

A large group of people, mostly young, walking in a line on a beach. The image is a halftone print, giving it a grainy, dotted appearance. The people are walking away from the camera, and their shadows are cast on the sand. The background shows the ocean and a clear sky.

**La relación de las exposiciones psicosociales con la edad:  
jóvenes y trabajadores y trabajadoras mayores y  
necesidades de conciliación**

**Josep Banyuls  
Amat Sánchez**

Departamento de Economía Aplicada

**Raúl Lorente**

Departamento de Sociología y Antropología Social

Universitat de València

# Política de contratación

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%

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

## Política de contratación

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 mas 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%

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

## Política de contratación

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%

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

## Política de contratación

- Mayor incidencia de las formas contractuales precarias entre el segmento joven de la población asalariada
- 70% de 16 a 25 años y casi el 47% de 26 a 30 años en situaciones precarias
- Se ha incrementado sustancialmente respecto a la anterior encuesta
- Se extiende la contratación de carácter temporal de corta o muy corta duración (contratos por horas, por días o por pocos meses). Sobre todo en jóvenes (la mitad de estos contratos)
- En el sector público la contratación temporal (interinos) se extiende entre jóvenes en mayor medida y durante más tiempo
- El sector público copia las prácticas precarizadoras del sector privado (agudizadas por recortes y no reposición de jubilaciones)

# Política de contratación

- Los trabajadores/as jóvenes tienen una antigüedad en la empresa mucho más reducida que el resto de grupos de edad
- Es consecuencia de la mayor temporalidad y de la elevada rotación de este colectivo
- Graves dificultades para consolidar la posición laboral y desarrollar trayectorias basadas en líneas de progresión
- 44% de la población asalariada con precariedad contractual tiene una antigüedad en la empresa superior a los dos años (encadenamiento de contratos)
- Se relaciona mucho más con el control que otorgan estas figuras contractuales a los empresarios que con la naturaleza temporal o eventual de la actividad

# Política de contratación

- Combinación de diferentes dimensiones de la precariedad laboral (contrato temporal, jornada parcial)
- Un 40% de los trabajadores/as con precariedad contractual agregan además la jornada parcial
- Esta proporción se eleva sustancialmente en el caso de jóvenes
- Incrementa enormemente la desprotección y la fragilidad e incertidumbre de ingresos y de todo tipo de estos trabajadores/as
- La precariedad (laboral y vital) como “norma” entre jóvenes

## Política de gestión del tiempo de trabajo

Tabla 12. Tipo de jornada por intervalos de edad.

	16 a 25 años	26 a a30 años	31 a a35 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%

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

## Política de gestión del tiempo de trabajo

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%

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

## Política de gestión del tiempo de trabajo

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%

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

# Política de gestión del tiempo de trabajo

- Las jornadas de trabajo habituales elevadas (por encima de la de 40 horas) y las muy elevadas (por encima de las 45 horas semanales) tienen mayor incidencia jóvenes
- Los horarios asociales (nocturnos y en fin de semana) afectan a más de la mitad de los trabajadores/as en España
- Casi tres de cada cuatro asalariados/as entre 16 y 25 años tienen una jornada de trabajo habitual con horarios asociales y penosos
- Tendencia creciente
- Alta incidencia de la flexibilidad de horarios (extensión de jornadas y cambios en las misma), con especial incidencia en jóvenes (pero no sólo)
- Elevada disponibilidad empresarial sobre los trabajadores, especialmente jóvenes, pero no sólo en este colectivo

## Política de control sobre la fuerza de trabajo

**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
Si	33,70%	35,50%	42,50%	47,20%	55,10%	46,30%
No	50,00%	53,80%	50,80%	46,20%	39,10%	46,00%
No sabe	16,30%	10,70%	6,70%	6,60%	5,80%	7,70%

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

## Política de control sobre la fuerza de trabajo

**Tabla 19. Preocupación por si le despiden o no le renuevan el contrato**

	16 a 25 años	26 a 30 años	31-35 años	36 a 50 años	51 y más	Total
En gran o buena medida	46,10%	46,80%	51,30%	46,30%	36,90%	44,70%
En cierta medida	20,20%	17,20%	14,60%	14,60%	12,5	14,90%
Alguna o ninguna medida	33,70%	36,10%	32,40%	39,00%	50,6	40,50%

