

Grado de Sociología

**Título: Desempleados y mayores de 45: ¿y ahora qué?
Discursos, experiencias y estrategias ante el paro de
larga duración**

Autoría: Júlia Herrera Belzunces

Tutoría: Alberto Martín Pérez

Departamento: Departamento de Sociología



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Facultat d'Economia
i Empresa

RESUMEN

El propósito de este proyecto es exponer el impacto psicológico y social de la situación de paro en personas mayores de 45. Para ello, se ha apostado por un enfoque mixto: un estado de la cuestión basado en análisis cuantitativos extraídos del INE y el SEPE, y un análisis cualitativo del discurso recogido en diez entrevistas realizadas en base a dos dimensiones principales: la vida profesional y la identidad personal. A través de un análisis exhaustivo, los resultados muestran discursos distintos (en tanto que más positivos o menos) según variables como el nivel de formación, la trayectoria vivencial personal y el tiempo en desempleo. Aquellas personas que presentan una visión del desempleo como oportunidad de cambio, tienen mayor probabilidad de reinserción. El estudio concluye con un conjunto de reflexiones críticas de mejoras y nuevas líneas de investigación futuras.

Palabras clave: *Trabajadores mayores; mayores de 45; identidad personal; actitud; desempleo de larga duración; salud mental positiva.*

ABSTRACT

The aim of this project is to expose the psychological and social impact of the unemployment situation on people over 45. To this end, it has opted for a mixed approach: a state of the issue based on quantitative analyses drawn from INE and SEPE, and a qualitative analysis of the discourse gathered in ten interviews based on two main dimensions: professional life and personal identity. Through a comprehensive analysis, the results show different discourses (more positive or less) according to variables such as the level of training, the personal experience and the time in unemployment. Those who present a vision of unemployment as an opportunity for change are more likely to be reinserted. The study concludes with a set of critical reflections on improvements and new lines of future research.

Key words: *Older workers; over 45; personal identity; attitude; long-term unemployment; positive mental health*

ÍNDICE

| | |
|---|--------------------|
| I. INTRODUCCIÓN | Pág. 3-7 |
| 1. Objetivos | |
| 2. Hipótesis de estudio y Pregunta de Investigación | |
| 3. Metodología | |
| 4. Estructura del trabajo | |
| 5. Agradecimientos | |
| II. MARCO TEÓRICO | Pág. 8- 11 |
| III. ESTADO DE LA CUESTIÓN | Pág. 12- 17 |
| 1. Mercado laboral para mayores de 45 años | |
| IV. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA | Pág. 18- 27 |
| 1. Descripción sociodemográfica de la muestra | |
| 2. Descripción exhaustiva de cada caso | |
| V. ANÁLISIS Y RESULTADOS | Pág. 28- 42 |
| 1. Proceso de despido | |
| 2. Situación de Paro | |
| 3. Búsqueda Activa de Empleo | |
| 4. Percepción personal como trabajador | |
| 5. Percepción personal de uno mismo | |
| 6. Salud | |
| 6.1. <i>Mental</i> | |
| 6.2. <i>Física</i> | |
| 7. Mecanismos de Apoyo | |
| 8. Proyecciones del futuro | |
| VI. CONCLUSIONES | Pág. 43- 47 |
| 1. Principales conclusiones | |
| 2. Refutación de Hipótesis de Investigación | |
| 3. Reflexiones futuras | |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | Pág. 48 |
| VIII. ANEXOS | Pág. 49- 52 |

I. INTRODUCCIÓN

Pepe Rubianes, hace aproximadamente una década, realizó uno de sus monólogos respecto al trabajo aludiendo a la frase tan conocida, y acuñada por Karl Marx en el siglo XIX; “el trabajo dignifica al hombre”. Este ha sido desde hace varios siglos atrás un motivo de preocupación, reflexión y lucha; prevaleciendo, actualmente, en el contexto de crisis económica y sistémica en el Estado español.

El trabajo, de tipos remunerado, entendido como una actividad de realización personal, resulta ser una de las piedras angulares de todo individuo en sociedad. Puesto que es su fuente de ingresos, y a la vez, su marca personal de identidad. Debido a la gran relevancia del trabajo en la vida social, cuando este falta, la situación personal resultante se hace difícil y más oscura, a medida que el tiempo pasa y el contexto de crisis permanece.

La situación de paro varía su significado en relación con el contexto en el que se da. La mayoría de países desarrollados buscan tener tasas de paro relativamente bajas (por debajo del 10%); entre los cuales se encuentra España. Aun así, la realidad es otra. Actualmente, España tiene una tasa de paro de 18,75% sobre el total de la población activa. A su vez, esta situación de desocupación no influye por igual sobre toda la población de la región en cuestión. Según el género, la crisis afecta negativamente más a las mujeres que a los hombres, ya que estas tienen una tasa de paro del 20,51% respecto al 17,22% que marcan los segundos. Y según la edad, los dos grupos de edad que muestran una mayor desocupación son los jóvenes (de entre 16 a 25 años) y los mayores de 55¹.

A raíz de estas desigualdades en cuanto al efecto de la situación de crisis y paro generalizado sobre la población española, sumado a experiencias muy cercanas a la investigadora, este proyecto toma su principal tema de estudio: la situación de desempleo en personas mayores de 45. Personas que suelen tener un gran recorrido profesional y experiencia enriquecedora, tanto para el mercado laboral como las empresas que lo componen; pero que en la práctica, se han visto expulsados de él por una situación de inestabilidad sistémica prolongada. A ello se le añade las grandes barreras que deben superar para insertarse de nuevo en el mercado laboral para poder así seguir con su vida profesional y mantener una fuente de ingresos.

Desde inicios de la crisis económica, a finales de 2007, se ha hablado de dos sectores generacionales más afectados en torno a la desocupación: los jóvenes (y futura mano de obra estable para el mercado laboral) y los mayores de 55. En estos últimos años, la preocupación por parte del Estado español y a su vez, de otras autoridades supra nacionales (como la Unión Europea), se ha enfocado principalmente en el rango de menor edad. Por ejemplo, distintos proyectos de apoyo a los jóvenes (al futuro), como es el caso de la *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*: una estrategia por parte del

¹ Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2017, publicado en abril de 2017. Consultados en la página web del Instituto Nacional de Estadística www.ine.es

gobierno para la incorporación de 100 medidas, de las cuales 15 son “de choque” (a corto plazo) y las 85 restantes a medio y largo plazo². Pero en cuanto al grupo de mayor edad, la preocupación gubernamental parece haber disminuido en los últimos años.

En 2012, con la Reforma Laboral a manos del Partido Popular, las condiciones favorables a la reinserción de este colectivo se suprimieron (se basaba en bonificaciones a los empresarios por contratar a personas mayores de 45), lo que llevó a una situación de mayor dificultad y peligro. Javier Rubio Arribas (2013: 96) hace gran hincapié en el *coste humano* que supone dejar sin trabajo a personas mayores de 45 años, las cuales tienen una familia (en la mayoría de casos) y ellos mismos suponen la red familiar de apoyo, aspecto muy importante para G. Esping-Andersen (1990) en su elaboración y descripción de uno de los cuatro tipos de estado de bienestar: el Familiar o Mediterráneo. Su mayor característica reside en la familia como piedra angular de bienestar social y desarrollo

Este conjunto de situaciones y acciones dan razón a la temática de esta investigación. El paro suele estudiarse y analizarse con base en números, estadísticas y tendencias; pero supone más que ello. Es un *coste humano* que no acaba de reflejarse en la sociedad ni en sus instituciones que la representan. Este desgaste generalizado en personas paradas, las cuales les cuesta encontrar trabajo y pasan a llevar la etiqueta “de larga duración”, no ayuda a la mejora ni al conocimiento social de situaciones difíciles, incluso precarias o de exclusión.

1. Objetivos

Esta investigación da voz a personas mayores de 45 años y subraya su lucha diaria por conseguir un trabajo, una estabilidad y a su vez, reencontrarse a sí mismos. Por lo que el objetivo principal es conocer y exponer la experiencia personal de la situación de paro de este colectivo en concreto. Del mismo modo, se elabora un estado de la cuestión a nivel nacional y se investiga sobre las implicaciones emocionales, psicológicas, familiares y sociales que puede tener una situación de desocupación duradera, y las probabilidades de reinserción en relación con el perfil del trabajador y a su estado anímico.

Como objetivo secundario se quiere exponer una reflexión sobre la imagen de las administraciones e instituciones públicas que tienen un papel importante en el contexto del desempleo del colectivo en estudio. Con la meta de poder hacer una crítica en pro a una mejora futura de las relaciones entre institución y ciudadanía.

² Plan estratégico publicado en 2016 en la web del Gobierno de España, en el apartado de empleo. Recuperado en: http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf

2. Hipótesis de estudio

Una vez establecido hacia dónde puede evolucionar la investigación, aquí se plantean las primeras hipótesis. Por tanto, las hipótesis finales que se llevan a refutación o verificación son las siguientes.

Hipótesis 1: *La caída en paro para personas en edades avanzadas supone un impacto negativo en su salud, su vida social y en su identidad como individuo de esta sociedad.*

Hipótesis 2: *Las personas mayores de 45 se encuentran en una tendencia de precarización y desclasamiento debido a su experiencia en el paro, normalmente prolongada.*

Hipótesis 3: *El papel de las instituciones públicas respecto al paro en personas en edades avanzadas es ineficaz en tanto que no consiguen la reinserción laboral de ellas ni potencian la cultura de la experiencia.*

La pregunta de investigación, como la máxima expresión de la esencia de este proyecto, se plantea como:

¿Qué efectos tiene el paro en la vida de las personas mayores de 45 años y en la imagen de las instituciones públicas del Estado del bienestar español más cercanas a ellos?

3. Metodología

Para llevar a cabo la investigación, poder dar respuesta correcta a las metas y contrastar las hipótesis de estudio; se ha usado una metodología mixta. Tras una revisión bibliográfica para la creación de una base teórica, utilizando diferentes artículos científicos sobre la temática tratada y algunas grandes obras de sociólogos y psicólogos sociales, se ha elaborado un estado de la cuestión mediante el análisis y conclusiones basadas en estadísticas y resultados procedentes de fuentes oficiales como el Instituto Nacional de Estadística. A su vez, se ha utilizado una metodología cualitativa en cuanto al trabajo de campos y en los análisis de los resultados extraídos de él.

Se han realizado 10 entrevistas semi-estructuradas (duración aproximada entre hora y media, y dos) con un guion temático. Dichas entrevistas han sido grabadas en voz, preservando el anonimato de los colaboradores y la elección de los casos se ha basado en el criterio de bola de nieve: Por otro lado, se ha realizado una entrevista distinta: a una orientadora y psicóloga especializada en psicoanálisis, trabajadora del Servicio de Ocupación de Cataluña. Con el objetivo de poder dar un respaldo debido a su experiencia de 15 años de profesión, a los resultados obtenidos de las entrevistas.

Los 10 casos de estudio componen una muestra de perfiles diversos que permite establecer generalizaciones de carácter cualitativo a partir de las características específicas de cada participante en la investigación.

Se han analizado los discursos obtenidos en las entrevistas para plasmar las principales preocupaciones de los casos estudiados, y a su vez, los efectos más importantes o evidentes que han sufrido durante la situación de paro de larga duración (en la mayoría de casos). Posteriormente, se han establecido relaciones de semejanza en el discurso en relación a una tipología de trabajadores siguiendo una estructura basada en dos dimensiones y ocho indicadores

4. Estructura del trabajo

El proyecto se organiza en cuatro apartados principales y uno de conclusión. Existe un hilo conductor que primeramente lleva al lector a conocer las principales aportaciones sobre la temática, todo seguido, permite que el lector coja idea del *status quo* en el contexto español y luego lo adentra en la muestra analizada. Por último, se llega al análisis y los resultados obtenidos y las conclusiones finales que dan respuesta a los planteamientos del inicio del trabajo.

5. Agradecimientos

Cuando decidí centrarme en la temática del desempleo en personas mayores de 45 para mi proyecto, haré aproximadamente más de un año atrás, nunca hubiera pensado lo tanto que me podría haber aportado, más allá del ámbito estrictamente académico.

Quisiera ser escueta y clara. Hay muchas personas a las que agradecer y la lista sería, sin exagerar, muy larga. Por lo tanto, para resumir: esto va para todas aquellas personas que me han podido dedicar un minuto de su tiempo para la realización de este proyecto final, con tanto sentido y esperanzas que tiene para mí.

Como menciones especiales: a mi primer profesor de sociología, Antonio López, en bachillerato que a fin de cuentas, puso la primera semilla que está dando sus frutos. A mi tutor, Alberto Martín, por su tiempo, su paciencia, el cariño con el que trata cada una de mis aportaciones y las grandes críticas de mejora que me aporta. A Andrés Coco por su conocimiento, profesionalidad e inmejorable dedicación que me permitió poner las bases de esta investigación, la cual no pienso abandonar. Sin olvidarme de los 11 participantes de las entrevistas: sin ellos, realmente, esto no tendría ni tanto sentido ni tanta significatividad. He tenido la gran fortuna y oportunidad de conocer cada una de las personas, sus vidas y a fin de cuentas, sus ganas de luchar. No podría agradecerlo con más palabras. La confianza depositada en mi espero poder nivelarla con la aportación que aquí presento.

A mi familia y amigos que he bombardeado con borradores, preguntas y peticiones de sugerencias de mejora. De igual forma que mis compañeros de carrera que no solo les debo las gracias por la ayuda prestada para esto, sino por los cuatro años de esta historia, que

realmente, vale la pena vivirla. Carla, Victoria, David, Rafa, Vanessa, Jesica, Elena, Judith, Miquel, Germán, Marco, Lluís: va por vosotros.

Y por último, muchas gracias a ti, lector. Por tu tiempo valioso.

II. MARCO TEÓRICO

Se entiende el trabajo como una actividad intencionalmente dirigida, mediante cierto gasto de tiempo y energía, a modificar de determinada manera las propiedades de un recurso material cualquiera o simbólico[...] a fin de aumentar su utilidad[...], con la finalidad última de obtener de ello[...], medios de subsistencia.

Luciano Gallino
Diccionario de Sociología (1995)

El trabajo representa, tanto a nivel social como individual, un ámbito de gran relevancia. No sólo como la fuente principal de sustento, sino a su vez, como una de las razones que dan estructura y sentido a la identidad de un individuo como ser social. Como lo decía Rubio Arribas (2013:93): “el trabajo adquiere un significado relevante [...], de forma que el acceso al empleo se percibe como un recurso para lograr satisfacer diferentes necesidades [...]”.

El clásico filósofo, sociólogo y psicólogo social, George Herbert Mead, hizo su aportación sobre la teoría del “self”. En la obra *Mind, self and society* (1934) explica el proceso por el cual un individuo va creando quién es, y entre ello, su identidad como persona social, en función del contexto social en el que nace y es criado. Su teoría supuso un cambio de concepción de muchos elementos sociales en relación con la psicología individual de cada individuo. Con Mead, se llegó a entender el proceso de socialización y aprendizaje de conocimientos, costumbres y valores; y su gran relevancia en la trayectoria de vida del individuo. Creía en que un mismo individuo podía estar compuesto de identidades distintas que en la suma de todas ellas, acabaría creando el *self*. Siguiendo su razonamiento, los miembros sociales de una comunidad son socializados en una cultura, conocimiento y a su vez, en perspectivas futuras (inputs que pueden proceder del círculo de socialización primaria o bien, secundaria). Una de las metas que desde pequeños se inculca es el trabajar, con la pregunta inocente (pero a su vez, influyente) “y tú, ¿qué quieres ser de mayor?”. A partir de ahí, el infante se irá modelando, criando e instruyendo para ser futura mano de obra para el mercado laboral y por ende, una pieza clave en el funcionamiento del mercado capitalista. Por lo tanto, una parte importante del self de ese futuro adulto será destinado a él, como trabajador (sea por cuenta propia o ajena). A esto se le sumará el hecho de que pasará la mitad de su vida trabajando, por lo tanto, reforzando y dando sentido a una parte de sí mismo. Pero, ¿qué sucede, si después de muchos años siendo un buen trabajador, se queda sin esa actividad tan gratificante para él? (en términos de realización personal).

Alex Pattakos (2005), filósofo griego, da explicación de ello con su aportación sobre la *búsqueda del sentido*. Basándose en el legado del psiquiatra Viktor Frankl (asesinado en un campo de concentración judío durante la Segunda Guerra Mundial), el autor explica que el cambio del trabajo en el siglo XIX se basó en la introducción de una mayor *humanidad* en el desarrollo del trabajo (y no solo en la búsqueda de mero equilibrio entre el trabajo y la vida personal afectiva).

Y a su vez, el sentido de la vida y del trabajo se encuentra recorriendo el *laberinto* que la vida supone: “Cuando vemos nuestras vidas laborales como laberintos con sentido, [...], podemos hacer de nuestra experiencia algo más profundo. Cuando vemos nuestro trabajo como expresión de nuestros cuerpos, mentes y espíritus, honramos nuestras vidas interiores y nuestra conexión con los demás y el mundo exterior” [2005: 56]. Pero de la misma forma que se encuentra, puede perderse y conllevar a una situación de gran preocupación. Cuando se pierde algo tan importante como el sentido de una parte principal de nuestra vida, puede conllevar a crisis personales (las cuales pueden trasladarse al ámbito familiar y social del afectado).

