

ENTRE ESPEJOS Y JARDINES. LA MINA A CIELO ABIERTO COMO LUGAR DE TRABAJO. APUNTES PARA UNA ANTROPOLOGÍA DEL TRABAJAR

Entre espelhos e jardins. A mina a céu aberto como lugar de trabalho. A ponte de uma Antropologia de trabalhar

Between mirrors and gardens. The mine to sky opened as place of work. Notes from an Anthropology of to work

Entre des miroirs et des jardins. La mine à un ciel ouvert comme lieu de travail. Des pointages depuis une Anthropologie du fait de travailler

Florencia Soraire¹

Licenciada en Antropología y Dra. en Estudios Sociales de América Latina. Investigadora de las relaciones de trabajo, los bienes comunes y los proyectos extractivistas. Docentes de Metodología de la Investigación I en la UNSa.

RESUMEN

Enfocándonos en las relaciones sociales que propicia la minería a cielo abierto cuando genera trabajo, desde la perspectiva de la Antropología del trabajar, abordamos primeramente qué entendemos por trabajar y cómo es el contexto conflictivo en el que se inscribe la práctica en Argentina, desde la Gestión de Recursos Humanos. Reconstruimos la mina como “lugar de trabajo”, a través de los testimonios de hombres y mujeres que las han habitado. Señalamos su posicionamiento geográfico y su temporalización de la práctica. Concluimos con una serie de apuntes sobre la problemática observada.

Palabras-claves: trabajar - lugar de trabajo – mina a cielo abierto - conflicto socioambiental - recursos humanos

RESUMO

Nos focalizando nas relações sociais que propicia a mineração para abrir céu que quando gera trabalho, da perspectiva da Antropologia de trabalhar, que nós chegamos isso primeiramente que um nós entendemos para trabalhar e como o contexto contraditório está no que registra a prática na Argentina, da Administração de recursos humanos. Nós reconstruímos a mina como trabalho" "lugar, pelos testemunhos de homens e mulheres que os habitaram. Nós mostramos o posicionamento geográfico deles/delas e o temporalización deles/delas da prática. Nós concluimos com uma série de notas no problema observado.

Palavras chaves: trabalhar - lugar de trabalho. Mina para abrir céu - socioambiental de conflito - recursos humanos

ABSTRACT

Focusing in the social relations that the mining industry propitiates to opened sky when it generates work, from the perspective of the Anthropology of to work, we approach primeramente what we understand for working and

¹ E-mail: antropoflor@gmail.com

how it is the troubled context in the one that registers the practice in Argentina, from the management of Human resources. We reconstruct the mine as " place of work ", across the testimonies of men and women who have lived them. We indicate his geographical positioning and his temporalización of the practice. We conclude with a series of notes on the observed problematics.

Key words: place of work works -- mine to opened sky - conflict socioambiental - human resources

RESUMÉ

En nous mettant au point dans les relations sociales que le travail des mines favorise à un ciel ouvert quand il génère un travail, depuis la perspective de l'Anthropologie du fait de travailler, nous abordons premièrement ce que nous entendons pour travailler et comment c'est le contexte de conflit dans lequel la pratique s'engage en Argentine, depuis la Gestion de Ressources humaines. Nous reconstruisons la mine comme "lieu de travail", à travers des témoignages d'hommes et femmes qui les ont habités. Nous marquons son positionnement géographique et son temporalización de la pratique. Nous concluons avec une série de pointages sur la problématique observée.

Mots clés: travailler - un lieu de travail - de mine pour un ciel ouvert - un conflit socioambiental - des ressources humaines

INTRODUÇÃO

La comunidad académica ha producido abundante información sobre la actividad minera a gran escala en Argentina. Los debates y reclamos se refieren principalmente al conflicto socioambiental y territorial desencadenado (Svampa y Antonelli, 2009; Machado Araoz, 2009) puesto que, como sostiene Comelli (2010) y compartimos, la minería es una actividad que genera impactos nocivos al medio ambiente: depreda la naturaleza, para ser precisas. Nos percatamos de que, salvo el valioso aporte de Mastrángelo (2004) donde se menciona el tema, no contamos con investigaciones que aborden las relaciones de trabajo dentro de una mina a cielo abierto, principalmente desde la Antropología². Curiosa ausencia cuando, justamente, uno de los argumentos esgrimidos por las empresas mineras, al pretender instalarse y beneficiarse con la licencia social, es la supuesta generación de puestos de trabajo.

En tiempos de conflicto socioambiental, criminalización de la protesta y represión policial, quienes investigamos en las ciencias sociales y

humanas, en el caso que nos convoca, enfrentamos el desafío de no contar con demasiados antecedentes bibliográficos para indagar la profundidad histórica de la problemática que se observa. El contexto académico cobija tanto a profesionales que laboran a la par de las empresas, como a aquellos que lo hacen en pos de la retirada del país de las mismas. El entramado de relaciones sociales que sustentan la apropiación de bienes comunes es complejo, por lo que el objetivo de este escrito es justamente evidenciar algunas de las peculiares relaciones sociales que propicia la minería a cielo abierto, cuando genera trabajo. Para lograrlo, recurrimos a las entrevistas semiestructuradas realizadas entre 2011 y 2013, en Tucumán y San Juan, a hombres y mujeres que trabajaron en las minas a cielo abierto, sumamos a esto los resultados de un grupo focal llevado a cabo en San Juan, en mayo de 2011 y etnografías comprendidas en el transcurso del trabajo de campo, desde 2011 hasta 2013.

Sólo a fines organizativos, éste escrito se divide en dos partes: 1) aclaramos nuestro posicionamiento desde la Antropología del trabajar, sobre qué es "trabajar" y el conflictivo contexto en el que

² Recomendamos la lectural del libro "Rebeliones mineras. Lucha sindical en Mina Aguilar – Jujuy" de Delia Maisel, donde se expone y fundamenta la lucha por las condiciones de trabajo

de los mineros de socavón, hablandose inclusive de sus sindicalistas desaparecidos en la época de la dictadura militar.

se inscribe la práctica en Argentina y 2) focalizamos en la mina como lugar de trabajo, su posicionamiento geográfico y la temporalización de la práctica, desde los testimonios de mineros/as

I- Primera parte. Antropología del Trabajar

Abordamos el *trabajar* como verbo, como *eso que se hace* y que es considerado de radical importancia en la vida de algunas personas. Persiguiendo la inquietud sobre cómo es la vida de las personas que trabajan en una mina a cielo abierto, en contextos de conflicto socioambiental, nos detenemos en algunas de las peculiares condiciones de trabajo presentes, propias de la Gestión de Recursos Humanos de estas empresas y cuya influencia es de peso en la construcción del sentido de pertenencia de éstos/as trabajadores/as, en cuanto colectivo “mineros/as”. Inscribimos el siguiente escrito en lo que llamamos Antropología del trabajar, incipiente espacio de reflexiones decantadas de visibilizar un hacer específico, evidenciar el contexto en que se inscribe, las relaciones de poder que le conforman, su historia y antigüedad. Es esa la intención de la Antropología del trabajar, comprender el hacer y evidenciar el contexto que lo vuelve posible.

