

HOMBRES, TRABAJO Y VIDA FAMILIAR. “NO TRABAJO Y ME SIENTO BIEN”:
CAMBIOS EN LAS DINÁMICAS IDENTITARIAS DE HOMBRES EN UN MUNICIPIO
INDUSTRIAL.

Juan Antonio Rodríguez del Pino.

Departament de Sociologia i Antropologia Social. Universitat de València.

juan.rodriguez@uv.es

Susana Marín Traura.

Departament de Teoria de l' Educació. Universitat de València.

susana.marin@uv.es

RESUMEN:

El concepto tradicional de patriarcado ha sido de manera sistemática puesto en tela de juicio por los sectores feministas de la población. De esta manera ha ido surgiendo paulatinamente -aunque, en ocasiones, de manera lenta y con retrocesos-, una de-construcción de la masculinidad, tal y como hasta ahora la veníamos entendiendo, encontrándose ésta en tránsito hacia una redefinición de sus valores y de una nueva representación social que se mostraría en sus manifestaciones públicas. Con todo, se observa una situación polarizada que se mantiene aún en algunos sectores productivos que son más reticentes a esos cambios. Se estigmatiza al hombre que no actúa según un patrón identitario dentro del grupo de iguales. De esta manera y tomando como base una muestra de 80 hombres desempleados procedentes de las industrias cerámicas que han participado en un *Plan Integral de Empleo* (Plan de Empleo Municipal) llevado a cabo a través del Ayuntamiento de Vila-real (Castellón), mediante entrevistas realizadas entre diciembre de 2009 y junio de 2010, se valora el replanteamiento

por parte de éstos de su rol dentro de una representación social manifiesta. Asimismo pondrá de manifiesto que casi un noventa por cien de los hombres que han participado en las entrevistas semiestructuradas utilizadas para el estudio cualitativo, ha descubierto nuevos roles en relación a sus familias, el empleo y su entorno social; vinculado todo ello a la complejidad social creciente. Ante esta situación las respuestas masculinas han sido diversas y – aunque de forma minoritaria – en ocasiones las respuestas muestran ciertas formas de resistencia al cambio.

PALABRAS CLAVE:

Masculinidad, estereotipos, rol, desempleo, familia

¿EL TRABAJO NOS HACE HOMBRES?

La mentalidad y las formas de actuar de los hombres en el municipio de Vila-real han estado mediatizadas por la estructura organizativa de la industria cerámica. Lo prioritario durante décadas ha sido sacar a delante la producción de un producto muy demandado en el mercado, lo cual ha tenido como consecuencias, entre otras, altos salarios, pero, a cambio, el empleado trabajaba en turnos que han demostrado sus efectos perjudiciales, a la larga, en el estado físico y/ o emocional de éste. En definitiva, tal y como menciona Joan Carles Membrado i Tena se ha levantado una industria con gran sacrificio de todos¹.

Según la tesis de este autor, “los empresarios autóctonos [...] han sabido sacar adelante sus empresas -a pesar de haber experimentado diversas etapas difíciles

¹ “la concentración industrial cerámica que ha llegado a la Plana ha estado condicionada desde hace tiempo, como todavía hoy lo está, por una serie de factores físicos y humanos [...]. El pseudónimo de la Plana se caracteriza por la abundancia de arcilla, factor que posibilitó una incipiente industrialización (basada en la cerámica) [...]. Entre los factores humanos que han determinado el desarrollo histórico de la industria cerámica de nuestra comarca cabe destacar por delante de cualquier otra la tarea realizada por el empresariado de la Plana” (Membrado i Tena, 1995)

en su trayectoria- siempre por la iniciativa propia y sin ningún tipo de ayuda estatal” (Membrado i Tena, 1995). Pero de manera paulatina esa idea de desarrollo industrial sin apoyo público está cambiando, ya que desde diferentes foros (locales, autonómicos, empresariales y de organizaciones sindicales, entre otros), se viene demandando ayuda pública estatal para superar las dificultades económicas empresariales.

La provincia de Castellón y en concreto en el centro del conocido como triángulo de la cerámica, Vila-real, es una zona donde la mono-industria cerámica así como las industrias afines han generado tradicionalmente una cultura del trabajo específica y donde la diferenciación laboral resulta muy polarizada entre hombres y mujeres. La actual coyuntura económica ha provocado que muchas de estas empresas se hayan visto obligadas a reducir sus plantillas o, inclusive, cerrar sus puertas.

