

La edad de las condiciones de trabajo. Resultados de la 6ª EWCS-España

F. Javier Pinilla García, Antonia Almodóvar Molina, Pilar Hervás Rivero, Luz Galiana Blanco y Marta Zimmermann Verdejo

Departamento de Investigación e Información. SS CC. INSHT

Este artículo constituye un análisis parcial, desde la perspectiva de la edad de los trabajadores, de los resultados de la 6ª EWCS para España, basada en la explotación estadística de 3.364 entrevistas en el hogar a trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena. Se presentan brevemente los rasgos principales que diferencian las condiciones de empleo y de trabajo entre las diversas franjas de edad. Ello nos permite valorar más claramente la influencia de las condiciones de trabajo y de empleo sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y adoptar las estrategias y medidas oportunas para una prevención eficaz de los riesgos laborales. Por ello consideramos que este análisis puede ser una aportación útil en la planificación de propuestas que emanen de la línea de acción 3A.4 correspondiente al 1º: Plan de acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual insta a “Promover la seguridad y salud de colectivos de trabajadores específicos” y establece como medida concreta el diseño de un plan de actuación dirigido a mejorar la seguridad y salud en el trabajo de colectivos de trabajadores específicos, entre ellos los jóvenes y mayores.

INTRODUCCIÓN

El INSHT viene efectuando encuestas periódicas sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores españoles desde el año 1987. A lo largo de este período tanto la metodología como el cuestionario de las siete ediciones de la encuesta han ido adaptándose, a fin de reflejar y

comprender mejor los cambios sustanciales que se han venido produciendo en materia de relaciones de empleo y debido a la aparición de nuevos factores de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

Con la Encuesta de 2015 se inaugura un nuevo ciclo en el que esta investiga-

ción se realiza en el marco de la Encuesta Europea de condiciones de trabajo, que ejecuta la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, con sede en Dublín, todo ello con el objeto de facilitar la comparabilidad de los datos en el marco europeo. Fomentar esa comparabilidad con otros países europeos con los que compartimos una



misma regulación preventiva es una de las propuestas de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

La "European Working Conditions Survey" (EWCS) es una encuesta multinacional a gran escala que la Fundación viene realizando cada cinco años desde 1991. En 2015 esta encuesta ha permitido entrevistar a más de 43.000 trabajadores en 35 países europeos. Gracias a la ampliación de la muestra que correspondía a España contamos con una muestra que nos garantiza tanto la representatividad nacional en dicha Encuesta como la comparabilidad con los países europeos.

En general, en Europa, y en España en particular, el peso relativo de los trabajadores de más edad no ha dejado de crecer en los últimos diez años. Por ello,

cobra especial relevancia el objetivo de alcanzar "unas condiciones de trabajo seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral". Este es el mensaje principal de la Campaña "Trabajos saludables" 2016-17 promovida por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La edad constituye una variable básica de análisis de las condiciones de trabajo, pues condiciona las capacidades tanto físicas como mentales para acometer las tareas encomendadas. La edad también determina el nivel de experiencia y la formación necesaria para realizar las tareas en condiciones seguras. Con el transcurso de la edad, el trabajador acumula experiencias, conocimientos y deterioros de salud tanto de origen laboral como ajenos al trabajo pero que, en todo caso, repercuten en la capacidad de empleabilidad del trabaja-

dor, en especial en los últimos años de su vida laboral.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

El tamaño de la muestra asciende a 3.364 trabajadores de 16 o más años, entrevistados en su domicilio. Su diseño hace que sea representativa de la población ocupada española en 2015 por edad, sexo, ocupación y actividad económica.

A efectos de facilitar el análisis, hemos agrupado las edades de los entrevistados en solo tres rangos: uno, el más joven, que incluye a quienes tienen entre 16 y 34 años cumplidos y que agrupa al 27% de la muestra; el siguiente, de edad intermedia, entre los 35 y 49 años, donde se encuentra el grueso de la población ocupada (45%); y el de mayor edad, de 50 años o más, que supone el 28% del total.

En todos los rangos de edad hay más trabajadores hombres que mujeres. Los dos rangos de edad extremos se diferencian claramente en dos tipos de ocupaciones, que son las de directores y gerentes y en el de operadores de instalaciones y maquinaria. En ambos casos su proporción, aunque pequeña en el total, es significativamente mayor entre los de más edad frente a los más jóvenes. En todo caso, la diferencia más importante se da en la ocupación de Trabajadores de servicios y vendedores, cuya proporción disminuye conforme crece el rango de edad. Estas diferencias tienen su equivalente en la actividad, así: en el Comercio y hostelería están ocupados en mayor proporción los más jóvenes y, según se avanza en el rango de edad, van siendo menos frecuentes. También hay significativamente más ocupados mayores en Actividades administrativas, auxiliares y financieras que jóvenes y a la inversa ocurre en el caso de Otros servicios (ver tabla 1).

■ **Tabla 1** ■ **Distribución de la muestra de trabajadores por sexo, ocupación y actividad (%)**

		Hasta 34 años (27%)	De 35 a 49 años (45%)	De 50 y más años (28%)	Total (100%)
Sexo	Hombre	51	53	54	53
	Mujer	49	47	46	47
Ocupación	Directores y gerentes	3	4	6	4
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	17	17	20	17
	Técnicos y profesionales de apoyo	11	11	8	10
	Empleados contables y administrativos	10	12	11	11
	Trabajadores de servicios y vendedores	30	22	17	22
	Trabajadores cualificados de la agricultura, silvicultura y pesca	3	4	5	4
	Artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y construcción	12	14	13	13
	Operadores de instalaciones y maquinaria	4	5	7	5
	Ocupaciones elementales	11	12	14	12
Actividad económica	Agricultura	3	4	6	4
	Industria	13	14	13	13
	Construcción	6	7	5	6
	Comercio y hostelería	32	24	19	25
	Transporte	5	7	7	7
	Actividades administrativas, auxiliares y financieras	12	15	17	15
	Administración pública y defensa	3	6	8	6
	Educación	8	6	9	8
	Salud	7	9	9	8
	Otros servicios	10	7	6	8

Base: total de trabajadores (N= 3.364).

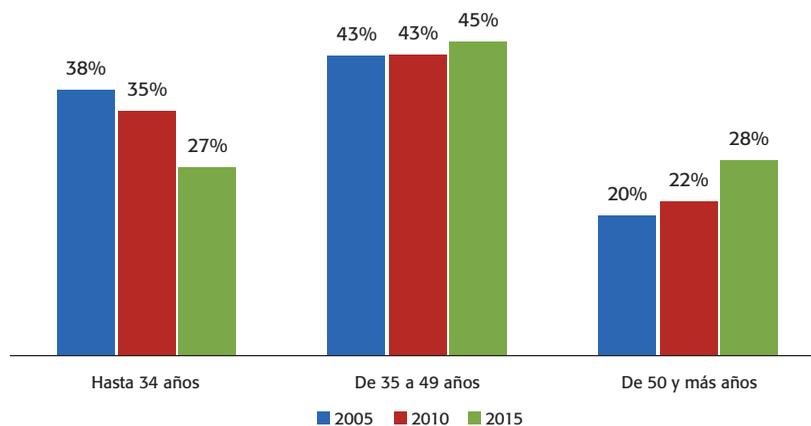
Comparando la distribución por los tres rangos de edad de las muestras para España de las encuestas llevadas a cabo por la Fundación en 2005, 2010 y 2015, se constata el envejecimiento de la población ocupada en España. Los diez puntos de porcentaje que pierde en estos 10 años el rango de edad más joven se corresponde con el incremento de 8 puntos en el estrato de mayor edad (ver gráfico 1).