Este tipo de pérdida sustancial puede expresarse de muchas maneras, entre ellas una gran desmotivación e interés. Según Rubio Arribas (2013: 93) estos motivos pueden ser factores clave para la difícil reinserción en el mercado laboral, sobretodo en personas que están en situación de paro durante bastante tiempo. Puesto que a mayor tiempo parado, menor sentido se da al trabajo y a la situación en vivo, y menor probabilidad de activarse de nuevo.

Siguiendo con la idea del sentido; el contexto actual de inestabilidad generalizada, donde hay una forma de vida *líquida* (Bauman, 2004) y flexible (Sennett, 2000) debido a la poca seguridad (Beck, 1992) y certeza con la que se puede vivir, no es propiciatorio al encuentro de sentido, interés y motivación en la vida de los individuos de edades avanzadas. ¿Por qué ellos? Sennet (2000) habla sobre la ideología de la juventud y la imagen; la cual se impone a la del conocimiento y la experiencia. Esto hace que la edad sea un factor de hándicap en las relaciones laborales de mercado, e influya de forma exponencialmente negativa a personas con cierta edad.

Entrando en el tema de la edad; cabe reflexionar sobre ¿qué es realmente la edad? Es un número que indica los años de vida biológica de cada individuo, sí, pero; a este número (al igual que sucede con el sexo) le atribuimos unos significados y unos valores desarrollando así una construcción de la edad y de los grupos de edad. Como invención social al respecto, ha ido cambiando en relación a las transformaciones que ha ido viviendo las sociedad del mundo. A cada grupo de edad le corresponde unas funciones, unas pautas de conducta y de vida; a la vez que tienen atribuidos unos estereotipos y unas imágenes al respecto. El doctor Robert M. McCan (2011), especialista en ciencias de la comunicación, hace un breve resumen de las imágenes relacionadas a cada grupo de edad; dónde hay una tendencia a positivar a las edades más jóvenes y a penalizar a las más avanzadas. A ello lo califica como *edatismo*, entendido como el proceso de discriminación por razón de edad. Aun así, hay dos grandes adjetivos relacionados con la gente más mayor: la amabilidad y la experiencia. Valores que parecen no estar de moda.

Dichos estereotipos, creados en el ámbito de interacción social, se trasladan directamente al ámbito laboral. Pero todo y así, la imagen positiva o negativa respecto a un individuo por su edad puede variar según quien haga el juicio y para según qué tipo de trabajo se esté analizando a la persona en cuestión como candidato para realizarlo.

McCan habla de 6 factores que marcan la diferencia entre los más jóvenes y los más experimentados: la memoria y la capacidad de aprendizaje, dónde los individuos de edad más avanzada pueden verse por detrás de los jóvenes; Cambio y tecnología, dónde la brecha digital crea una gran diferencia y desigualdad entre éstos dos grupos de edad; físico, productividad y rentabilidad; gastos y por último, lealtad y fiabilidad (aspecto en el que la gente mayor suele salir ganando en cuanto a su mayor compromiso y actitud en el trabajo). Aun así, dice: “*moltes vegades hi ha una desconexió bàsica entre la percepció (és a dir, els estereotipis) i la realitat*” (2011: 34).

La edad, como construcción social, ha ido cambiando de significado en la sociedad. Lo mismo ha sucedido en el ámbito laboral. Suso Araico (1997) describe la creación de una nueva categoría socio-laboral, a partir del criterio edad: los *trabajadores mayores*. Ésta supone la etapa preparatoria para la jubilación y de ésta forma: “[...] un intento de determinación del valor de los individuos en el mercado de trabajo en función de su distancia de la edad de jubilación” (1997:206), lo que lleva a pensar sobre una idea de obsolescencia del trabajador simplemente por su edad biológica. Dicho colectivo ha llegado a obtener el nombre de “los invisibles”.

En un contexto de “capitalismo flexible”, la nueva ética del trabajo (Sennett, 2000) se fomenta en los cambios constantes, la adaptabilidad a ellos, la imagen como factor principal, *capacidades portátiles*³, la cooperación superficial⁴ y el trabajo en equipo a corto plazo, puesto que nada perdura estable durante mucho tiempo ya que estamos en una etapa de estado líquido.

El hecho de no haber nada sólido y seguro crea muchas reticencias en el colectivo en cuestión en un contexto de trabajo en grupo donde hay una interacción intergeneracional (Sennett, 2000; McCann, 2011). En él, los trabajadores más experimentados, por el miedo de perder su trabajo, no llegan a transmitir sus conocimientos a sus compañeros o subordinados (el dilema de “dar paso a la juventud” (McCann:2011)). Porque dichos trabajadores se ven en desventaja en cuanto a las capacidades sociales necesarias en el nuevo modelo de trabajo (como la capacidad de uso de nuevas tecnologías, o la de enseñar y aprender, escuchar y el trabajo cooperativo por proyectos).

Por lo tanto, éste nuevo cambio de cultura del nuevo orden social líquido impacta de forma sustancial a los trabajadores más experimentados porque en ellos aparece la discordancia entre la experiencia diaria flexibilizada por el contexto social y la antigua ética estática del trabajador (caracterizada por la autodisciplina y la gratificación postergada). A ello se le suma el hecho de una trayectoria laboral o carrera laboral (entendida como la ruta bien hecha para tener éxito laboral) truncada por una crisis y una nueva forma, totalmente distinta, de funcionar que no les permite desarrollar sus planes y objetivos a largo o medio plazo. Si dicha trayectoria se ve interrumpida aparece el sentimiento de fracaso, entendido

³ Sennett se refería a ellas como las habilidades para hacer todas las tareas en un mismo puesto de trabajo y la capacidad de adaptación a los cambios y a los distintos contextos que pueden aparecer.

⁴ Cooperación en base a sociedad individualizada competitiva la cual es una presión para aquellos que no saben adaptarse a ella y al nuevo paradigma organizacional flexible.

por Sennet (2000: 124) como “el gran tabú moderno”. A ello, McCann aporta otro matiz: “*la pèrdua involuntària de la feina constitueix un esdeveniment vital notable capaç de produir una resposta psicològica adversa, pronunciada*” (2011: 79.80). Dicha respuesta desarrollada delante de un fracaso laboral puede provocar desestabilizaciones en la salud mental del individuo en cuestión y a su vez, a su identidad como ser activo e integrado en el mundo laboral y la sociedad en sí. Por ello, es esencial estudiar y desarrollar una conciencia sobre las probabilidades de desarrollar situaciones de estrés, ansiedad o depresión. Jahoda, en 1958, con su libro *Conceptos actuales de salud mental positiva* hizo una gran aportación con un sistema de seis variables que indicaban el nivel (alto o bajo) de estabilidad y salud mental. De ésta forma introducía un nuevo prisma de estudio: el individuo pero como éste, estaba afectado y determinado por el contexto sociocultural. Así se pudo conocer el proceso por el cual una persona, que se quedaba sin trabajo de involuntaria, afrontaba el desempleo y la posterior búsqueda de empleo. De esta línea se deriva el análisis de discurso que posibilita prever la trayectoria futura del individuo: como mayor salud mental, mayor fortaleza para afrontar la búsqueda de empleo de nuevo y luchar contra la desvalorización de su experiencia; consiguiendo así volver a reinsertarse al mercado laboral para terminar su vida activa laboral.

Todo y así, los trabajadores mayores tienen características fuertes que pueden explotar para su imagen como buenos trabajadores. Cómo dice Rubio Arribas: “Aunque las dificultades puedan ser más que las ventajas, debemos ser capaces de sacarle el máximo partido posible, centrándonos en lo que podemos ofrecer y tratar de minimizar el factor edad como un factor determinante” (2013: 93).

III. ESTADO DE LA CUESTIÓN

España cuenta con un total de 46.468.102 habitantes, según los datos provisionales a día 1 de Enero de 2017 recogidos por el INE en su página web. La estructura de su población es de un 50,90% de mujeres (23.654.467) y un 49,10% de hombres (22.813.635); y se calcula que el 9,46% de la población tiene la condición de extranjero. Según la edad encontramos que la población mayoritaria se encuentra comprendida entre los 38 y los 45 años, aproximadamente. Los 40, con 808.368, es la edad con mayor número de personas⁵.

El mercado laboral español cuenta con un total de 17.852.833 afiliados a la seguridad social, según los datos de marzo de 2017⁶. La tasa de actividad se sitúa en torno al 58,78% con un total de 22.693,3 personas. Ha experimentado una tendencia a la baja tanto en referencia al último trimestre del 2016 (un 0,17% menos), como al mismo trimestre del año anterior (un 0,51% menos). Por lo contrario, se calcula que el número de inactivos aumenta hasta los 15.914,7 personas; registrando así un aumento del 1,56% respecto el primer trimestre de 2016 y del 0,48% en referencia al último trimestre de dicho año. Analizándolo con profundidad, el total de personas inactivas por búsqueda de empleo no activo (y que no mencionan ninguna situación de inactividad), durante el último año, ha sido de 319.500 personas; entre las cuales se encuentran diferencias significativas por sexo (de mientras el número total de mujeres inactivas son de 108.200; los hombres ascienden a casi el doble: 211.300 personas). En cuanto a los grupos de edad: Los jóvenes comprendidos entre los 16 y 29 (valores absolutos oscilantes entre los 27.000 y 34.000 individuos) muestran los niveles más altos de inactividad de toda la esquila de edades; pero son seguidos de cerca por los mayores de 45 hasta los 64 (con valores que van de los 24.000 a 31.000). Aun así, las diferencias intergeneracionales son mucho más claras entre hombres y mujeres del mismo grupo de edad. Por ejemplo, los hombres con edades comprendidas entre los 55 y 59 (que casualmente son las edades mayoritarias de los individuos barones entrevistado muestran el número de inactivos más elevados (25.200), mientras que las mujeres de la misma edad son tan solo 8.800 personas⁷.

En cuanto a la tasa de paro, se calcula que se eleva al 18,75% la cual ha aumentado un 0,12% respecto el último trimestre del 2016, pero a su vez, ha disminuido un 2,25% en comparación al primer trimestre de 2016⁸. Se puede observar que hay una tendencia de descenso en cuanto al nombre de parados, y por ende, la cantidad de beneficiarios de prestaciones por paro en estos primeros tres meses del 2017.

Iniciando con 3.760.231 en enero, reduciendo el nombre a 3.750.876 en febrero y a 3.702.317 parados en marzo. Por tanto, ha habido una variación anual del 9,5% menos en este primer trimestre. Aun la buena noticia sobre la reducción de paro y aumento de la

⁵ Para poder observar la estructura de la población por edades (año a año) remítase al anexo, en el gráfico 1.

⁶ Extraído del Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo Estatal (1er trimestre 2017), elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones (SEPE). El cual a su vez, ha extraído los datos de: www.seg-social.

⁷ Datos extraídos de la tabla de resultados *Inactivos por clase principal de inactividad, sexo y grupo de edad* elaborada por el INE, con base en la media de los cuatro trimestres de 2016.

⁸ Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, sobre el 1er trimestre del año 2017.

ocupación (un 2,27% más que el primer trimestre del año pasado); si se focaliza en el tipo de trabajo y contrato que se está creando se observa que la temporalidad sigue siendo el contrato por excelencia con 4.339.231 empleados temporales (experimentando una variación anual del 12,19%) y el contrato indefinido experimenta un aumento del 15,39% respecto el primer trimestre de 2016, ascendiendo a 479.662 trabajadores fijos. Pero en su análisis global, la tendencia de los contratos respecto el último trimestre del año pasado ha experimentado una regresión del 9,25% que se traduce en la finalización de muchos contratos temporales⁹.

El sector servicio es el responsable de crear más empleo (3.141.514 ocupados en el primer trimestre de 2017) y a su vez, el que crea más paro (2.510.997 individuos). El sector de la agricultura y la pesca está cogiendo fuerza y se posiciona como segundo sector económico productor de empleo (825.904 contratos) y a su vez, el que menos desempleo produce (184.592 parados). Por lo que hace a la Industria y la Construcción, ambos son creadores tanto de empleo y paro a un nivel muy parecido: 522.411 empleados de la industria y 329.064 de la construcción; y en su contrario: 335.421 parados en el primero y 352.703 en el segundo.

1. Mercado laboral para mayores de 45

Las personas mayores de 45, entrando en un análisis más específico en su mercado laboral, presentan una tendencia esperanzadora hacia un aumento de mayor número de contratos: 1.203.153 (de los cuales 703.156 eran cubiertos por hombres y 499.997 por mujeres). Aun haber una baja de 5% respecto los últimos meses del 2016, sí que ha habido un aumento del 17% de contratos. La tendencia de los últimos 4 años ha sido muy significativa (de 643.369 contratos a personas mayores de 45 en el primer trimestre de 2013 a las cifras actuales), pero ésta se ve oscurecida por la trayectoria no tan buena que ha tenido el paro en este mismo colectivo.

En este inicio de años hay 1.796.445 parados mayores de 45, de los cuales el 55,42% son mujeres y el restante hombre (45,26%). Este patrón de más mujeres paradas que hombres, se sigue en todos los grupos de edad a partir de los 45.

Gráfico 2: Tasa de paro por Edad (Hombres) 2016



Fuente: Gráfico elaborado por INE. Extraído de su página web el 31 de Mayo de 2017

⁹ Extraído del Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo Estatal (1er trimestre 2017), elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones (SEPE). El cual a su vez, ha extraído los datos del informe SISPE.

Gráfico 3: Tasa de paro por Edad (Mujeres) 2016



Fuente: Gráfico elaborado por INE. Extraído de su página web el 31 de Mayo de 2017

Se puede observar como los hombres tienen un repunte de parón laboral en la edad comprendida entre los 55 y 59; mientras que en la curva de las mujeres esta subida se da antes e incluso se mantiene más: des de los 45 a los 54 años.

Aparte de ser muy significativas las diferencias que existen entre los dos sexos, también hay un segundo factor importante a destacar; y que respalda de ésta forma la realización de éste trabajo, es el tiempo de búsqueda de empleo de mientras se está en situación de paro. El paro de larga duración (entendido como la no ocupación y búsqueda activa de empleo durante un año o más) y el paro de muy larga duración (superior a los dos años) es un hecho que es mayoritario en los casos de desocupados mayores de 20 años en adelante; pero se agrava llegado los 45 en adelante.

En 2017, las personas mayores de 45 a 65 años en situación de paro ascendían a 4.255 individuos. Casi el 40% de ellos llevaban dos años o más buscando trabajo sin éxito y el 14,43% entre un año y dos. Cuando se entra a diferenciar por sexo los resultados vuelven a ser significativos: Tanto los parados hombres como mujeres de muy larga duración presentan un porcentaje idéntico (39,94% y 39,95% respectivamente), pero la situación de paro de entre un año y dos varía (13,17% y 15,64% respectivamente). Entre grupos de edad mayores de 45, se observa una tendencia de aumento (también en el colectivo de hombres y mujeres) de la situación de paro de 2 años o más con el paso de los años.