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

# Política de control sobre la fuerza de trabajo

**Tabla 20. Preocupación por la dificultad de encontrar otro empleo en caso de quedarse en paro**

	16-25 años	26-30 años	31-35 años	36-50 años	51 y más	Total
En buena o gran medida	47,70%	49,70%	45,20%	49,40%	51,10%	49,20%
En cierta medida)	27,00%	18,90%	22,40%	20,90%	14,60%	20,20%
En alguna o ninguna medida)	25,30%	31,40%	32,40%	29,70%	33,30%	30,60%

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

## Política de control sobre la fuerza de trabajo

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

	16-25 años	26-30 años	31-35 años	36-50 años	51 y más	Total
Siempre o muchas veces	18,00%	32,00%	24,00%	29,80%	30,70%	28,50%
Algunas veces	28,10%	26,60%	34,10%	27,20%	28,20%	28,20%
Alguna vez o nunca	53,90%	41,40%	41,90%	43,00%	41,10%	43,30%

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

## Política de control sobre la fuerza de trabajo

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

	16-25 años	26 -30 años	31-35 años	36 -50 años	51 y más	Total
Siempre o muchas veces	17,40%	26,00%	21,20%	21,30%	22,00%	21,50%
Algunas veces	16,90%	21,90%	24,00%	19,90%	19,80%	20,10%
Sólo alguna vez o nunca	65,70%	52,10%	54,70%	58,80%	58,20%	58,30%

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

## Política de control sobre la fuerza de trabajo

**Tabla 30. Proporción de trabajadores/as 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	15,20%	9,50%	16,20%	14,30%	14,70%	14,20%
Algunas veces	15,20%	21,90%	11,20%	13,60%	12,90%	14,10%
Sólo alguna vez o nunca	69,70%	68,60%	72,60%	72,10%	72,40%	71,70%

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

## Política de control sobre la fuerza de trabajo

**Tabla 31. Porcentaje de trabajadores/as a quienes se consulta habitualmente en la compra de nueva tecnología o herramientas**

	16-25 años	26 -30 años	31 -35 años	36 -50 años	51 y más años	Total
Sí	28,70%	35,50%	35,20%	30,30%	30,40%	31,20%
No	71,30%	64,50%	64,80%	69,70%	69,60%	68,80%

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

## Política de control sobre la fuerza de trabajo

- Las formas de control más regresivas son las predominantes (miedo a perder el empleo, discrecionalidad en la gestión...)
- La situación se agrava en el caso de jóvenes
- La situación ha empeorado desde 2010
- Baja presencia de mecanismos más participativos, muy poco habituales entre la población asalariada joven
- La crisis ha hecho que las empresas “expriman” al máximo la mano de obra contratada, profundizando mecanismos de control más. El contexto de crisis, con elevadas tasas de paro, ha permitido reforzarlos
- Los mecanismos de control en los últimos años han contribuido a empeorar las condiciones de empleo y trabajo.

## Política salarial

**Tabla 35. Proporción de trabajadores/as 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	24,00%	32,00%	43,00%	38,40%	40,70%	37,40%
Algunas veces	54,90%	58,00%	47,50%	50,20%	48,40%	50,70%
Nunca	21,10%	10,10%	9,50%	11,40%	10,90%	11,90%

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

## Política salarial

**Tabla 36. Proporción de trabajadores/as con preocupación por cómo suelen llegar a fin de mes en su hogar**

	16-25 años	26-30 años	31-35 años	36-50 años	51 y más	Total
En gran o buena medida	30,30%	23,70%	23,50%	28,20%	26,90%	27,20%
En cierta/alguna medida	55,10%	47,30%	47,50%	48,50%	44,00%	47,80%
En ninguna medida	13,50%	29,00%	28,50%	23,10%	29,10%	24,70%

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

## Política salarial

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

	16-25 años	26-30 años	31-35 años	36-50 años	51 y más	Total
Mucho o bastante	72,20%	77,40%	84,90%	77,00%	80,50%	78,20%
Relativamente o poco	23,30%	20,90%	12,80%	19,00%	16,00%	18,20%
Muy poco o nada	4,50%	1,80%	2,20%	4,00%	3,60%	3,60%

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

## Política salarial

- Amplia extensión de los salarios insuficientes para hacer frente a las necesidades más básicas (en torno al 40%), se intensifica entre jóvenes
- Mayor la preocupación por la insuficiencia de ingresos entre trabajadores/as precarios que entre estables, también entre jóvenes
- Sólo el 42,7% de los asalariados/as se consideran en buena o gran medida justamente retribuidos; jóvenes peor. La precariedad aumenta esta situación
- La mitad de la población asalariada están altamente preocupada por una posible reducción de sus retribuciones (más jóvenes mayor preocupación)
- 78,2% del total de la población asalariada considera muy o bastante probable que se reduzca su salario.