CONDICIONES DE EMPLEO

Las condiciones de empleo determinan las condiciones de trabajo y estas a su vez afectan a la salud de los trabajadores.

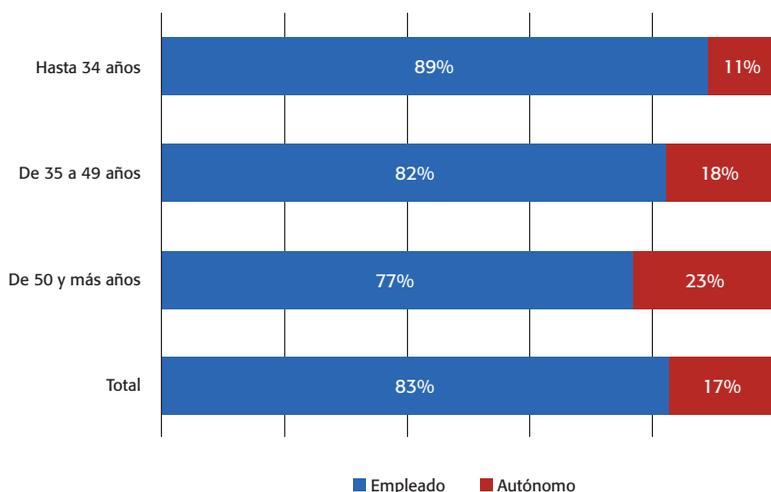
En primer lugar, las condiciones de empleo condicionan los ingresos y la seguridad en el mercado de trabajo y estos dos factores, junto con el de la

■ **Gráfico 1** ■ **Distribución por rangos de edad de las muestras de las EWCS 2005, 2010 y 2015**



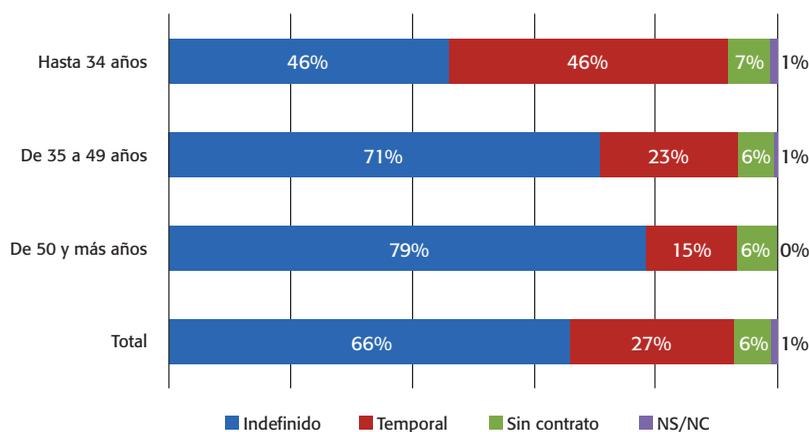
Base 2015: total de trabajadores encuestados (N=3.364)
 Base 2010: total de trabajadores encuestados (N=1.008)
 Base 2005: total de trabajadores encuestados (N=1.017)

Gráfico 2 Situación profesional por edad



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

Gráfico 3 Tipos de contrato según edad



Base: total asalariados (N = 2.776).

calidad del entorno de trabajo (lo que denominamos condiciones de trabajo), constituyen el modelo de calidad en el empleo patrocinado por la OCDE.

Aquí nos vamos a referir tan sólo a la situación profesional (autónomo o asalariado), el tipo de relación contractual y de jornada laboral y el tamaño del centro en que trabajan estos últimos. También señalaremos los cambios percibidos por los ocupados.

En lo que se refiere a la situación profesional, la gran mayoría de los trabajadores en España son asalariados. Cuanto más joven es el grupo de edad, mayor tasa de *asalarización* (ver gráfico 2).

Las razones por las que los trabajadores por cuenta propia decidieron hacerse autónomos varían significativamente entre los dos extremos de rangos de edad. Así, entre los mayores, el 60% aduce

“preferencia personal” por sólo un 45% de los más jóvenes. Entre estos, no tener otra alternativa de trabajo también es muy frecuente (38%).

Dentro del grupo de asalariados, dos tercios tienen contrato indefinido. Un 6%, sin diferencias por rango de edad, manifiesta trabajar sin contrato. Los contratos temporales son más frecuentes cuanto menor es el rango de edad (ver gráfico 3).

La gran mayoría de los asalariados trabaja a jornada completa (76%). Por franjas de edad, destaca significativamente el elevado porcentaje (32%) de menores de 35 años con jornada parcial. En todos los rangos de edad las mujeres tienen una tasa de parcialidad superior a la de los hombres (ver gráfico 4).

Para medir la seguridad en el mercado de trabajo hemos seleccionado los dos indicadores de la encuesta siguientes: a) la posibilidad de perder el empleo en un periodo corto, de seis meses y b) la posibilidad de, si pierde o deja el empleo, poder encontrar otro de similar salario.

La creencia de que se puede perder el empleo en un plazo de seis meses es significativamente mayor entre los más jóvenes. Por su parte, la confianza en encontrar otro empleo de salario similar decrece con la edad, es decir, cuanto más sube el rango de edad, más difícil perciben los trabajadores poder hallar otro empleo con una retribución parecida a la actual (ver gráfico 5).

El cambio en las organizaciones laborales es constante y consustancial como mecanismo de adaptación a los mercados. La encuesta interroga sobre los cambios, en el último año, que han afectado al entrevistado respecto a: su número de horas de trabajo semanal, el importe de su salario o ingresos, el nivel de influen-

cia que tiene sobre su trabajo y las tareas y deberes que tiene encomendados.

Respecto a estas cuestiones, el balance del último año es que para el 47% de los trabajadores se ha producido algún cambio. Los aspectos que más han cambiado han sido el salario o ingresos (para el 31% de los trabajadores), las tareas o deberes a realizar (25%) y el número de horas trabajadas a la semana (23%). El sentido más frecuente de los cambios ha sido creciente salvo en el caso del salario o ingresos, que ha sido decreciente.