Tabla 1: Parados según el tiempo de búsqueda de empleo, sexo y edad (1r trimestre 2017, España) en miles de personas

| | Total | Ya ha encontrado empleo | Menos de 1 mes | De 1 mes a menos de 3 meses | De 3 meses a menos de 6 meses | De 6 meses a menos de 1 año | De 1 año a menos de 2 años | 2 años o más |
|------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| | T1 2017 | T1 2017 | T1 2017 | T1 2017 | T1 2017 | T1 2017 | T1 2017 | T1 2017 |
| Ambos sexos | | | | | | | | |
| Total | 4.255 (100%) | 280 (6, 58%) | 184,9 (4,46%) | 498,8 (11,72%) | 475,3 (11,17%) | 502,5 (11,81%) | 613,8 (14,43%) | 1.699,7 (39,95%) |
| De 45 a 49 años | 544,4 (12,79%) | 38 (6,98%) | 23 (4,23%) | 62,4 (11,42%) | 51,2 (9,04%) | 50,3 (9,24%) | 80,6 (14,81%) | 238,9 (43,88%) |
| De 50 a 54 años | 482,6 (11,34%) | 26,2 (5,42%) | 20 (4,14%) | 51 (10,57%) | 36,1 (7,40%) | 42,3 (8,77%) | 59,3 (12,29%) | 247,7 (51,32%) |
| De 55 a 59 años | 376,1 (8,84%) | 14,8 (3,94%) | 7,7 (2,05%) | 27,3 (7,26%) | 27,7 (7,37%) | 31,1 (8,27%) | 43,3 (11,54%) | 224,1 (59,58%) |
| De 60 a 64 años | 177 (4,16%) | 7,3 (4,12%) | 2,8 (1,58%) | 7,5 (4,24%) | 6,9 (3,90%) | 13,8 (7,80%) | 23,0 (12,9%) | 115,6 (65,31%) |
| Hombres | | | | | | | | |
| Total | 2.090,6 (49,13%) | 148,7 (7,11%) | 97,1 (4,65%) | 260,7 (12,47%) | 236,2 (11,30%) | 237,5 (11,36%) | 275,3 (13,17%) | 835,0 (39,94%) |
| De 45 a 49 años | 246,3 (11,78%) | 18,9 (7,67%) | 11,5 (4,70%) | 25,8 (10,48%) | 23,9 (9,70%) | 24,7 (10,03%) | 34,7 (14,09%) | 106,8 (43,36%) |
| De 50 a 54 años | 236,7 (11,32%) | 12,8 (5,41%) | 12,3 (5,19%) | 28,6 (12,08%) | 23,3 9,84% | 20,6 (8,70%) | 23,7 (10,01%) | 115,4 (48,75%) |
| De 55 a 59 años | 207,3 (9,92%) | 8,7 (4,20%) | 3,4 (1,64%) | 16,8 (8,10%) | 17,0 (8,20%) | 15,7 (7,57%) | 21,8 (10,52%) | 123,8 (59,70%) |
| De 60 a 64 años | 102,6 (4,91%) | 4,6 (4,48%) | 1,7 (1,66%) | 4,5 (4,39%) | 3,9 (3,80%) | 6,8 (6,63%) | 11,1 (10,82%) | 70,0 (68,23%) |
| Mujeres | | | | | | | | |
| Total | 2.164,5 (50,87%) | 131,3 (6,06%) | 87,8 (4,06%) | 238,1 (11%) | 239 (11,04%) | 264,9 (12,24%) | 338,6 (15,64%) | 864,8 (39,95%) |
| De 45 a 49 años | 298,2 (13,78%) | 19,1 (6,41%) | 11,5 (3,86%) | 36,6 (12,27%) | 27,3 (9,16%) | 25,7 (8,62%) | 45,8 (15,36%) | 132,1 (44,30%) |
| De 50 a 54 años | 245,8 (11,36%) | 13,4 (5,45%) | 7,7 (3,13%) | 22,4 (9,11%) | 12,8 (5,21%) | 21,8 (8,87%) | 35,5 (14,44%) | 132,3 (53,82%) |
| De 55 a 59 años | 168,8 (7,80%) | 6,1 (3,61%) | 4,3 (2,55%) | 10,5 (6,22%) | 10,6 (6,28%) | 15,4 (9,12%) | 21,6 (12,80%) | 100,3 (59,42%) |
| De 60 a 64 años | 74,4 (3,44%) | 2,6 (3,49%) | 1,1 (1,49%) | 3,1 (4,16%) | 3,0 (4,03%) | 7,0 (9,41%) | 11,9 (15,99%) | 45,7 (61,43%) |

Fuente: Tabla de creación propia a partir de datos extraídos del INE.

Esto podría venir explicado por las aportaciones que ya se ha elaborado sobre el coste humano (Rubio Arribas, 2013: pág. 96) y la gran desmotivación de éstas personas; como dos de los grandes impedimentos y dificultades en su reinserción laboral. El paro de larga duración tiene una trayectoria bien distinta.

Desde los 45-49 años disminuye hasta los 54-59 que vuelva a subir el paro de larga duración en el tramo 60-65. Esta misma tendencia sucede en el colectivo femenino (aparte de contar un porcentaje de paradas más numeroso que el medio o el de los hombres). Pero, en el caso de los hombres que llevan buscando trabajo un año o menos de dos años, la tendencia es bastante más lineal y descendente con alguna décima de subida des de los 55 a los 65.

Como tercer factor importante de análisis: el nivel de estudio finalizado. Contando siete niveles formativos distintos (analfabetismo, estudios primarios incompletos, educación primaria, primera etapa de educación secundaria, segunda etapa de educación secundaria general, educación secundaria profesional y educación superior). La mayoría de parados en el 2017 presentan la primera etapa de educación secundaria (el 40,85% del global de parados), seguida de la educación superior (22,41%) y la segunda etapa de educación secundaria general (13,02% del total). Como el nivel minoritario tenemos a los analfabetos, los que no llegan a representar ni el 1% del actual colectivo en paro.

Tabla 2: Parados según su formación finalizada, sexo y grupos de edad mayores de 45 (1r trimestre 2017, España) en miles de personas

| | Total | Analfabetos | Estudios primarios incompletos | Educación Primaria | Primer etapa de educación secundaria | Segunda etapa educación secundaria general | Segunda etapa educación secundaria profesional | Educación superior |
|-------------------------|---------|-------------|--------------------------------|--------------------|--------------------------------------|--|--|--------------------|
| | T1 2017 | T1 2017 | T1 2017 | T1 2017 | T1 2017 | T1 2017 | T1 2017 | T1 2017 |
| Ambos sexos | | | | | | | | |
| Total | 4.255 | 31,1 | 107,5 | 442,1 | 1.738,5 | 554 | 428,3 | 953,7 |
| De 45 a 54 años | 1.027 | 10,6 | 31,1 | 110,6 | 450,4 | 134,3 | 94 | 196 |
| De 55 y más años | 560,1 | 9,9 | 39 | 121,6 | 217,5 | 58,9 | 42,8 | 70,3 |
| Hombres | | | | | | | | |
| Total | 2.090,6 | 14,5 | 61,8 | 260,7 | 935,1 | 247,3 | 194,9 | 376,3 |
| De 45 a 54 años | 483 | 3,9 | 14,2 | 63,9 | 228,5 | 58,3 | 36,4 | 77,8 |
| De 55 y más años | 313,7 | 5,7 | 21,9 | 76,6 | 123,5 | 33,4 | 19 | 33,5 |
| Mujeres | | | | | | | | |
| Total | 2.164,5 | 16,6 | 45,7 | 181,3 | 803,4 | 306,7 | 233,3 | 577,4 |
| De 45 a 54 años | 544 | 6,7 | 16,9 | 46,7 | 221, | 76 | 57,6 | 118,2 |
| De 55 y más años | 246,4 | 4,2 | 17,1 | 45 | 94 | 25,5 | 23,8 | 36,8 |

Fuente: Tabla de creación propia a partir de datos extraídos del INE.

El colectivo femenino en paro presenta una mayor proporción de analfabetas, respecto los hombres (16.000 respeto 14.500 individuos), pero en los niveles formativos más altos (educación secundaria general y profesional; además de la educación superior) presentan

una proporción mucho más elevada. Por lo que los hombres en paro, suelen tener una mayor presencia en estudios primarios y la primera etapa de educación secundaria.

Respecto a las diferencias entre los dos grupos de edad principales (de 45 a 54; y de 55 y más años), exceptuando el caso de los analfabetos en que los más jóvenes del colectivo suelen estar más presentes (10.600 respecto 9.900); los primeros niveles educativos hay presencia de los parados y paradas de 55 o más años. Pero a partir de la primera etapa de la educación secundaria y niveles superiores; los más jóvenes tienen mayor proporción.

Por lo tanto, se puede decir que el paro baja en el Estado español, eso sí, con distintos matices con la mayoría de declaraciones que se producen en relación a las condiciones laborales y de vida de la población. Es cierto que en términos generales, la tasa de paro está experimentando una bajada, pero los tipos de contrato que se ofrecen no dan seguridad a los trabajadores de nuevo incorporados en el mercado laboral. En este *capitalismo flexible* (Sennett, 2000), no se puede esperar volver a las condiciones de trabajo y de vida de hace dos décadas atrás. Es un nuevo paradigma y una nueva realidad que afrontar, donde los mayores de 45 tienen importancia, como trabajadores y como personas sociales que buscan su bienestar.

IV. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Para la investigación de campo se ha contado con la participación de diez individuos que accedieron a realizar entrevistas que fueron realizadas entre marzo y mayo de 2017.

Por motivos logísticos, de tiempo y recursos; se ha realizado un estudio exhaustivo de 10 casos que componen una muestra de perfiles diversos que permite establecer generalizaciones de carácter cualitativo a partir de las características específicas de cada participante en la investigación. . Esta muestra da razón al objetivo de ésta investigación a poder indagar en distintos perfiles de parados mayores de 45 años y parados de larga duración (en su mayoría), haciendo hincapié en factores como el sexo, la profesión, el nivel de estudios adquirido y el tiempo transcurrido en situación de paro. La exploración de casos se ha basado en el principio de bola de nieve. Se partió de un primer contacto conocido tiempo atrás en un proyecto académico anterior. Los únicos dos filtros que se establecieron a priori fue la variable edad (por motivos explícitos, se estipuló que la persona entrevistada debiera tener 45 o más años cuando experimentó la situación de paro), y a su vez, la variable sexo por tal de poder dar una representatividad a ambas categorías. Así pues se buscó un 50% de hombres y 50% de mujeres en la muestra total.

El guion temático de la entrevista se ha construido en base a variables importantes de análisis extraídas de la literatura que da fundamento al marco teórico de este proyecto. A ello, se ha querido preguntar cuestiones más socio demográficas para poder crear una pequeña tipología de los individuos en cuestión. Seguidamente, se ha apostado por una descripción exhaustiva de cada uno de los entrevistados para tener buena información de cada trayectoria y así proseguir con el análisis de discurso.

1. Descripción sociodemográfica de la muestra

Se han utilizado 9 variables principales: sexo, edad, localidad de residencia, estado civil, cargas familiares, vivienda, estudios, situación laboral y durada de la situación laboral actual (sea parado u ocupado) para poder hacer un primer perfil de cada individuo. Para especificar y respetar la naturaleza de cada caso: el factor cargas familiares se basa en dos categorías de respuesta (con cargas y sin cargas), que a su vez se divide en sub- tipos. De la misma forma, el nivel de estudios se divide en 4 categorías principales.

Tabla 3 Categorización de tipos de Cargas Familiares

| CARGAS FAMILIARES | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| Con cargas | Sin cargas |
| I- Hijo/s < 18 años | II- Sin hijos |
| II- Hijo/s ≥ 18 años en casa | III- Hijos independizados |
| III- Hijo/s a cargo por manutención | |
| IV- Hijo/s y padres a cargo | |
| V- Padres a cargo | |

Fuente: Elaboración propia a partir del criterio socio- sustantivo para dividir la variable *Cargas Familiares* en dos categorías de respuesta y a su vez, por su categorización de sub tipos de cada una de ellas.

Tabla 4 Categorización del nivel de estudios finalizados

| Nivel de Estudios | |
|-------------------|--|
| Nivel de Estudio | Especificaciones |
| I. | Sin estudios (si alfabetos) |
| II. | Estudios primarios |
| III. | Estudios secundarios (Secundaria y FP Grado Medio) |
| IV. | Estudios Superiores Profesionales (FP Grado Superior) y Grado/Licenciatura |
| V. | Estudios superiores especializados (Máster, Posgrados y/o Doctorados) |

Fuente: Elaboración propia a partir del criterio socio- sustantivo para dividir la variable *Nivel de Estudios* para su categorización de niveles educativos adquiridos.

Vilanova i la Geltrú (VNG) y 4 entrevistas en Santa Coloma de Gramanet (SCG.), Amposta (AMP), Cubellas (CUB.) y Barcelona (BCN); respectivamente.

Seguendo estos criterios, los perfiles de los entrevistados son los siguientes.

Tabla 5: Perfil de la muestra

| Sujeto | Sexo | Edad | Localidad de residencia | Estado Civil | Cargas familiares | Vivienda (alquiler/propiedad) Hipoteca | Nivel de Estudios | Situación Laboral | Duración desempleo |
|--------|------|------|-------------------------|-----------------------|---------------------|--|-------------------|-------------------|--------------------|
| I. 1 | F | 48 | VNG | Casada | Con cargas II | Piso propiedad (sin hipoteca) | Estudios tipo V | Ocupada | 2 años |
| I. 2 | M | 59 | S.C. de G. | Casado | Sin cargas II | Piso propiedad (con hipoteca) | Estudios tipo | Parado | Desde 2009 |
| I. 3 | F | 46 | AMP. | Divorciada con pareja | Con cargas II | Casa propiedad padres | Estudios tipo IV | Ocupada | <6 meses |
| I. 4 | M | 57 | VNG | Casado | Con cargas I | Piso propiedad (con hipoteca) | Estudios tipo III | Ocupado | Desde 2012 |
| I. 5 | F | 49 | VNG | Divorciada con pareja | Sin cargas II | Piso alquiler | Estudios tipo III | Parada | <6 meses |
| I. 6 | F | 53 | VNG | Separada | Con cargas II & III | Piso propiedad (con hipoteca) | Estudios tipo IV | Ocupada | > 2 años |
| I. 7 | M | 57 | VNG | Casado | Con cargas IV | Piso propiedad madre | Estudios tipo I | Parado | Desde 2007 |
| I. 8 | F | 51 | CUB. | Casado | Con cargas II | Casa propiedad suegro | Estudios tipo IV | Parado | < 2 años |
| I. 9 | M | 55 | VNG | Soltero | Sin cargas II | Piso de alquiler | Estudios tipo II | Ocupado | < 2 años |
| I.10 | M | 55 | BCN | Soltero | Sin cargas II | Piso propiedad (con hipoteca) | Estudios tipo V | Ocupado | <1 año |

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo de los perfiles de los entrevistados.

2. Descripción exhaustiva de cada caso

Lo más significativo son las semejanzas de discurso en aspectos como la frustración de perder el trabajo (o mejor dicho, ser despedidos) o bien, en lo que se refiere al proceso de bajada de expectativas laborales; entre muchas otras. Pero antes de nada, se hará una descripción algo más exhaustiva de los diez sujetos de estudio.

Entrevistado 1: La mujer que inició la tanda de entrevistas es residente en Vilanova i la Geltrú. Tiene 48 años, pronto de hacer 49; y vive con su segundo marido y su hija de 22 años (del primer matrimonio). Todos tres conviven en un piso que según contaba, es de su propiedad y está pagado por completo; por lo que no ha tenido ninguna preocupación al respecto durante su situación de paro. Hace dos años que encontró empleo en una masía rural, en la misma ciudad en la que residen, dónde ocupa el cargo de manager. Pero antes de ello, fue despedida de una residencia universitaria, en Barcelona, de forma improcedente y con alegaciones perjudiciales en su imagen profesional. Esto conllevó un gran efecto negativo en su autoestima como trabajadora y en su vida más personal. Aun así, luchó por sus derechos e imagen, y obtuvo su recompensa.

Era su primera situación de paro no premeditado, puesto que antes había dejado la empresa familiar (de la cual era accionista) para dedicarse a su carrera inacabada de turismo. Estuvo 8 meses en paro hasta que encontró el trabajo actual. Es una persona que se caracteriza por la tenacidad en la búsqueda de empleo. Durante su período de parón laboral se dedicó a buscar trabajo cada día. Ella misma decía: *“Es que buscar feina, ja és una feina”*. Y a ello le sumó diferentes cursillos y formaciones distintas para reciclarse y renovarse. Además de ello, ocupó gran parte de su tiempo haciendo voluntariado muy activo con la organización *Amics de la Gent Gran* en Vilanova i la Geltrú.

En cuanto a su experiencia más personal con el paro, tuvo la valentía de abrirse y contar el gran impacto negativo que había tenido el despido en su autoestima, llegándose a preguntar si realmente era tan “mala”, no solo como trabajadora sino también como persona. Pero aun así, no se permitió caer en la culpa y la frustración más de una semana. Comentaba que acude a unas terapias de grupo que la han ayudado a mantenerse fuerte y superarlo, sin necesidad de acudir a cualquier tipo de medicación especial. Otro factor que le ayudó fue el apoyo de su núcleo familiar más cercano y amigos; aunque sintió cierto sentimiento de abandono por parte de sus ex compañeros al no recibir ni una llamada ni un mensaje cuando tuvo que dejar el trabajo anterior. Aun así, con el tiempo lo ha podido comprender: la presión de no perder el trabajo se cernía en esa empresa. Como una tercera motivación por no caer en un estado de *low positive affect* fue el hecho de que respuestas favorables de distintas ofertas a las que enviaba su solicitud, sumado a que en algunos procesos de selección se quedó a las puertas de conseguir el trabajo. Todo ello contribuyó a tener esperanzas y a tener fuerzas para seguir adelante.

Su visión sobre las instituciones públicas es positiva, aunque hace la reflexión, al igual que otros sujetos entrevistados, sobre la carga que los operarios de las oficinas del INEM y del SOC deben de soportar día tras día.

Y por último, hizo una muy buen reflexión sobre la comunicación intergeneracional entre los más jóvenes y los más experimentados en el ámbito laboral; como una de las claves para poder eliminar la rivalidad que se deriva de querer permanecer en un lugar de trabajo.

Entrevistado 2: Él es uno de los contactos que se recuperó del trabajo realizado que precede a este. Hombre de 59 años residente en Santa Coloma de Gramanet, casado, con dos hijas independizadas y con un piso propio. Fue uno de los fundadores de la Asociación de Parados Mayores Activos (APMA) y sigue siendo, a día de hoy, una persona reivindicativa social.