El análisis de los datos aportados mediante una muestra de hombres desempleados de las empresas cerámicas que están participando en un Plan Integral de Empleo llevado a cabo desde el Ayuntamiento, nos puede permitir observar si una situación de cambio socioeconómico puede afectar, y de qué manera, a la forma en que estos hombres afrontan el cambio desde una situación social y familiar concreta. Y específicamente de qué manera el empleo afecta a las relaciones dentro de la comunidad.

Son muchos los escenarios socioculturales en los que se pueden observar las diferenciaciones o el acercamiento hacia la igualdad por parte de ambos géneros, en concreto analizaremos el ámbito del empleo a partir de los datos aportados a través de la entrevista a diversos trabajadores de género masculino, que de manera no voluntaria han perdido sus empleos (en general empleos tradicionalmente ejecutados por hombres).

El modelo sociocultural imperante entre el tejido empresarial y que ha sido asumido por la comunidad como una realidad es la denominada tradicionalmente como *cultura del trabajo*, y que se vislumbra en el lenguaje cotidiano de la población en general:

- El trabajo nos hace hombres...
- ¡Vale quien sirve!
- El que no trabaja es porque no quiere, es un vago, un holgazán, es de fuera, etc.

Asimismo, se puede afirmar que cuando la organización empresarial sufre un cambio sus trabajadores son partícipes del mismo. De igual modo esto afecta individualmente de forma distinta a cada una de las personas que integran la organización, dependiendo de la percepción que cada cual tiene de los hechos. La velocidad con que se desencadena el cambio también contribuye a dar una forma u otra a la respuesta emocional.

¿QUÉ DICEN DE NOSOTROS?, REVISIÓN TEÓRICA:

Como afirma Iturra (2003) “la masculinidad varía con los tiempos, el contexto social, las costumbres, la memoria social, el tipo de economía, el objetivo social buscado, la ideología y la convivencia histórica que lo definen dentro de un grupo social determinado”. La masculinidad, por tanto, es un concepto que varía en el espacio y en el tiempo. Supone una definición que no resulta homogénea y que deviene en adaptable según el contexto cultural a que hagamos referencia, aunque sí podemos afirmar que se plantea como lo diferente a la feminidad, como afirma Lomas (2003) “si estamos de acuerdo en que las identidades de género son una construcción social a partir de las diferencias sexuales, entonces cabe imaginar que no todo está prefijado de antemano en el código biológico de los sexos (...) no existe una

esencia natural de lo femenino y de lo masculino”. Lo masculino se ha desarrollado a partir de lo femenino, se ha definido a partir de la otredad.

La cosmovisión occidental implica que, las nociones de masculinidad y feminidad sean construcciones culturales y conceptos occidentales que se manifiestan de forma diversa (Iturra, 2003). Y, por tanto, implica observar otras formas culturales desde ese prisma hegemónico sin atender otras maneras de relación.

A su vez, esta división desarrollada desde lo biológico hasta lo sociocultural, ha degenerado en una diferenciación cuyo objetivo es ostentar el poder dentro del grupo, Ser hombre es, de entrada, hallarse en una posición que implica poder (Bourdieu, 1990: 21).

Frente a esta idea, los hombres han descubierto nuevas certidumbres que les permiten generar una imagen de igualdad con el otro sexo. Una vez más un género se define en relación al otro.

En este sentido, “la conciliación real entre la vida laboral y la personal-familiar no es posible en un sistema económico capitalista de producción y consumo y mucho menos en un contexto de capitalismo flexible como el actual” (Rivas, 2006). En el caso de estos hombres queda demostrado que para algunos de ellos la producción fabril no es una mera anécdota sino que resulta fundamental para explicar su propio modo de vida.

Así se observa en el ámbito de la fabricación cerámica y se menciona en el libro “*Huellas en la arcilla*”, según leemos, para algunos de estos hombres podría entenderse que “el trabajo no sólo era un deber sino también su recreo. Lo principal no es la importancia del trabajo que se hace, sino la disposición con que lo haces” (VV.AA. 2003). Y en algunos casos podrían llegar a convertirse en “un hombre sin reloj”.