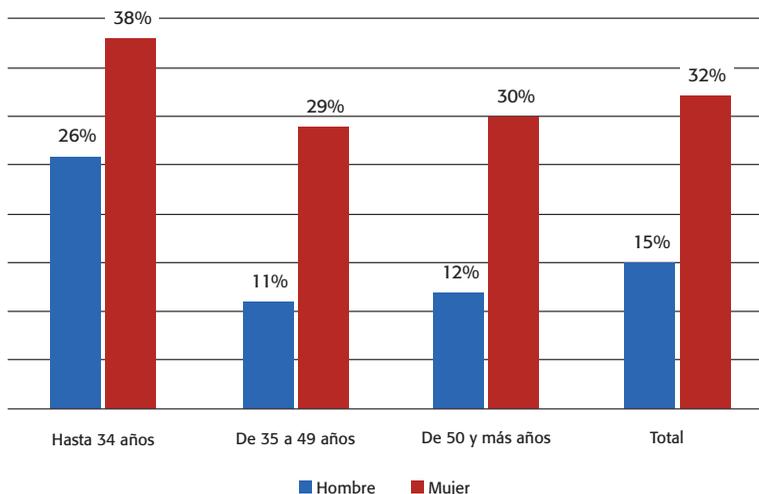
Por edad, la diferencia más destacada se produce respecto al salario ya que la proporción de trabajadores que han visto reducidos sus ingresos aumenta conforme lo hace el tramo de edad (12%, 20% y 26%, respectivamente). El rango de edad más joven es el único en el que el salario se ha incrementado para más trabajadores que para los que se ha reducido (ver tabla 2).

TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo es una variable fundamental que influye sobre la salud y el bienestar de los trabajadores en el espacio de trabajo y condiciona la vida fuera de él.

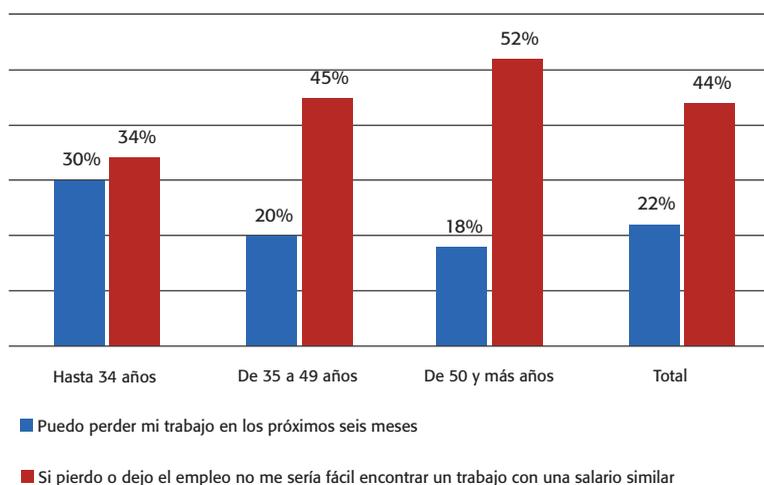
Lo más frecuente es que los trabajadores realicen su trabajo durante cinco

■ Gráfico 4 ■ Asalariados con jornada parcial por sexo y edad



Base: total de asalariados (N = 2.776).

■ Gráfico 5 ■ Seguridad en el mercado de trabajo por edad



Base: total de trabajadores (N=3.364).

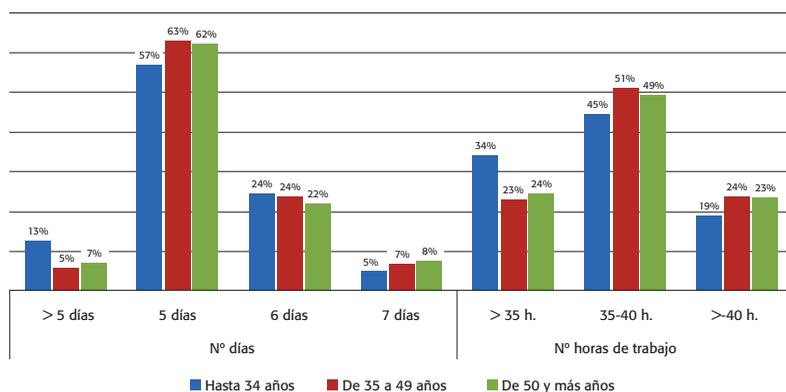
■ Tabla 2 ■ Cambios de diferentes dimensiones del trabajo en el último año por edad (%)

	Menor de 35 años		De 35 a 49 años		50 y más años		Total	
	Aumenta	Disminuye	Aumenta	Disminuye	Aumenta	Disminuye	Aumenta	Disminuye
Nº de horas de trabajo semanal	19	7	15	8	12	7	15	8
Salario o ingresos	17	12	11	20	6	26	11	20
Influencia sobre su trabajo	16	2	10	3	7	4	11	3
Tareas y deberes	24	2	23	3	17	4	22	3

Base: total de trabajadores (N=3.364).



Gráfico 6 ■ Número de días y horas de trabajo semanales por edad



Base: total de trabajadores (N=3.364).

días a la semana (61%). No obstante, trabajar más de cinco días afecta a un 30% del total de ocupados. Una frecuencia de trabajo de menos de cinco días semanales es minoritaria, pero significativamente mayor entre los más jóvenes (13%).

El número de horas de trabajo semanal más habitual está entre 35 y 40 horas (49%); otro 22% trabaja más de 40 horas y el 26% menos de 35 horas. En este tramo destaca significativamente el alto porcentaje de trabajadores jóvenes (34%), (ver gráfico 6).

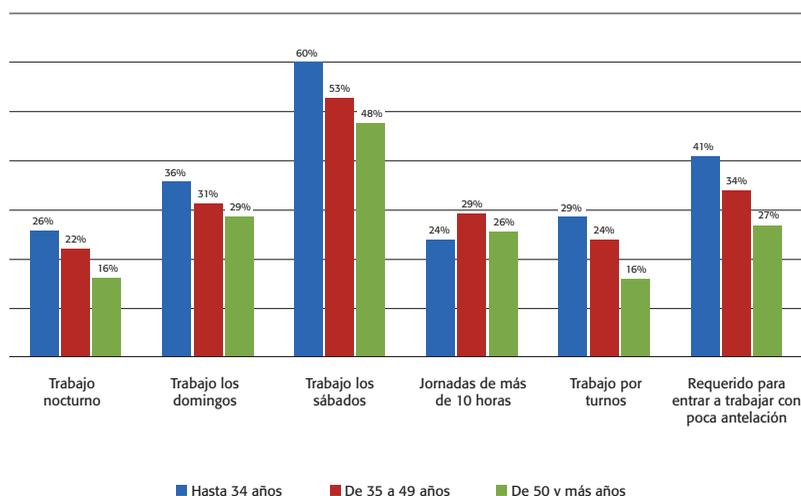
Sólo el 6% de los ocupados tiene otro(s) trabajo(s), habitual u ocasionalmente, además del principal. Hay que destacar que los trabajadores más jóvenes son los que más frecuentemente tienen otro(s) trabajo(s) de forma ocasional (5%).