Des de 2009 se encuentra en paro, aunque hasta ahora ha sido muy activo en la creación de la empresa relacionada con APMA, de la cual fue gerente un año. Electrónico de formación y, posterior auxiliar administrativo y de logística; desarrolló a su vez su título de técnico deportivo.

Despedido hace 8 años por un ERE extintivo, no ha parado de hacer cosas. Sea por la asociación, sea buscando empleo o bien, dedicando su tiempo a la familia (sobre todo a sus nietas). En cuanto a su búsqueda activa de empleo, ha tenido respuestas favorables a sus solicitudes, ha tenido la ocasión de realizar alguna entrevista; pero el trabajo y el salario que se ofrecía era precario: “claro que el trabajo dignifica al hombre... por supuesto. Vale. Muy bien, pero... oiga.... Dignifíqueme el salario, ¿sabe usted...?” (Entrevista 2).

Gracias a su papel importante en la asociación en Santa Coloma ha podido acceder a personas con cierto poder institucional a las que dirigir sus demandas y opiniones. A su vez, ha podido confirmar una de las sospechas de los entrevistados y la investigadora: por edad se discrimina al dar un trabajo. Él bien lo decía: “Es que a mí me han llegado a decir, reconociéndome: “hombres, es que yo... para este trabajo ya te cogería a ti, pero es que me da vergüenza pagarte 600 euros”” (Entrevista 2).

Sobre su proceso de superación del despido y la aceptación de la nueva situación de paro, recalca la importancia y la suerte de tener un respaldo con el trabajo de su mujer y la situación buena económica de casa. Aun así, pasó por un proceso des de la rabia y la ira, a la lucha por cambiar las cosas y por último, en un proceso de aceptación de su situación.

Al haber tratado con psiquiatras sobre el tema del desempleo de personas mayores de 45 y reinserción laboral de estos; dio un punto de vista muy claro. La vergüenza que se puede llegar a sentir al no tener trabajo, hasta llegar a tal punto de no querer que la gente lo supiese. Y la fuerza y bienestar psicológico y emocional que se debe de tener para afrontar la nueva situación de paro e ir a por un nuevo trabajo:

Y digo: "vamos a ver, si a mí me están vendiendo, esta gente, que yo me tengo que levantar por la mañana como si me fuera a trabajar... que haga, que vaya...". Pero vamos a ver... "si no me puedo levantar de la cama. Solucióneme el problema que tengo ahora psicológico serio... severo...". Y denme ganas... o sea... tengo ganas de hacerlo, pero no las tengo. Así que no me cuente milongas, que una depresión... si lees un poco o has pasado alguna... sabe cómo funciona. Tú quieres pero no puedes, ¿eh? Quieres pero no puedes. (Entrevista 2).

De igual manera que el sujeto 1, ha sentido un gran apoyo de la familia y de los amigos más cercanos, pero en su caso, ha visto como una gran falta de compañerismo, todo y que al final acabó entendiendo las razones de sus ex compañeros por no luchar en una demanda colectiva contra el ERE fraudulento que se estaba produciendo en su antigua empresa.

Por último, hace reflexiones bastante importantes. Como el tema de la jubilación forzosa, el salario y el trabajo precario que *desdignifica* al hombre y el apoyo social entre personas en la misma situación, como una clave más para superar el paro a nivel más emocional e identitario.

Entrevistado 3: Para poder realizarle la entrevista, la investigadora se trasladó a las tierras del Ebro, a Amposta. Ésta mujer, de 46, ha supuesto un caso bastante significativo por su experiencia de vida. Divorciada por malos tratos, consigue tirar adelante con su actual pareja, agrupando una familia entera de 8 miembros (Ellos dos y seis hijos en total de los matrimonios anteriores). Formada para auxiliar administrativa, debido a su situación irregularizada durante los años del primer matrimonio; al empezar un nuevo libro en su vida, se vio sin ningún subsidio de paro. Por lo que empezó a recurrir a servicios sociales y otras ayudas, como de las distintas ONG's.

Aun así, tiene un discurso fuerte y luchador: *"Es que amb mi, ja no pot ningú"* (Entrevista 3). Por ello, se ha ido dedicando todo el tiempo en el que estuvo parada a formarse más. De ésta manera, ha cambiado el sector profesional al que se dedicaba anteriormente, y ahora se encuentra en todo el ámbito de curas a la tercera edad. Cuando se realizó la entrevista en Marzo, estaba trabajando en una residencia de la tercera Edad a una hora y media de su casa. Por lo que ha informado, ha podido encontrar un trabajo en otra residencia, pero cerca de casa.

Su situación económica, de forma muy parecida a lo que le sucede al sujeto 7, es de precariedad. Conviviendo, actualmente la pareja y 5 de los 6 hijos en la casa cedida por sus padres; intentan repartir los pocos ingresos que entran en casa por parte de ambos. Pero se han encontrado en ocasiones la imposibilidad de poder comprar ciertos alimentos como la leche o ciertas verduras. Es remarcable la estrategia que han seguido para poder sobrellevarlo mejor y es volver a hacer sus conservas y a producir ellos mismos en casa alguno de los productos básicos. A parte, su actitud y ganas de aprender desde pequeña, le ha ayudado a hacerse ropa u otros elementos (entre otros ejemplos).

Después de sus experiencias pasadas, ha podido encontrar fuerza en tirar adelante, relativizar lo importante y sobre todo, ha aumentado su autoestima tanto como persona como profesional. A parte, ha encontrado un gran apoyo (a parte de su familia) en las creencias de las energías y lo paranormal, haciendo mucho hincapié en las piedras.

Entrevistado 4: El segundo hombre entrevistado, de 57 años, es autónomo actualmente, residente en Vilanova i la Geltrú, casado y con dos hijas, una independizada y la otra, menor de 18. Los tres conviven en una casa, la hipoteca de la cual están pagando en la actualidad. Su trayectoria profesional es un claro ejemplo de progreso y aprendizaje dentro de una empresa, en su caso del sector de la tecnología. Con una formación de base de electricista y posteriormente, técnico electrónico; se dedicó durante muchos años de su vida, a diferentes funciones y responsabilidades dentro de la misma empresa: técnico de reparaciones y analítico de calidad y peligrosidad de productos nocivos, como principales. Pero antes de ésta experiencia, intentó tirar adelante una empresa con dos socios más, especializándose en televisión; pero al final no funcionó. De ahí pasó a la gran multinacional de electrónica y tecnología. Hasta que fue despedido, por cierre de sucursal.

Cuando se vio en situación de paro, gracias a la buena indemnización que recibió y a un subsidio final de buena cuantía; pudo tomárselo con calma. Pero en menos de seis meses, ya se había montado su propia empresa de iluminación LED para comunidades de vecinos, empresas, escuelas; u otro tipo de edificios grandes. Optó por una alternativa muy sonada en los últimos años (casi cuando empezó la crisis) que era la emprendería. Su búsqueda activa de empleo, antes de decidirse por la creación de su empresa propia, se basó principalmente en dedicarle horas, enviar muchos currículums y solicitudes por Internet. Y él mismo dice que no le afectó el perder su trabajo en su autoestima, como trabajador y persona, pero sí que experimentó la frustración al sentirse rechazado... Según él, los portales de Internet son eficaces pero puede que no lo lleguen a ser para personas mayores de 45, ya que sus compañeros, despedidos en el mismo período que él, encontraron trabajo en menos de seis meses. Ellos tenían de media 10 años menos que él.

Sus expectativas laborales no son malas, pero como meta a media plazo (5 años más) es la pre-jubilación, si puede retirarse con una buena prestación.

Entrevistado 5: Mujer residente en Vilanova i la Geltrú, desde inicios de año (residente anteriormente en Vendrell), de 49 años. Con pareja y divorciada del padre de sus dos hijas independizadas y con familia. Su caso es uno de los numerosos casos de pérdida de su vivienda; pero pudo quedarse limpia de deuda en la dación que pidió. Situación de paro actual: lleva desde enero en Vilanova y sin trabajo, aunque ya tuvo que afrontar un duro período de tres años de parón laboral en el cual agotó todo el subsidio de paro y tuvo que pedir la ayuda. A eso, se le sumó un pequeño percance que la dejó un tiempo sin ayudas por el carácter rígidos de las normas para recibir dichas cuantías de dinero.

Según ella, se ha profesionalizado en muchas áreas. Con formación de base en auxiliar administrativa, posteriormente de auxiliar de clínica y conocimientos de informática (paquete office). Cuando se le pregunta si sus expectativas laborales han decaído, afirma con rotundidad. Ella transmite la idea de que quiere trabajar, no le importa dónde; así se adapta. Considera que la edad es un factor filtro para que un empresario o contratante se fije en la persona. En su caso particular, no ha recibido respuestas favorables a todas las solicitudes enviadas por Internet y Currículums entregados y enviados.

Por lo que concluye con la idea de que la edad, sumado a un nivel medio o bajo de estudios; no ayudan favorablemente a reinsertar a personas mayores de 45 en el mercado laboral.

Entrevistado 6: Licenciada en filología inglesa y germánica, de 53 años, separada y con dos hijos a cargo de 18 años. Residente en Vilanova i la Geltrú en el piso de propiedad, el cual está pagando. Al finalizar sus estudios, probó suerte como profesora de inglés y alemán, lo que no le acabó de convencer. Todo seguido entró a trabajar en un banco, gracias a ser familiar de una trabajadora (su tía) y su punto fuerte, aun no tener las nociones básicas, fue el alemán. Estuvo durante más de 20 años en esa organización, cambiando de faena y responsabilidades. Aprendiendo y progresando en la empresa; hasta que la directiva europea del banco decidió prescindir de su puesto de trabajo (el único en la sucursal de Barcelona) y la despidieron. La queja principal que la entrevistada tiene del proceso fue la no notificación de ello, cuando los compañeros y encargados ya eran conscientes de ello. Al final se fue al paro, con la duración máxima de dos años y con una indemnización justa. Pero no encontró trabajo hasta pasados dos años y medio, por lo que estuvo medio año percibiendo la ayuda de los 426 euros.

El proceso de búsqueda de empleo no lo calificaría como algo confortable, puesto que a la que pasaban los días y las semanas, y no conseguía respuestas favorables; la desesperación, la preocupación y el miedo se hacían más presentes. A parte, su ex marido se encontraba en una situación incluso más precaria que la suya.

Pero todo cambió cuando encontró trabajo, mediante un portal, el mismo que el sujeto 9. Y lleva trabajando aproximadamente más de dos años. Hace hincapié en que el nivel salarial y de responsabilidades no es el mismo, sino mucho inferior. Cuando se le preguntó por su situación económica, no duda en explicar el proceso descendente de tal situación y estilo de vida, aunque, ha habido actividades a las cuales no ha renunciado, como salir a tomar algo o ir a un restaurante, eso sí, con menor frecuencia.

Asiste a unos grupos de apoyo que le han ayudado mucho en el proceso de paro, sobretodo en el ámbito más emocional e identitario. Puesto que se cuestionaba sobre su profesionalidad y sus capacidades a la que pasaba el tiempo y nadie la llamaba.

Todo y así, ha podido mantener unos mínimos en cuanto a trabajos, salarios y condiciones laborales. Hecho que algunos de los entrevistados no han podido hacer, simplemente para tirar adelante y “sobrevivir”. Como es el caso del siguiente sujeto.

Entrevistado 7: Hombre de 57 años en paro desde el inicio de la crisis económica (finales de 2007). Con tres hijos (uno mayor de 18 años al que le debe de pasar una pensión alimenticia) y dos pequeños (de siete y tres años) a cargo directo, fruto de su segundo matrimonio. A su vez, tiene a cargo a su madre, con un inicio de Alzheimer. Casado, residente de Vilanova i la Geltrú de toda la vida; se ve viviendo en casa de su madre con su esposa y sus dos hijos más pequeños. Tiene un piso en propiedad que necesita una reforma a fondo, pero la cual no puede hacer o por falta de tiempo o por falta de dinero: “*cuando no tengo tiempo, tengo dinero; y al revés*” (entrevista 7).

Es uno de los casos más precarios del total para el análisis. Pero un claro ejemplo de superación y lucha. Con el certificado escolar como única formación; fue educado y formado desde los 15 años en el sector de la construcción. Empezando de aprendiz y subiendo escalones hasta llegar a ser oficial de primera. Pero desde que se quedó en paro sus expectativas laborales han descendido drásticamente, llegando a hacer cualquier tipo de trabajo (relacionado o no a su sector profesional) por tal de poder llevar dinero a casa.

Como anécdota nos cuenta que el mismo día que lo despidieron, le sucedió lo mismo a su mujer. Por lo que se vieron ambos en paro. Este hecho dificultó la recuperación, tal y como comentaba el sujeto número 2: "*la situación económica es clave*" (Entrevista 2).

Uno de los puntos a destacar es el hecho de la brecha digital que ha afectado a este individuo de lleno, puesto que no controla de ordenadores, internet ni portales de búsqueda activa de empleo. Por lo que sus posibilidades de reinserción se ven reducidas a un porcentaje bajísimo. Y por otro lado, refleja la vergüenza que se puede sentir ir a pedir ayuda, comida o ropa a las organizaciones sin ánimo de lucro; lo que hace que no llegue a ir aun las circunstancias no acompañar. La explicación que da es: "*mi padre me crio para ganarme las garrofas, como sea*" (entrevista 7).

Por último, su principal perspectiva de futuro, aunque según él, no mira más allá de una semana vista; sería la prejubilación y estar tranquilo. Idea muy parecida al sujeto número 4. Poder pre jubilarse y sentir una cierta seguridad, la cual estaba presente en la *antigua ética del trabajo* (Sennett, 2000).

Entrevistado 8: Mujer de 51 años, casada, con una hija de 18 años. Residente en la localidad de Cubellas, al lado de Vilanova i la Geltrú. Los tres residen en la casa de su suegro, el cual pasa los fines de semana con ellos. Es una casa grande con dos viviendas separadas, preparado para que en un futuro cercano el padre de su marido, venga a vivir con ellos.

Su caso es de gran significatividad porque posiblemente, sea uno de los casos donde la persona ha sufrido más emocionalmente y psicológicamente los reiterados despidos y malos rollos dentro del trabajo. Ha estado en tratamiento psicológico, a raíz de unos problemas familiares, y con medicación para la ansiedad y el inicio de depresión.

Formación en auxiliar administrativa y posteriormente, en sus períodos de paro, formación en distintos cursos, pero destacando su preparación y aprobado para auxiliar de clínica e higienista dental. De ésta forma ha podido demostrarse que es buena estudiante, ya que en su momento tuvo que abandonar el colegio, sin opción a seguir bachiller y más.

Ha experimentado una de las caras más oscuras con la que todos nos podemos encontrar alguna vez en nuestra vida profesional: el maltrato laboral. En su caso, de parte de una compañera con gran poder e importancia en la empresa. No la echaron del trabajo, como higienista dental, pero esta persona la empujó a irse de forma "forzosa".

Por el momento, se ha tomado su situación de paro actual, como un período de descanso y búsqueda de trabajo activa pero relajada. Durante su día se ocupa de la casa, de su hija, de su suegro y de su búsqueda de empleo. Pero por su situación emocional, lo enfoca como un descanso.

Entrevistado 9: El sujeto de ésta entrevista se presenta como un hombre que acabó perdiéndolo todo (hasta llegar a vivir en la calle) y que actualmente, ha cambiado de vida. Residente en Vilanova i la Geltrú, soltero, sin carga y empleado desde hace 2 años. Tal como él dice: “Me tiré a la mala vida”.

Se abrió y reconoció su problema de alcoholismo que fue el principal causante de verse en la calle, quedarse sin dinero y tener que irse de los diferentes trabajos, puesto que no aguantaba en ellos. Compartiendo pisos con gente con problemas de adicción parecidos y visitando clínicas de desintoxicación, hace menos de tres años; llegó a Alcohólicos Anónimos. Este grupo de apoyo le ayudó a reconducir su vida y entre los ámbitos que empezó a recuperar, el trabajo y el salario fueron dos piezas clave de su recuperación. Lo que en el programa del grupo se llama “la séptima tradición”.

A parte del grupo, siempre ha contado con el apoyo de su abuela y su hermana. Pero es consciente que las ha hecho sufrir durante su etapa más activa de la enfermedad crónica que supone el alcoholismo.

En su búsqueda activa y seria de empleo, pudo acabar encontrado trabajo mediante una de los portales de trabajo por internet más conocidos: InfoJobs.

Por último, debido a toda su trayectoria de vida, su imagen como persona y trabajador ha ido mejorando. Ahora se considera una persona mucho más responsable de lo que ya era (dentro de la locura que cernía su vida) y a su vez, está contento por poder volver a tener un trabajo y unos ingresos. Pero, no cree que el trabajo dignifique al hombre. Él al haber pasado de tenerlo todo a no tener nada, ha aprendido a relativizar, valorar lo verdaderamente importante; y el trabajo es un medio pero no la meta en sí. Esta misma mentalidad se daba en el discurso de la sujeto 3 entrevistada.