I-I “Trabajar”

“El trabajo no termina en el taller, en la fábrica o en el hospital. Coloniza la subjetividad entera” Dejours, 2012: 33

Cuando nos referimos al trabajar como verbo, aludimos a una actividad en marcha desde la que se establecen vinculaciones, tanto con otras personas, cosas y lugares, como con objetivos productivos impuestos y problemas cotidianos (in)esperados, presentes al intentar lograr lo que se busca (Dejours. 2012:147). En la marcha, el cuerpo vive una experiencia del mundo y de sí mismo también desde los afectos, entonces, la capacidad de sentir permite aprender cómo se trabaja, reconociendo carnal y

sensorialmente el mundo construido como trabajador. En su devenir, el transcurrir del hacer va generando un registro de sensibilidad, según la capacidad de percibirse al trabajar.

La familiaridad con la tarea y la consecuente emergencia de la inteligencia del trabajo, difícil de explicitarse, de algún modo, logran identificarse fuera del trabajo, como en el ámbito doméstico y/o amistoso. Este punto resulto de fundamental importancia para nuestra investigación. Las empresas mineras prohíben el ingreso a toda persona ajena a la misma y no nos otorgaron el permiso para recorrerlas y realizar entrevistas a los/as mineros/as. Ante lo imposible del ingreso a las minas, nuestro modo de acercarnos lo más posible fue, justamente, a través del testimonio brindado de boca de los/as entrevistados/as. Los mineros y las mineras nos presentaron desde sus apreciaciones subjetivas cómo es la mina a cielo abierto y cómo era para ellos trabajar allí. Siguiendo a Dejours, identificamos en sus palabras tres dimensiones fundamentales: a) la familiarización corporal con el trabajo; b) el cuerpo trabajador en movimiento y c) el cuerpo trabajador en relación con otros.

a) La familiarización corporal con el trabajo, se basa en la idea de que el cuerpo incorpora, procesa, se apropia de los saberes que lo intersectan, habiéndose familiarizado así con el trabajo que realiza. Cuando esto sucede, el cuerpo se ha dejado habitar por cierta inteligencia de trabajo, la misma que registra habilidades, sensibilidades y experiencias, mientras se trabaja. El cuerpo entonces gesticula, conoce técnicas, se compromete, moviliza la inteligencia, es capaz de reflexionar, interpretar y reaccionar ante situaciones, poder sentir, pensar, inventar. La familiarización ocurre a través del tiempo. Se necesita establecer cierta relación duradera del cuerpo con la tarea que desencadena, para que sea posible incorporar corporalmente nuevos registros de sensibilidad y comportamiento, reunir nuevos sentires, nuevas habilidades y conocimientos.

El tiempo que transcurre mientras se trabaja, resulta de vital importancia para nuestro abordaje. Quienes trabajan en minería, deben adaptarse a las peculiaridades climáticas y edilicias del lugar, al régimen atípico de trabajo y a los requerimientos de competencias y saberes específicos que demanda la actividad.

b) El cuerpo trabajador en movimiento, refiere a aquello que sucede cuando el cuerpo que trabaja se pone en marcha. Son dos las dimensiones que afronta: la real y la social. A la real incumben las cosas específicas necesarias para llevar a cabo la tarea, mientras que, a la social, atañen las relaciones sociales que cargan de significados los lazos (relaciones de dominación, de género, de explotación, etc.). La “experiencia de lo real” en el trabajo, es lo que efectivamente pasa cuando se está trabajando: desafíos no previstos, no contemplados, fuera de la organización y del orden con el que se pretende hacer las cosas. Lo real, se vuelve exigencia a ser superada, enfrentando la voluntad del sujeto, demandándole improvise soluciones y resuelva problemas, que agregue de sí mismo lo que haga falta para cumplir con lo establecido.

Cada vez que el sujeto trabaja, salda la brecha entre lo que sabe hacer y las condiciones en las que lo hace, también desde una dimensión afectiva. El trabajador se ve llamado a poner “todo de sí” ante situaciones puntuales, recurrir a su ingenio, a su intuición y creatividad, a los conocimientos. Es ese el momento en el que la experiencia subjetiva del trabajo se confronta con lo real del trabajo. Para quienes trabajan en minas a cielo abierto en Argentina, las condiciones objetiva y materiales de trabajo, son en sí mismas un desafío real permanente, dado se trata de un trabajo de riesgo. Nos permitimos sumar a la dimensión real, el rechazo de una gran parte de la población a este tipo de extractivismo, el que suele traducirse en estigmatización sobre los trabajadores de la mina, tratándoseles de “asesinos y cómplices del saqueo”

c) El cuerpo trabajador en relación con otros, alude a las relaciones sociales que se generan al trabajar. El “trabajo vivo” que pondera Dejours, no concierne sólo al individuo, implica lazos de cooperación, de voluntad colectiva, tiene una centralidad política: ocupa un lugar de influencia en la construcción de la identidad y en las relaciones sociales. Convivir, recomponer vínculos solidarios, elaborar relaciones que desemboquen en la autorrealización, son solo algunos de los efectos atribuidos al trabajar.

Cabe destacar que los ámbitos de trabajo donde se contemplan situaciones de riesgo, que pondrían en peligro la vida y buena salud de los trabajadores, suelen ser de dominancia masculina. La construcción de la virilidad demanda conductas que se vinculan al coraje (como ausencia de miedo) y que son atribuidas a los hombres, como si naturalmente fuesen así. Las mujeres que acceden a estos ámbitos, donde la virilidad se entreteteje, entre otras cosas, con actitudes de abandono del temor, deben adoptar estrategias de socialización viriles, como no tener miedo a los peligros, por ejemplo, por lo menos ante el colectivo viril con el cual conviven mientras trabajan. Esto también pone a prueba su subjetividad, las mujeres deben afrontar esta dimensión de lo real al trabajar. La presencia de las mujeres, con todos los atributos que por naturaleza se les otorgan, en ámbitos masculinos, viriles, también pone a prueba la subjetividad de los hombres, participan de la dimensión real que afrontan sus compañeros.

En las minas a cielo abierto de Argentina, un número minoritario de mujeres trabaja y convive con una mayoría de hombres, experiencia que recurrentemente se mencionó en las entrevistas junto a la palabra “discriminación”.