## Conciliación

Tabla 44. Proporción de trabajadores/as con problemas de doble presencia	
En buena o gran medida	20,20%
En cierta o alguna medida	37,00%
En ninguna medida	42,40%
Elaboración a partir de ISTAS (2016), Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016	

## Conciliación

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

	Hombres	Mujeres	Total
En buena o gran medida	17,50%	22,80%	20,20%
En cierta o alguna medida	35,80%	38,10%	37,00%
En ninguna medida	46,20%	38,80%	42,40%

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

## Conciliación

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

	Representantes	No representantes	No sabe	Total
En buena o gran medida	19,90%	19,50%	26,40%	20,20%
En cierta o alguna medida	37,80%	36,60%	34,30%	37,00%
En ninguna medida	41,90%	43,50%	39,30%	42,40%
<b>Elaboración a partir de ISTAS (2016), Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016</b>				

## Conciliación

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

En buena o gran medida	14,70%
En cierta o alguna medida	35,40%
En ninguna medida	49,90%
Elaboración a partir de ISTAS (2016), Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016	

## Conciliación

Ninguna o casi ninguna	4,30%
Tareas puntuales	18,90%
Menos de la mitad	17,80%
Aproximadamente la mitad	21,30%
La mayor parte	37,80%
Elaboración a partir de ISTAS (2016), Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016	

## Conciliación

**Tabla 54. Proporción de las tareas familiares y domésticas realizadas por asalariados/as, por sexo**

	Hombres	Mujeres	Total
Ninguna o casi ninguna	90,90%	9,10%	100%
Tareas puntuales	88,00%	12,00%	100%
Menos de la mitad	68,50%	31,50%	100%
Aproximadamente la mitad	38,70%	61,30%	100%
La mayor parte	21,40%	78,60%	100%
Total	49,00%	51,00%	100%

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

## Conciliación

- Más de la mitad de los asalariados/as se enfrenta con mayor o menor frecuencia con exigencias de necesidad de doble presencia
- Las mujeres las que se ven afectadas con mayor intensidad por dichas exigencias (60,9%, los hombres 53,3%)
- La precariedad contractual incrementa la frecuencia con la que aparecen intensamente los conflictos entre jornada laboral y vida personal. Agudizados cuando se desconoce si existen o no representantes sindicales
- Un 41% de la población asalariada tiene un bajo nivel de compromiso con las tareas domésticas y familiares
- El grado de responsabilidad en estas tareas es significativamente más elevado entre las mujeres que entre los hombres, también entre la población asalariada: casi el 80% se ocupa de la mayor parte del trabajo doméstico (21% en el caso de los varones)

# Jóvenes

- Intensa precarización (no sólo puerto de entrada, sino situación permanente): nueva norma del mercado laboral
- Precariedad que se explica fundamentalmente, no por razones productivas o de mercado sino por el predominio de unas prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo (generales y segmentadas) orientadas a conseguir un mayor control, una depresión de los salarios y la consiguiente mejora del beneficio empresarial
- Efectos de la precariedad:
  - creciente precariedad vital (insuficiencia de ingresos, incertidumbre sobre la continuidad del empleo, dificultades para el acceso a la vivienda...)
  - 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.

# Mayores

- Situación mejor que la del resto de grupos de edad y, en particular, que la del segmento joven
- Degradación creciente de su situación laboral y una mayor vulnerabilidad de este colectivo de cara al futuro:
  - extensión de la precariedad laboral: deterioro de sus condiciones de empleo y trabajo
  - mayor incertidumbre respecto a su futuro, mayor preocupación por las consecuencias del empeoramiento de sus condiciones laborales y de perder el empleo y mayores conflictos entre la degradación de su situación laboral y perspectivas vitales
- No está toda la población asalariada mayor (autónomos, parados, "jubilados" ...)

## Conciliación

- Para solucionar los conflictos entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida es necesario aumentar significativamente la corresponsabilidad en la distribución del trabajo doméstico y familiar
- Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo son 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
- Principalmente las que tienen que ver con la gestión del tiempo de trabajo (alargamiento de jornadas, horarios asociales, discrecionalidad empresarial respecto a la extensión y organización de la jornada laboral y 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 una necesidad urgente