Entrevistado 10: Para finalizar la tanda de entrevistas realizadas, se pudo contactar con un profesor de universidad que fue despedido a los 51 años después de 20 años dedicados como docente en esa institución. Es el único caso que se desmarca del resto al ser un caso de mejora exponencial de condiciones de vida, laborales y a su vez, de mejor de la autoestima e imagen personal como persona y trabajador.

Residente en Barcelona ciudad, soltero y sin ningún tipo de cargas familiares; está viviendo una de las mejores experiencias profesionales y personales de toda su vida, según comenta en la entrevista. Aun así, tuvo que superar un proceso algo movido: el despido, el cual tuvo que ser solucionado con la intervención del poder judicial. Una vez ganado el juicio delante de su demanda por despido improcedente, las cosas se fueron superando y mejorando.

Actualmente está trabajando en dos universidades de Barcelona muy importantes, a la vez que desarrolla su otro trabajo: guía particular para clientes exclusivos de lujo.

Todo y su discurso motivador y alegre, también reconoce haber pasado por una semana bastante movida emocional y psicológicamente. Durante esos siete días permitió invadirse de los sentimientos más negativos, pero una vez acabados; se organizó su tiempo, siguió estudiando para no sentir que estaba parado. Una vez conseguido el doctorado en una de las universidades más importantes de España, en el País Vasco, se puso a buscar trabajo.

Y aun teniendo buena imagen de los canales de búsqueda de empleo vía Internet, sus actuales puestos de trabajo fueron conseguidos por contactos. Este canal tradicional: el *boca-oreja* ha sido el mencionado como el más útil de todos los tipos de canales de búsqueda de empleo.

Por último, como experto docente en gestión del ocio en el mundo turístico, el último entrevistado daba dos claves para superar la situación emocional en consecuencia del paro. Primero, la actitud es uno de los valores que más se observa por parte de los contratantes, y a su vez, ayuda a la persona a no decaer delante de un seguido de negativas. Y segundo, aplicar una mentalidad basada en la situación de paro (o de fracaso) como el impulso de cambio que de otra forma, una persona no podría haber hecho.

V. ANÁLISIS Y RESULTADOS

El análisis se basa en dos ejes: dimensión laboral y la identidad personal. Cada una de ellas se basa en diferentes indicadores, que a su vez, se dividen en categorías y sub categorías distintas. En el caso de la dimensión I (Laboral) se han establecido seis indicadores principales: profesión, formación, trayectoria profesional (como indicadores descriptivos principales) proceso de despido, situación de paro y búsqueda activa de empleo. En la dimensión II (Identidad Personal) se han creado cinco indicadores: Percepción personal como trabajador, percepción personal como persona, Salud (dividiéndolo en dos categorías principales: Mental y Física), Mecanismos de apoyo (subdividiéndolo en categoría de Ayuda y categoría de Apoyo) y Proyecciones de futuro.

Los sectores económicos que engloban a los diez individuos de la muestra, son principalmente: Servicios, Construcción, Docencia e Industria. En cuanto a las profesiones, cabe destacar una: auxiliar administrativo, la cual ha sido desarrollada por tres de los individuos, los cuales son mujeres. Es un ejemplo de trabajo feminizado. Siguiendo esta línea, el trabajo (al igual que la vida social en general) está sufriendo una gran flexibilización en su organización lo que afecta de forma sustancial al significado del trabajo (Sennett, 2000: 9), y a su vez, el trabajo femenino. En el mercado laboral, las mujeres suelen tener condiciones laborales más flexibilizadas respecto los hombres, pero con éste nuevo “capitalismo flexible” (Sennett, 2000) dichas condiciones se resienten aún más. Este nuevo cambio organizacional conlleva un mayor riesgo e inestabilidad, lo que se traduce a que una persona puede ir cambiando de trabajos durante su vida profesional, o incluso, cambie de sector económico en el cual ha trabajado durante sus primeros años profesionales, o por lo que se ha formado. El caso del individuo 5 se refleja perfectamente cuando comenta: “*Sí que estuve anteriormente casi 3 años parada pero bueno, luego enganché un trabajo con otro, con otro, con otro...*” y “*A ver, he probado de todo cariño*” (Entrevista 5).

El nivel de estudios de la muestra es muy variado. Desde un título de escolaridad (entrevistado 7); pasando por FP de grado medio como auxiliar administrativo (individuo 3,5 y 8), auxiliar de geriatría (sujeto 3), o en electricidad y electrónica (individuo 4); hasta grado o licenciatura (individuo 6) con master (individuo 1) e incluso doctorado en el caso 10. Pero en el caso de mayores de 45, es muy importante el reciclaje de conocimientos y nuevos estudios. Como el individuo 2 el cual, se acabó sacando su título de técnico deportivo superior o bien, el individuo 8, la cual acabó sacándose su título en higiene dental debido a su oportunidad de trabajar en una clínica dental:

Entonces estaba haciendo limpieza en una clínica dental... Y era de una amiga. Y ya muchas veces, cuando fallaba la auxiliar, a lo brusco, me metía una bata y me decía “ponte a ayudar al dentista” [...] Pues bueno... y vi que era otro campo que a lo mejor... [...] Y pensé: “me voy a tirar para otra rama así tendré... dos posibilidades”... (Entrevista 8).

Es un ejemplo de cambio y adaptación a los nuevos sucesos en el mercado laboral, muy importante para o mantenerse en él, según la orientadora laboral del SOC que se ha entrevistado.

De los diez individuos, cada uno ha ido desarrollando su vida como profesional; pero la mayoría de ellos (90%) remarcan la tendencia disminuyente que dichas trayectorias han experimentado en los últimos años, y las cuales se han visto truncadas con el despido y la situación de desempleo. Exceptuando dos casos, los otros serían clasificados como parados de larga duración y de muy larga duración. Según Rubio Arribas (2013: 95), la pérdida del empleo involuntaria puede tener un efecto negativo en la autoestima de esa persona, lo que conlleva desmotivación que no ayuda a la reinserción al mercado laboral:

Doncs va passar això... vaig veure que enviava coses i que ningú em contestava, al principi no m'importava tant, [...] fins que van passar uns mesos i vaig veure que no... que això no anava endavant. [...] I aquí ja vaig començar a frustrar-m'he clar i... a tenir por. (Entrevista 6)

O bien:

La palabra es un túnel, sin luz, el final no tiene luz. Es un túnel, en el que te vas escuchando más, que realmente es lo peor, porque así es como caes más, ¿vale? Piensas "es que no valdré", "es que no podré", "es que me tendré que actualizar", ¿vale? (Entrevista 5).

1. Proceso de Despido

El despido, según la forma de hacerlo y las causas de él, pueden marcar sustancialmente el tiempo consiguiente hasta encontrar de nuevo un empleo. Entre los entrevistados, existen distintas causas por las cuales se quedaron sin trabajo: pasando por dos ERE (en el caso del sujeto 2, el cual afirma que fue un ERE fraudulento pero no llegó a poner demanda colectiva por falta de apoyo) por motivos personales (como el caso de la entrevistada 8, la cual la echaron para dar su puesto de trabajo a un familiar cercano o bien, como el caso del primer y último entrevistados: ambos despedidos por ser "críticos"), o por otro lado totalmente distinto, por extinción de la empresa o el puesto de trabajo (como es el caso de la persona 4,5 y 6). Pero lo remarcable en la importancia del despido es la culpa que puede llegar a sentir el afectado: "Hay mucha gente que se le despide y se sienten culpables. Perdón, usted no es culpable de nada. Lamentablemente lo han despedido, pero usted no tiene culpa. Usted no es culpable. [...] Una persona que le han cerrado la empresa, o una persona que han echado a 20 y te ha tocado a ti... Este sentimiento de culpabilidad... te lo tienes que quitar de encima. No puedes tenerlo. Tienes sentimiento de vergüenza... ¿vale?" (Entrevista 2). Si a dicha situación, se le suma la posibilidad que el proceso de despido no sea procedente y que la justicia tome cartas en el asunto; el desgaste emocional puede ser considerablemente mayor:

Aleshores... ho vam, ho vam portar a judici i el dia de judici, doncs... mmm... ens van oferir un acord... jo tenia clar que per diners no faria sang i fetge... [...] Que la meva salut estava per sobre... la meva salut mental i emocional estaven per sobre de tot... i que en el moment que m'oferissin un acord raonable... plegariem veles. I així ho vam fer. Primer acord, s'hi van avenir... Primer ens van oferir molt més baix... els hi vam demanar un 50% més; ens ho van donar i aquí vam... vam plegar... Per no prendre mal ningú, perquè l'empresa va venir amb els meus companys (Entrevista 1).

Esta persona lo relata muy bien en la entrevista el proceso emocional por el cual pasó para superar la nueva situación, tal como dice el entrevistado 5: "las cinco etapas hasta la aceptación".

Las reacciones al despido, aún por los motivos distintos y los perfiles de las personas con las que cuenta ésta muestra, son muy parecidas: el shock, la negación, la frustración, la rabia y por último la aceptación de la nueva situación, como el caso del entrevistado 10:

[...] em vaig quedar tant en blanc, tan en blanc que vaig agafar, recordo, unes caixes de cartró. Vaig agafar amb el braç, ras, sense mirar el que hi havia el que no hi havia, res.... Lo demás... vaig agafar una bossa d'escombraries i vaig llançar tot, absolutament tot a les escombraries. Exàmens, papers, tot. "Em feu fora? Em feu fora!" (Entrevista 10).

Ahora bien, dependiendo del número de situaciones de despido y paro que ha tenido que afrontar una persona, a la hora de reaccionar y afrontar situación de desempleo, se puede observar cómo el discurso cambia en una persona que con 46 años se ve por primera vez en situación de desempleo preguntándose "y ahora, ¿Qué?"; a una persona que ya se había afrontado a dicha situación hacia un tiempo atrás (como el caso de la entrevistada 8): "Y pensé: "bueno, vuelta a empezar". Otra vez la situación..." (Entrevista 8). Se puede observar que no sólo en este aspecto, sino en la mayoría tratados en las entrevistas; aquellos individuos que habían experimentado unas vivencias más duras y precarias (como la entrevista 3 y la persona de la entrevista 9) muestran una mayor adaptabilidad de los cambios, se relativizan. Desarrollan una mayor capacidad de resiliencia: "Amb mi no pot ningú" (Entrevista 3).

A su vez, las reacciones del entorno más cercano de la persona en cuestión también supusieron un gran apoyo o una gran desilusión en la aceptación de la nueva situación de desempleo que se iba a desarrollar después del despido.

En todos los casos la familia (casi todos los sujetos hacen referencia a la nuclear, más cercana) ha sido un apoyo fundamental, incluso cuando el despido fue de sorpresa. Incluso, en el caso del entrevistado 4: "la meva dona es va preocupar més que jo". Pero remarcando la gran relevancia que esta red cercana tiene sobre el desarrollo natural y estable de la aceptación del despido, fuera procedente o no. Pero cuando se pregunta por las reacciones y apoyo de los compañeros, los discursos se tornan heterogéneos. Se observan dos grupos polarizados: aquellos que han establecido buena relación con sus compañeros de la empresa durante y después del proceso de despido (sea porque todos pasaron por lo mismo o bien, por el asombro e incertidumbre del despido de un compañero sin esperarlo o incluso, sin entenderlo), como es el caso del individuo 10: "Doncs jo vaig recollir i els meus companys en miraven com dient: "Què està passant?" "Em fan fora, m'han fet fora". Clar, la gent em mirava... "Això no pot ser, això no pot ser, per què?" (Entrevista 10) o bien, en el lado contrario se encuentran los casos que muestran un malestar en cuanto a la reacción de sus compañeros. El individuo 1 y 2, por ejemplo, plasmaron su queja de la falta de compañerismo acabando reflexionando sobre las tensiones que hay dentro de la empresa que hacen posicionarte a favor de ella por tal de mantener tú puesto de Trabajo.

Como decía la entrevistada 1:

I després amb companys... que me'ls estimava molt, i encara els hi tinc molt d'apreci, eh?, que... mmm... em vaig sentir totalment abandonada, no? Però bueno [...] com et poses a... que t'arrisques a perdre tu la feina per posarte de part de l'altre part?... I vam perdre la relació per això, però bueno, també ho comprenc eh?" (Entrevista 1)

o bien el individuo 6: “Em va ajudar... em va ajudar superar-ho. Anava una vegada a la setmana veure'ls [...] i quan ja va passar el temps, ja quedàvem fora de l'empresa” (Entrevista 6).

Aunque se den buenas experiencias de compañerismo durante el proceso de despido, lo que supondría un gran paso de ayuda para la superación y el enfrentamiento a una nueva etapa de la carrera profesional y trayectoria vivencial; todos los individuos analizados remarcan la tendencia individualista que está creciendo exponencialmente en el devenir de la sociedad. Habiendo experimentado una mayor cohesión grupal o no, todos ellos califican la sociedad contemporánea como aquella individualizada y alienada.

2. Situación de desempleo

Es verdad que el tiempo de desempleo, cuanto más se alargue, menos esperanzas tiene el mayor de 45 en volver de nuevo al mercado laboral; cuya desmotivación es uno de las barreras propias para su reinserción: “Estava enfadada amb tot, estava enfadada amb el sistema [...] “Esto no funciona”” [Refiriéndose a una mujer a la cual le hacía orientación] (Entrevista 11 a la orientadora laboral del SOC).

Entre el total de casos, hay 7 casos que se calificarían de paro de muy larga duración (Superior a los dos años) y los tres restantes, estuvieron en desempleo por menos de un año. Durante éste proceso, las prestaciones fueron distintas. Justamente los tres casos que registraron un parón laboral más corto fueron los que recibieron el subsidio por desempleo más altos del total, conjuntamente con la liquidación correspondiente. El conjunto de dinero les permitió tirar adelante. En el caso de la entrevistada 1 le dio pie a estar más tranquila, seguir buscando trabajo con gran ímpetu y seguir formándose por su cuenta ya que “el nivell dels cursos del Inem [...] era bastant baixet” (Entrevista 1), por otro lado, el subsidio por desempleo le permitió al individuo 10 proceder a sacarse su doctorado en ese año y medio de inactivación laboral: “M'ho vaig prendre com que tenia una beca de l'Estat per estudiar” (Entrevista 10). O bien, el caso 7 pudo crear su empresa mediante la capitalización del total del subsidio que tenía.

Pero la mayoría de los entrevistados llegó a acabar con su tiempo de prestación por desempleo y pasaron a cobrar la ayuda de 426 a los parados de larga duración con cargas familiares que hayan agotado otro tipo de prestaciones. Como dicta la ley solo se puede cobrar durante seis meses y puede ser compatible su percepción con un trabajo, siempre y cuando el empresario siga cada una de las condiciones restrictivas. La obligación del parado es la presentación mensual de su conformante de búsqueda activa de empleo. Lo que sucede es que al final acaba siendo incompatible la ayuda de 426 y la mayoría de trabajos, lo que abre un gran debate: el trabajo en negro.

Según cuenta el individuo 2, el nivel de trabajo en negro en España se posiciona como el segundo más elevado en el contexto global europeo. En referente a la muestra, la mayoría de ellos (60%) alegan haber trabajado o estar trabajando en negro. Los motivos que dan por ello se resumen a una única idea: tirar adelante la familia y sus cargas.

La ayuda de 426 es totalmente insuficiente para tirar adelante dos miembros de una familia más las personas a cargo. El caso ejemplar es el del individuo 7, el cual lleva desde el inicio de la crisis en paro y ha dejado la búsqueda activa de empleo. Por lo que él ha pasado a ser contado por la EPA como inactivo, y un trabajador más en el mercado en negro. Aun así, y en contra de los estereotipos que pueden estar extendidos por la sociedad española sobre los trabajadores en negro, él contaba: “Si yo al final, no quiero ayudas, yo quiero trabajo. Un trabajo en condiciones”. La entrevistada 5 reflexionaba sobre el sentido de la cotización:

Piensa que he estado 7 meses en el hospital, primero sí que me hicieron un contrato de 3 meses pero luego de semanas. ¿Tú sabes lo que es que cada semana firmar por internet? [...] Además este tipo de contrato me ha perjudicado, me ha tocado pagar a Hacienda”, a lo que añadía: “Y ya te planteas ¿Estaré cotizando los últimos 15 años de mi vida? ¿Tendré trabajo durante estos 15 años que me faltan? (Entrevista 5).

Vislumbrando lo que conocemos como el Efecto Mateo: lo poco que se tiene será quitado; y a su vez, la inestabilidad e inseguridad que caracteriza dos de las características de la nueva sociedad (su carácter de riesgo y del corto plazo).

La visión del trabajo en negro, cuando las condiciones son de precariedad y vulnerabilidad social, es aceptada como una herramienta alternativa de las personas en dichos contextos que luchar por sobrevivir y tirar adelante. De todos modos, es criminalizado y repudiado en los discursos de los entrevistados cuando se trata de empresarios y trabajadores que quieren sacar provecho de este contexto laboral sin regulaciones ni control institucional.

