabajadores	11,20%	17,20%	17,90%	17,30%	16,00%	16,40%
Entre 250 y 499 trabajadores	1,10%	5,30%	2,20%	3,50%	4,20%	3,50%
Más de 500 trabajadores	7,90%	8,90%	9,50%	12,20%	17,10%	12,40%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

La **tabla 10** muestra cómo los trabajadores jóvenes aparecen sobrerrepresentados en empresas de menor dimensión, que por otra parte son las que suelen tener peores condiciones laborales y de empleo en nuestro país, ausencia de representación sindical, etc., mientras que los trabajadores de más edad están sobrerrepresentados en las empresas más grandes. Así, los trabajadores más jóvenes tienen una mayor representación en las empresas de 10 o menos trabajadores, tanto en las de 1 a 5 como en las de 6 a 10. Por el contrario, están menos representados en las grandes empresas. Los trabajadores entre 25 y 30 años y entre 31 y 35 tienen una representación igual a la media en las empresas de 10 o menos trabajadores (aunque dentro de estas están sobrerrepresentados en las más pequeñas, de 1 a 5 trabajadores) y lo que presentan es un menor peso en las empresas más grandes, de más de 500 trabajadores. De forma contraria, los trabajadores del segmento de más edad, de 50



años en adelante, presentan unos porcentajes más elevados en las empresas de mayor dimensión y ligeramente menor en las pymes. En términos generales destaca el hecho de que un 45% de los trabajadores en España trabaje en empresas pequeñas, de 10 o menos trabajadores, lo que es indicativo de la fragilidad de gran parte de nuestro tejido productivo.

Tabla 11. Categoría ocupacional por intervalos de edad

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
No manual	20,20%	29,00%	36,30%	30,70%	31,60%	30,30%
Manual	79,80%	71,00%	63,70%	69,30%	68,40%	69,70%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

En la **tabla 11** se constata cómo los trabajadores jóvenes, de los grupos de edad entre 16 y 25 y 26 y 30 años, se engloban en mayor medida que el resto de edades en las ocupaciones manuales¹⁰. Los trabajadores más jóvenes destacan sobre todo en el grupo de trabajadores de servicios de restauración, personales y vendedores, con un 50,6% de incidencia respecto a un 28,3% general. En el resto de grupos de edad las proporciones entre manuales y no manuales se aproximan bastante a los dos tercios de manuales y un tercio de no manuales. Destaca también el hecho de que los dos grupos de edad que más proporción presentan de la categoría más cualificada (técnicos y profesionales científicos e intelectuales) sean los de jóvenes entre 26 y 30 años y entre 31 y 35 años, con incidencias del 12,4% y 12,3% frente a un 10,8% general. Ello no significa necesariamente que sean puestos de trabajo de calidad, ya que la precariedad se ha extendido también hasta este grupo de ocupaciones, pudiendo estar los jóvenes que las desarrollan bajo figuras contractuales eventuales y con elevada precariedad laboral y vital.

En definitiva, la política de contratación que aplican las empresas en España viene caracterizada desde hace décadas por el intenso uso de las modalidades contractuales

¹⁰ En la categoría de ocupaciones manuales se ha incluido: a) trabajadores de servicios de restauración, personales y vendedores, b) cualificados del sector primario, c) artesanos y cualificados del sector secundario y construcción, d) operadores y montadores y e) ocupaciones elementales. La categoría de ocupaciones no manuales incluye: a) directores y gerentes, b) técnicos y profesionales científicos e intelectuales, c) técnicos y profesionales de apoyo y d) administrativos y oficina.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



precarias. El análisis de los datos muestra la extensión de la precariedad contractual en el conjunto de la fuerza de trabajo, pero con especial intensidad entre los trabajadores jóvenes, con una incidencia muy superior a la media. Así, podemos concluir que las empresas utilizan este tipo de contratación tanto para incrementar el control y disponibilidad sobre la fuerza de trabajo como para satisfacer sus necesidades de flexibilidad cuantitativa, ajustando la plantilla a la demanda y a los flujos variables de actividad que se derivan de esta.

Política de gestión del tiempo de trabajo

Al abordar la política de gestión del tiempo de trabajo que aplican las empresas, hemos de analizar varias dimensiones: a) el tipo de jornada y su amplitud, si esta es de tiempo parcial o tiempo completo y la existencia de jornadas más extensas a la estándar de 8 horas diarias; b) la ordenación y concreción de la jornada a lo largo del día y la semana, con trabajo nocturno o a turnos, etc. y c) la capacidad de las empresas, y si hay margen en ellas para los trabajadores, para flexibilizar los esquemas de tiempo de trabajo.

Comenzaremos el análisis con el tipo de jornada laboral y su extensión. La distribución de esta variable muestra un sesgo amplísimo hacia las 40 horas de jornada semanal, la mediana se sitúa en 40 horas y el tercer cuartil también, lo que nos indica, junto a la distribución de frecuencias que muestra el histograma del gráfico 3, que un volumen muy importante de trabajadores en nuestro país trabaja esta jornada. La distribución aparece desplazada hacia la derecha, lo que evidencia que las jornadas inferiores a 40 horas tienen una incidencia mayor que las superiores. Así, la media se sitúa en 36.4 horas con una desviación típica de 12,8 horas. Ello muestra tanto que las jornadas estándar entre las 31 y 39 horas son habituales como el peso de los tiempos parciales, que han tenido un amplio crecimiento en nuestro país en los últimos años. En sentido contrario, las jornadas extendidas de más de 40 horas semanales también tienen un peso significativo, evidenciando una realidad de muchas horas de trabajo, sobre todo centradas en determinadas categorías, cuya precariedad estaría vinculada a esta enorme disponibilidad y amplitud de jornada.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad:
trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación

Gráfico 3

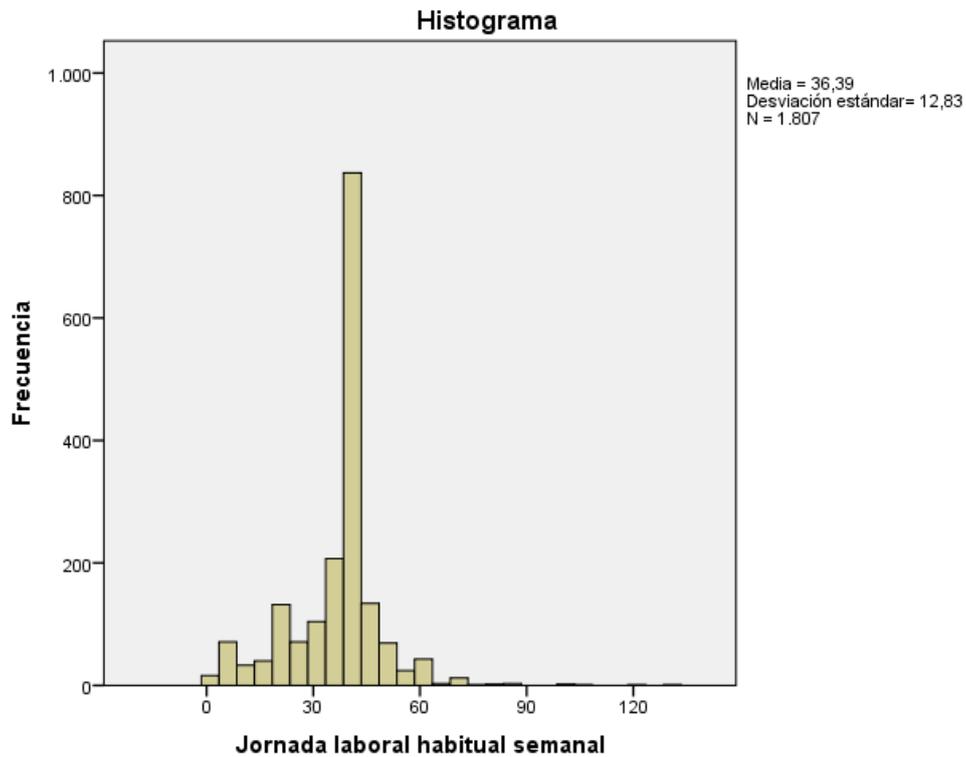
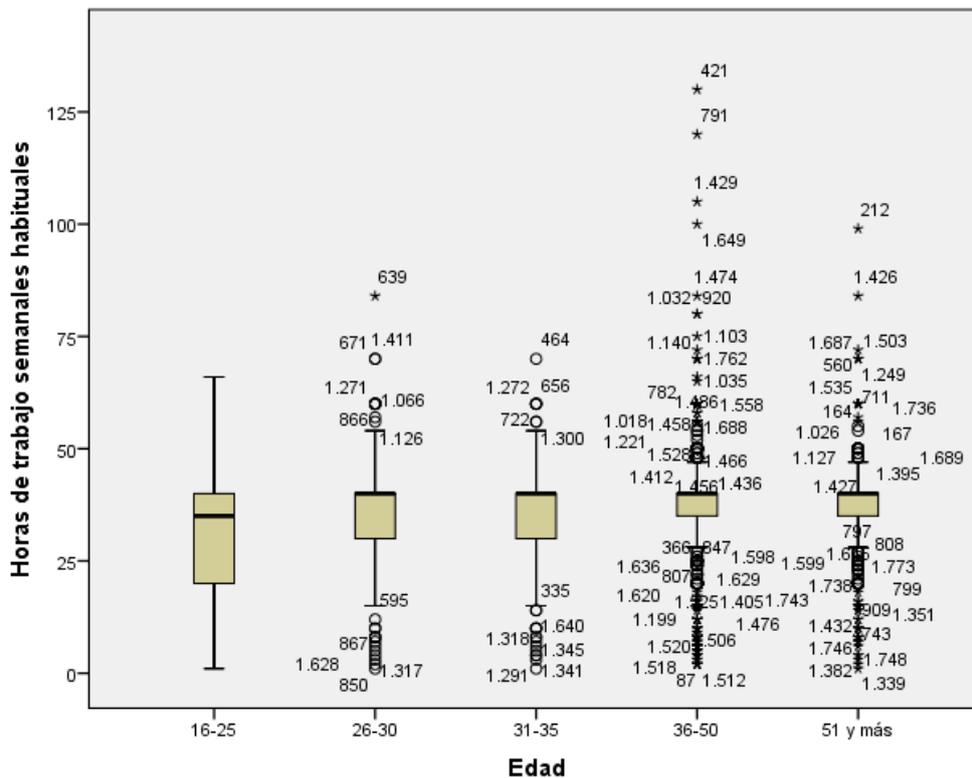


Gráfico 4





El gráfico de cajas muestra que la variable edad es significativa en relación a la incidencia de las distintas jornadas. La distribución claramente más dispar es la del grupo de trabajadores jóvenes de 16 a 25 años, con una dispersión mucho mayor que las otras y una mediana distinta, de 35 horas frente a las 40 horas del resto de grupos. La media en este grupo es la más baja, situándose en 31,4 horas; todo ello indicativo de la mayor incidencia del tiempo parcial entre los jóvenes como veremos a continuación. La varianza también es mucho mayor con un gráfico de caja mucho más extendido. De hecho, una parte relevante de esta población trabajadora –el primer cuartil– trabaja 20 horas y por lo tanto a tiempo parcial. Los otros dos grupos de jóvenes presentan un perfil casi idéntico, mientras que a su vez los trabajadores entre 35 y 50 años y los trabajadores de más de 50 años también presentan un perfil muy similar. El grupo de los dos primeros con una mediana en 40 horas de trabajo semanal y una media de 33,9 y 36 horas, respectivamente. La varianza del primero es ligeramente superior, pero los gráficos de caja son idénticos reflejando que en líneas generales se distribuyen igual y presentan una dispersión reducida y escorada ligeramente hacia debajo de las 40 horas, lo que indica jornadas estándar entre las 31 y 40 horas. Los últimos dos grupos tienen una mediana de 40 horas y medias de 37,4 y 36,9 horas, y presentan gráficos de caja iguales entre sí, con una dispersión mucho más reducida y una elevada incidencia de las jornadas estándar de 35 a 40 horas. En este sentido, se puede observar cómo las patas de la caja (*whiskers*) son mucho más cortas que en el resto de grupos.

Tabla 12. Tipo de jornada por intervalos de edad

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Parcial	46,10%	29,00%	26,30%	22,30%	20,00%	25,10%
Estándar	35,40%	52,10%	54,70%	58,60%	65,80%	57,10%
Elevada	18,50%	18,90%	19,00%	19,10%	14,20%	17,80%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



Utilizamos la definición de jornada parcial como jornadas laborales semanales de 30 o menos horas, la estándar comprende así el rango entre las 31 y las 40 horas, y la jornada extendida todas aquellas más allá de las 40 horas semanales. En la tabla 12 se comprueba cómo, según la ERP, un 25% de los trabajadores en España lo son a tiempo parcial y del 75% restante a tiempo completo, un 57% realiza jornadas estándar comprendidas entre las 31 y las 40 horas semanales y un 17,8% hace jornadas extendidas. Como ya habíamos constatado, la variable edad es significativa a la hora de marcar diferencias en la duración de la jornada laboral. Lo primero que destaca es la mayor incidencia del tiempo parcial entre los jóvenes. Casi la mitad de los trabajadores entre 16 y 25 años trabaja a tiempo parcial, un 46,1%. Si consideramos las jornadas a tiempo parcial marginales, de 10 horas o menos, este grupo también presenta una incidencia de casi el doble que la general (11,8% frente a un 6,1%). El grupo de trabajadores más jóvenes también tiene mayor incidencia en las jornadas extendidas, un 18,5%, siguiendo un perfil polarizado. El siguiente grupo de jóvenes, entre los 26 y los 30 años, presenta un 29% de incidencia del tiempo parcial. El grupo que hemos denominado de transición se va aproximando a los porcentajes generales, aunque todavía presenta una ligera desviación hacia los tiempos parciales y las jornadas extendidas. Por último, el grupo de trabajadores de más de 50 años se centra en la jornada estándar, con un 20% de trabajadores a tiempo parcial y un 14,2% de jornadas extendidas. Las jornadas muy amplias, de más de 45 horas semanales, engloban al 12,5% de la población trabajadora, distribuyéndose de forma bastante homogénea entre los distintos grupos de edad, siendo el de mayor incidencia el tramo central de edades, con un 14%.

Si consideramos la evolución respecto a 2010, se constata un crecimiento pronunciado del tiempo parcial que pasa del 19,3% al 25,1%, mientras que las jornadas elevadas retroceden desde el 20,4% hasta el 17,8%. Entre los jóvenes el crecimiento de la contratación a tiempo parcial es espectacular: en el grupo de 16 a 25 años duplica su incidencia, desde un 23,8% hasta un 46,1%; en el grupo de 26 a 30 años pasa de un 19% a un 29%, y en el grupo de 31 a 35 se eleva de un 16,2% hasta un 26,3%. La incidencia de las jornadas extendidas se reduce en los grupos de jóvenes de 26 a 30 y de 31 a 35 años.

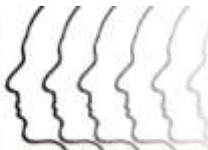


Tabla 13. Tipo de jornada y estabilidad o precariedad contractual por intervalos de edad

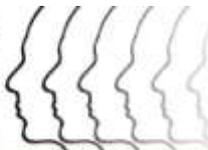
		16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Estabilidad contractual	Jornada parcial	26,90%	16,70%	19,50%	16,10%	13,60%	16,20%
	Jornada estándar	48,10%	65,60%	61,10%	64,50%	73,60%	66,20%
	Jornada elevada	25,00%	17,80%	19,50%	19,40%	12,80%	17,60%
Precariedad contractual	Jornada parcial	54,00%	43,00%	37,90%	34,20%	38,90%	40,10%
	Jornada estándar	30,20%	36,70%	43,90%	47,20%	42,50%	41,60%
	Jornada elevada	15,90%	20,30%	18,20%	18,70%	18,60%	18,30%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Al igual que ocurría en la encuesta de 2010, se puede observar cómo las situaciones laborales englobadas bajo la denominación de precariedad contractual no solo comportan una marcada inestabilidad del empleo, sino que también tienen una incidencia significativamente superior a la media tanto de la jornada parcial como de las jornadas extendidas. Es posible afirmar que a la precariedad contractual se agrega esta precariedad derivada de trabajar jornadas no estándar, particularmente graves cuando el tiempo parcial es no elegido, como ocurre en nuestro país de forma mayoritaria, o cuando la extensión de la jornada se realiza mediante horas extras forzadas o no solicitadas y muchas veces no pagadas de ninguna forma o sin los pluses y cotizaciones sociales pertinentes. En el colectivo con precariedad contractual trabaja a tiempo parcial el 40,1% frente a un 16,2% en el de estabilidad contractual, tal como muestra la **tabla 13**. Respecto a las jornadas extendidas, ello se produce en el 18,3% de los casos englobados bajo precariedad contractual, frente a un 17,6% en el de estabilidad contractual. Un volumen importante, por tanto, de trabajadores con estabilidad contractual también carga con jornadas más extensas que la estándar. Llama la atención en los trabajadores jóvenes con situaciones contractuales de precariedad contractual la incidencia que tiene el tiempo parcial (54%, 43% y 38%, según



**Relación de las exposiciones psicosociales con la edad:
trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación**



cada grupo). Algo similar sucede en los trabajadores de 50 años y más, con una incidencia del tiempo parcial de casi el 39%. Estos trabajadores mayores, mayoritariamente trabajadoras, aportan también un salario solo parcial al hogar, con la consiguiente insuficiencia de ingresos.