I-II Trabajar en Argentina post '90

Para presentar el contexto contemporáneo que contiene las relaciones de trabajo dentro de la mina, retomamos la década del '90, cuando se aplicaron reformas de inspiración Thatcherista, tanto

políticas como económicas, que reconfiguraron la estructura de poder económico en el país, dotando de cierto protagonismo a las empresas privatizadas. Bayón y Saraví (2002) señalan claramente cómo, desde 1990, se estableció un nuevo modelo de crecimiento económico, cuyas estrategias alteraron el rol del estado en el funcionamiento del mercado de trabajo. El objetivo de las reformas estructurales, acaecidas sobre las prestaciones del Estado, era aumentar la productividad y la competitividad. En esta década, y ante los vaivenes de un contexto internacional, la aplicación del plan de convertibilidad (paridad del peso con el dólar), vulnerabilizó la economía argentina. A su vez, con la privatización de las empresas públicas, creció exponencialmente la deuda externa del país (por el financiamiento internacional).

Empresas medianas y pequeñas debieron reducir personal, ante la competencia originada por la apertura comercial. De un modo u otro, las condiciones del mercado de trabajo se alteraron, dejando por tendencia la escasa generación de empleo y el deterioro de las condiciones del mismo. La edad y la calificación de los trabajadores comenzó a tomar mayor importancia (Bayón y Saraví, 2002)

Ante el aumento del desempleo, los trabajadores desplegaron nuevas modalidades de protesta: cortes de ruta, un tipo histórico de protesta que tiene que ver tanto con la identidad política de los trabajadores -instituida históricamente a través del peronismo-, como con la institucionalización de su acción -organizaciones gremiales y sindicales- (Delamata, 2002)

En un contexto de regímenes de acumulación flexibles, las nuevas formas de organizar el trabajo demandaron a quienes trabajaban, la capacidad de adaptación a los cambios, entre otras cosas, instalando la solicitud de “disponibilidad horaria”. Esto significó la modificación del tiempo de trabajo, pasando a ser el requisito a cumplir

la disponibilidad “full time” (“todo el tiempo”) en detrimento de la jornada de 8 hs. Acompañó este cambio, la intromisión de la figura del “contratado”, aquel que mediante la firma de un contrato con duración estipulada (3 meses por lo general) establece una relación de trabajo con quien lo toma, sin ser ya una relación de empleo, pudiéndose dejar sin efecto dicho contrato cuando el contratador así lo considere.

Entrando de lleno al tema que nos convoca, y focalizando de esta década en lo que respecta a los recursos naturales en tanto materias primas, sobresale cómo la posesión sobre algunos minerales comenzó a volverse estratégica, recayéndoles una creciente competencia por extraerlos. Encontrar su ubicación exacta y el modo de apropiarse de ellos, quedó a merced de conquistas científicas, tecnológicas y políticas. La planificación de los procesos extractivos, prospera a medida que lo hace el avance tecnológico. Paradójicamente, esta industria para crecer y transformarse constantemente precisa del uso de minerales, los que, según la nobleza en que se encuentran, son extraídos haciéndose uso de tecnología y conocimientos específicos para lograrlo.

Las políticas de gobierno apostaron fuertemente a aumentar, optimizar y efectivizar la producción empresarial en sectores ligados a la explotación de recursos naturales, modificándose la legislación y las técnicas de producción, por la creciente presentación de nuevos proyectos de minería metálica (Azipazu, 2002). Para acondicionar los accesos al recurso mineral, se creó un plan de reordenamiento territorial, al resguardo de reformas legales. Al Código de Minería se le han sumado reformas desde 1993 y leyes como la de Inversiones Mineras n° 24.196; la de Reordenamiento Minero n° 24.224; la de Actualización Minera n° 24.498; la de Protección Ambiental en Materia Minera n° 24.585 y la Ley 24.196 de Inversiones Mineras, donde se establece la estabilidad fiscal de 30 años y el monto de regalías a un 3% del valor de boca de mina (Tapia, 2014)

Las empresas prometían a la población la creación de empleo, lo que generó enormes expectativas en un país con creciente desempleo y descontento. El proceso se extendió también al ámbito educativo. El Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo, demandaron a las universidades públicas consolidar “respuestas adaptativas”, lo que se tradujo en la diversificación de fuentes de financiamiento, el acortamiento de carreras para una rápida inserción laboral y la promoción de carreras no tradicionales, orientadas al mercado. Para Mollis (1999), la promulgación de la Ley de Educación Superior No. 24.521, configuró entre estas agencias internacionales, los gobernantes y los actores universitarios, un contexto de negociación política, más que académica. La consolidación de determinadas relaciones de poder, entre grupos económicos, políticos y sociales, produjo la americanización de las políticas educativas, configurando así la economía política de la educación.

Bajo el enfoque neoliberal, que aspira a desregular en pos de la libertad de mercado, el sector empresarial, ávido de ampliar sus capacidades competitivas, demandó a las universidades la función económica de formar “recursos humanos”: trabajadores que se ajusten a las cambiantes necesidades de las empresas, que ofrezcan a quienes los contratan su capital humano (capacidades y conocimientos, innatos y adquiridos), predispuestos a capacitarse en lo que la empresa considere necesario y a

flexibilizar sus horarios de trabajo, a responsabilizarse de sí mismos y de sus niveles productivos y a fidelizarse. En otras palabras, adaptarse a ser un recurso (humano) más de la empresa que los contrata.

La formación de dicho capital invoca la educación, no como un derecho, sino como una inversión que las personas hacen (o no) en sus vidas, justamente para trabajar en lo que desean. Las corporaciones económicas, interesadas en la consecución de profesionales de determinado “perfil”, implementaron convenios, pasantías, becas y prácticas profesionales en/con las universidades nacionales. Este impulso comenzó entonces y continúa hasta ahora. En lo que refiere a la actividad minera, sólo a modo de ejemplo, pueden señalarse vínculos estrechos entre las universidades y las empresas mineras a través de la firma de convenios, tales como: CONVENIO MARCO GENERAL B 01 - CM 16, firmado el 20 de diciembre de 2006, entre la Facultad de Ingeniería en Minas de la Universidad Nacional de San Juan y la empresa Sandvik Argentina S.A.³; CONVENIO MARCO GENERAL B 02 - CM 20, firmado el 30 de julio de 2010, entre la Facultad de Ingeniería en Minas de la Universidad Nacional de San Juan, y XTRATA PACHON S.A.⁴; Convenio Marco de Coordinación y Cooperación, Noviembre de 2011, entre la Fundación Innova-T (creada por CONICET en 1993) y la Barrick Exploraciones Argentina S.A. 5

3 Renovación automática luego de 2 años. “Las partes convienen a prestarse recíproca asistencia y cooperación en todos aquellos aspectos que tengan relación directa con las actividades de enseñanza, investigación, creación y extensión universitaria” http://www.fi.unsj.edu.ar/convenioInfo.php?id_convenio=16

4 De duración indeterminada, donde se detalla que “Las partes convienen y se obligan por el presente a prestarse recíproca asistencia y cooperación en todos aquellos aspectos que tengan relación directa con las actividades y fines propios de ambos organismos, en todo de acuerdo con los objetivos y modalidades que establecen sus

respectivos estatutos” Disponible en http://www.fi.unsj.edu.ar/convenioInfo.php?id_convenio=61

5 Para la colaboración e intercambio recíproco destinado a las tareas de investigación y promoción del desarrollo sustentable, destinándose al Instituto Argentino de Nivología, Glaciología y Ciencias Ambientales (IANIGLA) la suma de \$3.400.000 para la realización del inventario de glaciares y ambiente peri glaciar de todo el territorio nacional (Ley de Glaciares 26.639) “Ambiente entregó más de tres millones de pesos para realizar el Inventario de Glaciares” 10-06-2011. En:

Recaemos en el estrecho vínculo entre las empresas de la mega minería a cielo abierto y las universidades/centros de investigación nacionales, porque una de las formas de “entrar a la mina” a trabajar, es justamente desde allí, estudiando carreras afines a la actividad extractiva. Si se tiene presente la demanda de “escases de recursos humanos” que las empresas supieran hacer a las universidades, en encuentros abiertos a todo público⁶, este punto no es menor.