Otra perspectiva que se quiso recoger es el uso del tiempo que estas personas desarrollaban y cómo esta organización incidía en el desarrollo del día a día y a su vez, de su salud mental. El sujeto 3 comentaba: “Lo dolent no és sortir a buscar feina, lo dolent és ocupar les hores del dia i organitzar-les. Perquè si no ho aprens, t’agafa una depressió que et mors” (Entrevista 3), idea que se repite en otros casos: “Es que yo lo que no he querido es quedarme en casa, es que se te va la pinza eh.... Se te va” (Entrevista 5) o bien: “El sentir-me ocupat [...] em va ajudar a no decaure [...] Al final tenia la sensació de no ser un aturat” (Entrevista 10).

Las tareas que desarrollan los individuos para ocupar el tiempo son principalmente tres: la búsqueda activa e intensa de Trabajo, la familia y el Trabajo doméstico; y formación adicional de reciclaje y mejora. En este aspecto es muy interesante como hay un proceso de cambio de roles dentro del hogar. Sobre todo en los casos del individuo 2 y 7; los cuales representaban la figura tradicional del *Bread-Winner* de la época más industrial de la sociedad moderna anterior. Comentaban:

Yo me encargo de mi casa... yo limpio... yo friego. No quiero que mi esposa cuando salga cansada de trabajar, tenga que coger una escoba, por decirlo así, ni mucho menos. Lo hago yo porque tengo más tiempo. Lo hago yo. Llevar a mis nietas al colegio.... Estar con mis nietas... Y... luego evidentemente, meterte en Internet, buscar... pam, pam, pam, pam... Y... ya no te digo nada, cuando... ya... creamos la asociación. De ahí ya... lo que pasaba es que no tenía tiempo... (Entrevista 2).

Y: “Pues llevo los niños al cole [...] y luego me voy a buscar trabajo o hacer alguna faenilla” (Entrevista 7) O bien: “vaig poder ser feliç, vaig poder gaudir d’aquella època... i vaig poder

fer moltes coses que no... que no es pot fer en una vida professional” [ya que realizó voluntariado con gente mayor] (Entrevista 1).

Por el lado contrario del sexo opuesto, la entrevistada 1 comentaba haber probado al ingratitud de hacer todo el trabajo doméstico ella por simplemente pasar más tiempo en casa, infiriendo mucho en la idea de las 10 o 12 horas que ella misma enfocaba en la búsqueda intensa de trabajo y formación. Por lo que se ha podido vislumbrar, aun no entrado en el tema directamente, esta crisis y las situaciones de paro muy prolongadas ha llevado a un cambio importante en cuanto a roles heteropatriarcal dentro del hogar. Aun así, sigue recayendo la mayoría de horas de trabajo doméstico encima del sexo femenino, puesto que pueden desarrollarse conductas de reafirmación del patrón hombre patriarca. De todos modos, la ocupación del tiempo de mientras una persona se encuentra en situación de paro es primordial para el desarrollo correcto de la vida cotidiana, la aceptación y superación de la pérdida que puede suponer un trabajo que gustaba mucho o que se llevaba realizando muchos años; y la salud mental (sobre todo en referente a la autoestima como trabajador y como ser social).

3. Búsqueda Activa de Empleo

De forma voluntaria o no, a toda situación de paro le sigue una etapa de búsqueda activa de empleo, utilizando los medios y recursos que una persona dispone y los que proporcionan instituciones especializadas, que en este caso es el INEM y el SOC. Como se ha comentado, el tiempo de estar buscando un trabajo se suele alargar más en casos de personas mayores de 45 y que empeora a partir de los 55. La mayoría de los entrevistados se encuentra en la franja de edad de entre los 50 y 55 y ellos dan una visión muy clara: “l'experiència doncs no és gens gratificant quan és algo no... no buscat” (Entrevista 1), “És molt frustrant... no et deixen arribar a... et tenquen la porta i et diuen “no dones el perfil” (Entrevista 4) o bien: “P5: “Fatal, fatal... pasas de comerte el mundo a que el mundo te coma a ti. Además, cuanto más pasa el tiempo más piensas que no vales” (Entrevista 5).

La experiencia que cuentan los entrevistados sobre su búsqueda activa de empleo no ha sido del todo satisfactoria. Exceptuando el caso la entrevistada 1, la cual califica de este proceso como algo enriquecedor y estimulante para su autoestima porque la llamaban de bastantes trabajos interesados en su candidatura; y del entrevistado 10 que le salió el trabajo casi por arte magia, sin apenas hacer esfuerzos; los demás ratifican que es un proceso muy duro, desesperante, desmotivador y que conlleva un cuestionamiento del valor de cada uno como trabajador y como persona completa.

En este proceso de búsqueda hay dos ideas muy importantes para entender cómo afecta a la identidad personal de los entrevistados. Primeramente, las respuestas negativas a sus solicitudes que pueden llegar a crear frustración, desesperación y miedo. Con ello se hace referencia tanto a las respuestas “No encajas con el perfil” como a las no respuestas personales. Como comentaba el tercer entrevistado: “El que passa és que... si et diuen “no dones el perfil” moltes vegades... això t'enfonsa” (Entrevista 3). Esto es debido porque toda

persona cuando sale en búsqueda de trabajo, vende su fuerza de trabajo intentando dar la mejor versión de sí mismo, lo que conlleva a una exposición al juicio de una persona o un conjunto de personas que representan una organización empresarial.

Un seguido de respuestas no favorables a una entrevista o a cualquier interés de la empresa por el trabajador mayor de 45 representa una merma en la autoestima de dicho individuo. El entrevistado 3 decía: “és molt frustrant... no et deixen arribar a... et tenquen la porta i et diuen “no dones el perfil”[...] (Entrevista 3) refiriéndose a la no oportunidad de tener una entrevista donde poder defender su valor como experiencia y sabiduría. La orientadora del SOC entrevistada comentaba: “Si la persona no està molt bé d'ànims, haver d'afrontar una altra entrevista i rebre una resposta negtiva [...] pot ser molt dur” (Entrevista 11). La negativa delante de los trabajadores mayores de 45 a la realización de una entrevista hace gran mella en su identidad y los consume en un cuestionamiento profundo sobre su utilidad, sus conocimientos y sobre el sentido de su trabajo, incluso de su vida. Y segundo, supone un impacto importante en la identidad profesional de ellos, el recibir ofertas de empleo con un sueldo y un nivel de responsabilidades inferiores a las que desarrollaba en su anterior trabajo. La orientadora comentaba:

“Es que s’ha de començar des de zero. Jo quan he començat a la oficina de Barcelona m’ho he plantejat com un inici de zero. [...] Pero la gent no veu com una tornada a començar” (Entrevista 11),

Lo que hace sentir una “denigración” de condiciones y salario que les supone una falta de respeto y una desvalorización de su experiencia.

Con un trabajo aceptable... con un trabajo... Honrado, legal. Y yo tengo una disposición del 100%, con unas ganas tremendas” “Escasea... ya debido a mi edad, escasea muy mucho. Es lo que te he comentado... el tema es muy duro [...]: “Tu dignidad está por los suelos, estás siempre acojonado (Entrevista 2).

Por lo tanto, buscar trabajo resulta una tarea aún más ardua que al resto de población por dos motivos principales: un nuevo contexto social, forma de organizar y funcionar que conlleva una mentalidad y una ética del trabajo en pro de los jóvenes (apostando por la adaptación rápida a los cambios inminentes y la capacidad de asumir riesgos) que rompe con los esquemas establecidos hasta ahora. Por lo que se puede decir que los trabajadores de 45, al menos en la mayoría de la muestra, se encuentran aún en la manera de funcionar más tradicional.

Como segundo: la nueva era digital y la nueva forma de buscar empleo a través de Internet y las redes sociales. Incluso los individuos más formados de la muestra plasmas sus dificultades que tuvieron para desarrollar, mediante cursillos o autodidácticamente, sus competencias digitales. Porque según ellos, ahora ya todo funciona vía Internet. Existe una brecha digital entre generaciones; entre los extranjeros de la era digital y los nacidos en ella. Esto supone una desigualdad de acceso y habilidades de utilización a las nuevas tecnologías. Algunos individuos de la muestra siguen sin saber cómo funciona un ordenador, otros han tenido que realizar algún curso formativo e incluso la entrevistada 5 comenta:

Y porque estaba en casa de mis padres, porque si no estoy en casa de mis padres... yo no tendría acceso a Internet. [...] Es que Internet lo necesitas si o si, para enviar currículums. Ahora las empresas ya no aceptan currículums [...] y yo sé que si lo doy en mano, ese CV no llegará a la directora. Es que si yo sé Júlia, que mi puesto de trabajo peligr... no voy a pasar ese currículm. Supervivencia” (Entrevista 5).

Quisiera destacar su intervención por dos motivos. El primero, como se comentaba, la posibilidad del no acceso libre a Internet o tecnologías para ello por motivos de falta de competencias o falta de ingresos para pagarlo; y segundo, se destaca el componente de competencia extrema que puede llegar a existir entre un trabajador de una empresa y un demandante exógeno, hasta llegar el punto de romper o hacer desaparecer un cv por el simple hecho de poder perder el trabajo por esa persona.

Retomando el tema de los canales de búsqueda de empleo, por unanimidad, los dos más utilizados son los portales de internet (destacando InfoJobs, Indeed y Job and Talent) y los contactos. El único medio o canal tradicional para encontrar trabajo es el llamado boca-oreja, o dicho de otra forma, los contactos. Fue una decisión unánime de que este era el medio para encontrar trabajo por excelencia porque transfiere una tranquilidad y confianza de que la persona que recomienda a una persona está dando su palabra y aval (hay alguien de referencia a quién quejarse), según la aportación del entrevistado 2.

La situación económica es un componente de gran relevancia en un contexto de consumismo masivo y capitalismo voraz, el cual es el responsable de capacitar a las personas para desarrollar sus vidas como ellos quieran o prefieran, La fuente de estos ingresos, principalmente, proviene de la actividad laboral. Pero cuando la situación de desempleo irrumpe en la carrera profesional de una persona, dichos ingresos quedan substituidos por la prestación de desempleo (con un máximo de duración de dos años y una cotización en relación al sueldo percibido durante los años trabajados en la empresa), a la que se le suma el llamado “finiquito” o la liquidación del contrato laboral. Este subsidio da una cierta tranquilidad y seguridad al desempleado para que pueda seguir teniendo una fuente de ingresos para seguir su vida cotidiana (pero siempre será inferior al sueldo recibido hasta el momento) y para que pueda activarse en la búsqueda de un nuevo empleo.

En el discurso de los entrevistados hay una concepción que se repite: la capacidad de negociación delante de ciertos tipos de trabajos o condiciones laborales inferiores a las obtenidas hasta entonces, está estrechamente ligado a la situación económica. Cuando se tiene unos mínimos cubiertos, la persona se siente con fuerzas o capacidad para poder declinar ciertas ofertas de trabajo y mantener sus expectativas laborales, pero cuando el tiempo sigue y el dinero se agota, hay una tendencia a aceptar lo que sea por tal de poder llevar dinero a casa, tal y como lo expresa el individuo 7: “Vas trampeando, porqué a ver, al final en esta situación... uno lo que tiene que hacer es... sumar, sumar. Como poco sumar. Ganar algo para... para... para ayudar a la casa y tener algo” (Entrevista 7) o bien: “Es lo que hago, es lo que estoy haciendo ahora [cogerse a cualquier tipo de trabajo] Poco filtros, pongo pocos filtros. Estoy... lo que quiero es una estabilidad” (Entrevista 5). Esto supone un gran impacto en la identidad profesional del individuo, como se comentaba unas páginas atrás, sobre afrontar una nueva filosofía del trabajo y volver a empezar de cero, por la pérdida del valor de la experiencia en pro de la imagen y la juventud.

4. Percepción personal como trabajador

Para introducir esta perspectiva en las entrevistas, se les preguntaba a los individuos sobre la importancia del trabajo en la vida de las personas, y todos en sus discursos acabaron aportando la idea de que el trabajo es el medio o el fin (según la persona) que te lleva a vivir la vida que quieres (en gran proporción) y a convertirte en la persona que quieres ser. La entrevistada 1 explicaba la gran importancia del trabajo en la identidad de la persona:

Si un pensa que li dedica al dia a dia professional unes 10 o 12 hores... de sobte... aquelles 10 o 12 hores no estan... es que no saps... podria arribar el dia que no saps... i perds la identitat realment... perquè si professionalment no vals, què... saps? És complicat... a nivell emocional és una pallissa... és una pallissa (Entrevista 1).

Ella lo explicaba en la misma línea argumentativa que Alex Patakos en su libro *En busca del Sentido* (Madrid: 2005); cuando hay un gran cambio o una transformación sustantiva en algún aspecto de nuestra vida puede que el sentido que se le daba a ese aspecto, función o manera de actuar se destruya, por lo que se debe de ir a buscar el nuevo. Un ejemplo claro es la entrevistada 5 cuando comenta: “Y llega un punto que te preguntas.... ¿De qué me ha servido trabajar tanto si luego... no lo he podido mantener?” (Entrevista 5), entre muchos otros cuestionamientos a nivel profesional y personal que individuos mayores de 45 se han tenido que afrontar delante de tales transformaciones, tanto de carácter endógeno como exógeno.

Hay dos conceptos que salen repetidos varias veces en los discursos de los entrevistados: la actitud y la motivación. Según la orientadora del SOC estos son dos piedras angulares, conjuntamente con un buen soporte de currículum y un buen discurso sobre sí mismo bien trabajado; para poder tener más éxito en las solicitudes y entrevistas de trabajo posteriores. El entrevistado 10 exponía la idea de: “Si enfoques aquesta situació com un canvi, tens una actitud positiva i de lluita... les coses van a millor” (entrevista 10). Y no estaba del todo desencaminada, porque la orientadora laboral entrevistada lo reafirmó con su aportación: “Al final tot es resumeix en actitud. Es transmet i arriba” (Entrevista 11). La primera entrevistada compartió lo que su orientadora laboral del SOC le dijo después de tres tutorías que llevaban hechas, por su propia petición, fue: “M. Amb aquesta actitud no tardaràs en trobar feina” (Entrevista 1).

Cogida de la mano de ella aparece la motivación. Ambas, según Rubio Arribas (2013), desaparecen con el incremento de tiempo en situación de desempleo en el colectivo de mayores de 45 años. Esta desmotivación y pérdida de actitud delante de las negativas constantes por parte de empresarios, hace que los individuos en cuestión dejen de buscar trabajo activamente y puedan caer en situaciones de estrés, ansiedad o depresiones.

En el grupo global de la muestra se vislumbra tres grupos en relación a su nivel de autoestima laboral (incluyendo su motivación y actitud hacia el trabajo). Aparece el grupo positivo, por poder calificarlo de una manera en concreto, formado por aquellas personas que en su discurso han expresado la importancia de la adaptación a los cambios, de luchar

por lo que uno más quiere y merece conseguir. Este grupo está formado por cuatro individuos (número 1, 3, 9 y 10).

Según las aportaciones de la orientadora laboral, el nivel de estudio ayuda en la reinserción laboral (ya no tan solo por la demostración de conocimientos y formación) porque capacita al individuo a poder defender con más fuerza y habilidades lingüísticas su imagen como profesional, y el gran valor que puede aportar a la empresa. Tal y como lo comentaba la entrevistada 5: “Yo soy una persona que cree que si tu trabajas bien, la empresa crece” (Entrevista 5), lo que se conoce como capital humano. De esta forma, sería el caso del individuo 1 y 10. En el caso del sujeto 3 y 9, la razón de su discurso esperanzador y de lucha proviene de experiencias personales vividas, fuera del ámbito laboral (pero que ha incidido de lleno). El primero por tener que afrontar un divorcio por violencia de género y rehacer la vida de nuevo, des de cero, con tres hijas a cargo. Y el otro caso, proviene de haber tocado fondo y haber trabajado para cambiar la propia vida (pasar a perderlo todo y vivir una temporada a la calle, a dejar de beber y rehacer la vida de cero de nuevo). Estos dos casos muestran la lucha por tirar adelante. Al haber quedarse sin nada, y pudiendo haber superado el gran bache, ahora todo reto que les aparece, lo afrontan con menos miedo que antes.

Luego, se puede identificar en los discursos, un grupo algo más negativo, sin llegar a ser derrotista, el cual está creado por otros cuatro individuos (número 2, 5, 7 y 8). El caso de los sujetos 2 y 7 son los parados de más larga duración, los cuales ya han aceptado su situación de desempleo como la actualidad, la cual dudan mucho poder encontrar un trabajo donde acabar su carrera profesional Y en cuanto a los individuos 5 y 8; son los dos únicos casos que actualmente tienen receta médica para la depresión.

Cierto que el primero ha pasado por el trámite de perder la casa que se construyó ella misma y experimentando un atraso de casi 40 años atrás al volver a casa de sus padres. Y el otro caso, ha experimentado problemas de salud con su hija mayor de edad, sumándole la última experiencia traumática en el trabajo. Estos motivos han afectado enormemente a la autoestima como trabajadoras y como personas. Ambas hacen la declaración del miedo que les producía que les llamasen para realizar alguna entrevista, todo debido a la gran inseguridad que tenían encima y el cuestionamiento diario sobre su validez.