Es evidente el hecho de que una de las principales esferas donde tradicionalmente el individuo se ha desarrollado socialmente ha sido la social, siendo el ámbito laboral uno de sus principales indicadores, así “los ideales masculinos representan una contribución indispensable tanto a la continuidad de los sistemas sociales como a la integración psicológica de los hombres en su comunidad” (Gilmore, 1994:17). Es esta la razón principal por la cual cuando nos encontramos ante una situación de desempleo, el individuo se siente estigmatizado frente al grupo, generando en el mismo un inicial sentimiento de inseguridad. Esta situación es producto de una idiosincrasia según la cual “en nuestra cultura, es el trabajo no doméstico uno de los elementos principales que nos *hace hombres*” tal y como lo define Ruiz Ballesteros (en Valcuende y Blanco, 2003:101).

Compartimos la tesis expuesta por diversos autores según la cual, desde los años noventa se observa una paulatina crisis del rol de género masculino como proveedor económico principal del grupo familiar, esto se ha producido, por un lado, por el nivel crítico alcanzado con los modos de empleo y de trabajo tradicionales y, por otra, por las profundas transformaciones que se han dado en la familia nuclear (Burín en Lomas, 2003). Por lo tanto esta situación de desempleo no supone más que un nuevo estadio dentro del marco de desarrollo de las relaciones de género.

Pero esta lógica de la diferencia sexual que resulta atributiva y también distributiva, puesto que cada grupo posee unos atributos culturales que los define y al mismo tiempo los organiza de manera jerárquica sobre el otro, ha entrado en crisis. Y ante una nueva situación sociolaboral se “exige” a los actores actuar adaptando sus maneras de proceder. Surgen pues diversas respuestas que son reflejo y paradigma de la sociedad donde se encuadra.

Y LA LUZ SE HIZO, LA METODOLOGIA EMPLEADA:

La investigación se desarrolló a partir de la perspectiva metodológica cualitativa. Tomando como muestra entrevistas semiestructuradas realizadas entre los años 2009 y 2010, a 80 hombres desempleados de la industria cerámica en Vila-real (Castellón) a través del marco de un Plan Integral de Empleo, se observan ciertos cambios comportamentales en la relación con su entorno, pareja, familia y consigo mismos.

Se plantearon las preguntas de manera abierta de forma que cualquiera de las personas pudiera aportar cualquier tipo de información que considerara significativa de su experiencia personal sobre la nueva situación laboral que estaba vivenciando.

También se desarrollaron grupos de discusión que surgieron a partir de los propios sujetos. Y aunque dentro de las actividades de orientación laboral del Plan Integral de Empleo ya se establecían actividades grupales, los participantes de los mismos hicieron uso de ellos, tomándolos como un espacio para intercambio de experiencias y vivencias.

Así, la perspectiva de género nos ayuda a comprender como las certidumbres fundamentales de los hombres que hemos tomado como muestra van modificándose progresivamente, y como ello conduce al proceso de cambio individual (y por ende colectivo) de los propios sujetos, en un entorno complejo, cambiante y posibilitador de nuevas experiencias y oportunidades.

¿QUÉ NOS REVELA EL MICROSCOPIO?:

En las entrevistas realizadas se observa como para los trabajadores, el momento de desempleo “forzado” ha supuesto romper con la cotidianeidad equilibrada en la que vivían, poniendo en peligro la adaptación habitual que les permitía sobrevivir en

el entorno. Es entonces cuando a veces han aparecido las resistencias de manera consciente (o no), bajo la forma de repeticiones y conductas rígidas más o menos racionalizadas que no resuelven las circunstancias.

Estos hombres trabajaban en un modelo fabril, anterior a la crisis, de estilo *fordista* muy vigente todavía. En algunos casos la empresa, de alguna manera, formaba parte de la familia a través de un discurso y unas formas paternalistas hacia el subordinado. Los trabajadores se identifican con un modelo neoliberal basado en la máxima de “tanto tienes, tanto vales”, así como un cierto sentimiento de invulnerabilidad sobre el futuro. Este modelo conllevaba una serie de consecuencias: invisibilidad de problemas reales, polarización económica, ausencia de previsión, ausencia de alternativas, y lo que más nos interesa a los autores, en el ámbito doméstico, el desarrollo reiterado de un discurso masculino como dispositivo de control.