El 32% de los ocupados trabaja, con mayor o menor frecuencia, en domingo y el 53% en sábado. El trabajo en sábados afecta en mayor medida a los más jóvenes (60%).

Por otra parte, las largas jornadas diarias de más de 10 horas afectan al 27% de los trabajadores, sin que se observen diferencias destacables por edad.

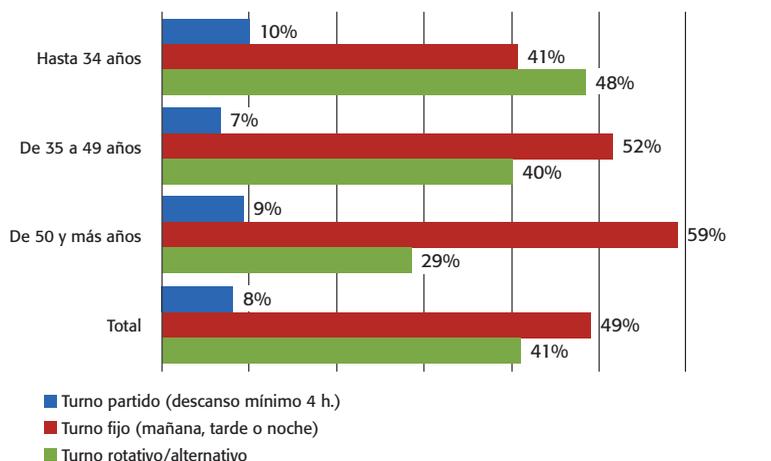
Durante el último año, el 34% de los trabajadores ha sido requerido para entrar a trabajar con poco tiempo de antelación. Esta imposición es más frecuente cuanto menor es el rango de edad.

Gráfico 7 ■ Horarios atípicos por edad



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

Gráfico 8 ■ Tipos de turnos de trabajo por edad



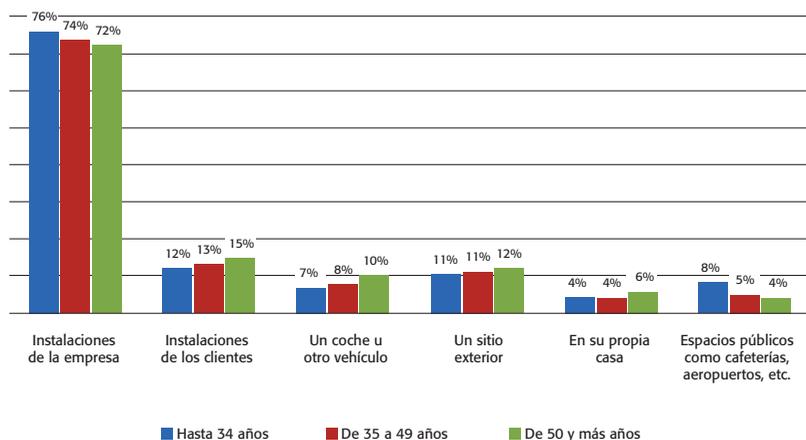
Base: Trabajadores a turnos (N= 771).

Una situación equivalente ocurre con el trabajo a turnos (23%), que afecta sobre todo a jóvenes (29%) y mediana edad (24%), aunque un 16% de los mayores también tiene este tipo de horario (ver gráfico 7).

Entre los ocupados que trabajan a turnos, los dos tipos de horarios más frecuentes son los fijos de mañana, tarde o noche (49%) y los rotativos o alternos (41%). Entre los primeros hay significativamente menos trabajadores jóvenes (41%) y entre los segundos, menos trabajadores mayores (29%), (ver gráfico 8)

También la flexibilidad de horarios a voluntad del trabajador está menos extendida entre los trabajadores asalariados más jóvenes: sólo un 17% puede elegir o adaptar su horario con cierta flexibilidad.

Gráfico 9 ■ Lugar en que se realiza el trabajo diario por edad



Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Pregunta de respuesta múltiple.

LUGAR DE TRABAJO Y EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS Y ERGONÓMICOS

Aunque lo más frecuente sigue siendo que el lugar de trabajo sea un espacio delimitado y concebido para ello, es cierto que las transformaciones en las relaciones entre empresas y las posibilidades tecnológicas han posibilitado que otros espacios más allá de las instalaciones de la empresa se conviertan en habituales lugares de trabajo. No hay diferencias sustanciales por edad (ver gráfico 9).

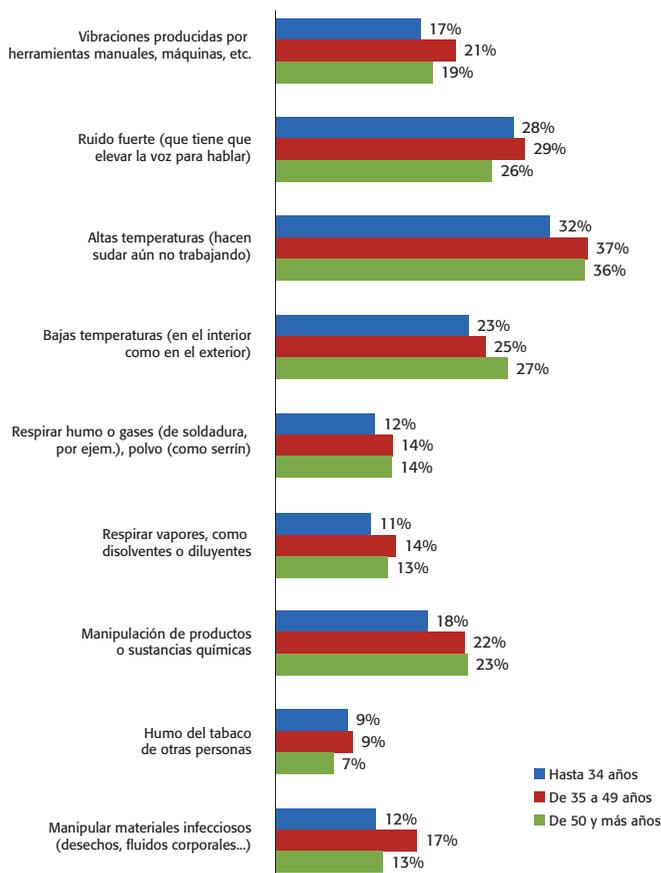
Los riesgos físicos ambientales más frecuentes son la exposición a altas y bajas temperaturas (36% y 25%, respectivamente), a ruido (28%) y la manipulación de productos o sustancias químicas (21%). Este tipo de riesgos afectan en proporción similar a todos los rangos de edad. Tan sólo destaca proporcionalmente una más frecuente exposición a

Dos de cada diez ocupados trabaja con alguna frecuencia de noche (un mínimo de 2 horas entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana). Aun-

que se trata sobre todo de los jóvenes (26%) y los de mediana edad (22%), un relevante 16% de los trabajadores de 55 o más años también lo hace.