Aun así, cuando se les preguntó por sus cualidades y habilidades como profesionales todos acabaron diciendo casi lo mismo. Adjetivos coincidentes con las características de los trabajadores mayores: responsables, comprometidos, leales, puntuales y con una experiencia que es un valor añadido al desarrollo de cualquier trabajo y empresa (McCann, 2011).

5. Percepción personal como persona

Tal como Mead concebía el *self*, la identidad personal es un conjunto de sub identidades indivisibles entre ellas e interdependientes, por lo que si una de ellas sufre algún tipo de crisis o cuestionamiento sustancial; esto se propaga por las otras “partes” del total. Por lo que, un tropiezo e inseguridad no superada en el ámbito laboral, puede desencadenar

distintos miedos a nivel global como persona. Sennett en su libro (2000) habla del fracaso como la mancha negra de la modernidad, por ello se habla del éxito y cómo conseguirlo; pero no como gestionar el fracaso. El sentimiento de culpa, que el individuo dos comentaba, es un derivado del fracaso y la frustración de haber perdido algo que se realizaba con ganas o que al menos, proporcionaba un estilo de vida que se quería.

La autoestima de los individuos quedan marcadas en la piel de la experiencia vivencial de la trayectoria de cada uno, tal y como dice la entrevistada 5: "*Cada fracaso es una herida, que se cura, pero.... La cicatriz te queda allí*" (entrevista 5).

6. Salud

Una de las mayores implicaciones de la situación de desempleo en personas mayores de 45, y su gran dificultad de reinserción laboral, es la salud, tanto a nivel mental (psicológico y emocional) como física.

6.1. *Mental*

El nivel de autoestima que los entrevistados han ido expresando, conjuntamente con sus ideas de trabajo, su imagen propia como persona completa y como trabajador; permite poder hacer como un barómetro de aquellos que presentan una mayor salud mental positiva, por lo que están lejos de sufrir alguna depresión, ansiedad o estrés.

El individuo 10 mostraría el extremo de salud mental más positiva, seguidamente el individuo 3, el individuo 9, el individuo 1, el individuo 4, el individuo 6, el individuo 2, el individuo 5, el individuo 8 y por último el individuo 7, como aquel con mayor pretensión a una salud mental más frágil debido a su contexto de cargas familiares, su situación de paro desde 2007 y sus grandes preocupaciones que tiene una repercusión clara sobre su estado físico.

6.2. *Física*

El cuerpo es capaz de somatizar pensamientos y preocupaciones. Como un sistema abierto que es cada individuo, el cual interactúa constantemente con su entorno. Bien es sabido que las condiciones de precariedad tienen repercusiones mentales y físicas para la salud del individuo en cuestión.

Hay tres casos muy remarcables sobre el efecto perverso que tiene la situación de paro en su salud. El individuo 7 comentaba: "¿Por la noche? Mínimo me despierto tres o cuatro veces, normalmente, ¿eh?", a parte se le ha acelerado la caída del pelo a clapas por los nervios; sin llegar a entrar en el tema de la alimentación. La entrevistada 3 ya habló sobre la alimentación, pero la situación de precariedad severa hace que no puedas acceder a productos frescos muy importantes, como sería la leche. Otro de los efectos más directos es la pérdida de kg, como es el caso de la entrevistada 8, o bien, la subida de peso. Con situaciones de estrés y ansiedades así se adquieren malos hábitos e incluso se desarrollan

adiciones como es el caso del tabaco. La entrevistada 5 decía: “Lo dejé todo.... Bueno, menos el tabaco. El tabaco no me lo quites”.

Por otro lado, la entrevistada 8 compartió una experiencia que le sucedió a raíz de nivel de estrés demasiado alto: perdió la vista de un ojo durante unos meses. Parece ser que la situación del entorno, conjuntamente con su salud mental débil (en cuanto a autoestima y motivación), llevo a que el nervio óptico dejara de funcionar dejándola ciega de un ojo. Pero con recuperación y descanso, se pudo ir restableciendo la vista hasta la actualidad, la cual la tiene perfecta.

La salud es uno de los ámbitos que más impacto directo y visible tiene situaciones de gran estrés social y personal, como es el paro y la precarización del estilo de vida. Por ello se debe de hacer especial hincapié en su prevención y cura.

7. Mecanismos de apoyo

Como seres animales sociales, los humanos necesitamos vivir y constituir partes importantes en las redes sociales que nos envuelven, nos protegen y nos dan sentido a nuestra vida. Nuestras “redes de apoyo” provienen de distintas fuentes, aunque la principal es la familia y seguidamente los amigos.

En este apartado, la atención se ha dividido en: mecanismos de ayuda que han recurrido los individuos y mecanismos en los que se han apoyado. Por lo que hace a la ayuda, ha habido cuatro recursos de ayuda principales.

La medicación (utilizada por dos de los diez individuos, una de las cuales decía: “La medicación, sí. Lo que hace la medicación es pararte el pensamiento [...] Es como que los sentimientos te los anula, pero ni para bien ni para mal [...] Es como que tengo la mente en blanco [...] Pero no quería vivir con medicación. [...] Esa pastilla no forma parte de mi vida, ¿eh? No quiero depender de ella, porque eso se nota cuando desarrollas un trabajo. [...] Lo que no quiero es dejar de ser yo” (Entrevista 5). La meditación (como es el caso de la entrevistada 1, la cual decidió ocupar dos horas cada mañana de su situación de desempleo con una técnica de meditación en movimiento, conocida como *chi-khung*) o bien la entrevistada 3: “l’Oponopono és un seguit de paraules que lo que fan és trencar els pensaments obsessius [...] i sense adonar-t’he t’ho canalitza” (Entrevista 3). Luego están los grupos de apoyo y terapias han sido utilizados por al menos, cuatro de los diez individuos. El caso de los individuos 1, 6, 8 y 9 asistieron a grupos y terapias por motivos distintos a los laborales, pero todos ellos coinciden con la idea de que asistir a ellos les ha ayudado a aceptar la nueva situación, encontrar apoyo y a su vez, ordenar su vida. El caso del individuo 9, el cual se abrió y reconoció su adicción con el alcoholismo, cuenta: “Bueno... yo al ir a los grupos de Alcohólicos Anónimos... me ha ayudado a luchar por un trabajo, y más que eso... mantenerlo” (Entrevista 9).

Por lo que hace a los mecanismos de apoyo, principalmente se han comentado dos: la familia, como esa red de apoyo primaria; y a su vez, el papel de las instituciones públicas ligadas al empleo, la ocupación y el paro (en este caso: Inem y el Servicio de Ocupación de Cataluña).

En los discursos ha sido unánime la gran importancia que ha tenido la familia para cada uno de ellos. Haciendo especial referencia a los hijos como sujetos responsables de dar esperanza y sentido cuando el individuo se veía perdido. Por ejemplo, la primera entrevistada decía emocionada:

Per mi un pas important... eh... va ser la decisió de la meva filla "mama no t'amoïnis, jo em posaré a treballar"... allò va ser important... allò va ser... buf... "això va de debò, això no va en broma", no? Això va ser important per mi (Entrevista 1).

O bien, la entrevistada 5: "Mis hijas [...] son mi mayor apoyo [...] y mi nietecita que tiene dos meses, que ya es la cream de la cream" (Entrevista 5).

La familia de apoyo era la que los individuos habían formado por ellos mismos, aunque muchos de ellos recurrieron a la pensión, ayuda o casa de la madre o padre, como es el caso del individuo 7 o bien de la 5, la cual al perder la casa, se tuvo que mudar a casa de sus padres y se estuvo durante dos años y medio.

El otro mecanismos de apoyo que se sacó en la entrevista eran las instituciones públicas relacionadas con el ámbito laboral. Según la aportación de la orientadora laboral: "Hi ha una mala imatge sobre el SOC o l'INEM [...] A veure, el treball no et ve a buscar [...] Nosaltres ajudem a la gent per a que trobi feina, no li busquem nosaltres" (Entrevista 11). Por ello, existe ese discurso bastante repetitivo (ha sucedido lo mismo en la muestra de la investigación) y es la idea de que no son recursos eficientes para encontrar trabajo. Tal y como decía la entrevistada 1: "El SOC no va ser qui em va trobar feina... Però si que en un moment donat, em va donar alguns recurs d'ajuda..." (Entrevista 1).

Pero de igual manera, el entrevistado 10 lo decía de forma muy clara y concisa:

Jo crec que la clau està en veure l'atur com una ocasió de canvi, de millora, no? I les institucions ens donen eines per poder fer-ho [...] però elles no ens busquen la feina" (Entrevista 10).

Exceptuando estos dos casos, la opinión de los individuos analizados no es del todo positiva en cuanto a buscadores de trabajo. Esta percepción hace que personas de muy larga duración de desempleo dejen de presentarse, como el caso del individuo 2 y 7. A parte, una de las críticas que se le hace a estas dos instituciones son la "frialdad" y la "deshumanización" con la que tratan a las personas. Y cuando se le pregunta el por qué creen que puede suceder eso, todos ellos acaban concluyendo lo mismo (y están en lo cierto): los funcionarios responsables de trabajar allí, desarrollan su función en un ambiente de "pena", como dice el entrevistado 4, y de tensiones. Como aportaba el individuo 2: "[...] La gente necesita hablar. Y va allí a que lo escuchen [...]" (Entrevista 2). Por ello, entienden que los trabajadores de las oficinas de empleo son las primeras víctimas de la precarización laboral y desempleo masivo. A ello, la orientadora añade un matiz más: "Si que potser, s'hauria de posar una formació més social i humanitària, com a requisit per treballar en llocs com aquests, no" (Entrevista 11).

Está claro que siempre se puede mejorar gracias a las opiniones de los usuarios de servicios e instituciones públicas; siempre y cuando se tenga en cuenta en el contexto de recortes y dificultades de desarrollo del trabajo con pocos recursos, como acaba sucediendo en el ámbito de la sanidad y la educación pública. Por ello, ya no habla tanto de crisis económica, sino de crisis sistémica.

8. Proyecciones de futuro

De la misma forma que Maslow creó un seguido de niveles estructurados en pirámide para poder explicar el grado de necesidades que cada persona puede tener y qué orden, por prioridad, estas siguen; las proyecciones de futuro de cada individuo varía según la capacidad a día de hoy de poder cubrir sus necesidades primordiales y las de su familia. Es decir, tal como se ha podido observar en los distintos discursos, aquellas personas que presentaban una situación económica más estable tienen un discurso bastante más positivo y esperanzador de su futuro. Aun así, todos coinciden en la idea de que ha habido un gran cambio hacia un mayor riesgo e inestabilidad social global que no permite tener esa certeza que permita hacer planes de futuro a medio o largo plazo. Tal y como lo expresaba a la perfección la entrevistada 5: “No, yo no pienso ni en el medio. Yo pienso en hoy, y en mañana y como mucho en el otro día siguiente” (Entrevista 5). O bien el sujeto 1: “Jo no em veig acabant la meva carrera aquí” (Entrevista 1).

El discurso generalizado de la muestra es positivo (como el que más el del sujeto 3: “Futur? Molt bo... molt bo... perquè a mi no m'enfonçarà ningú. I treball? Doncs aniré on sigui” (Entrevista 3), exceptuando los tres casos de Hombres (individuo 2, 4 y 7) que componen el perfil de los dos parados de mayor duración y el Autónomo. Este fenómeno es explicado por J. Rubio Arribas (2013: 101) con su gráfico de la frontera crítica en edad para la inserción laboral. En dicho esquema se plasma a la perfección el aumento de dificultad de inserción laboral a medida que aumenta la edad. Y a su vez, a partir de los 45 en adelante, se van observando discursos más pesimistas. Por lo que cuadraría con los discursos de estos tres individuos porque son los más mayores de la muestra. El factor sexo no ha sido introducido como elemento clasificador del discurso, pero sí que es cierto, que en esta muestra compuesta de 5 mujeres, ha habido una amalgama de discursos (y no tanto por la edad, sino por la situación económica y familiar; a su vez que su experiencia en la búsqueda activa de empleo).

Por lo tanto, quedarse sin trabajo de forma involuntaria tiene un impacto negativo en la autoestima, las expectativas laborales futuras, la situación económica, las relaciones sociales y a su vez, en la salud mental y física. El sentimiento de fraude y culpa conlleva a un estado de frustración y rabia que si no se canaliza correctamente hacia el intento de buscar y conseguir un nuevo trabajo, puede conllevar a situaciones de salud mental positiva muy baja (como es el caso de situaciones de depresión o estrés).

El discurso que cada individuo tiene respecto a su situación marcará con gran determinación su futuro laboral. Primero de todo, el derrotismo te aleja precipitadamente del mundo laboral activo (y en consecuencia, te puede lanzar al mercado irregular). Seguidamente, cuanto más tiempo se pase en estado de desempleo, sin ocupar debidamente las horas para sentirse realizado (haciendo voluntariado, formándose o buscando activamente empleo; entre otras tareas), mayor será la probabilidad de no desarrollar las capacidades para defender su candidatura a un puesto de trabajo y dar lo mejor de sí para poder conseguirlo. La situación económica en la que se encuentra el individuo tiene un peso muy relevante puesto que según esta, el sujeto en cuestión siente una cierta tranquilidad que le ayuda a hacer una búsqueda de empleo algo más pausado pero a la altura de sus conocimientos y experiencia laboral. Pero a la que se alarga el estado de paro, la situación económica va empeorando (llevando a un desclasamiento), los individuos en cuestión experimentan una pérdida de expectativas laborales e aceptan trabajos por debajo de toda su cualificación y experiencia acumulada, lo que puede hacerle entrar en un estado de frustración.

La clave de ello es la mentalidad en la que se afronta estos grandes retos. Han sido educados en un orden social, organizacional y ética del trabajo antigua; los cuales han desaparecido en casi toda su totalidad; y deben adaptarse, al ritmo frenético que funciona la nueva posmodernidad, y empezar desde cero. A corto plazo. Trabajar desde cero y reconstruirse.

Por lo tanto, lo que se le pide es que cambien una piedra angular de su identidad personal después de dos o tres décadas activos en el mercado laboral. Un último apunte importante a tener en cuenta es la brecha digital. En un nuevo contexto totalmente informatizado con las nuevas tecnologías y las redes sociales como núcleo: los extranjeros digitales deben de trabajar duro para adquirir nociones digitales que les permita no quedarse atrás y demostrar que la edad es solo un hecho biológico y que las normas sociales de la edad, no tienen por qué marcar los últimos años de su trayectoria activa profesional.

VI. CONCLUSIONES

1. Conclusiones principales

El trabajo supone una fuente de ingresos para la satisfacción de necesidades de distinto índole. En cuanto a su nivel más identitario: el trabajo permite a un individuo sentirse integrado en un colectivo, en este caso, al de activos y empleados. Su importancia en la vida de un individuo hace que sea igual de relevante cuando falta esta condición.

A rasgos generales, la situación de desempleo puede llegar a provocar una crisis o cuestionamiento del “yo trabajador”, hecho que se acentúa cuando pasa el tiempo, la situación no mejora y las respuestas a las solicitudes enviadas son negativas. A ello, cuando se le suman dos variables, como es el sexo y la edad, se aprecian resultados interesantes a estudiar.

Entre hombres y mujeres hay una diferencia en cuanto al porcentaje de desempleo, siendo más negativo para ellas. Entre los trabajadores más jóvenes y los más mayores, se encuentran similitudes en cuanto a su estado de desempleo. En este caso, el colectivo de trabajadores cuyas edades oscilan entre los 30 y los 40 muestra una mejor situación laboral. Para poder tener una imagen mental, este suceso se asimilaría a una campana de gauss, donde los extremos suelen situarse a niveles bajos (en este caso, de empleo) y los tramos intermedios se posicionan en altos niveles.

Hay un conjunto de variables explicativas de relevante peso como la situación económica del individuo en desempleo, la duración del paro o el nivel educativo y formativo. En la bibliografía hasta ahora publicada, se incide mucho en ellos. Por lo que hace a la primera variable: la sensación de seguridad y tranquilidad que un individuo puede sentir aun estar en paro, gracias a un buen subsidio de desempleo, lo ayuda a buscar trabajo de forma activa y enérgica, a la vez, que puede trabajar para defender sus conocimientos y experiencia que tantos años de trabajo. Es decir, tiene una cierta tranquilidad que le ayuda a transmitir una seguridad y fuerza a la hora de buscar empleo, afrontar una entrevista e incluso, persistir en la búsqueda aun obteniendo respuestas negativas.

Por lo que hace a la duración del paro, estrechamente vinculado al factor anterior, con el paso del tiempo, el individuo se va cuestionando, va perdiendo confianza, paralelamente el dinero se va agotando y la actitud disminuye. Se entra en una situación de desánimo que de forma prolongada puede llevar a situaciones de estrés, ansiedad e incluso depresión. En un estado mental algo más débil, el individuo tiene doble barrera: la que el mercado laboral le impone por ser mayor de 45 y la que su mente le impone. Romper con este círculo vicioso cuesta mucho y actualmente no es tratado de forma global y social, lo que podría ayudar a dar respuestas, comprensión y ayuda a dichos individuos. Ayudarse y comprenderse a uno mismo, como la gente de su alrededor. Es cierto que los círculos sociales más próximos a personas que pueden estar afrontando situaciones como las descritas en este proyecto, tienen un papel muy importante. Ellos representan el apoyo para seguir adelante.