La segunda dimensión que hemos destacado de la política de gestión del tiempo de trabajo que hacen las empresas es la ordenación y concreción de la jornada a lo largo del día y la semana, con trabajo nocturno o a turnos. La **tabla 14** nos muestra el predominio de la jornada laboral de lunes a viernes durante mañana y tarde. No obstante, esta tabla permite observar la elevada incidencia de trabajar sábados por la mañana: más de un tercio de los trabajadores que trabaja habitualmente lo hace bien por extensión de jornada o bien porque su jornada laboral lo contempla. Sábados por la tarde trabaja un cuarto de los trabajadores del país, mientras que domingos por la mañana lo hace el 18% y domingos por la tarde el 17,2%. También se constata una incidencia elevada de trabajar entre las 18:30 y las 22:00 horas, alrededor del 16-17%, y de los turnos de noche, un 13-14% de los casos, con un 12% sábado noche y un 10,5% domingo noche.

Tabla 14. Porcentaje de trabajadores que trabajan habitualmente en cada franja horaria (en porcentaje sobre el total de trabajadores)

	Mañana	Tarde	18:30 a 22:00	Noche
Lunes	81,79	59,10	15,16	12,45
Martes	81,68	60,93	16,33	13,12
Miércoles	82,84	60,87	16,99	14,06
Jueves	82,24	61,93	16,99	14,00
Viernes	83,12	60,76	17,21	14,72
Sábado	34,03	25,29	9,80	11,95
Domingo	18,04	17,21	6,59	10,57

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



Para profundizar en la distribución de las jornadas entre los distintos grupos de edad agruparemos por una parte solo las jornadas de mañana y tarde (hasta las 18:30 h) en horario de lunes a viernes, en un grupo denominado horarios sociales, y por otra parte el grupo de horarios asociales, que incluye las jornadas de tarde-noche y noche, que serían las más penosas, y el trabajo en cualquier jornada de fin de semana. Un 47,2% de los trabajadores tiene su jornada diaria distribuida en solo mañanas y en mañanas y/o tardes, exclusivamente en la semana laboral de lunes a viernes. El 52,8% tiene horarios asociales, en turnos de 18:30 hasta las 22:00 h y/o en turnos de noche y/o en sábados y domingos. La tabla 15 muestra una incidencia mucho mayor de los horarios asociales en los trabajadores jóvenes de 16 a 25 años, que serían los que aportarían mayor flexibilidad a la empresa en este ámbito: un 73% frente al 52,8% general. En el resto de grupos de jóvenes no se detectan diferencias importantes respecto a la media, aunque sí en el grupo de trabajadores de más de 50 años, en el que la incidencia de las jornadas en horarios asociales baja a un 47,8%, lo que no obstante constituye un porcentaje muy elevado para un colectivo de esa edad.

Si cruzamos estas variables por la situación contractual, constatamos que las situaciones de precariedad tienen una mayor incidencia de las jornadas asociales, pero muy ligera (solo 5 puntos porcentuales superior), llegando hasta el 57,3% en este colectivo. Destaca, por tanto, el elevado porcentaje de trabajadores con estabilidad contractual que tienen horarios asociales: la mitad de ellos. Este porcentaje es de un 78,8% entre los jóvenes de 16 a 25 años, porcentaje más elevado que en los que padecen precariedad contractual. Quizá en estos casos las empresas tengan que compensar la enorme penosidad de los horarios con contratos estables, además de ser una forma de tratar de ligar a esta fuerza de trabajo dúctil en términos de distribución de jornada. La incidencia de las jornadas asociales disminuye hasta un 43,3% entre los jóvenes de 26 a 30 años con estabilidad contractual, para volver a incrementarse hasta un 51,3% entre los de 30 a 35 años. En el colectivo de trabajadores de más de 50 años es de destacar la incidencia de los horarios asociales, algunos de ellos con especial incidencia para la salud a esas edades: un 45% de los trabajadores con estabilidad contractual y un 55,8% de los que presentan situaciones de precariedad contractual.

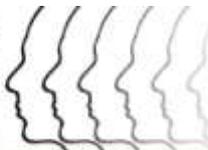


Tabla 15. Jornada social o asocial por estabilidad y precariedad contractual y grupos de edad

		16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Estabilidad contractual	Jornada de trabajo social	21,20%	56,70%	48,70%	48,60%	54,90%	49,90%
	Jornada de trabajo asocial	78,80%	43,30%	51,30%	51,40%	45,10%	50,10%
Precariedad contractual	Jornada de trabajo social	29,40%	40,50%	45,50%	47,90%	44,20%	42,70%
	Jornada de trabajo asocial	70,60%	59,50%	54,50%	52,10%	55,80%	57,30%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

La encuesta incide en cuántos sábados y domingos se trabajan al mes. No trabaja los sábados, en general –lo que no quiere decir que esporádicamente no se haga–, un 57,1% de los trabajadores. Del 42,9% que sí que lo hace, la mitad lo hace todos los sábados, un 12% tres sábados al mes, un 28,3% dos y un 10,1% solo un sábado al mes. Los trabajadores jóvenes de 16 a 25 años son los que en mayor proporción trabajan todos los sábados al mes, un 70%. El resto de grupos de edad tienen unas proporciones bastante similares a la media.

Trabaja habitualmente en domingo una cuarta parte de los trabajadores (un 25,4%). De esta cuarta parte, trabaja todos los domingos un 35,5%, tres domingos al mes un 13%, dos un 36,3% y solo uno un 15%. Los trabajadores jóvenes son los que en mayor proporción de los que trabajan en domingo lo hacen todos los domingos del mes: un 56% de los trabajadores de 16 a 25 años, un 40% de los de 26 a 30 años, y un 41% de los de 31 a 35 años. Si comparamos los datos con la anterior ERP, podemos observar que el peso de trabajar en sábados y domingos sigue una tendencia alcista y se ha incrementado entre 2010 y 2016 en 2 puntos porcentuales el trabajo en sábados y en 5 puntos el trabajo en domingo.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



De esta forma se observa que los trabajadores jóvenes, sobre todo los del colectivo de 16 a 25 años, son los que concentran una mayor incidencia de los horarios más flexibles y penosos, y aunque tiene un mayor peso este tipo de horarios en los casos de precariedad contractual, esta variable no resulta tan significativa como cabría esperar, destacando los porcentajes tan elevados de horarios nocturnos, seminocturnos y en fin de semana de los trabajadores con estabilidad contractual; en algunos casos, como los jóvenes de 16 a 25 años, por encima incluso de los de precariedad contractual.

El peso de trabajar en fin de semana, y por tanto las situaciones ajenas al trabajo de lunes a viernes, caracterizado como una ordenación de la jornada estándar –compatible con los ritmos familiares y sociales habituales–, es muy amplio. Presenta una incidencia de 4 de cada 10 trabajadores en sábado y de una cuarta parte en domingo, destacando los porcentajes de los que trabajan todos los sábados y/o todos los domingos. Esta es una dimensión adicional de la creciente precariedad laboral que priva al trabajador de un tiempo útil socialmente, marginándolo de los tiempos en que generalmente puede compartir con la gente con la que querría hacerlo, y se deriva de la creciente flexibilidad de horarios demandada en actividades como la distribución comercial, combinada con el crecimiento de actividades que ya venían desarrollándola tradicionalmente como la hostelería. En la medida que estas actividades crezcan en nuestro país y se facilite la implementación de estas jornadas asociales por parte de las empresas, esta dinámica se ampliará en el futuro.

La tercera dimensión de la política de gestión del tiempo de trabajo a la que hemos hecho referencia es la capacidad de las empresas para flexibilizar los esquemas de tiempo de trabajo en función de sus intereses y más allá del horario inicialmente acordado o habitual y si hay margen para los trabajadores para influir en este ámbito. Cuando en la encuesta se pregunta sobre el control de los tiempos y cuándo tiene el trabajador que alargar la jornada, un 66,6% de los trabajadores contesta en el rango entre siempre y alguna vez, y el tercio restante es el que afirma que nunca. Las respuestas a esta pregunta se recogen en las **tablas 16 y 17.**

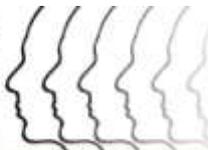


Tabla 16. Proporción de trabajadores con flexibilidad horaria

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	Más de 50 años	Total
Alarga la jornada laboral	74,70%	71,00%	67,60%	65,50%	63,30%	66,60%
Sufre cambios en la jornada	64,00%	55,00%	49,20%	46,30%	39,60%	47,50%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Por grupos de edad se puede observar que los trabajadores jóvenes se ven en mayor medida forzados a alargar sus jornadas laborales y a más joven mayor es el porcentaje. Por el contrario, el grupo de trabajadores de más de 50 años es el que presenta un porcentaje inferior de los que tienen que alargar su jornada, aunque se sitúa muy próximo a la media.

La otra dimensión respecto a disponibilidad y flexibilidad empresarial sobre la jornada laboral que se analiza en la encuesta son los cambios en la jornada laboral. La pregunta que se plantea es *Cómo es de probable que le cambien el horario contra su voluntad*, entendiendo por horario tanto turno de trabajo como días de la semana en los que trabaja y horas de entrada y salida. Casi la mitad de los trabajadores, un 47,5%, está acostumbrado en mayor o menor medida (rangos desde *muy probable* hasta *poco probable*) a que le realicen cambios de jornada contra su voluntad, solo la otra mitad responde que es *muy poco o nada probable* que esto suceda. Al igual que sucedía con la anterior dimensión de flexibilidad temporal por parte de las empresas, los trabajadores jóvenes sufren los cambios involuntarios de jornada en mayor medida y cuanto más jóvenes presentan mayor incidencia. En este caso las diferencias son mayores, con una incidencia de más de 15 puntos porcentuales respecto a la media de los trabajadores entre 16 y 25 años, entre los que casi llega a los dos tercios el volumen de afectados por cambios involuntarios de jornada. Por su parte, el porcentaje de trabajadores de más de 50 años que se ven forzados a cambios de jornada es bastante inferior a la media, situándose en cuatro de cada diez.

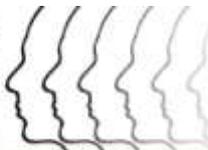


Tabla 17. Proporción de trabajadores con flexibilidad horaria: situaciones conjuntas

		16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	Más de 50 años	Total
Alarga la jornada	Sufre cambios en la jornada	63,90%	62,50%	57,90%	50,20%	43,90%	52,20%
Nunca alarga la jornada	No sufre cambios en la jornada	35,60%	62,50%	67,20%	57,70%	64,60%	59,20%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Si relacionamos estas dos variables, observamos que entre los trabajadores que se ven forzados a alargar su jornada de trabajo siempre o alguna vez, también es probable que les cambien el horario contra su voluntad en el 52,2% de los casos. Es decir, aproximadamente un tercio de los trabajadores se vería sometido conjuntamente a las dos circunstancias, prolongación de su jornada de trabajo y cambios en la misma. La combinación de ambas prácticas supone la máxima disponibilidad empresarial sobre la jornada laboral y su flexibilización, al verse sometidos a prolongaciones de la jornada con la realización de horas extras involuntarias y también a cambios de horario laboral (turnos, hora de entrada y salida, etc.).

En el otro extremo, entre los trabajadores que nunca tienen que alargar su jornada, en un 38,1% de los casos es probable que les cambien el horario y en casi un 60% de los casos que sea *muy poco o nada probable* que se lo cambien. En decir, solo en aproximadamente un séptimo de los trabajadores no se dan nunca las dos circunstancias: nunca tienen que alargar la jornada laboral y es muy poco o nada probable que les cambien el horario contra su voluntad, escenario de menor disponibilidad empresarial sobre el tiempo del trabajador. Esta proporción tan escasa de trabajadores nos habla de lo extendidas que están las prácticas de flexibilidad y de control de tiempos en función de los intereses empresariales. Por rangos de edad, como era de prever, a mayor juventud de la plantilla mayor incidencia



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



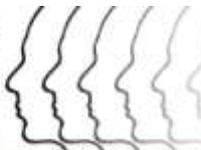
de las dos circunstancias conjuntamente y menor incidencia de, al mismo tiempo, ninguna de las dos dimensiones analizadas.

En el bloque respecto a control empresarial y capacidad de control que se retiene por parte de los trabajadores, más concretamente el referido a control de tiempos, se formula la pregunta *¿Puede decidir cuándo hace un descanso?* Un 38% de los trabajadores indica que *sí siempre o muchas veces*, porcentaje similar al que se concentra en el otro extremo (*solo alguna vez o nunca*), un 37,5%. Destaca, por tanto, que más de un tercio de los trabajadores no tenga capacidad para decidir tomarse un descanso. Presenta porcentajes más bajos en la primera de las opciones y más altos en la segunda, y por tanto un perfil de menor control sobre su tiempo, el grupo de trabajadores entre 16 y 25 años, pero no los otros dos grupos de trabajadores jóvenes, que indican que pueden tomarse un descanso cuando lo deciden en una proporción ligeramente superior a la media.

La encuesta también pregunta, en el bloque referente a la autonomía que tienen los trabajadores para desarrollar su trabajo, sobre la influencia que tienen sobre su horario laboral. En general, los resultados a esta pregunta son consistentes con el contexto anteriormente descrito: un 55% de los trabajadores manifiesta que nunca tiene influencia sobre su horario laboral, al que se agrega casi un 17% que indica que solo *alguna vez*. Sin embargo, aquí no se dan incidencias significativamente distintas por grupos de edad y no se puede llegar a la conclusión de que los trabajadores jóvenes tengan menor influencia sobre su jornada que los trabajadores de edades intermedias o de más de 50 años. Es más, en este caso los trabajadores jóvenes de los grupos de 16 a 25 años y de 31 a 35 muestran valores ligeramente superiores a la media en cuanto a que siempre tienen influencia sobre su jornada. y el grupo de 26 a 30 años en que algunas veces tienen influencia sobre la misma. Esto puede ser indicativo de que, aunque sea en una pequeña proporción, existen trabajadores jóvenes que deciden cuándo o cuánto trabajan –o tienen la percepción de ello o de tener influencia sobre este ámbito–, hecho quizá vinculado a las jornadas de tiempo parcial no racionadas en el número de horas. En todo caso, el porcentaje de trabajadores en esta situación es pequeño: el total de la suma de *siempre* tiene influencia y *muchas veces*, en ningún grupo de edad supera el 16% del total, destacando en general la circunstancia ya señalada de que más de la mitad de los trabajadores manifiesta no tener ningún tipo de influencia sobre su horario laboral, sino que este le viene impuesto por la empresa.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



En definitiva, la ERP ha evidenciado la implementación por parte de las empresas españolas de unas políticas de gestión del tiempo de trabajo enormemente flexibles, tanto en extensión como en variabilidad. Esta flexibilidad se concreta en una amplia y creciente utilización del tiempo parcial, sobre todo entre los trabajadores más jóvenes, de las jornadas extendidas, de las modificaciones de jornada a demanda o petición empresarial (extensión de los “contratos de llamada” caracterizados por esta variabilidad de jornada), y, en consecuencia, de los horarios atípicos y asociales. La menor capacidad de negociación contractual y de defensa de los derechos laborales que manifiestan los jóvenes les hace ser un colectivo “diana”, especialmente vulnerable y muy dúctil y flexible para cubrir los requerimientos empresariales, circunstancia que es claramente aprovechada por la parte empresarial para degradar las condiciones de empleo y de trabajo del segmento laboral más joven.

Política de control sobre la fuerza de trabajo

Un aspecto clave en la gestión empresarial es el control de la fuerza de trabajo. El contrato laboral no garantiza la extracción de trabajo efectivo en las condiciones en las que desearía la empresa y ello lleva a aplicar mecanismos de control. Dicho de otra forma, la empresa utiliza distintos mecanismos para conseguir que el trabajo contratado se convierta al máximo en trabajo efectivo. Abordaremos a continuación 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. Hemos de tener en cuenta que en la mayoría de ocasiones no se aplica un único mecanismo, sino combinaciones diversas de los mismos. También que no necesariamente se tiene que aplicar la misma forma de control para toda la plantilla.

En general, se considera que el control simple es poco integrador y que habitualmente va asociado a actividades más rutinarias, que requieren poca implicación en el proceso productivo. Frente a este modelo de gestión se contraponen otras formas más integradoras en las que se prima la implicación y participación de la persona contratada en el proceso



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



productivo. La lógica de extracción de plusvalía en este caso no es coercitiva, sino que descansa en mecanismos que modifican la conducta a través de la adhesión a los objetivos de la empresa. Lo que en general se define como la autonomía responsable tiene como finalidad que la persona contratada comparta los objetivos de la empresa y los haga suyos.

Normalmente, las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo más complejas (en términos de control, las que fomentan la autonomía responsable de los trabajadores y la participación de estos) 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 dimensión. Según la ERP, un 60% de la población entre 16 y 25 años trabaja en empresas de uno a diez trabajadores, bastante por encima de la media, que es el 45% del total de trabajadores para este tramo de empresas. En el caso de los otros intervalos de edad, los comprendidos entre 26 y 50 años, los valores se sitúan alrededor de la media, mientras que para la población más mayor (51 y más años) su presencia es ligeramente menor. 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.