Gráfico 10 ■ Exposición a riesgos físicos por edad



Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Categoría de respuesta: exposición al menos 1/4 del tiempo.

la manipulación de materiales infecciosos en el rango de edad intermedia (ver gráfico 10).

La exposición a factores de riesgo de carácter ergonómico es mucho más frecuente que la exposición a los riesgos anteriores, en particular a movimientos repetitivos de manos o brazos (69%), adoptar posturas dolorosas o fatigantes (54%), estar sentado (48%) y llevar o mover cargas pesadas (37%).

Tampoco hay diferencias significativas en función de los tres rangos de edad, salvo la mayor frecuencia de posturas dolorosas o fatigantes en el rango de edad intermedio (ver gráfico 11).

RIESGOS PSICOSOCIALES

De entre los numerosos indicadores relativos a los riesgos psicosociales disponibles en la encuesta, hemos seleccionado para caracterizar las diferencias por rangos de edad los siguientes:

- La obligación de trabajar a gran velocidad y/o con plazos ajustados, es decir, la intensidad del trabajo.
- Las causas externas que determinan el ritmo de trabajo exigido al trabajador.

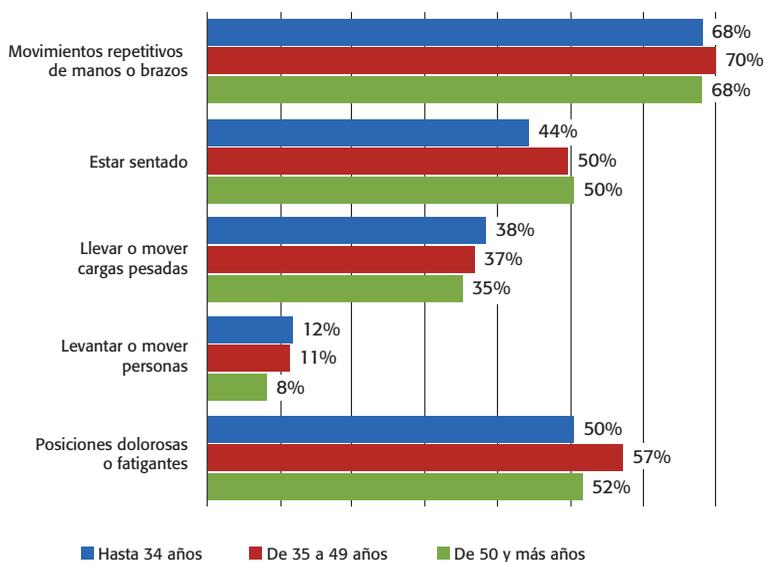
- Los factores que suponen exigencias de carácter emocional para el trabajador.
- El grado de autonomía con que cuenta el trabajador en la realización de su tarea.
- La rigidez de la organización laboral que impide tomar un descanso para recuperarse de la fatiga cuando así lo requiere el trabajador.
- La incidencia de prácticas modernas de organización del trabajo, tales como la rotación entre puestos y el trabajo en equipo.

Un 33% de ocupados debe trabajar a gran velocidad y un 34%, con plazos ajustados siempre o casi siempre. Los menos afectados por la obligación de trabajar a gran velocidad son los trabajadores de más edad, los de 50 y más años (29%), (ver gráfico 12).

En cuanto a los factores que condicionan el ritmo de trabajo, el más frecuente es el derivado de deber atender a demandas directas de personas como clientes, pasajeros, pacientes, alumnos, etc. (69%). Constituye un resultado lógico si consideramos que tres de cada cuatro trabajadores está empleado en el sector Servicios. Por otro lado, el ritmo derivado del trabajo de compañeros, de alcanzar objetivos de producción o servicio o el control directo del jefe afectan, cada uno de ellos, a cuatro de cada diez trabajadores. El ritmo determinado por la velocidad automática de las máquinas o el desplazamiento de un producto en una línea de trabajo, característico de las actividades industriales, afecta a uno de cada cuatro trabajadores.

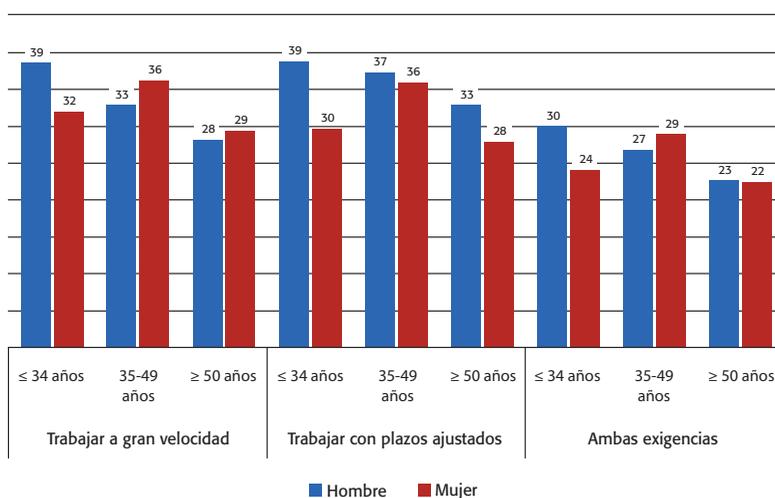
Tan sólo el 15% está libre de estos condicionantes del ritmo de trabajo. Por el contrario, el 39% de los ocupados está

Gráfico 11 Exposición a riesgos ergonómicos por edad



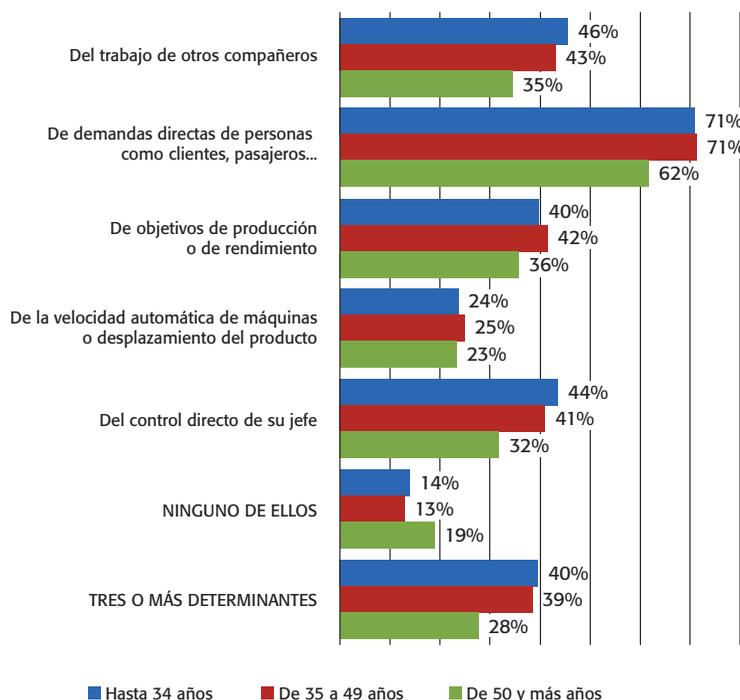
Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Categoría de respuesta: exposición al menos 1/4 del tiempo.