Las relaciones sociales que habilitaron las redes sobre las que se erigieron las condiciones de posibilidad, para que los/as trabajadores de las minas devinieran “mineros/as”, se originaron en ámbitos políticos, económicos y educativos. No es inocente la proclamación de generación de trabajo que hacen las empresas, todo emprendimiento productivo genera trabajo, hora, resaltarlo en un contexto de descontento social por el creciente desempleo, genera mayores expectativas.

I-III Recursos Humanos trabajando en contextos de conflicto socio ambiental

Uno de los atractivos del trabajar como práctica de radical importancia, es la significancia que la sociedad le otorga y por lo mismo, lo que su abordaje nos permite leer sobre ella. Todo trabajo es percibido y valorado socialmente, es puesto en relación con otros, otorgándosele cierta importancia y reconocimiento. Lo que se hace al trabajar, organiza nuestra experiencia en/del mundo y nos inserta en procesos colectivos de construcción de sentidos de pertenencia. Alimenta un “nosotros” en el cual guarecernos ante los conflictos, con quienes afrontar desafíos y dificultades, sobre quienes apoyarnos en momentos de crisis, desde quienes proyectar la vida a futuro, con los que pasar el presente.

Al no haber licencia social y por los numerosos hechos acaecidos sobre las asambleas de vecinos autoconvocados

contra las mineras, de represión policial y criminalización de la protesta, una parte de la sociedad acusa a los mineros y las mineras de “asesinos y cómplices del saqueo”. Al mencionarlo en las entrevistas realizadas, éstos/as trabajadores/as afirmaron: *Nosotros sabemos lo que hacemos, estudiamos y nos capacitamos todo el tiempo para hacer las cosas bien, esa gente no sabe nada de lo que habla.* Su “nosotros”, evidencia dónde arraigan su sentido de pertenencia: al colectivo de mineros del que forman parte como Recursos Humanos. Esto nos resulta relevante, puesto que la dinámica de la Gestión de Recursos Humanos impulsa mayormente a la individualización de quien trabaja, más que a su colectivización, principalmente sindicalista

¿Cómo se visibiliza entonces, lo vivido/experimentado en la mina a cielo abierto, en el permanente devenir minero/a de la mega minería? ¿Qué peculiaridades relevantes puede ofrecernos una lectura detenida de ese lugar de trabajo, atenta a la lógica de recursos humanos y contemplativa de lo conflictivo que desencadena la actividad?

En búsqueda de respuestas, optamos por avanzar sobre la Gestión de Recursos Humanos, que desde la década del '90 facilitó la flexibilización y la precarización laboral en Argentina. Retomada desde su aplicación en emprendimientos de extracción de minerales, centramos la atención en la mina a cielo abierto como lugar de trabajo. Consideramos se trata de un contexto conflictivo que no ha sido examinado con exhaustividad.

Segunda parte. Trabajar en una mina a cielo abierto.

La minería moderna debutó en Argentina con Minera La Alumbrera, un yacimiento de cobre, oro y molibdeno, perteneciente a Yacimientos Mineros de Agua de Dionisio (YMAD)⁷ sociedad

<http://www.miningpress.com/nota/58954/glaciares-gobierno-financia-inventario-y-bonasso-se-queja>

6 Feria Internacional San Juan Factor de Desarrollo Minero. San Juan. Junio de 2012.

7 YMAD ha constituido una unión transitoria de empresas con Minera Alumbrera Limited (MAA)

integrada por el Gobierno de Catamarca, la Universidad Nacional de Tucumán y el gobierno Nacional. Visto desde lo alto, el open-pit (nombre que recibe la mina a cielo abierto) se asemeja a un espiral gigante. Esta excavación de enormes dimensiones se emplaza sobre el terreno donde se encuentra el yacimiento y precisa de tecnología de vanguardia para ejecutarse. Mediante detonaciones por microchips planificadas por ingenieros, la roca se explota en dirección a las profundidades mismas de la tierra. Transitan a diario por sus calles, camiones cuyo único fin es trasladar aquellas gigantes rocas desgranadas y millones de litros de agua, mezcladas con sustancias tóxicas como el cianuro. Los trabajadores deben acatar normas internacionales de seguridad e higiene, para cuidarse tanto de sufrir accidentes, como de generarlos y dañar las instalaciones, los vehículos y/o a terceros.

Podríamos afirmar, basándonos en el Informe de sostenibilidad que la empresa hace público, que, en la constitución de la mina como lugar de trabajo, el riesgo está contemplado como lo posible y hasta lo esperable. Deteniéndonos en los informes de los años 2012 y 2013, encontramos parámetros de medición y comparación del desempeño, principalmente en dos instancias sobre las que avanza continuamente la gestión: educación y salud. Ambas constituyen lo que llamamos soportes de la sostenibilidad, por erigir los pilares sobre los que se apoya la iniciativa de capitalizar a los trabajadores como recursos humanos.

Un apartado de los informes llamado “Nuestra gente”, presentó las intenciones de la empresa: “Nuestra gestión está orientada al desarrollo del personal a

través de trabajo en equipo, perfeccionamiento constante, remuneraciones competitivas en el mercado laboral argentino, desarrollo de las actividades laborales en ámbitos de trabajo sanos y saludables, oportunidades de crecimiento personal y profesional, clima de trabajo armónico. Estas condiciones laborales, potencian el sentido de pertenencia de nuestros empleados. De esta manera buscamos ser reconocidos como una empresa líder en minería y atractiva para incorporar y retener talentos de alto potencial” (2012: 35)

En cuanto a la educación, hacen la distinción en lo que brindan a los profesionales (entrenamiento, intercambios y prácticas internacionales) y los que no lo son, a quienes ofrecen programas de profesionalización (dictando de Tecnicatura en minas y Tecnicatura superior en gastronomía, programas de Desarrollo, de Liderazgo y de Aprendices para las áreas de operación, mantenimiento y concentrador). Cubren también los gastos terciarios y universitarios, de los trabajadores que eligen una carrera acorde a las necesidades de la industria