La presencia sindical también es una variable clave en la aplicación de los mecanismos de control. La existencia de representantes de los trabajadores conlleva unas relaciones laborales más formalizadas y también normalmente unas relaciones en el puesto de trabajo menos discrecionales. Los datos de la encuesta (tabla 18) muestran que el 46% de la población asalariada señala que en su empresa existe algún mecanismo de representación sindical. El porcentaje de personas que indican que no lo hay es un 54%, si consideramos que la respuesta “no sabe” es un indicador de que no existe ninguna actividad sindical. El porcentaje es muy bajo, pero mucho más si atendemos a la población más joven. Para las personas comprendidas en el grupo de edad entre 16 y 25 años, un 66% indica ausencia de representantes sindicales y para el tramo de edad entre 26 y 30 un 64%. Por el contrario, la población de más edad es la que señala mayor presencia de representación sindical en sus empresas.

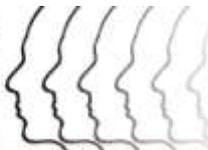


Tabla 18. Existencia de representación sindical en la empresa

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Sí	33,7%	35,5%	42,5%	47,2%	55,1%	46,3%
No	50,0%	53,8%	50,8%	46,2%	39,1%	46,0%
No sabe	16,3%	10,7%	6,7%	6,6%	5,8%	7,7%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Un primer 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). Los datos de la encuesta (tabla 19) muestran cómo una parte importante de las personas asalariadas están preocupadas por si le despiden o no le renuevan el contrato. Un 44% manifiesta esta preocupación (mucho más elevado que en la ERP 2010, en la que esta situación se daba en el 37% de la mano de obra), siendo el porcentaje ligeramente más elevado entre la población joven y, principalmente, entre las personas cuya edad está comprendida entre los 31 a 35 años. La población asalariada de 51 y más años muestra una menor preocupación en términos relativos, aunque esta también alcanza prácticamente al 37%.

Tabla 19. Frecuencia con la que el trabajador está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
En gran o buena medida	46,1%	46,8%	51,3%	46,3%	36,9%	44,7%
En cierta medida	20,2%	17,2%	14,6%	14,6%	12,5%	14,9%
Alguna o ninguna medida	33,7%	36,1%	32,4%	39,0%	50,6%	40,5%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.



La eficacia de la amenaza de despido (declarada o latente) como forma de control sobre la mano de obra es más elevada cuanto mayor sea la dificultad de encontrar un empleo diferente al que se tiene. En este sentido, prácticamente la mitad de los trabajadores tiene un alto nivel de preocupación por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de quedarse en paro (tabla 20). Una preocupación media la expresa un 20% de trabajadores y una preocupación baja el 30%. Esto indica una situación importante de dificultad para encontrar empleo en el mercado de trabajo, lo cual aumenta la efectividad de las formas simples y autoritarias de control basadas en la amenaza de despido. Además, tanto el colectivo de jóvenes de menor edad como el grupo de población de 51 y más años experimentan algo más que la media dicha dificultad, lo que expresa su menor poder social de negociación y los convierte en un segmento débil frente a formas de control empresarial precarizadoras.

Tabla 20. 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	36 a 50 años	51 y más años	Total
En buena o gran medida	47,7%	49,7%	45,2%	49,4%	51,1%	49,2%
En cierta medida	27,0%	18,9%	22,4%	20,9%	14,6%	20,2%
En alguna o ninguna medida	25,3%	31,4%	32,4%	29,7%	33,3%	30,6%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Una situación más acusada en este sentido se produce cuando la empresa transmite la percepción a la persona contratada de que fácilmente puede ser reemplazada por otra (tabla 21). Ya no se trata solo de una preocupación de la persona por si la despiden (que puede ser una percepción relacionada, por ejemplo, con la dinámica del sector o con la situación de negocio de la empresa), sino que explícitamente la empresa introduce el temor de la sustitución fácil como forma de gestión. Casi una cuarta parte de la mano de obra percibe con intensidad esta situación, siendo el grupo de edad entre 31 y 35 años el que más siente la presión del despido.

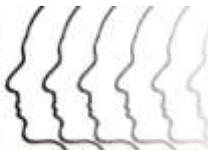


Tabla 21. Proporción de trabajadores que sienten que pueden ser fácilmente reemplazados

	16 -25 años	26-30 años	31-35 años	36-50 años	51 y más años	Total
En gran o buena medida	19,7%	23,7%	29,6%	24,3%	19,6%	23,1%
En cierta medida	17,4%	20,7%	15,6%	19,0%	18,0%	18,4%
Alguna o ninguna medida	62,9%	55,6%	54,7%	56,7%	62,4%	58,4%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Estos resultados *a priori* no son excluyentes de que los mecanismos discrecionales no estén aplicándose entre la población joven con más intensidad. En parte la percepción del despido como amenaza depende de la situación contractual y de otras variables relacionadas con la gestión. Dicho en otras palabras, si predomina, por ejemplo, una elevada precariedad contractual entre la población joven, el miedo a perder el empleo puede ser menos significativo que entre la población con empleos más estables. Lo mismo en cuanto a las responsabilidades familiares que se puedan tener. A más responsabilidad puede haber más temor a perder el empleo y más efectiva es la amenaza como mecanismo de control.

Otro indicador de la presencia de mecanismos de control directo y de relaciones laborales informales es la discrecionalidad en la gestión. Dos factores (**tablas 22 y 23**) que nos muestran la arbitrariedad y las prácticas basadas en la informalidad son si en la empresa las personas que *caen en gracia* al jefe (o son *enchufados*) y las que están siempre disponibles tienen mejores condiciones de trabajo. En este caso, la percepción de la población asalariada joven es que en su empresa esta situación es más habitual que en el conjunto. En el primer caso, un 35% de las personas entrevistadas manifiesta que esta situación se da en su empresa. Destaca, además, que las personas con menor edad perciben con más intensidad esta situación.

Tabla 22. Proporción de trabajadores que manifiestan que en su empresa los que *caen en gracia* al empresario o son *enchufados* tienen mejores condiciones de trabajo



	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Sí	40,4%	38,5%	34,1%	34,3%	34,9%	35,4%
No	59,6%	61,5%	65,9%	65,7%	65,1%	64,6%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Lo mismo sucede con la disponibilidad. La empresa premia de alguna forma a las personas que están a disposición plena de los requerimientos de la empresa. En este sentido, prácticamente la mitad de las personas entrevistadas indica que en su empresa se dan estas circunstancias. El porcentaje es mucho más elevado entre la población joven, especialmente con edades comprendidas entre 16 a 25 años, donde el 61% manifiesta que esta circunstancia se da en su empresa. Al mismo tiempo, hay que destacar que la población de 51 y más años señala con menos frecuencia la importancia de este aspecto en su empresa.

Tabla 23. Proporción de trabajadores que manifiestan que en su empresa los que están siempre disponibles tienen mejores condiciones de trabajo

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Sí	61,2%	53,3%	49,7%	47,3%	43,1%	48,4%
No	38,8%	46,7%	50,3%	52,7%	56,9%	51,6%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

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. No obstante, cuando analizamos la valoración que se hace sobre si se recibe un trato justo en el puesto de trabajo (**tabla 24**), un 30% de los trabajadores señala que no recibe un trato plenamente justo. El porcentaje que es más elevado se da entre la población joven con un 33%.

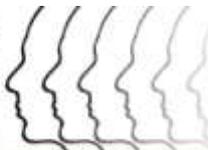


Tabla 24. Proporción de trabajadores que reciben un trato justo

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más	Total
En gran o buena medida	66,9%	66,3%	76,0%	70,0%	70,2%	70,0%
En cierta medida	21,9%	21,3%	14,0%	17,4%	17,1%	17,8%
En alguna o ninguna medida	11,2%	12,4%	10,1%	12,5%	12,7%	12,2%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

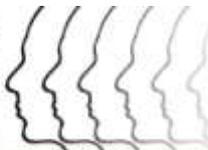
Recibir un trato considerado no justo no necesariamente se tiene que asociar siempre a autoritarismo, pero sí que denota una valoración negativa del ambiente de trabajo que con toda probabilidad está relacionada con las formas de gestión laboral. Esta valoración puede complementarse con la confianza y tranquilidad que se tenga para poder expresar libremente las opiniones en el puesto de trabajo. Un entorno autoritario y con dificultades para expresar opiniones es propio de mecanismos de control directo. En este sentido (tabla 25), la mitad de la población entrevistada señala dificultades en poder expresar su opinión, porcentaje que aumenta entre la población más joven hasta un 57%.

Tabla 25. Proporción de trabajadores que pueden expresar sus opiniones y emociones

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más	Total
En gran o buena medida	43,3%	52,1%	47,5%	51,5%	49,3%	49,8%
En cierta medida	37,6%	28,4%	31,3%	28,0%	28,4%	29,4%
En alguna o ninguna medida	19,1%	19,5%	21,2%	20,5%	22,2%	20,8%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Una vez analizada la incidencia de las formas de control simple de la empresa sobre la mano de obra, analizaremos 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 influencia por parte de la plantilla sobre las decisiones que afectan al trabajo (tabla 26). El 28,5% señala que tiene una elevada influencia, mientras que un 43% indica que nunca la tiene y un 28% que tiene influencia solo alguna vez. Son los jóvenes de 16 a 25 años los que menos influencia tienen, lo cual puede



relacionarse con su menor experiencia laboral, pero también es un indicador de su posición relativamente marginal en las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo más complejas. El porcentaje de población asalariada que manifiesta que siempre o muchas veces tiene influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo es un 28,5%, un valor significativamente bajo y que refuerza las apreciaciones anteriores en cuanto a la elevada presencia de mecanismos de control directo en las empresas españolas, principalmente entre la población joven, ya que solo el 18% manifiesta tener claramente influencia en las decisiones de la empresa.

Tabla 26. Frecuencia con la que los trabajadores tienen influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más	Total
Siempre o muchas veces	18,0%	32,0%	24,0%	29,8%	30,7%	28,5%
Algunas veces	28,1%	26,6%	34,1%	27,2%	28,2%	28,2%
Alguna vez o nunca	53,9%	41,4%	41,9%	43,0%	41,1%	43,3%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Las formas de participación e implicación en el puesto de trabajo las podemos diferenciar en varios niveles. Un primer nivel sería el referido al grado de autonomía en la ejecución de tareas en el puesto de trabajo, y que no tendría repercusiones más allá de la actividad concreta que se esté realizando y de la persona que lleva a cabo la tarea. Sería un primer nivel de autonomía y estaría relacionado con qué se hace (**tabla 27**) y cómo se hace (**tabla 28**).

Tabla 27. Proporción de trabajadores con influencia sobre qué hacen en el trabajo

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más	Total
Siempre o muchas veces	28,1%	40,2%	38,5%	37,8%	39,8%	37,6%
Algunas veces	19,7%	23,1%	22,9%	20,9%	21,1%	21,3%
Solo alguna vez o nunca	52,2%	36,7%	38,5%	41,3%	39,1%	41,1%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.



Aun siendo significativas estas formas de participación, no necesariamente reflejan una estrategia de gestión más proactiva, ya que la empresa simplemente lo que hace es confiar en el buen hacer de la persona en el puesto de trabajo para realizar la actividad. La empresa no puede controlar cada uno de los actos de la mano de obra y en este sentido, por tanto, sería una participación consustancial al puesto de trabajo. Los datos muestran cómo estas formas de implicación en el proceso de producción son bastante reducidas. Un 37% de los asalariados manifiesta que tiene influencia sobre qué hace siempre o en muchas ocasiones. Por el contrario, el 41% indica que prácticamente nunca. Entre la población más joven los porcentajes de participación son mucho más bajos, con un 28% que indica que habitualmente participa y un 52% que no lo hace. En el caso de la población de más edad, los porcentajes se sitúan alrededor de la media.

Tabla 28. Proporción de trabajadores con influencia sobre cómo hacen su trabajo

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más	Total
Siempre o muchas veces	39,3%	50,3%	53,6%	50,5%	50,2%	49,6%
Algunas veces	21,3%	17,8%	17,9%	19,9%	22,0%	20,1%
Solo alguna vez o nunca	39,3%	32,0%	28,5%	29,6%	27,8%	30,2%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

La influencia sobre cómo hace su trabajo (tabla 28) muestra valores más elevados de participación, ya que prácticamente el 50% responde afirmativamente a esta cuestión. Sin embargo, por tramos de edad se repite la situación anterior: solo el 39% de los jóvenes entre 16 y 25 años indican que tienen influencia siempre o muchas veces, un valor que se sitúa 10 puntos por debajo de la media. Para el resto de tramos de edad, los porcentajes están alrededor del valor medio.

Un segundo nivel de implicación es aquel en el cual se ven afectados aspectos que van más allá del puesto de trabajo concreto que se está ocupando y que afectan más directamente a aspectos organizativos de la empresa. Sería por ejemplo la capacidad de incidir sobre la carga (tabla 29) o sobre las horas de trabajo (tabla 30).

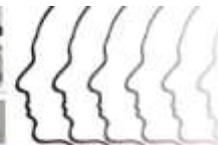


Tabla 29. Proporción de trabajadores con influencia sobre la cantidad de trabajo que se les asigna

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más	Total
Siempre o muchas veces	17,4%	26,0%	21,2%	21,3%	22,0%	21,5%
Algunas veces	16,9%	21,9%	24,0%	19,9%	19,8%	20,1%
Solo alguna vez o nunca	65,7%	52,1%	54,7%	58,8%	58,2%	58,3%

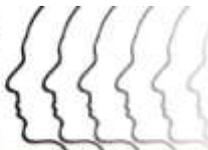
Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Cuando analizamos la participación en estos aspectos que ya inciden sobre cuestiones más estructurales del funcionamiento de la empresa, los porcentajes de participación disminuyen significativamente. Solo un 21,5% indica que tiene mucha influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna, un porcentaje que se reduce al 17,4% en el caso de la población más joven, la comprendida entre 16 y 25 años. Por el contrario, en esta cuestión la población de 26 a 30 indica una mayor capacidad de incidencia que la media, con un 26%. La capacidad de incidencia sobre el horario (tabla 30) todavía es mucho menor que sobre la cantidad de trabajo que se asigna. Solo un 14% manifiesta que influye siempre o muchas veces. En el otro extremo se sitúa prácticamente el 72% de la población asalariada.

Tabla 30. Proporción de trabajadores con influencia sobre su horario laboral

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más	Total
Siempre o muchas veces	15,2%	9,5%	16,2%	14,3%	14,7%	14,2%
Algunas veces	15,2%	21,9%	11,2%	13,6%	12,9%	14,1%
Solo alguna vez o nunca	69,7%	68,6%	72,6%	72,1%	72,4%	71,7%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.



El tercer nivel de participación sería aquel en el cual la mano de obra es consultada o participa de alguna forma en la toma de decisiones en la empresa que son a largo plazo. La encuesta permite aproximarnos a esta cuestión a partir de las preguntas referidas a si se les consulta en la compra de nueva tecnología o maquinaria y en los planes de inversión.

En ambos casos la participación es baja, especialmente en lo que se refiere a los planes de inversión.

Tabla 31. Porcentaje de trabajadores a los que se consulta habitualmente en la compra de nueva tecnología o herramientas

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más	Total
Sí	28,7%	35,5%	35,2%	30,3%	30,4%	31,2%
No	71,3%	64,5%	64,8%	69,7%	69,6%	68,8%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Un 31% de los asalariados manifiesta que sí que se le consulta habitualmente para la adquisición de nueva tecnología o herramientas (**tabla 31**). Entre los jóvenes este valor disminuye ligeramente y se sitúa en prácticamente un 29%. Por otra parte, son los tramos de edad de 26 a 35 años los que indican una mayor participación en la compra de maquinaria. Estas variaciones pueden deberse a los distintos niveles de experiencia y tiempo de permanencia en la empresa. Por lo que se refiere a la consulta sobre los planes de inversión, es muy poco habitual (tabla 32). Solo el 11,7% indica que sí que participa en estas decisiones, un porcentaje que entre la población más joven se reduce al 8%.

Tabla 32. Porcentaje de trabajadores a los que se consulta habitualmente sobre los planes de inversión

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Sí	7,9%	11,8%	12,3%	13,1%	10,4%	11,7%
No	92,1%	88,2%	87,7%	86,9%	89,6%	88,3%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



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 de manera habitual para una parte relevante de la mano de obra, especialmente para los más jóvenes. Los jóvenes de 16 a 25 años son el grupo de edad que experimenta de forma más habitual las distintas formas de control directo y se ve menos implicado en las formas de gestión más participativas. La proporción no es tan significativa en el caso de los de 26 a 30 años, pero en algunos aspectos de los que hemos considerado también superan la media en las prácticas de control directo. 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.

Si pasamos a considerar las formas de control más complejas que incorporan elementos de participación de los trabajadores, son los jóvenes de 16 a 25 años el grupo de edad que menos es consultado. Los jóvenes son consultados por debajo de la media y menos aún participan en las decisiones de carácter más estructural, 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.