Gráfico 12 Intensidad del trabajo por edad y sexo (%)



Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Categoría de respuesta: siempre o casi siempre.

Gráfico 13 Determinantes del ritmo de trabajo por edad

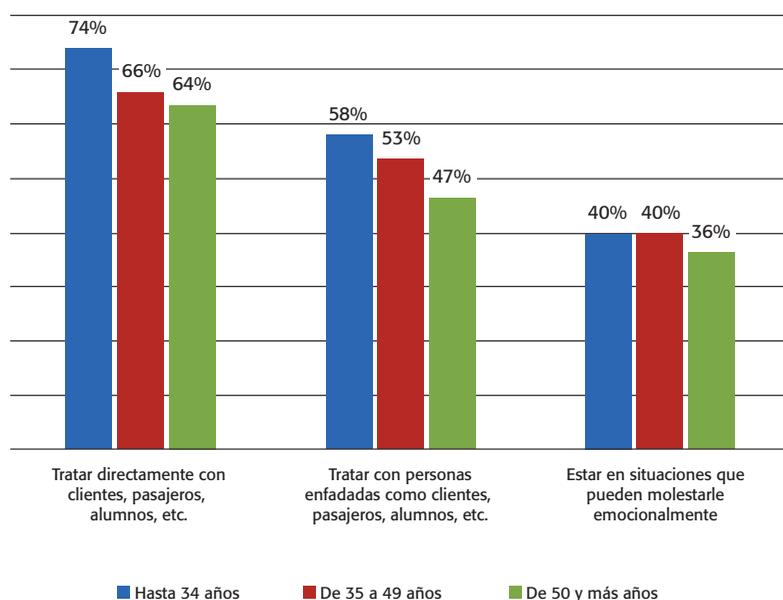


Base: total de trabajadores (N= 3.364).

afectado por tres o más de ellos simultáneamente. En todos estos indicadores son los trabajadores más mayores los menos afectados (ver gráfico 13).

El trato directo con personas que no son empleados del centro donde se trabaja, tales como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc., es muy frecuente; implica a dos tercios de los ocupados durante al menos una cuarta parte de su tiempo diario de trabajo. Más de la mitad reconoce que su trabajo implica tratar con personas enfadadas y el 39% afirma que debe enfrentarse en el trabajo con situaciones que pueden molestarle emocionalmente. No se aprecian diferencias significativas por edad salvo que, en general, el trato con personas es más frecuente en el rango de edad más joven (ver gráfico 14).

Gráfico 14 Exigencias emocionales del trabajo por edad



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

Categoría de respuesta: exposición al menos 1/4 del tiempo.



Las posibilidades que tiene el trabajador de modificar el orden en que realiza sus tareas, los métodos de trabajo empleados así como la velocidad o ritmo de ejecución constituyen facto-

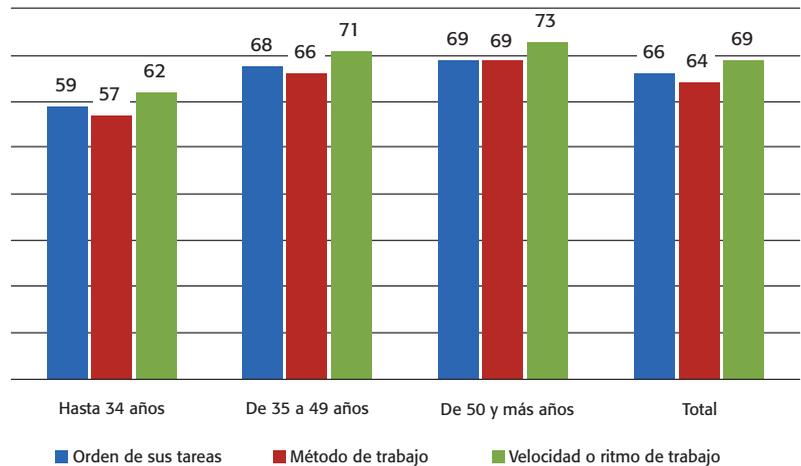
res de protección frente a las exigencias del trabajo. Alrededor de dos tercios del total de trabajadores goza de libertad respecto a esos tres aspectos. En todos los casos, quienes menos están representados son los trabajadores de menor edad (ver gráfico 15).

Por el contrario, un indicador extremo de dependencia lo constituye el no poder decidir autónomamente cuando tomar un descanso a fin de aliviar la fatiga del trabajo. A tres de cada diez trabajadores la organización del trabajo les impide hacerlo y cuanto más joven es el rango de edad, más porcentaje de trabajadores son los que tienen esta limitación (ver gráfico 16).

En los últimos años muchas empresas han modificado su organización del trabajo con, entre otros, los objetivos de, por un lado, facilitar una mayor polivalencia de sus empleados que les permita rotar entre tareas y, por el otro, promover formas de trabajo en equipo. La rotación es mucho menos frecuente entre los asalariados de más edad,

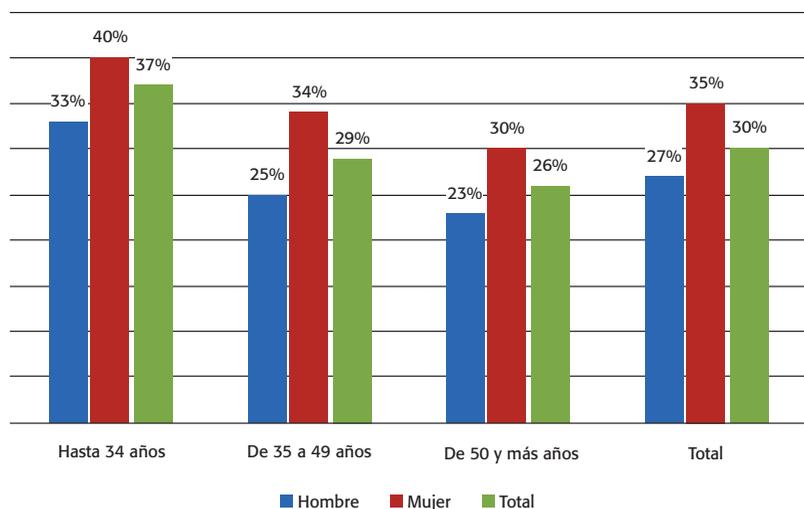


Gráfico 15 ■ Autonomía por edad (%)