Ante la nueva situación de despido, las respuestas masculinas han sido diversas:

- se encuentran en situación de shock laboral,
- resistencias para buscar trabajos en entornos desconocidos,
- no han sentido la necesidad de cualificarse, por ello, se muestran inicialmente poco o nada polivalentes,
- y, por supuesto, son muy reticentes a los cambios:

“Lo que quiero es trabajar, no quiero hacer ningún *cursito*”

Paco R. 46 años.

22 años como Clasificador Cerámico

Además, la justificación del dispositivo de control viene dado por la persona que provee y el perfil de trabajador fabril que había imperado hasta el momento se

derrumba. Puesto que ahora es la mujer trabaja y el hombre está desempleado.

Esto genera una serie de respuestas de diverso calado:

- Respuestas autodestructivas:

“yo ya no valgo para nada”

Amador B. 39 años. 15 de hornero cerámico

- ... pero también es un revulsivo:

“ahora siento que puedo hacer cosas diferentes”

Julián M. 38 años. 7 de encargado de línea

- Han desarrollado mecanismos de protección:

“Vale vuelvo a trabajar en una fábrica pero no deseo que me mate”

Enrique J. 43 años. Ha vuelto a trabajar.

Asimismo, en las entrevistas realizadas entre el personal técnico responsable del programa de orientación, estos comentaban la diferencia entre el reconocimiento de la situación de partida de estos hombres y la vivencia inicial del desempleo no voluntario, el ajuste a los diferentes ritmos evolutivos, y el desarrollo de cierto “empoderamiento”, rompiendo con las limitaciones psicológicas que inicialmente poseían los individuos respecto de su situación, con la finalidad de buscar respuestas y alternativas propias a la situación de desempleo.

Los informantes reconocen, tras quedarse sin empleo, que no pueden, ni deben estar ausentes en sus entornos familiares, racionalizando así la ordenación de espacios y tiempos, compartidos con sus parejas y los menores y/ o personas a su cargo.

A pesar de lo dicho, se detectó como algunos trabajadores, con una visión más amplia, observaban su nueva situación, como una oportunidad para el cambio hacia nuevos sectores, valorando elementos tales como unos horarios que les

permitieran vivir de manera más satisfactoria su tiempo de ocio: formándose, practicando alguna afición y lo que es más importante, recuperando el entorno familiar sacrificado durante años para mayor beneficio de una empresa *cuasi* antropófaga.

A pesar de ello, desde nuestro punto de vista, la antigüedad en el sector puede incidir significativamente, tal y como se observa en la *figura 1*, puesto que son pocos los trabajadores encuestados que han trabajado menos de cinco años, generalmente en la misma o con muy pocos cambios de empresa. Lo cual genera situaciones acomodaticias. A este elemento de valoración, se le une el hecho de la escasa variabilidad en el puesto de trabajo dentro de una misma empresa en más de un 68 % de los casos analizados (*figura 2*)².

Figura 1. AÑOS TRABAJADOS EN EL SECTOR CERÁMICO

Hasta 5 años	8,5 %
Entre 6 y 10 años	21 %
Entre 11 y 15 años	26 %
Entre 16 y 20 años	21,25 %
Entre 21 y 25 años	6,5 %
Entre 26 y 30 años	8,75 %
Más de 30 años	8 %
TOTAL	100 %

Fuente. Elaboración propia

Figura.2. VARIABILIDAD DE PUESTOS EN LA MISMA EMPRESA

SI	31,25 %
NO	68,75 %

Fuente. Elaboración propia

Para los trabajadores, el momento de desempleo “forzado” ha supuesto romper con la cotidianeidad equilibrada en la que vivían, poniendo en peligro la adaptación habitual que les permitía sobrevivir en el entorno. Es entonces cuando a veces han

² Una muestra de ello es la entrevista realizada a Pascual S. M. el cual entró en 1977 y ha estado 32 años trabajando en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo como pantallista.

aparecido las resistencias de manera consciente (o no) bajo la forma de repeticiones y conductas rígidas más o menos racionalizadas que no resuelven las circunstancias.