Política salarial

El efecto de la política salarial de las empresas sobre los diferentes segmentos de edad de la mano de obra se concreta, en primer lugar, en la suficiencia de los ingresos salariales para poder mantener un nivel de vida digno. En este sentido, la información proporcionada por la encuesta permite, por un lado, conocer la relación entre los salarios percibidos y la cobertura de las necesidades básicas (tabla 33). Al 60,2% del total de la población asalariada su salario le permite cubrir sus necesidades básicas siempre o muchas veces, proporción que es muy similar a la que reflejaba en 2010 la anterior ERP y que viene a confirmar un hecho muy preocupante como es que un 40% de los asalariados perciba unos ingresos que no le aseguren siempre o habitualmente la cobertura de estas necesidades. Dicho porcentaje se reduce significativamente en el caso de los segmentos más jóvenes, llegando a ser de solo



un 43,4% en el caso del grupo de edad de 16 a 25 años, lo que viene a expresar claramente el reducido nivel en el que se sitúan los salarios que percibe este colectivo. Más todavía si se tiene en cuenta que, en general, sus necesidades básicas acostumbran a ser inferiores a las de grupos de mayor edad (menos responsabilidades familiares, etc.). Además, cabe subrayar el hecho de que dicho porcentaje se ha reducido desde 2010, en el que era del 57%. En el caso de los trabajadores de edad más avanzada, los mayores de 50 años, la situación es ligeramente mejor que la media, ya que en un 62,7% de los casos perciben salarios que sí les permiten cubrir siempre o muchas veces sus necesidades básicas.

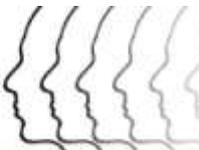
La otra cara de esta situación es que un 14,8% del total de asalariados percibe salarios que no le permiten nunca cubrir sus necesidades básicas, proporción similar a la de 2010. De nuevo son el grupo de menor edad, de 16 a 25 años, el que muestra una mayor incidencia de la insuficiencia de ingresos, ya que un 24% de los mismos no puede cubrir nunca sus necesidades básicas. Los asalariados mayores de 50 años también muestran en este caso una situación algo mejor que la media, con un porcentaje más reducido (13,3%) de insuficiencia habitual de ingresos con respecto a sus necesidades básicas.

Tabla 33. Proporción de trabajadores a los que sus salarios les permiten cubrir las necesidades básicas cotidianas

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Siempre o muchas veces	43,4%	56,2%	66,5%	61,9%	62,7%	60,2%
Algunas veces	32,6%	32,0%	21,2%	23,4%	24,0%	25,0%
Nunca	24,0%	11,8%	12,3%	14,7%	13,3%	14,8%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Si extendemos el análisis de la insuficiencia de los ingresos salariales respecto de la cobertura de las necesidades cotidianas de la población asalariada a la posibilidad de hacer frente a los gastos imprevistos de importancia en el hogar, la encuesta evidencia que solo un 40,6% puede afrontarlos siempre o muchas veces (tabla 34). También en este caso, los segmentos de menor edad presentan un menor porcentaje de casos en los que es posible hacer frente a estos gastos habitualmente, situación que resulta especialmente preocupante



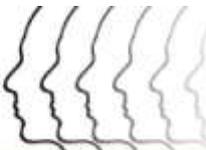
para el grupo más joven, los de hasta 25 años, en el que se sitúa en tan solo un 26,9%. Situación de insuficiencia de ingresos que se manifiesta también en el hecho de que un 34,9% de los más jóvenes percibe un salario que no les permite nunca hacer frente a gastos imprevistos, cifra que se sitúa claramente por encima de la media (27%). El grupo de mayores de 50 años presenta, también en este caso, una situación relativamente mejor que la del conjunto de asalariados, con menores problemas para hacer frente a este tipo de gastos.

Tabla 34. Proporción de trabajadores a los que sus salarios les permiten cubrir los gastos imprevistos importantes

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Siempre o muchas veces	26,9%	35,5%	45,3%	41,3%	44,9%	40,6%
Algunas veces	38,3%	36,7%	30,7%	32,0%	29,8%	32,4%
Nunca	34,9%	27,8%	24,0%	26,8%	25,3%	27,0%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Una perspectiva de conjunto de la potencialidad de los salarios percibidos para hacer frente a los gastos necesarios para la vida cotidiana, tanto los habituales como los imprevistos (tabla 35), permite constatar que solo un 37,4% de la población asalariada (poco más de un tercio de la misma) percibe un salario que les permite hacer frente siempre o muchas veces a dichas necesidades. Esta situación de escasa capacidad para hacer frente con frecuencia a los gastos necesarios es particularmente intensa entre los trabajadores de menor edad y especialmente entre los más jóvenes, los de entre 16 y 25 años, quienes solo la tienen en un 24% de los casos, muy por debajo de la media. Esta insuficiencia de ingresos se ve confirmada por el hecho de que este mismo grupo de edad no consigue nunca hacer frente con su salario a estos gastos en un 21,1% de los casos, cifra que casi duplica la media de la población asalariada (11,1%). Todo ello permite concluir que, tal como evidencian los diferentes indicadores sobre la capacidad adquisitiva que permiten los salarios percibidos, el segmento más joven de la población asalariada se encuentra con frecuencia en una situación de insuficiencia de ingresos, que muy probablemente deriva de los bajos salarios con que son retribuidos.



Los trabajadores de edad avanzada, sin embargo, presentan una situación algo mejor que la media en cuanto a la capacidad de sus salarios para hacer frente a los gastos importantes del hogar. Pueden hacerlo siempre o muchas veces en mayor proporción que el total y no lo consiguen nunca en un porcentaje inferior a la media.

Tabla 35. Proporción de trabajadores a los que sus salarios les permiten cubrir las necesidades básicas y los gastos imprevistos importantes

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Siempre o muchas veces	24,0%	32,0%	43,0%	38,4%	40,7%	37,4%
Algunas veces	54,9%	58,0%	47,5%	50,2%	48,4%	50,7%
Nunca	21,1%	10,1%	9,5%	11,4%	10,9%	11,9%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

La consecuencia más inmediata de la suficiencia o insuficiencia de ingresos para hacer frente a las necesidades más perentorias es el grado de preocupación de los trabajadores por cómo suelen llegar a fin de mes (tabla 36). Solo un 24,7% del conjunto de la población asalariada no está nada preocupada por la posibilidad de no poder llegar a fin de mes, pero dicha baja preocupación es mucho más reducida entre los trabajadores más jóvenes, de 16 a 25 años, que la sitúan en niveles muy escasos (13,5%). La otra cara de esta situación es que mientras solo un 27,2% del total de asalariados está preocupado en gran o buena medida por no poder llegar a fin de mes, entre el citado grupo de trabajadores más jóvenes dicha elevada preocupación alcanza al 30,3%. Todo ello viene a confirmar la situación de mayor incidencia de bajos salarios, e incluso de insuficiencia de ingresos, entre el segmento más joven de la población trabajadora.

Los trabajadores mayores de 50 años, sin embargo, experimentan, coherentemente con los datos anteriormente analizados, una preocupación sobre las dificultades para llegar a fin de mes inferior a la media del conjunto de asalariados.



Tabla 36. Proporción de trabajadores preocupados por cómo suelen llegar a fin de mes en su hogar

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
En gran o buena medida	30,3%	23,7%	23,5%	28,2%	26,9%	27,2%
En cierta/alguna medida	55,1%	47,3%	47,5%	48,5%	44,0%	47,8%
En ninguna medida	13,5%	29,0%	28,5%	23,1%	29,1%	24,7%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Si introducimos en el análisis de la suficiencia salarial de los diferentes grupos de edad un elemento importante como es su situación contractual, podemos obtener algo más de luz sobre las razones de dicha dinámica (tabla 37). Lógicamente, en el conjunto de la población asalariada es mayor la preocupación por no poder llegar a fin de mes entre los trabajadores precarios que entre quienes se encuentran en situación de estabilidad contractual. El 36,1% de los precarios está muy preocupado por no poder llegar a fin de mes, mientras que entre los estables esta preocupación solo alcanza al 21,9%.

Tabla 37. Proporción de trabajadores preocupados por cómo suelen llegar a fin de mes en su hogar, por situación contractual

		16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Estabilidad	En gran o buena medida	21,2%	25,6%	20,4%	21,8%	22,0%	21,9%
	En cierta/alguna medida	59,6%	43,3%	51,3%	50,3%	43,9%	48,4%
	En ninguna medida	17,3%	31,1%	28,3%	27,8%	34,1%	29,5%
Precariedad	En gran o buena medida	34,1%	21,5%	28,8%	40,5%	41,6%	36,1%
	En cierta/alguna medida	53,2%	51,9%	40,9%	45,1%	44,2%	46,9%
	En ninguna medida	11,9%	26,6%	28,8%	14,1%	14,2%	16,6%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



Entre los jóvenes, la situación es más compleja. Por un lado reflejan también la tendencia general y son aquellos que están en situación de precariedad quienes tienen más preocupación por no poder llegar a final de mes (un 34,1% en el caso de los más jóvenes) y con menos frecuencia no la tienen nunca (un 11,9% de este mismo grupo), en comparación con los estables. Por otro lado, entre los estables es el grupo de entre 26 y 30 años el que evidencia una preocupación más intensa (25,6%), mientras que los más jóvenes son los que en menor proporción (17,3%) manifiestan no experimentar nunca dicha preocupación. Entre los precarios, todos los grupos de jóvenes manifiestan una situación de gran preocupación inferior a la media ante las dificultades para llegar a fin de mes, en algunos casos muy claramente. También son estos mismos colectivos, con excepción en este caso de los más jóvenes, los que manifiestan ampliamente por encima de la media no estar preocupados por esta posibilidad.

Las dificultades para llegar a final de mes dependen evidentemente de los salarios percibidos, pero también de las obligaciones de gasto, fundamentalmente de las derivadas de responsabilidades familiares y estas acostumbran a ser más elevadas en edades avanzadas. Situación que se evidencia bien claramente cuando se analiza qué sucede entre los trabajadores mayores de 50 años. En este caso, incluso en la situación de estabilidad, es el colectivo de mayores de 50 años el que en mayor proporción manifiesta no sentir nunca esta preocupación. Evidentemente, entre los trabajadores de más edad (e incluso en el grupo de 36 a 50 años) la precariedad aumenta muy significativamente la preocupación de tener con mayor frecuencia dificultades para llegar a final de mes y hace mucho menos frecuente no tenerla en ningún caso. No se trata, por tanto, solo de las mayores dificultades asociadas a la precariedad, sino también de las mayores dificultades económicas, presentes y futuras, si se pierde el empleo, que puede experimentar este grupo de edad, lo que lógicamente aumenta su preocupación.

Por lo que respecta a la estructura de las retribuciones (**tabla 38**), cabe destacar, en primer lugar, que para el conjunto de la población asalariada la situación ampliamente predominante es la de percibir un salario que es totalmente fijo (81,2% de los casos), mientras que la percepción de un salario totalmente variable es muy minoritaria (7,5%) y también lo es la combinación de retribución fija y variable (11,3%). Si analizamos la estructura salarial por grupos de edad, encontramos solo dos diferencias significativas



respecto de la tónica general. Por un lado que el segmento de jóvenes de 26 a 30 años presenta una estructura salarial que, en comparación con la media, se caracteriza por un mayor peso relativo de las retribuciones variables (solas o combinadas) que de las fijas (un 72,8% recibe un salario únicamente fijo, frente al 81,2% de la media). Por otro lado que el grupo de trabajadores mayores de 50 años se caracteriza por recibir un salario exclusivamente fijo con mayor intensidad relativa respecto a la media (en un 84,9% de los casos) y, por tanto, una menor presencia relativa de los componentes variables en sus retribuciones.

La dinámica de determinación de los salarios no ha cambiado significativamente desde 2010. La anterior ERP ya señalaba que en torno a un 20% de los asalariados recibían una parte de su remuneración en función de diferentes objetivos (productividad, calidad, clientes, mejora del producto...). Estos factores también afectaban por debajo de la media a los salarios de los jóvenes de 16 a 25 años, pero en cambio tenían una mayor importancia para los de 26 a 30 años y a partir de los 35 años se señalaban con menor frecuencia.

Tabla 38. Distribución de los trabajadores según la estructura del salario

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Todo fijo	82,0%	72,8%	80,4%	80,9%	84,9%	81,2%
Mixto (fijo/variable)	10,1%	14,8%	10,1%	12,2%	9,6%	11,3%
Todo variable	7,9%	12,4%	9,5%	7,0%	5,6%	7,5%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Una cuestión importante para analizar la política salarial de las empresas es el grado de satisfacción de los trabajadores respecto a las retribuciones que perciben. En términos generales, la población asalariada española tiene un nivel moderado de satisfacción respecto a sus salarios. Tan solo un 26,6% se muestra muy o bastante satisfecho, mientras que un 34,9% lo está regularmente y un 38,5% está poco o nada satisfecho con sus retribuciones (tabla 39).



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



En términos de edad cabe subrayar algunos hechos. El grado de satisfacción con los salarios percibidos acostumbra a ser más bajo entre algunos de los segmentos jóvenes de trabajadores, sobre todo a medida que aumenta la edad y con ella la permanencia en el mercado laboral. En particular destaca el hecho de que el segmento de los jóvenes de más edad (entre 31 y 35 años) muestra un nivel de alta satisfacción respecto del salario claramente inferior a la media e incluso a los otros grupos de jóvenes (20,1%), al tiempo que su nivel de poca o ninguna satisfacción es el más elevado de todos los grupos de edad (48%). Salarios que inicialmente pueden ser considerados satisfactorios dejan de serlo, o al menos empeoran su valoración, a medida que pasa el tiempo y lo que podía parecer un salario de entrada transitorio se consolida a lo largo del tiempo, mientras aumentan las necesidades a las que hay que hacer frente. Laboralmente y vitalmente están dejando de ser jóvenes, pero todavía son tratados como tales en términos salariales.

Sin embargo, los más jóvenes, entre 16 y 25 años, evidencian una situación peculiar, puesto que su grado de satisfacción alta es similar a la media, pero sin embargo se sitúan algo por debajo de esta en cuanto a poca o ninguna satisfacción (35,4%). Probablemente su reciente incorporación al mercado laboral, particularmente en un contexto de elevadas dificultades en el acceso al empleo, y la menor intensidad de sus necesidades económicas condicionan este relativamente mayor conformismo respecto a sus retribuciones.

Por lo que respecta a los trabajadores de más edad, los mayores de 50 años, la situación es algo diferente. Son los que manifiestan un grado de satisfacción con sus salarios relativamente más alto que el conjunto de asalariados, tanto por su mayor satisfacción (30,4%) como por la menor incidencia de la insatisfacción (34,2%). Trayectorias laborales más largas, mayor estabilidad laboral y mantenimiento de niveles salariales a lo largo del tiempo, con sus correspondientes mejoras, explican esta valoración algo más favorable, aunque no debe olvidarse que, aun con ello, más de dos tercios de este segmento están regular, poco o nada satisfechos con sus salarios.

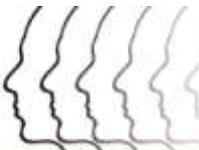


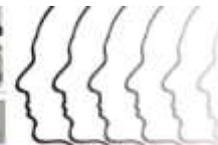
Tabla 39. Proporción de trabajadores satisfechos respecto a su salario

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Muy/bastante satisfecho	26,4%	29,0%	20,1%	25,4%	30,4%	26,6%
Más o menos satisfecho	38,2%	31,4%	31,8%	35,4%	35,3%	34,9%
Poco o nada satisfecho	35,4%	39,6%	48,0%	39,2%	34,2%	38,5%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

En estrecha relación con el nivel de satisfacción respecto al salario recibido se encuentra la cuestión de si los trabajadores consideran que su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral. En este sentido cabe señalar, en una perspectiva general, que solo el 42,7% del conjunto de los asalariados se considera en buena o gran medida justamente retribuido y que un 17% considera que no lo está en ninguna medida (tabla 40). En el año 2010, un 35% de trabajadores se consideraba en buena o gran medida justamente compensado en relación con su rendimiento, mientras que un 14% manifestaba sentirse tratado de manera totalmente injusta en términos salariales.

Si analizamos esta cuestión en términos de edad, destaca en primer lugar el hecho de que los trabajadores más jóvenes se consideran en buena o gran medida justamente retribuidos en una proporción inferior a la media (36,0%), insatisfacción relativa que se mantiene, aunque más mitigada, en el grupo de 26 a 30 años. Esta percepción cambia a medida que pasa la edad, de forma que en el grupo de los *menos jóvenes*, de 31 a 35 años, la consideración de ser justamente retribuidos en buena o gran medida supera ampliamente la del conjunto de los trabajadores y se sitúa en un 52%, el porcentaje más alto de todos los grupos de edad. Sin embargo, es entre los trabajadores de edad avanzada, los mayores de 50 años, donde se evidencia un grado importante de insatisfacción respecto de la justicia de la retribución recibida en relación a su rendimiento laboral. En este grupo solo un 40,7% se



considera en buena o gran medida justamente retribuido, mientras que un 21,6% considera que no lo está en ninguna medida, el porcentaje más elevado de todos los grupos de edad.

Tabla 40. Proporción de trabajadores que consideran justo su salario respecto a su rendimiento laboral

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
En gran o buena medida	36,0%	40,8%	52,0%	43,6%	40,7%	42,7%
En cierta/alguna medida	47,2%	47,3%	31,8%	40,0%	37,8%	40,0%
En ninguna medida	16,3%	11,8%	15,6%	16,1%	21,6%	17,0%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Un elemento importante para analizar mejor la consideración que los diferentes grupos de edad hacen respecto a la justicia de sus retribuciones es su situación contractual. Lógicamente, en el conjunto de la población asalariada es mayor la consideración de recibir un salario justo entre los trabajadores estables que entre quienes se encuentran en situación de precariedad contractual. El 43,6% de los estables considera que en gran o buena medida su salario es justo en relación a su rendimiento, mientras que entre los precarios esta consideración la hace el 41% (tabla 41).