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

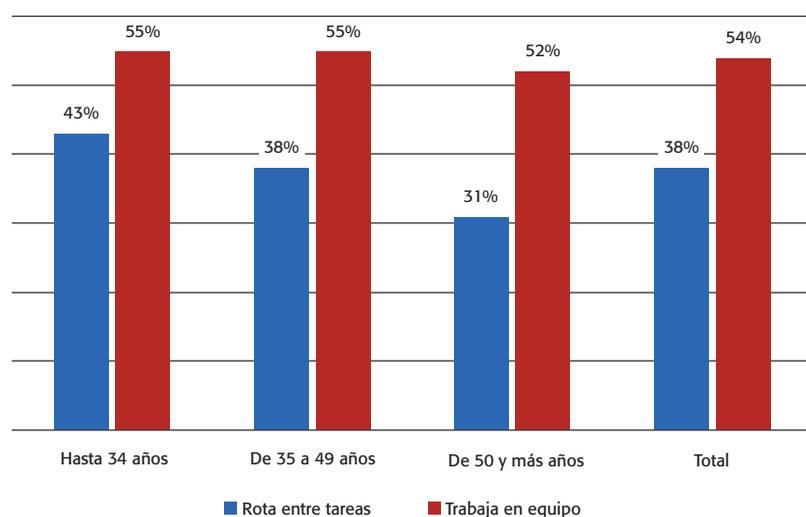
Gráfico 16 ■ No poder tomarse un descanso cuando se desea por edad y sexo



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

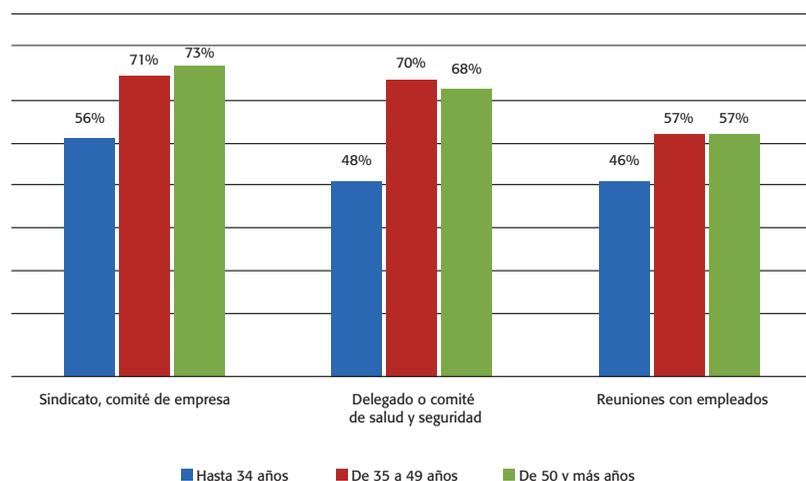
Categorías de respuesta: "raramente" o "nunca"

Gráfico 17 ■ Asalariados que rotan entre tareas y trabajan en equipo por edad



Base: total de asalariados (N= 2776).

Gráfico 18 ■ Asalariados que cuentan con órganos de representación y reuniones informales en el centro de trabajo por edad



Base: Asalariados de centros de trabajo de 10 o más empleados (N = 1652).

mientras que el trabajo en equipo implica a porcentajes similares en los tres grupos de edad (ver gráfico 17).

REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN

El 67% de los asalariados que trabajan en centros de 10 o más empleados cuenta con un representante de los intereses generales de los trabajadores y el 64%, con un representante específico de salud y seguridad (delegado/comité). Además, las posibilidades de participar directamente en la organización en la que se trabaja, a través de reuniones habituales donde pueden manifestar su punto de vista sobre lo que ocurre en la organización, es posible para el 55% de los asalariados de los centros con ese tamaño de plantilla. En todos estos casos, los empleados del rango de edad más joven tienen menos posibilidades de contar con representantes o de participar directamente en la vida de la organización en la que trabajan (ver gráfico 18).

La formación constituye una herramienta fundamental para la adaptación a los cambios en el trabajo y es ingrediente clave de las posibilidades de mantenerse en el empleo o promocionar en él. En general, los que menos han participado en las distintas modalidades de formación, en el último año, han sido los asalariados del rango de edad mayor (ver gráfico 19).



SALUD

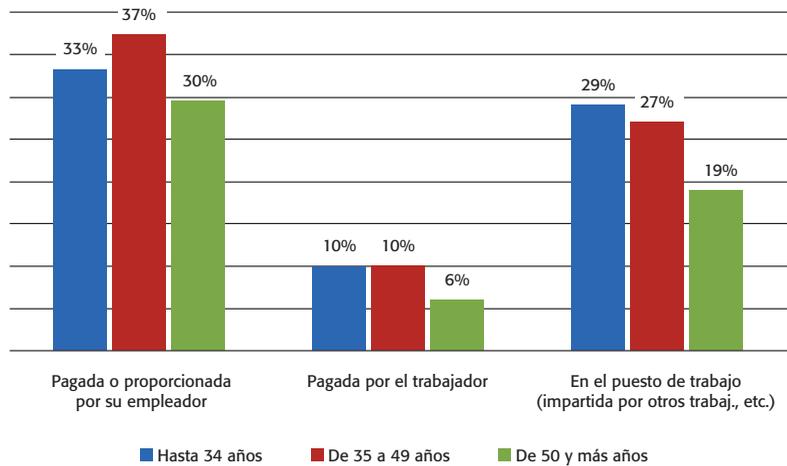
Los problemas de salud más prevalentes en el conjunto de los ocupados son un cansancio general (45%) y dolores musculoesqueléticos de: espalda (45%) cuello y extremidades superiores (45%) y extremidades inferiores (34%). También es muy frecuente padecer cefaleas o fatiga visual (36%). Las molestias musculoesqueléticas señaladas al igual que los problemas de audición son más frecuentes cuanto mayor es el rango de edad. Los más jóvenes (de menos de 35 años) están también menos afectados que sus compañeros de más edad, por cansancio general (ver gráfico 20).

Un indicador que sintetiza la percepción que tiene el trabajador de la penosidad de su trabajo lo constituye la respuesta a la pregunta de si se ve capaz de seguir haciendo su trabajo actual o uno similar cuando llegue a la edad de 60 años. Casi una cuarta parte de los ocupados opina que no se ve capaz de ello. En su respuesta el trabajador hace un balance global de sus condiciones de empleo y trabajo y las proyecta hacia el futuro.