Reconocer los sentimientos y las emociones es una condición necesaria para entender el cambio y tratar las resistencias que provocan.

A lo indicado más arriba habría que unir el hecho indicativo de la facilidad que tradicionalmente han tenido para entrar en el mercado laboral sobre todo mediante algún familiar que ya estaba dentro de la empresa-fábrica que avalaba su incorporación (figura 3).

Figura 3. CRITERIOS DE ELECCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Deseado y buscado por mi	18,25 %
Ofrecido por algún familiar que ya trabajaba en la empresa	83,75 %

Fuente. Elaboración propia

A pesar de lo indicado, el entorno local y familiar valoraba la conocida como cultura del trabajo como el referente central de vida individual y colectiva³. De hecho, el municipio se mostraba orgulloso de la laboriosidad de su ciudad (Membrado i Tena, 1995), y esto se expresaba en la cultura popular a través de múltiples sentencias tradicionales tales como “yo no sirvo para los libros...”, “estudiar, ¿para qué? Si lo que tengo es que trabajar” “estudiar es para los niños ricos”, etc. Y que implicaba un abandono de la escolaridad una vez cumplida la edad obligatoria, con el beneplácito, en muchas ocasiones, de sus propias familias.

Con todo ello y dado que nos hemos basado en los datos aportados por los participantes en un programa de empleo cuya finalidad es el reciclaje profesional de

³ De hecho, culturalmente ha estado muy “mal visto” el hecho de estar desempleado, “estar en el paro”, suponiendo esto un cierto estigma que hacía referencia al fracaso dentro de una sociedad eminentemente endogámica y que era más propio de individuos de provenientes de grupos de exclusión social puesto que como ha quedado impreso en la mentalidad popular del municipio: “¡el que quiere trabajar, trabaja!”.

las personas desempleadas a través de la orientación laboral, la formación y finalmente la recolocación:

Se pueden observar algunos datos de interés, entre estos está la valoración subjetiva que tienen los trabajadores encuestados (figura 4), según la cual un total de un 82,5 % de ellos amplía los sectores de búsqueda no circunscribiéndose exclusivamente al sector cerámico.

Figura 4. CREENCIAS SOBRE SUS POSIBILIDADES LABORALES

Únicamente en el Sector Cerámico	14, 5 %
Buscan en el sector cerámico y en otros sectores	78, 25 %
Sólo buscan en otros sectores diferentes	7, 25 %
TOTAL	100 %

Fuente. Elaboración propia

Ello es debido a diversos factores:

1º- Elementos endógenos del propio sector: no existe una modernización efectiva de un ámbito empresarial que tiende a mantener una dicotomía entre una producción modernizada pero dentro de unos parámetros ideológicos y culturales de empresa obsoletos.⁴ Plantea una legitimación del *statu quo* a través de una ideología de la empresa, entendida ésta “cuando una definición particular de la realidad llega a estar anexada a un interés de poder concreto” (Berger y Luckmann, 2006). Y que se expresa en turnos de trabajo que limitan el desarrollo de otros aspectos personales más allá de los que interesa a la propia empresa.

2º- Elementos exógenos: la presente coyuntura económica nos muestra al sector cerámico tal y como se observa hasta el presente como un modelo agotado y que

⁴ La empresa desea que el trabajador vincule sus expectativas a los objetivos de la empresa. Generándose una simbiosis de tal manera que resulte la enfermedad de la empresa es la enfermedad del trabajador como se describe en la obra panegírica de José Soriano, fundador de Porcelanosa que se describe en *Huellas en la arcilla*, 2003

precisa de una fuerte reconversión para adaptarse a la presión de la competencia internacional.

La inseguridad manifiesta o no de los trabajadores encuestados, es evidente dada su insistencia en la búsqueda de empleo centrada todavía en el sector cerámico (Figura 5), a pesar de que los casos de inserción laboral que se han producido no corroboran los miedos casi atávicos que muestran una parte importante de los encuestados (Figura 6)

Este miedo atávico proviene de una mentalidad colectiva propia del territorio, según la cual el trabajo se encuentra dentro del ámbito de la cerámica, y fuera de éste, la inestabilidad laboral es la tónica. Los hechos demuestran que esta idea no es así pero los trabajadores no modifican su pensamiento a este respecto.