La empresa tendió lazos con instituciones educativas locales para el cumplimiento de objetivos estratégicos, como los estudios terciarios en el sitio. Celebró convenios con la Universidad Nacional de Catamarca, la Universidad Nacional de Tucumán y con colegios de Belén, Andalgalá y Santa María, para promocionar carreras afines a la minería y crear pasantías para estudiantes avanzados. Constituyó un Comité Interno de Capacitación, desde el cual especifican tanto las habilidades y competencias que demanda cada puesto, como la evaluación

para la explotación de la mina. Minera Alumbreira Limited está gerenciada por Xstrata Plc (basada en Suiza), la cual tiene el 50% del paquete accionario. A su vez, las empresas canadienses Goldcorp Inc y Yamana Gold cuentan con el 37,5% y el 12,5% respectivamente. En mayo de 2013 el grupo de minería y metales Glencore PLC se fusionó con Xstrata plc, originando la nueva compañía, Glencore. Ese mismo año, partiendo de la guía

armada por Global Reporting Initiative, el Suplemento Sectorial de Minería y Metales y los lineamientos del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible, se utilizaron modelos de medición y se compararon los resultados obtenidos con los de años anteriores, con el fin de conocer la “evolución de la gestión”. En: <http://www.alumbreira.com.ar/institucional.asp>

de desempeño que a cada uno cabe, analizando las experiencias y la formación requerida para cada tarea. Evaluó el cumplimiento de funciones, el trabajo en equipo y el cumplimiento y alcance de objetivos de producción y estratégicos, a través del Sistema de gestión de desempeño, con el que se pretende que el trabajador se comprometa a desarrollarse profesionalmente

II-I La mina como “lugar de trabajo”

“Lugar” como categoría de análisis, nos remite a las siempre presentes pujas entre sentidos y significaciones otorgados y entretejidos, unos con otros, a lo largo del tiempo, por quienes se apropian de donde habitan, revelándonos los procesos que permitieron sea así posible. Al amparo de este pensamiento, cuando señalamos un lugar como propio de determinada práctica, estamos dotando a la misma de cierto sentido fundante. Si acuñamos el término “lugar de trabajo”, privilegiamos el trabajar, como aquello que allí se hace.

Coincidimos con Gupta y Ferguson (2008) en considerar el “lugar” como un proceso de construcción socio/política, creada, imaginada e impuesta. Al no tratarse sólo de un emplazamiento geográfico, una infraestructura edilicia, se rompe la equivalencia cultura/lugar/espacio, donde las diferencias culturales estarían dadas por límites geográficos. Los procesos de producción de la diferencia se generarían dentro de espacios comunes, compartidos y conectados. Así, el lugar de trabajo se construye tanto desde cierta delimitación física/geográfica, como desde la configuración de relaciones de poder que posibilitan su emergencia

Repararemos en las particularidades que constituyen la mina como lugar de trabajo: (1) su posicionamiento geográfico y (2) la temporalización de la práctica. Sostenemos que ambas instancias erigen, como condición de trabajo, lo que denominamos “convivencia por desarraigo”. El panorama que encontramos es el siguiente: (a) la “distancia” geográfica entre los centros

poblados donde viven los trabajadores y los picos cordilleranos donde descansan los minerales, justifica la existencia de campamentos, una especie de hoteles donde habitan los trabajadores en sus tiempos diarios de descanso; (b) la mina no se detiene nunca, por lo que la Gestión de Recursos Humanos ha construido, organizado y establecido, un tiempo-en-trabajar, desde el ritmo de turnos y contra turnos, Esto implica la permanencia en el establecimiento minero (campamentos y open-pit) de cierta cantidad de días de corrido y otros tantos de descanso, como también, durante un día, 12 horas en el open pit y otras 12 horas, en el campamento.

II-II-A El posicionamiento geográfico

La ubicación geográfica de los minerales y su cercanía a los otros recursos naturales necesarios para ejecutar la extracción es lo que define dónde se radica la mina. Esta observación nos permite plantear una relación entre el hogar de los trabajadores y su lugar de trabajo, distancia que en el caso que nos convoca, resulta clave.

La distancia entre la mina y el hogar de los mineros, donde conviven con sus familias, se traduce en cercanía para la minería de socavón y lejanía para la de cielo abierto. En el primer caso, cuando las compañías mineras aterrizaban en las comunidades, construían viviendas aledañas al umbral del socavón, para que habitaran los trabajadores y sus familias. El emblemático Cerro Rico de Potosí es un caso testigo del trazado urbano que se erigía, al compartir la mina y los hogares de los mineros, las reservas de agua, electricidad y servicios públicos. La vida en comunidad se encontraba constreñida por las dinámicas acaecidas en la mina. Nash lo tuvo presente en Oruro cuando sostuvo que “La percepción compartida de *communitas*, de pertenecer al mismo grupo social y compartir por igual el destino, refuerza la solidaridad de clase, obtenida en el grupo de trabajo” (Pág. 120) En la lucha emprendida por la clase obrera minera de Bolivia, vivir

con la familia en cercanías a la mina, tuvo mucho que ver en la percepción de un destino compartido como clase obrera minera.

En las minas a cielo abierto, se hace presente una mayor lejanía entre el open pit y los hogares -y por ende las familias- de los trabajadores, quienes se ven forzados a trasladarse y radicarse allí por un tiempo determinado. Estos campamentos son muy diferentes a los emplazados en el socavón, no por ser habitados sólo por trabajadores sin sus familias, sino también porque presentan peculiaridades edilicias que son el retrato fiel del tipo de concepción sobre el trabajo y el trabajador, que la lógica del neoliberalismo imperante ha impreso en tiempos presentes.

II-II-B La temporalización de la práctica.

El “tiempo” es un acontecimiento intrínseco a la vida. Ante lo desconcertante de su ininterrumpido paso, solemos refugiarnos bajo un concepto abstracto con lógicas de (1) duración, (2) repetición y (3) simultaneidad, que nos socorra en la construcción de narrativas temporales sobre nuestra experimentación del mundo (López Varela. 2010) Temporalizar lo que se hace, es justamente dotarlo de mecanismos de medición y normalización, que ordenen señalando principio y fin, que impongan frecuencias y prioridades, que nos habiliten a pensar en antes, durante y después, en pasados, presentes y futuros, en rápido y lento.

Las narrativas temporales, construyen permanentemente puntos de referencias, reflexión y luchas por la imposición de un sentido pretendido dominante y único. Una reflexión decantada de un manifiesto economicista de lo que sucede al trabajar, visibiliza la producción de la plusvalía para la reproducción del sistema capitalista, deteniéndose en la estipulación del tiempo de trabajo, principalmente en lo que hace a su duración y repetición. Sabemos que a lo largo de la historia y a nivel mundial, se ha luchado de manera colectiva por la jornada de trabajo.

Pero ¿qué podemos decir del tiempo que una persona pasa trabajando, deteniéndose en la simultaneidad y desde construcciones de sentido no basadas en lo económico? ¿Qué más hay aparte de producción de plusvalía?