Aquellos que ya están más cerca del final de su vida laboral ven más posible aguantar los cinco años mínimo que les resta en activo. Por el contrario, son los más jóvenes (de menos de 35 años) quienes creen más difícil poder continuar

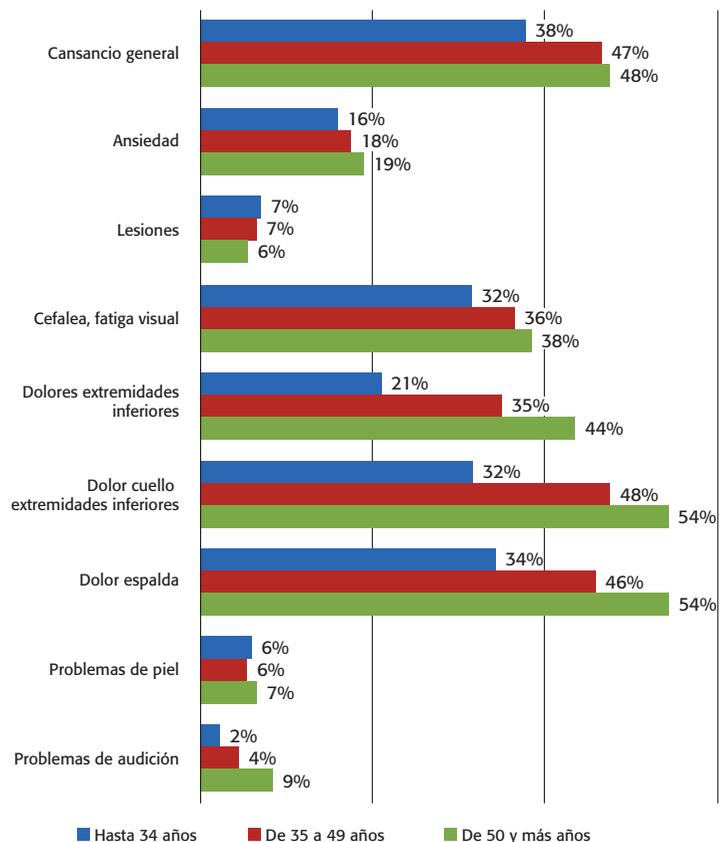


Gráfico 19 ■ Formación recibida por los asalariados en el último año por edad



Base: Asalariados (N= 2.776).

Gráfico 20 ■ Problemas de salud padecidos en los últimos doce meses por edad



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

realizando las tareas actuales a largo plazo (36%), (ver gráfico 21).

CONCLUSIONES

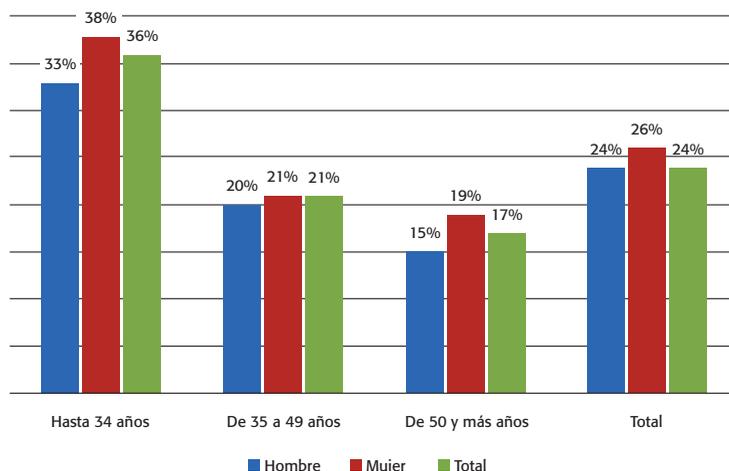
La sostenibilidad de las condiciones de trabajo y empleo a lo largo de la vida laboral constituyen un prerrequisito del conjunto de los objetivos de la Estrategia 2020 de la Unión Europea y, en especial, para el objetivo de mejorar las tasas de empleo, evitando las salidas prematuras de la actividad a causa del efecto de unas malas condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. Es por ello imprescindible conocer la exposición diferencial a los factores de riesgo en cada etapa de la vida laboral para adaptar los requerimientos de la tarea y sus condiciones de ejecución a las características evolutivas de los trabajadores. De esta forma se garantizará en todo momento el desempeño de la actividad laboral en condiciones saludables.

Los distintos (tres) rangos de edad en que se ha diferenciado el análisis varían en el tipo de ocupación y los sectores en los que trabajan. Entre los más jóvenes, por ejemplo, hasta un 32% de los trabajadores de menos de 35 años están ocupados en Comercio y hostelería, situación que afecta al 24% de los trabajadores de edad intermedia y al 19% de los de mayor edad.

En cuanto a sus condiciones de empleo, destaca la elevada precariedad en la inserción laboral de los trabajadores más jóvenes. Ellos acumulan gran parte de la temporalidad del mercado de trabajo así como de la creciente tasa de contratación a tiempo parcial.

Los cambios recientes producidos en los centros de trabajo respecto a la duración de la jornada, el salario y la organización del trabajo han afectado a casi la mitad de los empleados en activo. Para estos, el balance es, en general, de más horas de trabajo semanal, más tareas que cumplir y menos

Gráfico 21 No sentirse capaz de hacer el trabajo actual o uno similar cuando se llegue a los 60 años de edad, por edad y sexo



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

salario, salvo, en este último caso, para los trabajadores más jóvenes (el 12% ha visto disminuir su salario y para unos pocos más, el 17%, ha aumentado).

Las jornadas de 10 o más horas son más frecuentes entre los ocupados de las edades centrales. Los datos revelan que son los más jóvenes los que trabajan en jornadas semanales cortas (de menos de 35 horas), pero también más desfavorables, como el trabajo nocturno, en sábados y domingos. Además, tienen menos flexibilidad para adaptar su horario de trabajo y, en particular, con mayor frecuencia tienen empleos que les obligan a incorporarse al trabajo cuando son requeridos con poca antelación de tiempo.

Además, destacan los más jóvenes en los aspectos relacionados con la falta de autonomía. También son estos trabajadores quienes tienen más dificultades para decidir tomar un descanso cuando así lo necesitan.

La exigencia relativa de trabajar a alta velocidad afecta más a los trabajadores de más edad (55 años o más) y la de hacerlo con plazos ajustados, a los de edad intermedia. Sin embargo, los trabajadores de edad mayor son también quienes están más a salvo de condicionantes de su ritmo de trabajo.

La existencia de representación formal de los intereses de los trabajadores tanto

de asuntos genéricos como de la seguridad y salud en el trabajo, es significativamente menos frecuente en los centros de trabajo de los trabajadores más jóvenes. En parte relacionado con el menor tamaño de los centros en que estos trabajan y también por la mayor inestabilidad de sus relaciones laborales con la empresa. Por su parte, son los trabajadores más mayores los que menos se benefician de actividades de formación para el trabajo.

La percepción global de la penosidad asociada a la tarea puede objetivarse a través de la opinión sobre la capacidad de seguir haciendo el trabajo actual cuando el trabajador llegue a edades avanzadas. A este respecto es significativo el muy frecuente juicio negativo que se da en las edades más jóvenes. Sin duda que ello debe analizarse con más detalle a fin de identificar sus causas. En todo caso, los datos aportados por la encuesta muestran unas condiciones de empleo y de trabajo que presenta muchos aspectos negativos, en particular para los trabajadores más jóvenes. A esta preocupación se suma la de un estado de salud más deficiente conforme avanza la edad. Ello confirma la necesidad de afrontar el reto de la sostenibilidad del trabajo en todas las etapas de la vida laboral, a fin de contar con una población laboral más saludable y mejor preparada para encarar una larga, productiva y satisfactoria vida laboral. ●