Figura 5. BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

En el Sector Cerámico	37,75 % (19)
En otros sectores	62,25 % (31)
TOTAL	100 %

Fuente. Elaboración propia

Figura 6. INSERCIÓN LABORAL

En el Sector Cerámico	14 % (2)
En otras industrias	29 % (4)
En el sector Servicios	57 % (8)

Fuente. Elaboración propia

De las valoraciones cualitativas se pueden extraer diversos elementos de análisis y así, aunque el 46,25 % de las personas encuestadas valoran positivamente tener más tiempo libre (figura 7), sin embargo sólo un 23,75 % utilizarían ese tiempo libre para formarse y progresar (figura 8). De todo ello podemos concluir que, en líneas generales, no están acostumbrados a tener un amplio margen de tiempo libre, y, por tanto, desean obtener rápidamente un nuevo trabajo.

Figura 7. TIEMPO DE OCIO- TIEMPO DE TRABAJO

Valoran POSITIVAMENTE el tener más tiempo libre	46'25 % (37)
Valoran NEGATIVAMENTE el tener más tiempo libre	41,25 % (33)
NS/NC	12,5 % (10)
TOTAL	100 %

Fuente. Elaboración propia

Figura 8. VALORACIÓN DE SU SITUACIÓN ACTUAL

Desean volver a trabajar lo antes posible	37,5 % (30)
Consideran que es una oportunidad para formarse y progresar	23,75 % (19)
NS/NC	38,75 % (31)
TOTAL	100 %

Fuente. Elaboración propia

De los hombres entrevistados se observa un número amplio que sí colabora en las tareas domésticas, un 67,5 % (figura 9), aunque aún resulta demasiado significativo el porcentaje que no participa de manera compartida en las tareas domésticas.

Figura 9. PARTICIPA EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS

SI	67,5 % (54)
NO	32,5 % (26)
TOTAL	100 %

Fuente. Elaboración propia

Centrándonos en el número de hombres entrevistados que positivizan la participación compartida en las tareas domésticas (figura 10), se observa un amplio porcentaje de los mismos que colaboran tanto en el cuidados y atención a los hijos (34 %), como en las tareas domésticas cotidianas (21 %). Sin entrar en valoraciones, reconocemos que en algún momento esta clasificación puede resultar artificiosa, sin embargo, a lo largo de las entrevistas se ha detectado un número amplio de hombres (28,75 %) que realizan una combinación de elementos

compartidos en el ámbito doméstico simultáneamente: conciliación conjunta de la vida familiar (hijos, pareja, tareas domésticas, etc.).

Figura 10. CAMBIOS EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO

Se incrementa la atención a los-as hijos-as (colegio, ocio, etc.)	34 % (19)
Combinación de tareas (apoyo laboral, familiar, conciliación, etc.)	28,75 % (15)
Colaboración igualitaria en las tareas cotidianas de casa	21 % (11)
Mejora de la relación general con la pareja	19,25 % (10)
TOTAL	100 % (54)

Fuente. Elaboración propia

El proceso permite observar, como por su parte, llevan a cabo la revisión de prioridades en su modo y estilo de vida. Y como éstas van cambiando conforme son más conscientes de sus experiencias pasadas y van reformulando sus expectativas futuras.

La incertidumbre se va concretando en la elaboración (consciente o no) de itinerarios de inserción por parte de los propios individuos, cada vez más alejados de la improvisación o la ejecución de acciones inconexas; que favorece la mejora de bienestar y calidad de vida de los mismos y la mejora de su situación personal a nivel global, lo cual se muestra a nivel del entorno familiar en:

- redescubrimiento y disfrute de la convivencia con los hijos,
- replanteamiento del rol dentro del entorno familiar,
- desarrollo de situaciones no realizadas con anterioridad dentro del vínculo de convivencia: compartir tareas domésticas, cuidado conjunto de los hijos...

Hay que reconocer que se observan los cambios en una fase muy incipiente y en una aproximación posterior habrá que identificar nuevos indicadores que muestren elementos que a su vez permitan verificar la evolución positiva del proceso de

cambio o no de cambio de estos hombres hacia entornos familiares cada vez más igualitarios.