Tabla 41. Proporción de trabajadores que consideran justo su salario en relación a su rendimiento laboral, por situación contractual

		16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Estabilidad	En gran o buena medida	34,6%	45,6%	51,3%	43,9%	41,5%	43,6%
	En cierta/alguna medida	50,0%	43,3%	32,7%	41,7%	37,1%	39,9%
	En ninguna medida	15,4%	11,1%	15,0%	14,3%	21,4%	16,2%
Precariedad	En gran o buena medida	36,5%	35,4%	53,0%	43,0%	38,1%	41,0%
	En cierta/alguna medida	46,0%	51,9%	30,3%	36,6%	39,8%	40,1%
	En ninguna medida	16,7%	12,7%	16,7%	19,7%	22,1%	18,4%



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



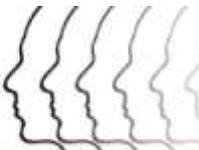
Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Por grupos de edad se manifiestan más matices. Por un lado reflejan también la tendencia general y son aquellos que están en situación de precariedad quienes tienen menos sensación de estar justamente retribuidos. Son los grupos de 16 a 25 años (36,5%) y de 26 a 30 (35,4%) los que menos manifiestan sentirse en gran o buena medida justamente retribuidos, claramente por debajo de la media de todos los precarios (41%). Sin embargo, es el grupo de entre 31 y 35 años el que, con un 51,3%, más intensamente se considera justamente retribuido. Por otro lado, entre los estables es el grupo de transición entre 31 y 35 años el que con más intensidad manifiesta considerarse en gran medida justamente retribuido (51,3%), no solo respecto a los otros grupos de jóvenes, sino ampliamente por encima de la media. También el grupo entre 26 y 30 años considera justo su salario en un grado destacable, siendo además el grupo en el que la opción de injusticia severa de su retribución es más bajo entre todos los colectivos (11,1%).

La situación es diferente entre los trabajadores mayores de 50 años. En este caso, incluso en la situación de estabilidad, los asalariados de más edad se consideran relativamente más injustamente retribuidos en relación a su rendimiento laboral. Así, entre los precarios, los mayores manifiestan un sentimiento de elevada justicia en su retribución (38,1%) por debajo de la media y en niveles similares a los segmentos más jóvenes y también son el grupo de edad que con mayor frecuencia considera que su salario no es justo en ninguna medida (22,1%). Los mayores de 50 años que se encuentran en situación de estabilidad contractual también consideran escasamente (41,5%) que su salario es justo en gran o buena medida, por debajo de la media y también prácticamente de todos los demás grupos de edad, y son también el colectivo que con más intensidad (22,1%) considera que en ninguna medida su salario es justo.

Carreras laborales más largas aumentan lógicamente las exigencias de mejores retribuciones, acordes con su experiencia laboral y su aportación a los procesos productivos, lo que potencialmente genera más frustración, particularmente en un contexto como el reciente de políticas de devaluación salarial.

Una cuestión relevante en el análisis de la política salarial de las empresas y en sus efectos sobre los trabajadores es la relativa al grado de preocupación de estos por si se reduce su



salario. La mitad de los asalariados (50,1%) están preocupados en gran o buena medida por una posible reducción de sus retribuciones, mientras que solo un 19,7% no está nada preocupado por ello (tabla 42), lo que nos da una buena idea de la gran extensión de esta preocupación entre los asalariados. Por lo que respecta a los diferentes grupos de edad, cabe señalar dos hechos: son los más jóvenes los que muestran una mayor preocupación por una posible bajada de su salario (un 52,8% lo está de forma importante) y los que menos manifiestan no estar preocupados en absoluto por esta posibilidad (un 15,2%); en el otro extremo de la escala de edad son los trabajadores mayores de 50 años los que sienten en menor grado la alta preocupación porque se pueda reducir su salario, aunque aún así se sitúan en cifras elevadas (un 47,1%) y son también los que con más frecuencia (un 22,2%) manifiestan no sentir ninguna preocupación por dicha posibilidad.

Tabla 42. Proporción de trabajadores preocupados por una posible reducción salarial

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
En gran o buena medida	52,8%	51,5%	51,4%	50,5%	47,1%	50,1%
En cierta/alguna medida	31,5%	30,2%	30,2%	29,5%	30,5%	30,1%
En ninguna medida	15,2%	18,3%	18,4%	19,9%	22,2%	19,7%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

En relación con esta misma cuestión, el riesgo de una posible reducción salarial, se encuentra la percepción de los trabajadores sobre la probabilidad de que se les baje el salario. En este sentido, en una perspectiva general, destaca el hecho de que un 78,2% del total de la población asalariada considera muy o bastante probable que les bajen el salario y solo un 3,6% considera muy poco o nada probable que esto suceda (tabla 43), lo que refleja un panorama muy preocupante. El análisis por grupos de edad evidencia que todos ellos consideran que dicha probabilidad es muy alta, por encima del 70% en todos los casos. Destaca en particular el grupo entre 31 y 35 años, que en un 84,9% considera altamente probable que se produzca la bajada de salario y, en consecuencia, solo un 2,2% lo considera muy poco o nada probable. Los más jóvenes, por su parte, se sitúan algo por debajo de la media en cuanto a alta preocupación por esta posibilidad, aunque en todo caso se mantienen en niveles muy elevados.



Tabla 43. Proporción de trabajadores que consideran probable una reducción salarial

	16 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 50 años	51 y más años	Total
Mucho o bastante	72,2%	77,4%	84,9%	77,0%	80,5%	78,2%
Relativamente o poco	23,3%	20,9%	12,8%	19,0%	16,0%	18,2%
Muy poco o nada	4,5%	1,8%	2,2%	4,0%	3,6%	3,6%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

El análisis sobre la política salarial evidencia que esta, que tradicionalmente ya venía basándose fundamentalmente en una estrategia de bajos salarios, ha intensificado todavía más esta orientación desde el inicio de la crisis. Todos los indicadores muestran una amplia extensión de los salarios insuficientes para hacer frente a las necesidades más básicas (en torno al 40% de la población asalariada se encuentra en esta situación), dinámica que se intensifica entre los trabajadores jóvenes. La situación de precariedad incrementa estas dificultades, que también son más altas entre los jóvenes. La consecuencia lógica de todo ello es que solo el 42,7% del conjunto de los asalariados se considera en buena o gran medida justamente y que los trabajadores más jóvenes lo están en una proporción inferior a la media.

Los trabajadores mayores de 50 años se encuentran, sin embargo, una situación relativamente mejor respecto a los ingresos salariales, aunque se encuentran con más frecuencia con mayores conflictos frente a unas necesidades vitales que resultan más elevadas. Todo ello conduce a que los trabajadores de edad avanzada, los mayores de 50 años, evidencien un grado importante de insatisfacción respecto de la justicia de la retribución recibida en relación a su rendimiento laboral.

Los conflictos en torno a las necesidades de conciliación

Una primera cuestión a analizar en cuanto a los problemas de conciliación entre la vida laboral y la vida personal que afectan a la población asalariada es el relativo a la necesidad



de doble presencia, es decir la frecuencia con la que el tiempo de trabajo interfiere con el tiempo de vida personal y fundamentalmente con la vida familiar. En este sentido destaca el hecho de que el 20,2% de asalariados se enfrenta en gran o buena medida a momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez (tabla 44). Un porcentaje no mayoritario, pero importante, más aún si consideramos que otro 37% se encuentra en dicha situación en cierta o alguna medida, es decir no frecuentemente, pero sí en algunas ocasiones. Por tanto, menos de la mitad de los asalariados (un 42,4%) no se encuentran nunca con dichas exigencias de doble presencia.

Tabla 44. Proporción de trabajadores con problemas de doble presencia

En buena o gran medida	20,2%
En cierta o alguna medida	37,0%
En ninguna medida	42,4%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Si introducimos la variable género en el análisis de la doble presencia, vemos que se producen diferencias significativas. Así, son las mujeres las que se ven afectadas con mayor intensidad por dichas exigencias (tabla 45). El 22,8% de ellas necesitaría estar en el trabajo y en el hogar con mucha frecuencia, mientras que esto solo ocurre con el 17,5% de los varones. Más aún, el 60,9% de las mujeres se ve afectada con mayor o menor frecuencia por dicha necesidad, mientras que esto le ocurre al 53,3% de los hombres. Lógicamente, todo ello se traduce en que las situaciones en que nunca se produce este conflicto de tiempos son menos frecuentes entre las mujeres (38,8%) que entre los hombres (46,2%).

Tabla 45. Proporción de trabajadores con problemas de doble presencia, por sexo

	Hombres	Mujeres	Total
En buena o gran medida	17,5%	22,8%	20,2%
En cierta o alguna medida	35,8%	38,1%	37,0%
En ninguna medida	46,2%	38,8%	42,4%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.



Un factor importante para explicar la frecuencia de estos conflictos en torno al tiempo de trabajo y el tiempo de vida, directamente relacionado con las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo, es el relativo a la situación contractual de los asalariados. Si consideramos la condición de estabilidad y precariedad de los trabajadores y la relacionamos con los conflictos por la necesidad de doble presencia, encontramos algunos datos significativos (tabla 46). El más relevante de ellos es sin duda que la situación de precariedad contractual supone que la frecuencia con la que aparecen intensamente los conflictos entre jornada laboral y vida personal es significativamente más elevada (24,1%) que la que se produce entre los trabajadores estables (17,9%). Por tanto, la mayor vulnerabilidad y la menor posibilidad de ejercer derechos laborales que caracterizan la precariedad se traducen en una menor capacidad para disponer del tiempo y en mayores conflictos entre el horario laboral y la necesidad de atender obligaciones personales, particularmente las familiares.

Tabla 46. Proporción de trabajadores con problemas de doble presencia, por situación contractual

	Estabilidad	Precariedad	Total
En buena o gran medida	17,9%	24,1%	20,2%
En cierta o alguna medida	39,1%	33,4%	37,0%
En ninguna medida	42,5%	42,4%	42,4%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

*Otro factor relevante que incide en las prácticas empresariales de gestión laboral es la **dimensión de las empresas**. En este sentido cabe destacar que, relativamente, es en las empresas de entre 250 y 499 trabajadores donde se producen con menor frecuencia los problemas de doble presencia (tabla 47). En ellas, un 17,5% de los trabajadores los tienen en gran o buena medida (frente al 20,2% de media global) y un 38,1% manifiesta que no los tienen nunca (algo por debajo, por tanto, del 42,4% de la media).*

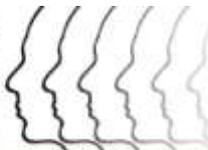


Tabla 47. Proporción de trabajadores con problemas de doble presencia, por dimensión empresarial

	Menos de 10	11 a 49	50 a 249	250 a 499	Más de 500	Total
En buena o gran medida	19,6%	19,7%	20,9%	17,5%	23,2%	20,2%
En cierta o alguna medida	38,5%	33,1%	38,7%	44,4%	33,9%	37,0%
En ninguna medida	41,5%	46,7%	40,1%	38,1%	42,4%	42,4%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo se encuentran condicionadas por la acción sindical. En este sentido, la existencia o no de representación sindical en las empresas constituye un indicador de la capacidad potencial para incidir en dichas prácticas y, en particular, en la gestión del tiempo de trabajo para reducir los conflictos derivados de la necesidad de doble presencia. Dicha capacidad, evidentemente, deberá traducirse después en acción sindical efectiva y, por tanto, la existencia de representación es una condición necesaria, aunque no suficiente, para que se pueda incidir en las políticas empresariales. La evidencia más destacada que muestra la ERP 2016 en este sentido es que los trabajadores de aquellas empresas en las que desconocen si existen o no representantes sindicales son los que presentan una situación más desfavorable en cuanto a los conflictos entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida (**tabla 48**). Estos trabajadores manifiestan que en un 26,4% de los casos (frente al 20,2% de media) experimentan en gran o buena medida esta necesidad de estar en casa durante el tiempo de trabajo y solo en un 39,3% de los casos (por debajo del 42,4% de media) no sufren nunca dicha necesidad. El desconocimiento de la existencia de representación sindical en la empresa es un indicador indudable de la inexistencia de acción sindical en la misma, bien porque no existe dicha representación, bien porque esta no es activa y, por tanto, los trabajadores ni siquiera saben si existe, ni perciben los efectos de su actuación.

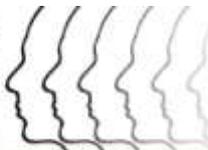


Tabla 48. Proporción de trabajadores con problemas de doble presencia, por existencia de representación sindical

	Representantes	No representantes	No sabe	Total
En buena o gran medida	19,9%	19,5%	26,4%	20,2%
En cierta o alguna medida	37,8%	36,6%	34,3%	37,0%
En ninguna medida	41,9%	43,5%	39,3%	42,4%

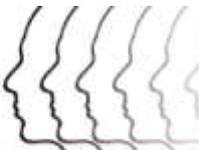
Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Otro indicador de la existencia de problemas para poder conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar es el grado en que las exigencias del trabajo interfieren con dicha vida. En este sentido destaca el hecho de que el 14,7% de asalariados se encuentra afectado en gran o buena medida con estas interferencias (**tabla 49**). Un porcentaje minoritario, pero importante, más aún si consideramos que otro 35,4% se encuentra con dichos problemas en cierta o alguna medida, es decir no frecuentemente, pero sí en algunas ocasiones. Por tanto, la mitad de los asalariados (un 50,1%) se ve afectada, con distinto grado de frecuencia, por dichas interferencias de su trabajo con su vida personal y familiar.

Tabla 49. Proporción de trabajadores con interferencias del trabajo en la vida personal o familiar

En buena o gran medida	14,7%
En cierta o alguna medida	35,4%
En ninguna medida	49,9%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.



También en este caso son las mujeres quienes se ven afectadas con mayor intensidad por dichas interferencias. El 16,2% de ellas ve afectada su vida personal y familiar por el trabajo en buena o gran medida, mientras que esto ocurre con el 13,1% de los varones (**tabla 50**). Más aún, el 51,1% de las mujeres se ve afectado con mayor o menor frecuencia por dicha necesidad, mientras que esto le ocurre al 48,9% de los hombres. Lógicamente, todo ello se traduce en que las situaciones en que nunca se produce esta interferencia del tiempo de trabajo sobre el tiempo de vida son algo menos frecuentes entre las mujeres (48,8%) que entre los hombres (51%).

Tabla 50. Proporción de trabajadores con interferencias del trabajo en la vida personal o familiar, por sexo

	Hombres	Mujeres	Total
En buena o gran medida	13,1%	16,2%	14,7%
En cierta o alguna medida	35,8%	34,9%	35,4%
En ninguna medida	51,0%	48,8%	49,9%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Si consideramos la condición de estabilidad y precariedad de los trabajadores y la relacionamos con los conflictos entre el tiempo de trabajo y el de vida, encontramos algunos datos significativos (**tabla 51**). El más relevante de ellos es sin duda que la situación de precariedad contractual supone que la frecuencia con la que aparecen las interferencias entre ambos tiempos es algo más elevada (15,9%) que la que se produce entre los trabajadores estables (14%). Por tanto, la mayor vulnerabilidad y la menor posibilidad de ejercer derechos laborales que caracterizan la precariedad se traducen relativamente en mayores conflictos entre el trabajo y la vida personal y familiar.



Tabla 51. Proporción de trabajadores con interferencias del trabajo en la vida personal o familiar, por situación contractual

	Estabilidad	Precariedad	Total
En buena o gran medida	14,0%	15,9%	14,7%
En cierta o alguna medida	35,6%	35,0%	35,4%
En ninguna medida	50,4%	49,0%	49,9%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

La dimensión de las empresas constituye otro factor relevante que incide en las prácticas empresariales de gestión laboral y, por tanto, también en la del tiempo de trabajo. En este sentido cabe destacar que, relativamente, es en las empresas de entre 250 y 499 trabajadores donde se producen con menor frecuencia las interferencias entre la vida laboral y la personal (**tabla 52**). En ellas un 7,9% de los trabajadores las tienen en gran o buena medida (frente al 14,7% de media global) y un 52,4% manifiesta que no las tienen nunca (algo por debajo, por tanto, del 49,9% de la media).

Tabla 52. Proporción de trabajadores con interferencias del trabajo en la vida personal o familiar, por dimensión empresarial

	Menos de 10	11 a 49	50 a 249	250 a 499	Más de 500	Total
En buena o gran medida	14,0%	14,8%	16,2%	7,9%	16,5%	14,7%
En cierta o alguna medida	35,2%	33,1%	36,7%	39,7%	37,1%	35,4%
En ninguna medida	50,7%	51,8%	46,8%	52,4%	46,4%	49,9%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Los conflictos en torno a la necesidad de doble presencia vienen motivados fundamentalmente por las exigencias de la jornada laboral y la escasa o nula flexibilidad en la misma, factores que dependen de las prácticas empresariales de gestión laboral, pero también están condicionadas por las necesidades derivadas de la vida personal y familiar. Estas necesidades se encuentran a su vez condicionadas por la situación personal o familiar



(miembros de la unidad familiar), por las características de la misma (existencia de personas dependientes, fundamentalmente) y por un factor muy importante como es el grado de corresponsabilidad en la distribución de las tareas domésticas. Evidentemente, en aquellas familias con más personas dependientes (menores, personas con enfermedades crónicas o discapacidades, mayores...), las necesidades de conciliación serán más elevadas y los conflictos con las exigencias de la jornada laboral serán potencialmente más intensos. Pondremos, por tanto, nuestra atención en una cuestión más abierta como es la de la distribución de las responsabilidades del trabajo del hogar y los cuidados de personas (**tabla 53**).