En búsqueda de respuestas nos desplazamos, vamos de observar el “tiempo de trabajo” (duración y repetición) al “tiempo en trabajar” (simultaneidad). Así las cosas, la gestión del tiempo se propicia en la mina a cielo abierto desde: la jornada laboral atípica, es decir la cantidad de horas de corrido que se está trabajando (duración); los turnos y contra turnos, en tanto la organización de la cantidad de días/horas laborales y días/horas de descanso (repetición) y lo que sucede mientras tanto, sin connotaciones meramente económicas, todas las cosas que pueden pasar mientras se está trabajando, aquello que simultáneamente acontece al trabajar y que también configura silenciosamente las condiciones en que se trabaja.

Nos centraremos en los testimonios brindados en entrevistas realizadas a hombres y mujeres que trabajaron en una mina a cielo abierto, nos percatamos de un antes, un durante y un después, en la temporalización de la práctica.

II-II B 1 Antes de ir a la mina

“Siempre te quedan cosas para hacer, pero... el último día a mí me pasa eso viste, que estas medio bajoneado viste que tenés que subir como si sería que vas a estar tres meses ahí arriba y ya no querés hacer nada” Testimonio de un minero, grupo focal, San Juan 2012

Si hay un calificativo que no goza de buen prestigio en una sociedad que persigue la felicidad a cada instante es el “bajón”. ¿Estado de ánimo? ¿Sensación con dejo depresivo? ¿Sentimiento pasajero? En el caso de los entrevistados, el bajón refiere a vaticinar lo que viene, la imposibilidad de seguir haciendo cosas fruto del libre albedrío, de saberse no sólo trabajando sino también viviendo en la mina, distantes de la vida en el hogar por varios días. La distancia

impuesta a relaciones sociales amorosas, como pueden ser las mantenidas con la familia y/o pareja, les genera cierta tristeza, bajón. “Es muy difícil tener pareja cuando trabajas así, te vas la mitad del tiempo, te perdés cosas de la familia, cumpleaños, actos de la escuela de los chicos...y las mujeres a veces no quieren estar tanto tiempo solas...te peleas...después volvés a la mina y le contás al otro y te entiende porque le pasa igual...él te entiende y tu mujer no (risas)” Testimonio de un minero, grupo focal, San Juan 2012

Las relaciones de pareja se tornan difíciles de mantener. Visto por quien organizaba los campamentos, “¿en la actividad minera la separación no es un problema de dinero, el dinero está, son buenos sueldos, lo que no hay es la demanda del tiempo que necesita la pareja y se marca mucho más el tema cuando aparecen los hijos!”. Conociendo estas situaciones, en marzo de 2012 la Asociación Obrera Minera Argentina, en su Seccional San Juan, organizó una conferencia llamada “Orientación Psicológica para Evitar la Desintegración Familiar por la Separación Eventual de los Miembros de la Familia del Minero”⁸ La ausencia de los hombres en sus hogares pareciera ser motivo de “desintegración familiar”, como se lo planteo en aquella conferencia.

Más allá de lo que queda fuera, mientras se está trabajando en la mina a cielo abierto, se comparten condiciones de trabajo que nos resultan claves para comprender el entramado conflictivo que nos convoca en este escrito.

II-II B2 Durante. Campamentos con jardines y Open-pit con espejos

Los campamentos



9

“Los campamentos son prácticamente como un hotel, vos tenes una habitación, te levantas, dejas la habitación, el personal de hotelería te hace la limpieza, te tiende las camas, vas al comedor y desayunas” Entrevista al superintendente de Alumbreira, San Juan, mayo de 2012

Los campamentos del open pit responden a la lógica de la empresa. Supo decirnos en una entrevista quien fuese superintendente de la Alumbreira: “*Aquí se viene sólo a trabajar*”. La pretensión es justamente que los trabajadores pasen la mayor parte del tiempo que habitan la mina, trabajando, esto estaría contemplado en la ley de jornada atípica que habilita tanto las 12 hs diarias de trabajo, como los regímenes de 14 por 7 (catorce días en la mina, siete en la casa). En Alumbreira, nos encontramos con dos campamentos y la diferencia entre habitar uno u otro, está en la condición de contratación (contratado o empleado permanente). Una de nuestras entrevistadas nos advirtió: “¿Hay dos campamentos allá, uno es el lindo y otro que es el más precario, nada que ver una cosa con la otra!” Las personas entrevistadas se refirieron solamente al campamento permanente, por lo que nos referiremos sólo a ese.

Al no regresar a sus hogares una vez finalizado su horario de trabajo, la empresa debe responder por todo aquello que una persona hace cuando no trabaja, y no

8 Dictado por la psicóloga Belén Salvatierra, especializada en el tratamiento psicológico de los trabajadores mineros. Disponible en “Salvatierra colmó la sala de conferencias” 2012-03-14 http://www.diariolasnoticias.com/mostramoticial.php?id_noticia=19755

9 Vista satelital de los campamentos de Alumbreira. Disponible en <https://ejatlas.org/conflict/bajo-la-alumbreira-mine-argentina>

convive con su familia. O por lo menos por lo que la gestión de recursos humanos sospecha hace. Así las cosas, la construcción del campamento, contempla distintas dimensiones de la vida social del trabajador. Según lo que ha relatado la empresa “El bienestar del plantel es prioritario, por lo que las instalaciones incluyen todas las comodidades para su alojamiento, alimentación, salud y recreación” Esgrimen brindar comodidades para vivir confortablemente, lo que incluye para ellos crear espacios de recreación, esparcimiento y descanso: un gimnasio, canchas de paddle, tenis, básquet y fútbol, juegos de mesa, pool, ping-pong y metegol, un pub donde pueden fumar y escuchar música en vivo, un cine y un comedor común a todos¹⁰

¿Pero la vida de las personas que allí trabajan se agota en esas prácticas contempladas y facilitadas por la gestión? ¿Cómo se apropian en su cotidianeidad los mineros y las mineras de estos espacios que se les ofrecen? Si bien se espera de ellos que vayan allí sólo a trabajar, ¿es eso justamente lo único que hacen?

La capacidad de alojamiento en estos términos, propiciada por el diseño arquitectónico que hizo la gestión, edificó lo que para la lógica económica imperante son los espacios comunes, esos que irrumpen en lugares donde lo único que se tiene que hacer, es trabajar. Entonces ¿cómo verlos en la mina?

Los jardines, el paisaje como territorio desacralizado.