En definitiva, y al igual que en otras situaciones de desempleo, una vez pasado el primer momento, “el sentimiento general de los actores, ante la nueva situación que viven, es de libertad, de bienestar, de poder dedicar tiempo a sí mismos, a lo que les gusta, a actividades más gratificantes” (Velasco, 2006), tras desprenderse de la mentalidad alienante (según el concepto de Marx) de su situación laboral; expresan su deseo de superarla.

También podríamos interpretar esta negatividad como parte del miedo al cambio en una coyuntura sociocultural cambiante, así como una fase más dentro del proceso de “duelo” en la cual todavía no se logra aceptar la nueva situación de pérdida del empleo en la que se encuentran.

Es evidente afirmar que el trabajo físico que una persona realiza a una edad, no es viable mantenerlo de forma indefinida en el tiempo (el cuerpo no responde de la misma manera). Las entrevistas mantenidas con nuestros informantes nos muestran la existencia de una relación directa entre años de trabajo en la fábrica cerámica, la edad y el deterioro físico y/ o emocional. De tal manera que observamos como la cantidad de tiempo trabajando en condiciones poco óptimas, no va acompañado de una recuperación física adecuada, implica, en muchos casos, llegar a la edad adulta avanzada con un estado físico muy deteriorado. Esto, puede llegar a generar un sentimiento de frustración que va acompañado de expresiones de rabia frente a la empresa, una vez que el individuo toma conciencia de su situación, de esta manera, suele adoptar posturas que nos permiten vislumbrar en un pequeño atisbo de cambio en la actitud a la hora de reinterpretarse como hombre, como individuo y como trabajador, y que es verbalizado con frases tales

como: “no quiero volver a pasar por eso”, “prefiero ganar menos dinero pero ser más feliz, estar con mis hijos...”

... Y DE POSTRE, ¿UN NUEVO HOMBRE?:

Tras el análisis de los datos obtenidos, parece que los hombres entrevistados van descubriendo que necesitan sentirse partícipes del entorno en el que viven y se desenvuelven cotidianamente. Y algunos de ellos desean dejar de comportarse “de prestado” en modelos/ patrones patriarcales heredados que cada vez resultan más anacrónicos e impostados.

Es sin duda necesario que en este proceso de cambio, los hombres se sientan acompañados y escuchados en la renovación de los significados de su universo simbólico a través de la interacción con su entorno; para poder de esta manera consolidarlo.

Por otra parte, la irrupción involuntaria de una situación de desempleo que cuestiona directamente la función de proveedor económico principal del hombre respecto de su unidad familiar, permite poder modificar – al menos de forma temporal –, su aportación global a la dinámica de funcionamiento familiar y a la distribución tradicional de roles.

Este cuestionamiento del modelo y esta nueva redistribución de tareas, parece que se va fraguando como parte de una evolución “natural” y de la necesidad de búsqueda de nuevo equilibrio homeostático de funcionamiento interno.

El empleo – tal y como se concibe en nuestro entorno socio-cultural – proyecta una imagen de nosotros mismos, provee de una posición y estatus reconocidos socialmente; nos describimos en función de lo que hacemos. Así pues, consideramos que este paralelismo entre identidad ocupacional e identidad personal debe ser matizado sobre todo en aquellos casos, como con los que nos

hemos encontrado, en que el desempeño de una ocupación no sea deseado por quien la realiza, cuando la identificación con la/ s tarea/ s sea mínima.

Esta función del trabajo como identidad pierde su protagonismo cuando los hombres visibilizan otras funciones en su propia evolución individual como: la autonomía en la toma de decisiones conscientes, en el control personal, en la construcción de su rol, en la propuesta de expectativas ante situaciones nuevas percibidas como oportunidades, la promoción de conocimientos y capacidades personales en las tareas que han de desempeñar en diferentes ámbitos, etc.

Los hombres pueden y deben dejar de estar ausentes en sus entornos familiares, racionalizando así la ordenación de espacios y tiempos, compartidos con sus parejas y los menores y/ o personas a su cargo.

Asimismo el proceso permite observar, como por su parte, llevan a cabo la revisión de prioridades en su modo y estilo de vida. Y como éstas van cambiando conforme son más conscientes de sus experiencias pasadas y van reformulando sus expectativas futuras.