Tabla 53. Proporción de las tareas familiares y domésticas realizadas por los trabajadores

Ninguna o casi ninguna	4,3%
Tareas puntuales	18,9%
Menos de la mitad	17,8%
Aproximadamente la mitad	21,3%
La mayor parte	37,8%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016),
Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016.

En este sentido cabe señalar dos cuestiones importantes. En primer lugar que un 41% de la población asalariada tiene un bajo nivel de compromiso con las tareas domésticas y familiares (no realiza ninguna de ellas, solo lo hace puntualmente o realiza menos de la mitad). En segundo lugar, y de manera destacada, que, como es bien conocido, el grado de responsabilidad en estas tareas es significativamente más elevado entre las mujeres que entre los hombres, también entre la población asalariada (tabla 54). Entre quienes no realizan ninguna o prácticamente ninguna tarea doméstica, el 90,9% son hombres y esta amplia mayoría se repite en los casos en que solo se realizan tareas puntuales (88%) o se hace menos de la mitad de las mismas (68,5%). Sin embargo, son las mujeres las que muy mayoritariamente realizan la mayor parte de las tareas familiares y domésticas (un 78,6%) o aproximadamente la mitad de las mismas (61,3%).



Todo ello significa que para solucionar los conflictos entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida, no tan solo es necesario modificar las prácticas empresariales de gestión laboral, y más en concreto las relativas a jornadas y horarios, lo que resulta prioritario, sino también modificar las pautas de distribución de las responsabilidades del trabajo doméstico y familiar, aumentando significativamente la corresponsabilidad, que, como evidencian claramente los datos que acabamos de analizar, constituye todavía un proceso con un largo recorrido pendiente y en el que resulta muy urgente avanzar.

Tabla 54. Proporción de las tareas familiares y domésticas realizadas por los trabajadores, por sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Ninguna o casi ninguna	90,9%	9,1%	100%
Tareas puntuales	88,0%	12,0%	100%
Menos de la mitad	68,5%	31,5%	100%
Aproximadamente la mitad	38,7%	61,3%	100%
La mayor parte	21,4%	78,6%	100%
Total	49,0%	51,0%	100%

Fuente: Elaboración a partir de ISTAS (2016), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016*.

Conclusiones

En España, la contratación bajo formas precarias, en especial la contratación temporal, es muy amplia, mucho más que en la mayor parte de países de nuestro entorno. Esta tendencia se acentúa en el caso de los jóvenes. Así, en el ámbito de la política de contratación la primera conclusión de nuestro estudio es la mayor incidencia de las formas contractuales precarias en los jóvenes. Se trata de un hecho muy marcado que engloba bajo estas figuras al 70% de los trabajadores jóvenes de 16 a 25 años y a casi el 47% de los trabajadores entre 26 y 30 años, y que incluso se ha incrementado sustancialmente respecto a la anterior encuesta. Así, la extensión de las formas contractuales precarias entre los trabajadores jóvenes muestra una tendencia que parece consolidarse en la medida que las empresas cada vez más restringen la contratación a estas figuras precarias en el segmento



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



del mercado laboral joven, al menos hasta los 30 años, donde la incidencia de la precariedad contractual alcanza la media de un 37% de los trabajadores.

Se extiende además la contratación de carácter temporal de corta o muy corta duración, con el crecimiento de los contratos por horas, de días o por pocos meses. Estas contrataciones temporales de corta duración, que no llegan al año, se centran sobre todo en los trabajadores jóvenes, que concentran la mitad de las mismas.

Si esta es la tendencia general, **en el sector público la contratación temporal (bajo la fórmula del interino) se extiende entre los jóvenes en mayor medida y durante más tiempo, hasta los 35 años.** Solo superada esta edad se accede al funcionariado de carrera en una proporción similar a la general. Esta precarización de la contratación en el sector público se ha visto expandida en gran medida en estos años por los recortes presupuestarios en los servicios públicos y la congelación de plantillas y no reposición de las jubilaciones. De esta forma se constata cierta copia por parte del sector público de las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo que venían desarrollándose en el sector privado en forma de extensión de la precariedad contractual.

Estas tendencias consolidan la precariedad como “norma” entre los jóvenes. La relación de empleo estándar se ha visto erosionada por el crecimiento de las figuras atípicas y por la pérdida de derechos y garantías de las formas estables (del contrato indefinido) tras las sucesivas reformas laborales y la degradación del marco normativo y del ámbito de regulación del empleo. Esta realidad general está mucho más desarrollada entre los jóvenes, donde las formas contractuales precarias son ya mayoría, y donde buena parte de ellos percibe como inalcanzable el contexto de derechos laborales y garantías, así como acceder a un empleo de las características estándar que era “norma” en generaciones anteriores. La norma que el mercado laboral impone en el siglo XXI, al menos en el segmento laboral joven, viene caracterizada por la precariedad laboral y vital.

Los trabajadores jóvenes muestran además una antigüedad en la empresa mucho más reducida que el resto de grupos de edad y ello no se debe solo a una más reciente incorporación al mercado de trabajo, sino que claramente es consecuencia de la mayor temporalidad y de la elevada rotación de este colectivo. Se detectan, al menos entre los 16 y los 30 años, graves dificultades para consolidar la posición laboral y desarrollar trayectorias laborales basadas en líneas de progresión. Así, dos tercios de los trabajadores jóvenes entre



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



16 y 25 años presentan una antigüedad en la empresa menor a los 2 años y casi un 44% de los mismos menor a los 6 meses.

La antigüedad en la empresa de los trabajadores con precariedad contractual también pone de manifiesto que, al mismo tiempo que se constata esta extensión de la contratación temporal de corta duración, **aparece en el conjunto de los asalariados una antigüedad en la empresa elevada (de más de dos años), que en buena medida hace referencia al encadenamiento de contratos temporales.** Así, un 44% de los trabajadores con precariedad contractual tiene una antigüedad en la empresa superior a los dos años. La explicación a este fenómeno se relaciona mucho más con el control sobre la fuerza de trabajo que otorgan estas figuras contractuales a los empresarios que con la naturaleza temporal o eventual de la actividad. Esta antigüedad elevada en la empresa de los trabajadores contratados bajo formas precarias se da en mayor medida entre los trabajadores de más edad y en menor medida entre los trabajadores jóvenes entre los que predomina la antigüedad en la empresa menor a los dos años. Esto ocurre así tanto en el grupo de edad de 16 a 25 años como en el de 26 a 30 años, mientras que en el grupo de 31 a 35 ya se observa en mayor medida la incidencia del encadenamiento de contratos temporales a la que hacíamos referencia,.

La incidencia de situaciones de desempleo también permite observar la inestabilidad laboral que sufren los jóvenes. Más de un tercio de los trabajadores jóvenes de 16 a 25 años y una cuarta parte de los de 26 a 30 años relatan experiencias de desempleo de distinta duración en los últimos doce meses.

Por otra parte, tanto el tamaño de la empresa en la que se trabaja como la categoría ocupacional también apuntan hacia una mayor precariedad laboral de los trabajadores jóvenes. La presencia de los trabajadores jóvenes en las pymes (especialmente en las empresas más pequeñas, con menos de 10 trabajadores, en el caso del grupo de trabajadores de 16 a 25 años, y en empresas con menos de 50 trabajadores los otros dos grupos de trabajadores jóvenes) es un hecho que muestra esta sobrerrepresentación de los trabajadores jóvenes en las empresas de menor dimensión. Empresas caracterizadas en general por ofrecer peores condiciones de empleo y de trabajo, así como una menor presencia sindical y el infradesarrollo de dinámicas de negociación, aplicación y mejora del convenio colectivo, y en definitiva de un modelo de relaciones laborales, en comparación con las empresas de tamaño grande. Los trabajadores jóvenes de los dos primeros grupos de edad, sobre todo del primero, aparecen sobrerrepresentados en las ocupaciones de carácter



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



manual, que están peor remuneradas y tienen, en general, peores condiciones de empleo y trabajo que las no manuales. Entre las primeras destaca la presencia de jóvenes en actividades de restauración, servicios personales y vendedores donde su presencia casi duplica la general, actividades todas ellas de bajos salarios y peores condiciones laborales.

En comparación con el resto de grupos de edad analizados, y en especial frente a los trabajadores jóvenes, los trabajadores de más de 50 años presentan mejores indicadores en todas las dimensiones comentadas anteriormente. Se trata de trabajadores que, en general, han podido a lo largo de tiempo consolidar su posición laboral y transitar a través de líneas de progresión, ascendiendo ocupacionalmente hacia mejores empleos con mejores remuneraciones y mayores derechos. No obstante, esta dinámica todavía dominante estaría perdiendo fuerza y viéndose erosionada de forma creciente en distintos colectivos del mismo.

Los datos muestran el crecimiento de la precariedad laboral dentro de este colectivo. Así, podemos destacar que una cuarta parte de los trabajadores de más de 50 años trabaja bajo diferentes formas de precariedad contractual. Destaca que un 6% lo haga sin ningún tipo de contrato y en una completa desprotección laboral; un 13% con contratos temporales y un 6% de forma discontinua (fijo discontinuo), y por tanto no pudiendo desarrollar su trabajo a lo largo del todo el año y con unos ingresos por lo tanto parciales. Los datos sobre antigüedad laboral confirman esta tendencia y así un 11,6% de estos trabajadores tiene una antigüedad en la empresa menor a los 2 años y un 10,4% de los mismos relata experiencias de desempleo en los últimos 12 meses, lo que es un dato muy explícito respecto a la existencia de una bolsa de trabajadores precarios en este grupo de edad. A su vez, la mayor parte de los mismos trabaja en pymes (un 42% en empresas de menos de 10 trabajadores) y desarrolla ocupaciones manuales (un 68,4%), con lo que compartirían con los jóvenes algunas de las tendencias asociadas a estas situaciones ya referidas anteriormente. En definitiva, aunque el grupo de edad de trabajadores mayores de 50 años presenta mejores resultados en términos contractuales y de condiciones de empleo, la extensión de la precariedad contractual en nuestro país es tan amplia que este grupo no escapa a ella, con las consecuencias añadidas que supone la incertidumbre laboral y de vida que provoca la precariedad laboral a edades maduras y con amplias responsabilidades familiares y sin las redes de apoyo que pueden caracterizar la situación de otros grupos de edad.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



Entre las formas de contrato precarias más extendidas entre los jóvenes hemos destacado la contratación temporal, pero si observamos también la duración de la jornada laboral, podemos constatar también la enorme incidencia de la contratación a tiempo parcial. Este tipo de jornada, mayormente involuntaria en nuestro país, afecta a un 46% de los trabajadores jóvenes de 16 a 25 años y tiene mayor incidencia en el resto de grupos de trabajadores jóvenes que en el conjunto de población asalariada. La tendencia de crecimiento detectada es espectacular. En general, el tiempo parcial ha subido desde una proporción de un 19,3% en 2010 hasta un 25,1% en 2016, una tasa de crecimiento del 30% en 6 años, y en el grupo de trabajadores más jóvenes casi se ha duplicado, con una tasa de crecimiento del 93,7%.

La combinación de diferentes dimensiones de la precariedad laboral, como tener un contrato temporal y en general la precariedad contractual, y trabajar con jornada parcial incrementa enormemente la desprotección y la fragilidad e incertidumbre de ingresos y de todo tipo de estos trabajadores. Así, la ERP permite constatar que un 40% de los trabajadores con precariedad contractual en nuestro país agrega además la jornada parcial en una combinación de dimensiones de precariedad laboral. Esta proporción se eleva sustancialmente en el caso de los trabajadores jóvenes.

El control sobre la fuerza de trabajo es uno de los elementos centrales de las prácticas empresariales de gestión, con una gran influencia sobre las condiciones de empleo y, en definitiva, en la salud laboral. Los mecanismos de control más coercitivos son los que se valoran más negativamente, dado que implican discrecionalidad por parte de la empresa y autoritarismo. La imposición unilateral por parte de la empresa de decisiones que se acatan porque hay temor a represalias (por ejemplo, cambio de horarios, exigencia de disponibilidad los fines de semana, etc.) son posibles porque en última instancia está el despido, la amenaza del mismo, como mecanismo coercitivo.

Los resultados de la encuesta muestran una elevada presencia de mecanismos de control directo. Hemos abordado su relevancia a partir de diversos indicadores (miedo a perder el empleo, discrecionalidad en la gestión, participación en la toma de decisiones...) y claramente la imagen que se dibuja es bastante preocupante. En España, las formas de control más regresivas son las predominantes. Aunque la encuesta de 2010 no contiene exactamente las mismas preguntas que la actual, sí que podemos afirmar que la situación no ha mejorado en todos estos años. Más bien lo contrario. Los aspectos que se han abordado



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



de la misma forma en las dos encuestas (por ejemplo, la preocupación del trabajador/a por si le despiden) muestran una situación todavía peor en la actualidad. Dentro de este contexto global poco halagüeño, la situación se agrava en el caso de los jóvenes, principalmente los que tienen edades comprendidas entre los 16 a 25 años.

La otra cara del control directo es la aplicación de mecanismos más participativos. Pero, obviamente, una elevada presencia de uno de los mecanismos va en detrimento del otro. Con las preguntas de la encuesta hemos intentado aproximar la presencia de formas de control más integradoras y que en general se considera que pueden ir asociadas a mejores condiciones de empleo, aunque no tiene por qué ser así. La información disponible nos muestra una baja presencia de estas formas, muy poco habituales entre la población asalariada joven, y cobran algo más de relevancia entre los tramos de más edad.

Estos resultados no son sorprendentes y están en consonancia con otros informes y estudios en los que se han abordado aspectos de la calidad del empleo y en relación con la edad. No obstante, sí que queremos introducir una reflexión sobre el discurso triunfalista de la recuperación económica. **Los datos de la encuesta nos muestran una elevada precariedad de los jóvenes en particular, pero también de la población asalariada en otros tramos de edad.** No es de extrañar si tenemos en cuenta que gran parte del empleo que están ocupando los jóvenes tras la crisis está concentrado en actividades como hostelería o comercio y que, simultáneamente, las prácticas de gestión empresarial son más reactivas. La crisis ha hecho que las empresas “expriman” al máximo la mano de obra contratada, profundizando mecanismos de control más coercitivos y que el contexto de crisis, con elevadas tasas de paro, ha permitido reforzar. Ello no es independiente de una estrategia de gestión poco innovadora, donde no es relevante la integración de la mano de obra sino que se considera esta como un simple coste de producción. En este sentido, los mecanismos de control en los últimos años han contribuido a empeorar las condiciones de empleo y trabajo.

El análisis de las políticas de gestión del tiempo de trabajo también ha puesto de manifiesto que las jornadas de trabajo habituales elevadas, en cuanto al número de horas realizadas, concretamente por encima de la estándar de 40 horas (y las muy elevadas, por encima de las 45 horas semanales de trabajo), tienen mayor incidencia en los trabajadores jóvenes, que presentan de esta forma una mayor dispersión en la jornada de trabajo que el resto de grupos de edad.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



En relación a los horarios asociales (nocturnos y en fin de semana) se puede concluir que aproximadamente un sexto de los trabajadores en España trabaja habitualmente en horarios que comprenden la tarde-noche y un séptimo del total en turno de noche. El trabajo en fin de semana oscila entre el 25-34% que trabaja sábados, y el 17-18% que trabaja habitualmente algún domingo o varios al mes. De esta forma, se constata que la incidencia de los horarios asociales en nuestro país es amplísima. Más de la mitad de los trabajadores tiene en su jornada habitual este tipo de horario y además en tendencia creciente desde 2010. La incidencia de las jornadas asociales en los trabajadores jóvenes todavía es mayor y, así, en casi tres de cada cuatro asalariados entre 16 y 25 años la jornada de trabajo habitual comprende horarios asociales y penosos, con sus correspondientes repercusiones hacia la salud de estos trabajadores.