“Imaginate que ves un paisaje muy lindo! el jardín! ¡es algo increíble, es una zona seca y tenes pasto por todos lados! Flores, eso hicieron ellos cuando trabajaron con decoradores y con gente que se dedica a los jardines, plantaron muchas flores, entonces el paisaje era muy lindo” Entrevista a minera, Tucumán, noviembre, 2010

Además de los espacios comunes en el campamento, donde alimentarse,

dispersarse y dormir, la gestión propició, cual resabio del recorrido que cumplen la mayoría de los trabajadores, cuando se dirigen de sus casas a trabajar, espacios por los cuales transitar. Cuando ese trayecto transcurre en las ciudades, se presenta la opción de usar transporte público, circular entre locales comerciales, plazas, escuelas y/o colegios, iglesias, partidos políticos, centros culturales, institutos educativos, cruzarse con artistas callejeros, mendigos, vendedores ambulantes, manifestantes, niños, adolescentes, jóvenes, adultos, ancianos, hombres, mujeres, transgéneros. Transitar por la vía pública habilita el contacto hasta anónimo con el otro. Esta instancia de socialización, este ejercicio de ciudadanía les está negado a los mineros, que habitan 14 días seguidos en un lugar aislado, alejado y al que no pueden acceder personas ajenas a la empresa.

De todo lo que se pudo reconstruir en climas con temperaturas bajo cero, se optó por jardines para edificar lo que sería el trayecto del campamento al open-pit. Pasto, vasijas de cerámica y flores, un paisaje. Sin pretender inocente semejante decisión, no nos queda más que preguntarnos por el efecto perseguido, al optar por un espacio común paisajístico.

Recurrimos a la propuesta de Cano Suñén (2012) que resalta la continua tensión entre contacto directo con el territorio (pisarlo, sentirlo, olerlo) y la lejanía de la manera de mirarlo y de percibir los paisajes, también como parte de estar y conocer el mundo. Fue China la pionera en cultivar jardines, una de las condiciones que convierte a una sociedad en paisajista. A partir del Renacimiento, la sociedad occidental construyó villas y jardines de recreo, sólo para contemplarlos. Desde entonces, jardines y paisajes, se han convertido en escenarios donde se refleja la tendencia de la modernidad a separar sujeto de objeto, donde la cultura jerarquiza y domina lo natural y el sujeto observa

10 <http://www.alumbrera.com.ar/inst-infraestructura.asp>

distante y separado, controlando y dominando el medio ambiente.

Lanza el autor una advertencia: “paisaje”, término híbrido propio de la modernidad y su manera de estar en el mundo, no puede entenderse sin tener presente sus tensiones entre lo próximo/lo lejano, lo habitado/lo observado y lo territorial/lo cultural. El término alude a un medio físico que rodea al hombre, en el que éste vuelca emociones e interpretaciones, un lugar físico que reúne a la vez ideas, sensaciones, sentimientos y cotidianeidad, y que, por lo mismo, se encuentra tanto fuera como dentro del individuo.

Cano Suñén retoma a Roger, para quien las experiencias europeas de dominio de técnicas como la perspectiva y la distancia consiguieron convertir los elementos naturales que salían de fondo en los cuadros religiosos, como los árboles y los ríos, por ejemplo, en grupos autónomos e independientes. Dijo en alusión a esto que “Alejar y desacralizar los elementos paisajísticos de la escena religiosa, fue el primer paso para el nacimiento del paisaje occidental” (Roger 2007 en Caño Suñén)

La abstracción visual que paisajes y mapas generan, refuerzan la visión occidental del mundo, desde la construcción de estrategias culturales, representación, cosificación, organización y sistematización de la experiencia, desde la visión.

La creación de una mirada distante sobre el territorio, contemplativa, que lo observa y disfruta por lo lindo que es, le añade así un atributo sobre el que se construye la cotidianeidad en los lugares. De todos modos, las acciones desarrolladas en ellos, las actitudes corporales entrelazadas y los sentidos otorgados a los espacios vitales de cada día, los vuelven más cercanos, mermando la distancia implícita en la contemplación.

Los jardines del campamento nos remiten a un contraste, entre tanta roca, viento, maquinarias y camiones gigantes, hay césped sintético, flores de colores varios, vasijas de cerámica y plantas que no

crecerían nunca allí por si solas. Un quiebre en la visión, pero también en el transitar del open pit al campamento. Un paisaje que se habita, sin aparente connotación religiosa, ni política, desacralizado y bonito

Para Aranzandi y Donostia (2010) el medioambiente es un factor determinante en el proceso de construcción social del paisaje, siendo éste “una construcción histórico-cultural que se identifica con las formas específicas (sincrónicas y diacrónicas) de contemplar, comprender, organizar y utilizar los escenarios de acción, activados durante las relaciones sociales”. En este sentido, los estudios paisajísticos que se realizan establecen dos dimensiones sobre las que actúan: lo simbólico y lo económico, y si bien ambas ilustran “el modo en que los individuos definen, moldean y utilizan el espacio en cada tiempo concreto”, en la dimensión económica se documenta, organiza y estructuran escenarios de acción, donde operan actividades de subsistencia, sincrónica, diacrónica y funcionalmente.

El paisaje entonces no sólo vale para contemplar, sino también para organizar escenarios de acción. Las actividades económicas de subsistencia estructuran escenarios de acción y es el uso que se da a los mismos, lo que moldea el espacio. Pueden así observarse la dimensión económica de las acciones, según cómo se han construido los paisajes, pero también deteniéndonos en cómo se usan.

Ingold (1993) sostiene que el paisaje tiene más que ver con un estar-en-el-mundo y con la práctica de la vida, que, con una observación imparcial y desinteresada, apartada de la cotidianeidad. La actividad humana construye espacios, los “tasksapes”, que otorgan cierto carácter al paisaje socialmente construido, brindándole una clave de significado social, imbricada en las maneras de vivir el territorio, los movimientos de sus gentes, prácticas y trabajos, por lo que su fisonomía persiste mientras esas actividades continúan.

Junto a Ingold, es de esperar que cuando el proyecto extractivo se detenga,

los jardines se abandonen, dejando la secuela de un tipo muy particular de estar en la montaña, desde significaciones productivas/extractivas/destructivas que esta práctica, trabajar, dejara como huella de una apuesta política epocal, que construyo un paisaje minero.

Macnaghten y Urry (1998) relatan que hablar de cotidianidad, es hablar del tiempo, “el paisaje guarda y revela el tiempo”, las actividades cotidianas que forjan y configuran paisajes, se distribuyen en el espacio y temporalmente. Además, el pasado es redefinido constantemente en tanto presente y proyección a futuro. El paisaje está sujeto a circunstancias sociales, económicas y culturales, no es algo acabado ni homogéneo u armónico, surge de la organización del espacio, básicamente nace de lo que la gente hace en sus lugares cotidianos, afecta inmediatamente en cómo se sienten y actúan, en su salud y en las relaciones que mantienen con el ambiente y con ellos mismos. Puede sea un lugar capaz de generar sentimientos y acciones de identificación, despertando significaciones de inclusión y sentido de vida colectiva.

Hacemos dos lecturas de los jardines, por un lado, lo emprendido por la gestión y por otro lado, las formas de apropiación de las personas que los habitan. Las lecturas mencionadas, nos refieren al tiempo que transcurre mientras mineros/as trabajan y habitan/configuran el paisaje donde desarrollan sus actividades productivas y donde también viven.