La incertidumbre se va concretando en la elaboración (consciente o no) de itinerarios de inserción por parte de los propios individuos, cada vez más alejados de la improvisación o la ejecución de acciones inconexas; que favorece no solo la inserción laboral de los participantes sino también la mejora de bienestar y calidad de vida de los mismos y la mejora de su situación personal a nivel global.

Por otra parte, podemos observar como los diferentes sectores productivos (no sólo la industria cerámica), demandan trabajadores dinámicos, polivalentes, y con ganas de incrementar y mejorar su cualificación profesional (independientemente de la edad que tengan), como mano de obra que suponga un activo fundamental en sus propios procesos productivos.

En este sentido, consideramos importante el modo en que los implicados han ido modificando su posicionamiento inicial de resistencia respecto de su participación en recursos y servicios de mejora de cualificación profesional, así como en el conocimiento y recuperación de experiencias laborales pasadas en diferentes sectores productivos (distintos a su experiencia en la industria cerámica) que han facilitado su inserción laboral.

Estos trabajadores acostumbrados a trabajar – en algunos casos durante más de 25 años –, en actividades mecánicas, de producción en cadena, etc.; requieren el entrenamiento en ciertas destrezas y habilidades para la comunicación si deciden probar su inserción en otros sectores (como el de servicios), donde la producción se cimienta en las relaciones interpersonales y la atención a los-as clientes (elementos intangibles) y no a la producción de materiales (elementos tangibles).

En definitiva, y al igual que en otras situaciones de desempleo, una vez pasado el primer momento, “el sentimiento general de los actores, ante la nueva situación que viven, es de libertad, de bienestar, de poder dedicar tiempo a sí mismos, a lo que les gusta, a actividades más gratificantes” (Velasco, 2006), tras desprenderse de la mentalidad alienante (según la idea marxista) de su situación laboral; y expresan su deseo de superarla.

BIBLIOGRAFIA:

BERGUER, P. L., LUCKMANN, T. (2006) *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires, Amorrortu Editores.

BOURDIEU, P. (1990) *La dominación Masculina*, Barcelona, Editorial Anagrama.

GIL, E. (2006) *Máscaras masculinas. Héroes, patriarcas y monstruos*, Barcelona, Ed. Anagrama.

- GILMORE, D. (1994) *Hacerse hombre, concepciones culturales de la masculinidad*, Barcelona, Editorial Paidós Ibérica.
- GUTIERREZ, S. (2006) <Género y masculinidad: Relaciones y Prácticas culturales>. En *Revista de ciencias sociales*, 111-112: 155-175.
- GUTMANN, M. (1998) <Traficando con hombres: La antropología de la masculinidad>. En *Revista de estudios de géneros. La ventana*, 8: 47-99.
- LOMAS, C. (Compilador). (2003) *¿Todos los hombres son iguales?: Identidades masculinas y cambios sociales*, Barcelona, Editorial Paidós.
- MEMBRADO, J. C. (1995) *Vila-real, ciutat industrial*, Vila-real, Ajt. de Vila-real.
- MERLA, L. (2006) <“No trabajo y me siento bien”: Cambios en la división sexual del trabajo y dinámicas identitarias de padres en casa en Bélgica>. En *Cuadernos de relaciones laborales*, 2: 111-127.
- OTEGUI, R. (1999) <La construcción social de las masculinidades>. En *Política y Sociedad*. 32: 151-160.
- PATERNA, C., MARTINEZ, C., RODES, J. (2005) <Creencias de los hombres sobre lo que significa ser padre>. En *Revista interamericana de psicología*, 39 (2): 275-284.
- RIVAS, A.M. (2006) <El Empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo ¿de qué conciliación hablamos?> en *Revista de antropología iberoamericana*. 1 (3): 167-174.
- VALCUENDE, J. M., BLANCO, J. (Editores). (2003) *Hombres la construcción cultural de las masculinidades*, Madrid, Talasa Ediciones.
- VELASCO, M^a. V. I. (2006) <Consecuencias personales en la ruptura de la vida laboral. El caso de Telefónica>. En *Revista de antropología iberoamericana*. 1 (3): 465-486.

VV.AA. (2003) *Huellas en la arcilla. Perfil de una vida: José Soriano Ramos, fundador de Porcelanosa*, Madrid, Porcelanosa S.A.