Respecto a la flexibilidad laboral de la que pueden hacer uso las empresas, la *ERP* refleja que un 66% de los trabajadores en algún momento tiene que alargar su jornada laboral más allá de lo establecido en su contrato, porcentaje que se incrementa sustancialmente en el caso de los trabajadores jóvenes y a más joven mayor porcentaje de trabajadores forzados a alargar sus jornadas laborales (esto ocurre hasta en tres cuartas partes del grupo más joven). Los cambios en la jornada laboral a petición empresarial o contra la voluntad del trabajador también están muy extendidos y resultan probables para un 47,5% de los trabajadores. Y, al igual que ocurre con la dimensión anterior, los trabajadores jóvenes tienen mayor incidencia de los cambios involuntarios de jornada y cuanto más jóvenes mayor incidencia. Esto sucede, por ejemplo, en el 64% de los trabajadores entre 16 y 25 años. La combinación de ambas circunstancias, prolongar habitualmente la jornada laboral y cambios en la misma, se da en un tercio de todos los trabajadores. En el otro extremo, solo uno de cada siete trabajadores no tiene que alargar nunca la jornada laboral y es muy poco o nada probable que le cambien el horario contra su voluntad. Estas proporciones son mayores y menores respectivamente en el caso de los trabajadores jóvenes, que por tanto se ven sometidos a una mayor flexibilidad de horarios y jornadas. Cabe destacar, por tanto, la elevada incidencia de la flexibilidad de horarios, extendiendo las jornadas y realizando cambios en las mismas, lo que evidencia cómo los empresarios aplican una elevada disponibilidad sobre los trabajadores, especialmente los jóvenes, pero no solo estos, ya que se muestra también muy elevada sobre el conjunto de la fuerza de trabajo.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



Por lo que respecta a la política salarial, el análisis de los datos aportados por la ERP evidencia que esta, que tradicionalmente ya venía basándose fundamentalmente en una estrategia de bajos salarios, ha intensificado todavía más esta orientación desde el inicio de la crisis. Todos los indicadores muestran una amplia extensión de los salarios insuficientes para hacer frente a las necesidades más básicas (en torno al 40% de la población asalariada se encuentra en esta situación), dinámica que se intensifica entre los trabajadores jóvenes.

En términos generales, la población asalariada española tiene un nivel moderado de satisfacción respecto a sus salarios, nivel que acostumbra a ser más bajo entre algunos de los segmentos jóvenes de trabajadores, sobre todo a medida que aumenta la edad y con ella la permanencia en el mercado laboral.

Lógicamente, en el conjunto de la población asalariada es mayor la preocupación por la insuficiencia de ingresos entre los trabajadores precarios que entre quienes se encuentran en situación de estabilidad contractual, situación que se reproduce entre los jóvenes, y son aquellos que están en situación de precariedad quienes tienen más preocupación por no poder hacer frente a sus gastos cotidianos.

Solo el 42,7% de los asalariados se considera en buena o gran medida justamente retribuido y los trabajadores más jóvenes se consideran en esta situación por debajo de la media. La precariedad aumenta todavía más esta situación y son los grupos de 16 a 25 años y de 26 a 30 los que menos manifiestan sentirse en gran o buena medida justamente retribuidos, claramente por debajo de la media.

Los trabajadores mayores de 50 años se encuentran, sin embargo, una situación relativamente mejor respecto a los ingresos salariales, aunque se encuentran con más frecuencia con mayores conflictos frente a unas necesidades vitales que resultan más elevadas. Sin embargo, es evidentemente entre los trabajadores de más edad donde la precariedad aumenta muy significativamente la preocupación de tener con mayor frecuencia dificultades para cubrir con el salario las necesidades vitales. No se trata solo de las mayores dificultades asociadas a la precariedad, sino también de las mayores dificultades económicas, presentes y futuras, si se pierde el empleo que puede experimentar este grupo de edad, lo que lógicamente aumenta su preocupación.

Todo ello conduce a que los trabajadores de edad avanzada, los mayores de 50 años, evidencien, incluso en las situaciones de estabilidad laboral, un grado importante de



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



insatisfacción respecto de la justicia de la retribución recibida en relación a su rendimiento laboral. Carreras laborales más largas aumentan lógicamente las exigencias de mejores retribuciones, acordes con su experiencia laboral y su aportación a los procesos productivos, lo que potencialmente genera más frustración, particularmente en un contexto, como el reciente, de políticas de devaluación salarial.

En una perspectiva dinámica destaca el hecho de que la mitad de los asalariados están altamente preocupados por una posible reducción de sus retribuciones, siendo los más jóvenes los que muestran una mayor preocupación, acrecentada además porque un 78,2% del total de la población asalariada considera muy o bastante probable que se reduzca su salario.

En síntesis, la situación laboral de los jóvenes viene caracterizada por una intensa precarización, que no es solo un puerto de entrada en el mercado laboral, sino que se ha convertido para muchos de ellos en situación permanente, resultando nueva *norma* del mercado laboral para los mismos. Una precariedad que se explica fundamentalmente no por razones productivas o de mercado (especialización productiva, gama de productos, oscilaciones de la demanda, etc.), sino por el predominio de unas prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo, generales pero también segmentadas hacia determinados colectivos como los jóvenes, orientadas a conseguir un mayor control sobre los trabajadores y una depresión de los salarios, con la consiguiente mejora del beneficio empresarial.

Esta mayor precariedad laboral se traduce, por un lado, en una creciente precariedad vital (insuficiencia de ingresos, incertidumbre sobre la continuidad del empleo, dificultades para el acceso a la vivienda...) y, por otro, en una importante degradación de sus condiciones laborales: peores formas de contratación (temporalidad, tiempo parcial...), jornadas laborales más largas (o más cortas y, por tanto, con menores ingresos), con peores horarios y mayor discrecionalidad empresarial para modificarlas, salarios más bajos, predominio de las formas de control directo y menor peso de las más participativas, etc.

En lo que a los trabajadores mayores de 50 años respecta, la síntesis de su situación laboral y de las prácticas empresariales de gestión hacia los mismos es ambivalente. Por un lado, su situación es mejor que la del resto de grupos de edad y, en particular, que la de los jóvenes en el conjunto de indicadores analizados (contratación, salarios, jornada...). Sin embargo, por



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



otro lado, se constata una degradación creciente de su situación laboral y una mayor vulnerabilidad de este colectivo de cara al futuro. La tendencia más destacada, en este sentido, es la extensión de la precariedad laboral entre los trabajadores mayores, con el consiguiente deterioro de sus condiciones de empleo y trabajo. Todo ello implica una mayor incertidumbre respecto a su futuro, una mayor preocupación por las consecuencias del empeoramiento de sus condiciones laborales (en particular, las salariales), y sobre todo de perder el empleo, y unos mayores conflictos, presentes y futuros, entre la degradación de su situación laboral y su situación y perspectivas vitales.

Una cuestión fundamental por lo que respecta a los problemas de conciliación entre la vida laboral y la vida personal que afectan a la población asalariada es el relativo a la necesidad de doble presencia, es decir la frecuencia con la que el tiempo de trabajo interfiere con el tiempo de vida personal y fundamentalmente con la vida familiar. En este sentido destaca el hecho de que más de la mitad de los asalariados se enfrenta con mayor o menor frecuencia con dichas exigencias.

Son las mujeres las que se ven afectadas con mayor intensidad por dichas exigencias. El 60,9% de las ellas se ve afectada con mayor o menor frecuencia por la necesidad de la doble presencia, mientras que esto le ocurre al 53,3% de los hombres.

La situación de precariedad contractual supone que la frecuencia con la que aparecen intensamente los conflictos entre jornada laboral y vida personal es significativamente más elevada que la que se produce entre los trabajadores estables. La mayor vulnerabilidad y la menor posibilidad de ejercer derechos laborales que caracterizan la precariedad se traducen en una menor capacidad para disponer del tiempo y en mayores conflictos entre el horario laboral y la necesidad de atender obligaciones personales, particularmente las familiares. Estos conflictos se ven agudizados por el hecho de que los trabajadores de aquellas empresas en las que desconocen si existen o no representantes sindicales son los que presentan una situación más desfavorable en cuanto a los conflictos entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida.

Un factor que viene a intensificar los conflictos entre tiempo de trabajo y tiempo de vida es el relativo a la muy desigual distribución del trabajo del hogar. Un 41% de la población asalariada tiene un bajo nivel de compromiso con las tareas domésticas y familiares (no realiza ninguna de ellas, solo lo hace puntualmente o realiza menos de la mitad), pero el



grado de responsabilidad en estas tareas es significativamente más elevado entre las mujeres que entre los hombres, también entre la población asalariada, ocupándose casi el 80% de estas (frente a un 21% en el caso de los varones) de la mayor parte del trabajo doméstico. Todo ello significa que **para solucionar los conflictos entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida no tan solo es necesario modificar las prácticas empresariales de gestión laboral, sino también aumentar significativamente la corresponsabilidad en la distribución del trabajo doméstico y familiar.**

Con todo, son las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo las principales responsables de los importantes conflictos que existen entre tiempo de trabajo y tiempo de vida y las crecientes dificultades para la conciliación entre ambos. Y entre ellas señaladamente las que tienen que ver con la gestión del tiempo de trabajo. En una dinámica, como se ha constatado ampliamente, de alargamiento de jornadas, aumento de los horarios asociales y creciente discrecionalidad empresarial respecto a la extensión y organización de la jornada laboral, unida a un predominio de las prácticas empresariales de control directo y una muy escasa participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, el incremento de los conflictos por las exigencias de doble presencia es un escenario más que previsible y altamente preocupante. **La modificación de las prácticas empresariales de gestión de la jornada y los horarios laborales constituye, por tanto, una necesidad urgente.**

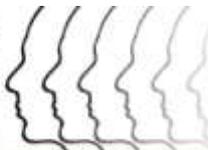


Referencias bibliográficas

- CANO, E. (1999), “La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 13.
- 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.
- CASTILLO, J.J. (1991), “Reestructuración productiva y organización del trabajo”, en Miguelez, F.; Prieto, C., dirs., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.
- CASTILLO MENDOZA, C.A. (1990), “Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión”, *Sociología del Trabajo*, nº 9.
- CCOO (2004), *Jóvenes: la nueva precariedad laboral*, Madrid, Cuadernos de Información Sindical.
- FINA, LL. (1991), *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- LAHERA, A. (2004), *La participación de los trabajadores en la democracia industrial*, Madrid, La Catarata.
- LORENTE, R.; PITXER, J.V. y SÁNCHEZ, A. (2013) “La lógica de la temporalidad en el mercado laboral español” en Guamán, A. y Cordero, V., dirs. *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Albacete, Bomarzo.
- MARTÍN ARTILES, A. (1999), “Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral” en Miguelez, F.; Prieto, C., dirs., *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI
- 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.
- PRIETO, C. (1989), “Políticas de mano de obra en las empresas españolas”, *Sociología del Trabajo*, nº 6.
- 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.
- RECIO, A. (1986), “Trabajadores desiguales”, *Mientras Tanto*, nº 28.



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



- 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.
- SANTOS, A. (2003), “Jóvenes de larga duración: biografías laborales de los jóvenes españoles en la era de la flexibilidad informacional”, *Revista Española de Sociología*, nº 3.
- VILLA, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



**Relación de las exposiciones psicosociales con la edad:
trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación**

ANEXO

TABLAS



Porcentaje de personas en el nivel más desfavorable para la salud de todos los riesgos psicosociales						
	Nivel de exposición	Edad				
		16-25 años	26-30	31-35	36-50	51 v más
Exigencias cuantitativas	Verde	41.6%	32.1%	44.1%	40.0%	38.7%
	Amarillo	30.9%	33.3%	25.7%	28.2%	27.1%
	Rojo	27.5%	34.5%	30.2%	31.9%	34.2%
Ritmo de trabajo	Verde	38.2%	42.0%	38.0%	37.3%	41.8%
	Amarillo	27.0%	27.2%	29.1%	30.9%	32.9%
	Rojo	34.8%	30.8%	33.0%	31.8%	25.3%
Exigencias emocionales	Verde	32.0%	34.9%	35.8%	30.9%	29.1%
	Amarillo	37.1%	29.6%	33.0%	30.3%	29.6%
	Rojo	30.9%	35.5%	31.3%	38.7%	41.3%
Esconder emociones	Verde	32.0%	31.4%	31.8%	32.5%	32.4%
	Amarillo	29.8%	29.0%	34.6%	32.5%	33.3%
	Rojo	38.2%	39.6%	33.5%	35.0%	34.2%
Conflicto trabajo-vida	Verde	37.6%	32.0%	44.1%	34.1%	41.6%
	Amarillo	32.0%	26.6%	26.6%	27.8%	25.4%
	Rojo	30.3%	41.4%	29.4%	38.1%	33.0%
Influencia	Verde	21.9%	36.3%	34.5%	33.1%	32.0%
	Amarillo	30.9%	30.4%	29.9%	29.2%	32.2%
	Rojo	47.2%	33.3%	35.6%	37.7%	35.8%
Posibilidades de desarrollo	Verde	36.5%	42.6%	41.3%	36.0%	29.8%
	Amarillo	24.7%	26.6%	28.5%	25.9%	26.7%
	Rojo	38.8%	30.8%	30.2%	38.1%	43.4%
Control tiempos a disposición	Verde	18.1%	29.8%	33.5%	30.7%	32.9%
	Amarillo	37.9%	33.3%	30.7%	31.0%	32.7%
	Rojo	44.1%	36.9%	35.8%	38.3%	34.4%
Sentido	Verde	28.1%	40.2%	39.7%	36.8%	36.7%
	Amarillo	39.3%	34.3%	34.1%	37.2%	38.3%
	Rojo	32.6%	25.4%	26.3%	26.0%	24.9%
Predecibilidad	Verde	27.5%	24.4%	33.5%	26.1%	28.9%
	Amarillo	35.4%	42.3%	37.4%	34.7%	35.8%
	Rojo	37.1%	33.3%	29.1%	39.2%	35.3%
Reconocimiento	Verde	32.0%	34.9%	45.3%	34.5%	36.7%
	Amarillo	25.3%	22.5%	21.8%	26.8%	23.6%
	Rojo	42.7%	42.6%	33.0%	38.6%	39.8%
Claridad de rol	Verde	35.4%	37.9%	35.2%	39.4%	37.1%
	Amarillo	19.7%	17.2%	23.5%	18.7%	20.2%
	Rojo	44.9%	45.0%	41.3%	42.0%	42.7%
Conflicto de rol	Verde	41.0%	34.9%	39.7%	40.2%	39.7%
	Amarillo	27.5%	33.1%	35.2%	30.3%	30.8%
	Rojo	31.5%	32.0%	25.1%	29.5%	29.5%
Calidad de liderazgo	Verde	26.9%	26.2%	32.6%	27.7%	26.9%
	Amarillo	34.3%	33.3%	36.0%	32.2%	33.0%
	Rojo	38.9%	40.5%	31.4%	40.1%	40.2%
Apoyo social compañeros/as	Verde	35.9%	36.8%	38.2%	37.4%	31.1%
	Amarillo	35.9%	36.8%	32.2%	31.6%	32.8%
	Rojo	28.1%	26.4%	29.6%	31.0%	36.1%
Apoyo social superiores/as	Verde	34.5%	39.1%	37.4%	34.6%	32.2%
	Amarillo	26.0%	24.9%	26.3%	27.4%	27.1%
	Rojo	39.5%	36.1%	36.3%	38.0%	40.7%
Sentimiento de grupo	Verde	43.1%	29.7%	37.5%	36.5%	32.5%
	Amarillo	26.8%	39.3%	41.4%	33.8%	33.1%
	Rojo	30.1%	31.0%	21.1%	29.7%	34.4%
Inseguridad sobre el empleo	Verde	31.5%	32.5%	31.8%	36.9%	41.4%
	Amarillo	29.2%	27.8%	26.3%	22.4%	23.8%
	Rojo	39.3%	39.6%	41.9%	40.7%	34.7%
Inseguridad condiciones de trabajo	Verde	24.2%	30.2%	27.4%	29.1%	32.3%
	Amarillo	38.2%	36.1%	40.8%	40.8%	38.3%
	Rojo	37.6%	33.7%	31.8%	30.1%	29.4%
Confianza vertical	Verde	27.4%	28.4%	28.5%	31.0%	26.7%
	Amarillo	31.4%	33.7%	34.9%	31.6%	33.7%
	Rojo	41.1%	37.9%	36.6%	37.4%	39.6%
Justicia organizacional	Verde	31.8%	36.9%	42.0%	41.0%	37.7%
	Amarillo	35.8%	30.4%	28.2%	25.3%	27.6%
	Rojo	32.4%	32.7%	29.9%	33.7%	34.8%