En cuanto al nivel de estudios, es importante destacarlo porque el nivel formativo capacita a la persona a desarrollar unos mecanismos y estrategias diferentes por tal de resolver este problema social que es *el paro en trabajadores mayores* (Susó Araico, 1997). Se ha podido demostrar que las personas con mayor nivel formativo encuentran trabajo antes. Por sus conocimientos adquiridos, por su cierta facilidad a renovarse en conocimientos, el idioma o el conocimiento de moverse, pedir ayuda y buscar recursos. Según la orientadora laboral entrevistada, este factor marca la diferencia considerablemente. De este modo, las oficinas de empleo, desarrollan cursos de formación básicos para poder dar una oportunidad a aquellas personas que anteriormente no pudieron formarse.

El proceso de despido es una variable en este análisis que ha dado resultados interesantes. Aquellos individuos que habían experimentado un despido con cierto grado de violencia o *moving* laboral (como es el caso del individuo 1, 7 y 10) mostraban una cierta reticencia y miedo a volver a trabajar en una nueva empresa. Esto puede afectar mucho en el desarrollo de los siguientes años laborales de la persona. Aquí aparecen otros factores que pueden ayudar a resolverlo como el papel de la justicia (la cual de la razón de la mala praxis por parte de la empresa y la reafirmación de la inocencia de la persona en cuestión), el apoyo de los compañeros, familiares, amigos y terapias.

2. Refutación de Hipótesis de Investigación

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten verificar las tres hipótesis de investigación.

Hipótesis 1: *La caída en paro para personas en edades avanzadas supone un impacto negativo en su salud, su vida social y en su identidad como individuo de esta sociedad.*

Verificada.

Tanto en la bibliografía consultada como en los discursos analizados, la situación de paro en personas mayores de 45 (sobre todo a partir de los 55) supone un impacto negativo en su salud física y mental; en su vida social, puesto que algunos individuos acaban hablando de aislamiento y la desmotivación de hacer cosas (de ahí la gran importancia de hacer muchas cosas, ocupar el tiempo, desde el principio del paro); y a su identidad como persona y trabajador. Cuando una persona ve que nadie muestra interés para que trabaje para él o con él, las cuestiones y reflexiones aparecen. Y normalmente no suelen ser con un discurso muy positivo, el cual empeora con el paso de los días. Todo ello puede conducirlo a un resultado final de anomia o de exclusión.

Hipótesis 2: *Las personas mayores de 45 se encuentran en una tendencia de precarización y desclasamiento debido a su experiencia en el paro, normalmente prolongada.*

Verificada.

No tan solo el colectivo mayor de 45, sino la tendencia de la población trabajadora (ocupada o no) muestra una tendencia de desclasamiento y precarización. La crisis supone la

destrucción de muchos puestos de trabajo y a la vez, de la destrucción de muchas condiciones laborales (Molina, 1999). Supone un retroceso.

Pero específicamente en los mayores de 45, esto es algo más preocupante. Porque el tiempo en el que suelen estar de media en paro es el más elevado respecto a los otros colectivos de edad. Lo que les lleva a una situación de vulnerabilidad seria. El subsidio se acaba y entra una ayuda no superior a los 427 euros, los cuales, en muchos casos, deben de estirarse lo suficiente como para tirar adelante una familia entera. No se puede olvidar que estos trabajadores mayores suponen la red principal de apoyo social (Rubio Arribas, 2013).

Hipótesis 3: El papel de las instituciones públicas respecto al paro en personas en edades avanzadas es ineficaz en tanto que no consiguen la reinserción laboral de ellas ni potencian la cultura de la experiencia.

Verificada.

Se debe de hacer una mención especial. Después de la entrevista con la orientadora laboral del SOC, se hizo evidente que una imagen social extendida distorsionaba en gran medida la mentalidad de la investigadora hacia ellas. La población española cree que el INEM es el responsable de buscarle el trabajo, y es aquí cuando se erra. El trabajo lo debe de buscar uno, estas instituciones están para ayudar a conseguirlo. A disponer herramientas y habilidades para que la reinserción sea más exitosa en el menor tiempo posible. Este enfoque erróneo puede llevar a la gente a tener rechazo hacia ellas, llegándolas a deslegitimar. Por lo tanto, se verifica que como proporcionadoras de empleo no son exitosas; pero el problema principal no reside en ellas, las cuales luchan cada día por tirar adelante con un contexto de recortes presupuestarios nada esperanzadores, sino en la mentalidad del trabajador que debe de encontrar de nuevo su nuevo empleo. Empezar de cero.

En cuanto a la cultura de la experiencia: es una perspectiva algo romántica aunque nada utópica. Pero si nos basamos en los principios del *darwinismo social* (Spencer, 1891); el contexto social y global lleva un recorrido en el que la experiencia dejará de ser un valor al que respetar y valorar.

Por lo tanto, a la pregunta de investigación:

¿Qué efectos tiene el paro en la vida de las personas mayores de 45 años y en la imagen de las instituciones públicas del Estado del bienestar español más cercanas a ellos?

Los efectos principales se podrían basar en dos principales: efectos exógenos y endógenos. Los primeros se englobarían en cuanto al problema de autoestima, confianza y salud mental debilitada; y en cuanto a los exteriores, se basaría en las relaciones sociales con los círculos más cercanos (amigos, familiares y ex compañeros de trabajo) las que podrían debilitarse considerablemente.

Por otro lado, la imagen de las instituciones públicas no mejora, de igual forma que no mejora las expectativas del futuro de los trabajadores en paro (sobre todo en el colectivo

estudiado). Se observan como instituciones rígidas, obsoletas con el nuevo contexto fluctuante y totalmente deshumanizadas. Lo que conlleva a una pérdida de confianza por parte de sus “usuarios”. Por lo tanto, en el estudio, se han hablado de dos ideas principales a poder trabajar para mejorar dicha imagen. Primero: la educación en trato con las personas que asisten a las oficinas. Estamos hablando de personas desmotivadas, decaídas anímicamente e incluso bastante mal de salud mental y física. Tal y como comentaba la orientadora, se debería de poner como requisito el don de empatía y habilidades sociales para trabajar directamente con individuos como los mayores de 45 que llevan más de dos años buscando empleo sin éxito. Aunque, tampoco toda la culpa se la llevan ellas. Estas instituciones a nivel local y comarcal, deben de estar lidiando entre un poder superior que les ata y les recorta; y a su vez, con un pueblo cada vez más triste o descontento. Segundo: potenciar un cambio de mentalidad, a través de lavar la imagen, de la población española. Las instituciones en el ámbito laboral no vienen a daros trabajo, principalmente porque no hay para todos, sino, tienen los conocimientos y las herramientas para empoderarlos y mejorarlos como trabajadores.

Un nuevo cambio es posible. La vida cambia a cada segundo y lo hace más rápido. Se debe de dejar de querer atar las cosas y empezar a nadar en la sociedad líquida, como antes mejor. No se sabe cuándo podrá pasar a otro estado.

3. Reflexiones futuras

Este proyecto plasma una realidad, un problema social. Da voz a personas que tienen que decir mucho y que pueden aportar definitivamente ideas para mejorar dicha situación. Para ello, se necesita gente que hable (que la hay tal y como se ha demostrado en esta investigación), gente que quiera hacer llegar su mensaje (aquí el papel relevante de la sociología y otras ciencias) y gente que quiera escuchar (ahí el llamamiento directo a las fuerzas de poder).

La investigación ha intentado ir un paso más allá, recopilando toda la información posible (siguiendo las aportaciones críticas de otros autores anteriormente), pero aun así, queda mucho por estudiar y realizar.

Una de las principales críticas a este proyecto es la falta de representatividad de otros colectivos, en cuanto a nacionalidad principalmente. Debido al tipo de metodología para conseguir de la forma más “pura” la muestra, no se ha llegado a englobar al colectivo extra nacional. Es cierto que otros autores como Óscar Molina (1999) hacen especial hincapié en ellos. Conjugarlo todo daría el toque final para abrir las puertas a un nuevo cambio: la experiencia y la juventud como grandes compañeros.

Otro gran punto a pulir es el método de análisis de discurso. Debido a falta de tiempo y recursos, no se ha podido realizar un análisis con un programa. Todo y así, la estructura seguida ha sido la misma que se hubiera utilizado en el programa, a priori.

Como futuras líneas de investigación se propondría: la brecha digital como una triple barrera a la reinserción laboral de personas de edades avanzadas y a su vez, como factor peligroso a la exclusión; las estrategias y recursos que las personas, nacidas en un orden social totalmente distinto, deben de afrontar para adaptarse a un nuevo paradigma de vida. Y como una última y tercera sugerencia: el impacto del trabajo en oficinas de empleo. Se abriría un debate importante y trascendental para el mejoramiento de la atención a las personas en situación de paro, y a la vez, a una mejora de valorización de los trabajadores de dichas oficinas.

Sea como sea, lo que nos deparará mañana es un misterio. Sólo tenemos garantizado el hoy, pues hagamos algo que pueda acercarnos un poco más al mañana.

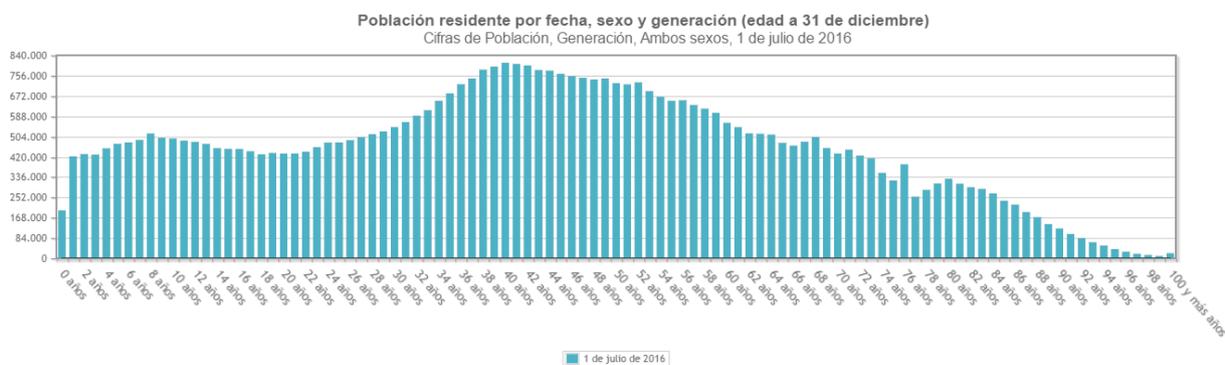
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bauman, Z. (2003). *Liquid Modernity*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2007). *Miedo Líquido. La sociedad contemporánea y sus miedos*. Madrid: Paidós.
- Javier, F. and Arribas, R. (2013) 'Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo', *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 40(4), pp. 93–109.
- M. McCan. R (2011). *Discriminació Laboral per raons d'edat*. Barcelona: Editorial Aresta & Editorial UOC.
- Øverland, S. (2016) 'Unemployment and mental health'. Available at: <http://search.proquest.com.sire.ub.edu/docview/1834899481/fulltextPDF/332801F7E7E44621PQ/1?accountid=15293> (Accessed: 30 May 2017).
- Pattakos, A. (2005). *En busca del sentido: Los principios de Viktor Frankl aplicados al mundo del trabajo*. Barcelona: Paidós Plural.
- Rus, T. I. (2015) 'Duración del desempleo y actitudes de los mayores de 45 años en Portugal y España: Un estudio comparativo', *Revista de Ciencias Sociales*, 21(1), pp. 21–29.
- Sánchez Vidal, A. (2002). *Psicología Social aplicada*. Madrid: Prentice Hall.
- Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Suso Araico, A. (1997) "El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes".', *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 11.

VIII. ANEXOS

Anexo 1

Gráfico 1: Estructura población española a 1 de Julio de 2016 (por años de edad)



Fuente: Gráfico elaborado por INE. Extraído de su página web el 6 de Junio de 2017

Anexo 2

Guion temático entrevistas

Guion Entrevistas Investigación Proyecto

Introducción de la Investigadora (nombre, carrera, universidad), tema del proyecto, consentimiento informado aceptado de la realización de la entrevista, duración aproximada, agradecimiento a la persona entrevista e inicio de la entrevista.

La entrevista ha sido pensada en 2 bloques principales:

Datos personales (realizar al final)

- Sexo
- Edad
- Estado Civil
- Cargas Familiares (hijos, familiares, padres, etc)
- Vivienda
 - o Lugar de residencia
 - o Tipo de residencia
 - o Propiedad/ alquiler

I. Vida profesional/laboral y Experiencia personal de la situación de paro

- Profesión
- Sector/es laboral/es en los que se ha trabajado
- Formación

- Situación de paro
 - o Duración

- Experiencia vivencial: cómo lo vivió o lo vive
- Superación → proceso de reactivación
- Situación económica
 - Antes de caer en paro
 - Durante el paro (actualidad)
 - Medios económicos
 - Estrategias económicas
- Despido:
 - ¿Cuándo fue?
 - Motivos o causas
 - Primeros Sentimientos
 - Consecuencias más evidentes del despido
 - Proceso de despido:
 - Tipo de despido
 - Papel de la Justicia
 - Indemnización (finiquito)
 - Reacciones entorno social al despido:
 - Familia
 - Compañeros de trabajo
 - Amigos
 - Preocupaciones
- Búsqueda Activa de Empleo
 - Solicitudes realizadas en el último periodo de paro
 - Entrevistas realizadas en el último período de paro
 - ¿Preguntas incómodas en relación a la edad?
 - Canales de búsqueda de empleo utilizados
 - ¿Cuáles?
 - Eficacia/ Valoración Personal
 - Ventajas/ Desventajas
 - ETT
 - Eficacia/ Valoración
 - Mecanismo de ayuda
 - Perfil profesional más buscado por las empresas (percepción)
 - Imagen personal sobre si mismo como trabajador respecto la sociedad
 - ¿Abandono?
 - Trabajo en negro/ trabajar recibiendo prestación pública
- Ayudas/Prestaciones públicas
- Uso del tiempo (familia, voluntariado, aficiones, formación, BAE).

II. Identidad personal derivado del “No trabajo”

- Cómo se ve o se veía?
- Culpa/ Frustración
- Ayudas, terapias, medicación → *low positive affect*
- Alternativas de inserción
- Apoyo:
 - a. Familia
 - b. Amigos
 - c. Ex compañeros de trabajo
 - d. Instituciones Públicas/ Administraciones Públicas
 - i. ¿Qué tipo de ayuda y solución se propone?
 - ii. Puesta en práctica las ayudas públicas
 - iii. Eficiencia
 - iv. Valoración personal
- Perspectivas de futuro
 - Positivo/Negativo
 - Nivel de expectativas laborales → desvalorización del trabajador/ Desclasamiento
 - Valores de la sociedad
 - Precarización de la vida y del trabajo

Finalización de la entrevista, dar las gracias por su implicación, tiempo y confianza.

Anexo 3

Guion temático entrevista 11: orientadora laboral

Entrevista realizada a una orientadora del SOC con más de 12 años de experiencia en la docencia de cursos orientativos.

[La entrevista busca acabar de perfilar conclusiones y análisis sobre los 10 entrevistados que se han analizado su discurso, y a la vez, complementarlo con los conocimientos de ella (y aportaciones de la literatura si viene al caso).]

[Para hacerla más dinámica, planteo proponer un ejercicio con 10 tarjetas, cada una dando nombre a cada uno de los entrevistados (con la información de la tabla resumen del apartado de descripción de la muestra). No se le dirá en cualquier caso, cuál de ellos ha encontrado trabajo y quién no. Se le preguntará por las posibilidades de reinserción, según sus conocimientos y experiencia, de cada uno de los individuos.]

El guion temático es:

I. Introducción

- Perfil: edad y residencia.
- Perfil laboral: profesión, formación, ocupación actual.
- Acceso a su puesto de trabajo actual

- Funciones
- ¿Por qué orientadora?/ Trayectoria profesional
- Características como orientadora

II. Experiencia como orientadora

- Funcionamiento de la primera sesión de orientación: ¿qué se hace?, ¿cómo funciona?
- Perfil de personas presentes
- Atención al cursillo
- Objetivos del cursillo
- Eficacia
- Anécdotas

III. Reinserción laboral de personas mayores de 45

- Características de los trabajadores mayores de 45
- Puntos fuertes
- Puntos débiles
- Estado emocional y psicológico con el que llegan
- ¿Actitud?
- Perfiles mayoritarios
- Mujeres vs. Hombres
- Estudios vs. Sin estudios o estudios bajos
- Claves de la reinserción
-

IV. Pequeño juego de los 10 participantes al cursillo de orientación: ¿Cuál de ellos tendrá más oportunidad de volver a encontrar trabajo?