Porcentaje de hombres en el nivel más desfavorable para la salud de todos los riesgos psicosociales						
	Nivel de exposición	Edad				
		16-25	26-30	31-35	36-50	51 v más
Exigencias cuantitativas	Verde	37.4	32.2	41.7	39.4	36.0
	Amarillo	30.8	31.1	25.0	29.0	26.7
	Rojo	31.9	36.7	33.3	31.6	37.3
Ritmo de trabajo	Verde	35.2	42.2	31.3	40.2	40.9
	Amarillo	35.2	28.9	35.4	31.1	32.4
	Rojo	29.7	28.9	33.3	28.7	26.7
Exigencias emocionales	Verde	35.2	37.8	37.5	34.2	30.2
	Amarillo	37.4	28.9	37.5	34.2	28.4
	Rojo	27.5	33.3	25.0	31.6	41.3
Esconder emociones	Verde	39.6	38.9	34.4	39.4	37.8
	Amarillo	27.5	31.1	36.5	33.2	31.6
	Rojo	33.0	30.0	29.2	27.4	30.7
Conflicto trabajo-vida	Verde	38.5	34.4	42.6	38.6	43.6
	Amarillo	28.6	23.3	28.7	26.4	26.2
	Rojo	33.0	42.2	28.7	35.0	30.2
Influencia	Verde	22.0	35.6	34.0	32.6	35.6
	Amarillo	37.4	36.7	30.9	29.8	30.7
	Rojo	40.7	27.8	35.1	37.6	33.8
Posibilidades de desarrollo	Verde	35.2	43.3	40.6	36.8	33.3
	Amarillo	31.9	26.7	32.3	26.4	27.6
	Rojo	33.0	30.0	27.1	36.8	39.1
Control tiempos a disposición	Verde	22.0	24.4	32.3	32.1	33.3
	Amarillo	39.6	40.0	34.4	31.3	33.3
	Rojo	38.5	35.6	33.3	36.6	33.3
Sentido	Verde	26.4	42.2	35.4	37.3	38.2
	Amarillo	47.3	32.2	38.5	36.8	36.9
	Rojo	26.4	25.6	26.0	25.8	24.9
Predecibilidad	Verde	27.5	25.6	33.3	25.6	30.2
	Amarillo	31.9	42.2	37.5	33.7	36.9
	Rojo	40.7	32.2	29.2	40.7	32.9
Reconocimiento	Verde	29.7	32.2	42.7	33.7	37.8
	Amarillo	29.7	21.1	22.9	24.3	23.6
	Rojo	40.7	46.7	34.4	42.0	38.7
Claridad de rol	Verde	31.9	32.2	29.2	39.4	38.2
	Amarillo	18.7	17.8	27.1	18.0	19.6
	Rojo	49.5	50.0	43.8	42.6	42.2
Conflicto de rol	Verde	39.6	35.6	39.6	39.9	37.5
	Amarillo	29.7	35.6	37.5	31.6	29.0
	Rojo	30.8	28.9	22.9	28.5	33.5
Calidad de liderazgo	Verde	23.3	25.6	34.0	27.2	30.9
	Amarillo	41.1	38.9	37.2	33.9	32.3
	Rojo	35.6	35.6	28.7	38.9	36.8
Apoyo social compañeros/as	Verde	34.6	38.6	39.5	38.3	31.8
	Amarillo	32.1	39.8	33.7	33.0	35.9
	Rojo	33.3	21.7	26.7	28.6	32.3
Apoyo social superiores/as	Verde	30.8	38.9	38.5	34.5	27.2
	Amarillo	26.4	30.0	27.1	24.5	33.0
	Rojo	42.9	31.1	34.4	41.0	39.7
Sentimiento de grupo	Verde	40.7	30.1	38.4	38.2	31.3
	Amarillo	27.2	39.8	43.0	35.6	35.4
	Rojo	32.1	30.1	18.6	26.2	33.3
Inseguridad sobre el empleo	Verde	29.7	28.9	29.2	36.8	43.3
	Amarillo	31.9	28.9	29.2	23.5	24.6
	Rojo	38.5	42.2	41.7	39.7	32.1
Inseguridad condiciones de trabajo	Verde	26.4	32.2	27.1	29.0	34.4
	Amarillo	29.7	36.7	42.7	42.8	37.1
	Rojo	44.0	31.1	30.2	28.2	28.6
Confianza vertical	Verde	23.3	31.1	30.9	32.4	25.6
	Amarillo	33.3	28.9	36.2	29.5	36.8
	Rojo	43.3	40.0	33.0	38.1	37.7
Justicia organizacional	Verde	30.0	36.7	45.7	40.5	41.3
	Amarillo	40.0	31.1	25.5	25.6	28.0
	Rojo	30.0	32.2	28.7	33.9	30.7



Porcentaje de mujeres en el nivel más desfavorable para la salud de todos los riesgos psicosociales						
	Nivel de exposición	Edad				
		16-25	26-30	31-35	36-50	51 v más
Exigencias cuantitativas	Verde	46.0	32.1	47.0	40.4	41.3
	Amarillo	31.0	35.9	26.5	27.5	27.6
	Rojo	23.0	32.1	26.5	32.1	31.1
Ritmo de trabajo	Verde	41.4	41.8	45.8	34.8	42.7
	Amarillo	18.4	25.3	21.7	30.8	33.3
	Rojo	40.2	32.9	32.5	34.4	24.0
Exigencias emocionales	Verde	28.7	31.6	33.7	28.1	28.0
	Amarillo	36.8	30.4	27.7	27.0	30.7
	Rojo	34.5	38.0	38.6	44.9	41.3
Esconder emociones	Verde	24.1	22.8	28.9	26.6	27.1
	Amarillo	32.2	26.6	32.5	31.9	35.1
	Rojo	43.7	50.6	38.6	41.5	37.8
Conflicto trabajo-vida	Verde	36.8	29.1	45.8	30.1	39.7
	Amarillo	35.6	30.4	24.1	29.0	24.6
	Rojo	27.6	40.5	30.1	40.8	35.7
Influencia	Verde	21.8	37.2	34.9	33.5	28.4
	Amarillo	24.1	23.1	28.9	28.8	33.8
	Rojo	54.0	39.7	36.1	37.7	37.8
Posibilidades de desarrollo	Verde	37.9	41.8	42.2	35.3	26.3
	Amarillo	17.2	26.6	24.1	25.4	25.9
	Rojo	44.8	31.6	33.7	39.3	47.8
Control tiempos a disposición	Verde	14.0	35.9	34.9	29.5	32.4
	Amarillo	36.0	25.6	26.5	30.8	32.0
	Rojo	50.0	38.5	38.6	39.7	35.6
Sentido	Verde	29.9	38.0	44.6	36.4	35.3
	Amarillo	31.0	36.7	28.9	37.5	39.7
	Rojo	39.1	25.3	26.5	26.1	25.0
Predecibilidad	Verde	27.6	23.1	33.7	26.6	27.6
	Amarillo	39.1	42.3	37.3	35.6	34.7
	Rojo	33.3	34.6	28.9	37.8	37.8
Reconocimiento	Verde	34.5	38.0	48.2	35.3	35.6
	Amarillo	20.7	24.1	20.5	29.0	23.6
	Rojo	44.8	38.0	31.3	35.7	40.9
Claridad de rol	Verde	39.1	44.3	42.2	39.3	36.0
	Amarillo	20.7	16.5	19.3	19.2	20.9
	Rojo	40.2	39.2	38.6	41.5	43.1
Conflicto de rol	Verde	42.5	34.2	39.8	40.4	42.0
	Amarillo	25.3	30.4	32.5	29.2	32.6
	Rojo	32.2	35.4	27.7	30.4	25.4
Calidad de liderazgo	Verde	30.6	26.9	30.8	28.2	22.7
	Amarillo	27.1	26.9	34.6	30.7	33.6
	Rojo	42.4	46.2	34.6	41.1	43.6
Apoyo social compañeros/as	Verde	37.5	34.4	36.4	36.6	30.3
	Amarillo	40.3	32.8	30.3	30.2	29.1
	Rojo	22.2	32.8	33.3	33.2	40.6
Apoyo social superiores/as	Verde	38.4	39.2	36.1	34.8	37.2
	Amarillo	25.6	19.0	25.3	29.8	21.1
	Rojo	36.0	41.8	38.6	35.4	41.7
Sentimiento de grupo	Verde	45.8	29.0	36.4	34.9	33.9
	Amarillo	26.4	38.7	39.4	32.1	30.3
	Rojo	27.8	32.3	24.2	33.0	35.8
Inseguridad sobre el empleo	Verde	33.3	36.7	34.9	36.9	39.6
	Amarillo	26.4	26.6	22.9	21.5	23.1
	Rojo	40.2	36.7	42.2	41.6	37.3
Inseguridad condiciones de trabajo	Verde	21.8	27.8	27.7	29.2	30.2
	Amarillo	47.1	35.4	38.6	39.1	39.6
	Rojo	31.0	36.7	33.7	31.7	30.2
Confianza vertical	Verde	31.8	25.3	25.6	29.8	27.9
	Amarillo	29.4	39.2	33.3	33.4	30.6
	Rojo	38.8	35.4	41.0	36.8	41.4
Justicia organizacional	Verde	33.7	37.2	37.5	41.4	33.9
	Amarillo	31.4	29.5	31.3	25.1	27.1
	Rojo	34.9	33.3	31.3	33.5	38.9



Relación de las exposiciones psicosociales con la edad:
Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación



Porcentaje de personas en el nivel más desfavorable para la salud de todos los riesgos psicosociales						
	Nivel de exposición	Edad				
		16-25	26-30	31-35	36-50	51 v más
Exigencias cuantitativas	Verde	36.1	35.4	41.5	30.6	38.0
	Amarillo	30.6	22.9	29.2	32.5	23.9
	Rojo	33.3	41.7	29.2	36.9	38.0
Ritmo de trabajo	Verde	55.6	53.1	32.3	35.7	47.9
	Amarillo	16.7	16.3	30.8	33.3	28.9
	Rojo	27.8	30.6	36.9	31.0	23.2
Exigencias emocionales	Verde	27.8	36.7	24.6	22.7	30.3
	Amarillo	50.0	26.5	40.0	26.7	22.5
	Rojo	22.2	36.7	35.4	50.6	47.2
Esconder emociones	Verde	30.6	22.4	29.2	22.4	26.8
	Amarillo	27.8	34.7	30.8	32.9	31.0
	Rojo	41.7	42.9	40.0	44.7	42.3
Conflicto trabajo-vida	Verde	33.3	36.7	45.3	32.2	46.1
	Amarillo	47.2	34.7	28.1	34.9	20.6
	Rojo	19.4	28.6	26.6	32.9	33.3
Influencia	Verde	38.9	45.8	47.7	46.7	40.1
	Amarillo	38.9	35.4	29.2	32.2	31.7
	Rojo	22.2	18.8	23.1	21.2	28.2
Posibilidades de desarrollo	Verde	58.3	63.3	58.5	56.9	42.3
	Amarillo	27.8	24.5	26.2	26.3	30.3
	Rojo	13.9	12.2	15.4	16.9	27.5
Control tiempos a disposición	Verde	22.2	36.7	43.1	43.9	42.3
	Amarillo	50.0	34.7	30.8	29.8	28.9
	Rojo	27.8	28.6	26.2	26.3	28.9
Sentido	Verde	38.9	44.9	49.2	49.0	42.3
	Amarillo	44.4	36.7	32.3	37.3	38.0
	Rojo	16.7	18.4	18.5	13.7	19.7
Predecibilidad	Verde	30.6	26.5	35.4	32.9	33.1
	Amarillo	38.9	46.9	32.3	36.1	35.9
	Rojo	30.6	26.5	32.3	31.0	31.0
Reconocimiento	Verde	41.7	36.7	56.9	42.4	43.7
	Amarillo	27.8	32.7	16.9	31.0	21.1
	Rojo	30.6	30.6	26.2	26.7	35.2
Claridad de rol	Verde	27.8	38.8	41.5	43.9	42.3
	Amarillo	38.9	12.2	27.7	27.8	19.0
	Rojo	33.3	49.0	30.8	28.2	38.7
Conflicto de rol	Verde	41.7	26.5	41.5	37.3	43.3
	Amarillo	25.0	38.8	36.9	31.4	28.4
	Rojo	33.3	34.7	21.5	31.4	28.4
Calidad de liderazgo	Verde	25.7	30.6	35.9	36.6	27.9
	Amarillo	51.4	32.7	35.9	32.7	35.0
	Rojo	22.9	36.7	28.1	30.7	37.1
Apoyo social compañeros/as	Verde	52.9	43.2	42.9	45.2	35.8
	Amarillo	29.4	34.1	31.7	30.3	30.1
	Rojo	17.6	22.7	25.4	24.6	34.1
Apoyo Social Superiores/as	Verde	38.9	51.0	41.5	43.1	42.1
	Amarillo	22.2	22.4	30.8	31.0	24.3
	Rojo	38.9	26.5	27.7	25.9	33.6
Sentimiento de Grupo	Verde	52.9	31.8	42.9	45.4	43.1
	Amarillo	23.5	52.3	38.1	33.6	25.2
	Rojo	23.5	15.9	19.0	21.0	31.7
Inseguridad sobre el empleo	Verde	30.6	30.6	41.5	39.4	57.0
	Amarillo	30.6	36.7	27.7	26.4	21.8
	Rojo	38.9	32.7	30.8	34.3	21.1
Inseguridad condiciones de trabajo	Verde	25.0	32.7	27.7	35.7	40.1
	Amarillo	38.9	26.5	43.1	35.3	29.6
	Rojo	36.1	40.8	29.2	29.0	30.3
Confianza vertical	Verde	38.9	28.6	35.4	37.8	31.2
	Amarillo	33.3	36.7	30.8	32.7	34.8
	Rojo	27.8	34.7	33.8	29.5	34.0
Justicia organizacional	Verde	41.7	42.9	44.6	46.9	39.0
	Amarillo	33.3	32.7	26.2	27.6	29.8
	Rojo	25.0	24.5	29.2	25.6	31.2



**Relación de las exposiciones psicosociales con la edad:
Trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación**



Porcentaje de personas en el nivel más desfavorable para la salud de todos los riesgos psicosociales						
	Nivel de exposición	Edad				
		16-25	26-30	31-35	36-50	51 v más
Exigencias cuantitativas	Verde	43.0	30.8	45.6	44.1	39.0
	Amarillo	31.0	37.5	23.7	26.2	28.6
	Rojo	26.1	31.7	30.7	29.7	32.5
Ritmo de trabajo	Verde	33.8	37.5	41.2	38.0	39.0
	Amarillo	29.6	31.7	28.1	29.9	34.7
	Rojo	36.6	30.8	30.7	32.1	26.3
Exigencias emocionales	Verde	33.1	34.2	42.1	34.5	28.6
	Amarillo	33.8	30.8	28.9	31.9	32.8
	Rojo	33.1	35.0	28.9	33.5	38.6
Esconder emociones	Verde	32.4	35.0	33.3	37.0	35.1
	Amarillo	30.3	26.7	36.8	32.3	34.4
	Rojo	37.3	38.3	29.8	30.7	30.5
Conflicto trabajo-vida	Verde	38.7	30.0	43.4	34.9	39.6
	Amarillo	28.2	23.3	25.7	24.7	27.6
	Rojo	33.1	46.7	31.0	40.5	32.8
Influencia	Verde	17.6	32.5	26.8	27.1	28.2
	Amarillo	28.9	28.3	30.4	28.0	32.5
	Rojo	53.5	39.2	42.9	45.0	39.3
Posibilidades de desarrollo	Verde	31.0	34.2	31.6	26.7	24.1
	Amarillo	23.9	27.5	29.8	25.7	25.1
	Rojo	45.1	38.3	38.6	47.6	50.8
Control tiempos a disposición	Verde	17.0	26.9	28.1	24.8	28.6
	Amarillo	34.8	32.8	30.7	31.6	34.4
	Rojo	48.2	40.3	41.2	43.6	37.0
Sentido	Verde	25.4	38.3	34.2	31.4	34.2
	Amarillo	38.0	33.3	35.1	37.2	38.4
	Rojo	36.6	28.3	30.7	31.4	27.4
Predecibilidad	Verde	26.8	23.5	32.5	23.1	26.9
	Amarillo	34.5	40.3	40.4	34.1	35.7
	Rojo	38.7	36.1	27.2	42.8	37.3
Reconocimiento	Verde	29.6	34.2	38.6	31.1	33.4
	Amarillo	24.6	18.3	24.6	25.0	24.7
	Rojo	45.8	47.5	36.8	43.9	41.9
Claridad de rol	Verde	37.3	37.5	31.6	37.3	34.7
	Amarillo	14.8	19.2	21.1	14.6	20.8
	Rojo	47.9	43.3	47.4	48.1	44.5
Conflicto de rol	Verde	40.8	38.3	38.6	41.5	38.1
	Amarillo	28.2	30.8	34.2	29.9	31.9
	Rojo	31.0	30.8	27.2	28.6	30.0
Calidad de liderazgo	Verde	27.1	24.4	30.6	23.7	26.4
	Amarillo	30.0	33.6	36.1	32.0	32.0
	Rojo	42.9	42.0	33.3	44.3	41.6
Apoyo social compañeros/as	Verde	31.1	34.0	34.8	33.7	28.7
	Amarillo	37.8	38.0	32.6	32.2	34.2
	Rojo	31.1	28.0	32.6	34.1	37.1
Apoyo social superiores/as	Verde	33.3	34.2	35.1	30.8	27.7
	Amarillo	27.0	25.8	23.7	25.8	28.3
	Rojo	39.7	40.0	41.2	43.4	44.0
Sentimiento de grupo	Verde	40.3	28.7	33.7	32.2	27.0
	Amarillo	27.7	33.7	43.8	33.9	37.1
	Rojo	31.9	37.6	22.5	33.9	35.9
Inseguridad sobre el empleo	Verde	31.7	33.3	26.3	35.8	34.2
	Amarillo	28.9	24.2	25.4	20.7	24.8
	Rojo	39.4	42.5	48.2	43.6	41.0
Inseguridad condiciones de trabajo	Verde	23.9	29.2	27.2	26.2	28.7
	Amarillo	38.0	40.0	39.5	43.2	42.3
	Rojo	38.0	30.8	33.3	30.6	29.0
Confianza vertical	Verde	24.5	28.3	24.3	27.9	24.7
	Amarillo	30.9	32.5	37.4	31.1	33.2
	Rojo	44.6	39.2	38.3	40.9	42.1
Justicia organizacional	Verde	29.3	34.5	40.4	38.4	37.0
	Amarillo	36.4	29.4	29.4	24.3	26.6
	Rojo	34.3	36.1	30.3	37.3	36.4