Mientras transcurre el tiempo de descanso, circulando por aquellos espacios comunes tan compartidos, cientos de hombres y mujeres entablan relaciones entre sí. Comparten historias de vida, problemas personales y familiares, anhelos y propósitos, fracasos y alegrías; habitando canchas, recorriendo jardines, simulando pasear por la ciudad, socializan compartiendo con el compañero. “Tu compañero te conoce más que tu mujer”

dijeron varios mineros en entrevistas. Las historias de (des)amor abundan en el relato, siendo la más conocida la del casamiento llevado a cabo en Veladero.

Sospechamos que construir jardines en la mina, forma parte de la gestión que transforma los minerales en recurso naturales, no viendo más que montañas y rocas, lugares distantes sin pasado, ni historia, ni antigüedad. Los espacios comunes, bajo la forma de jardines, serían una apuesta de la gestión por erigir infraestructura que haga las veces de pequeña ciudad, que señale el dominio del hombre sobre la naturaleza, que plasme la lejanía con ese territorio bonito, que no es más que un lugar donde ir a trabajar.

Pero, no toda intensión se transforma en lo deseado. Quienes habitan los campamentos y transitan los jardines, se apropian del lugar creando todo tipo de relaciones, cargándolas de sentidos no económicos, significándolas como amor, amistad, familia. De todos modos, nos interesa especialmente lo que sucede mientras se trabaja, por eso nos trasladamos ahora a las entrañas del open pit, y sus espejos.

El open-pit. Espejos ante el riesgo



11

Vemos arriba una foto publicada en www.flickr.com, por el usuario Minera Alumbra. Se trata de un hombre mirando su reflejo en un espejo, enmarcado por una leyenda que reza “Conozca al encargado de

11 Tomada el 6 de julio de 2011. Disponible en <https://www.flickr.com/photos/mineraalumbra/5909277386>

su seguridad, de la protección del medio ambiente y de un trabajo bien hecho y eficiente”. Más allá del mensaje obvio (se cuida, se protege y se trabaja bien) la plataforma elegida para transmitirlo no deja de sorprendernos. ¿Por qué colocar espejos con leyendas?

En aras de lograr un lenguaje propio de existencia, donde quepan las disciplinas laborales, el entretejido de relaciones que se generan y las pujas por la imposición de configuraciones de sentidos, sospechamos que la presencia de los espejos, más que un llamado al orden es la expresión metafórica de la lógica de la gestión de recursos humanos: encajar en el perfil tallado. Recordatorio permanente de dónde se está y quién se es allí, verse reflejado, en tanto minero/a, forma parte del hacer cotidiano, del intento de la gestión por fidelizar sus trabajadores, algo así como lograr que “se pongan la camiseta de la empresa”.

Traemos a colación la propuesta de Foucault, sobre los espejos como utopía y como heterotopía. La superficie sobre la que pende el espejo habilita a través de él, un espacio irreal, en tanto que, virtualmente, se está ahí donde no se está. Esa especie de sombra sobre sí mismo y la propia visibilidad, permite mirarse allí donde se está ausente. Es en este sentido, una utopía del espejo. Ahora, en tanto que heterotopía, las palabras del autor lo explican claramente: “a partir de esa mirada que de alguna manera se dirige sobre mí, del fondo de ese espacio virtual que está del otro lado del espejo, vuelvo hacia mí y comienzo otra vez a llevar mis ojos hacia mí mismo y a reconstruirme allí donde estoy; en el sentido en que torno ese sitio que yo ocupo, en el momento en que me miro en el espejo, a la vez absolutamente real, en unión con todo el espacio que lo rodea, y absolutamente irreal, puesto que está obligada, para ser percibida, a pasar por ese punto virtual que está allí” (Foucault, 2010: 71)

¿Cómo se percibe una persona que está trabajando en el open pit, como minero/a, desde la obligatoriedad de una percepción

“Recurso Humano”? El espejo entonces, como heterotopía, tiene un efecto rebote en el sitio que se ocupa, puede uno verse “allí donde está”, debieran de mirarse y verse reflejados/as recurso humano minero, entre otros recursos materiales productivos, pertinentes al lugar donde se trabaja.

Real e irreal, vuelve la mirada sobre el sí mismo que allí ha tomado forma, y al sitio que ocupa. Desconocemos si hay presentes en otras partes de la mina, como en las oficinas, por ejemplo, espejos con leyendas, nos permitimos dudar si, de ser así, dirán lo mismo los espejos de los mineros /as de alto rango.

Expuestas ya las pretensiones de la gestión, pasamos a cuestionar el efecto perseguido. Moranta y Urrutía (2005: 284) plantean que la persona se hace a sí misma mediante la apropiación, mediante las propias acciones en un contexto sociocultural e histórico; afirman que las acciones que se desarrollan en el lugar, las emociones, pautas y nociones involucradas, permiten a las personas desarrollar vínculos con los entornos desde sus experiencias cotidianas, apropiarse de un espacio.

El proceso dinámico de interacción de la persona con el medio, mediante el cual interioriza lo que hace a través de los significados de las prácticas, plasma el dominio de una aptitud: la capacidad de apropiación, lo que generaría que, a lo largo del tiempo, la persona cambie. Aquel espacio apropiado, puede verse como factor de continuidad y estabilidad del sí mismo, estabilidad de la identidad y de cohesión del grupo, una forma de generar vínculos con los lugares, facilitando comportamientos ecológicamente responsables.

La propuesta de Moranta y Urrutía nos despierta una inquietud. Si bien la capacidad de apropiación permite la interiorización del medio, ese proceso de interiorización no es unidireccional, no va del medio a la persona, es multidimensional, las personas nos apropiamos de los medios que habitamos, desde todo lo que somos, desde todos los lugares a los que nos hemos adaptado

creando espacios determinados. Las historias que nos han construidos como sujetos, las diferencias de clase, género, edad, gustos y trayectorias, entre otras, nos permiten recurrir a la capacidad de apropiación, pero no de una sola manera. Entonces, si bien la gestión pretende tallar el perfil de sus trabajadores, para que encajen a la perfección en el lugar que ocupan, no siempre lo logran. Los problemas de fidelización que tienen son un claro ejemplo de lo que mencionamos.

II-II B3 Después. Bajar revoluciones

Cuando llegamos a San Juan (mayo de 2011), el colectivo paró en la terminal a las 7 de la mañana, en la confitería sólo había un grupo de mineros, reconocibles fácilmente por las camperas, los calzados y las valijas. Sentados todos en una mesa, estaban tomando cerveza y charlando, reían a carcajadas. Recuerdo haber pensado que ni el frío ni la hora acompañaba para beber alcohol. Más tarde ese mismo día, entendí lo que hacían. Nos dijo en entrevista un minero recordando: “¡Bajábamos del yacimiento, llegábamos a la 7 de la tarde, los muchachos algunos vivían en esa ciudad, otros viajábamos a otras ciudades y los muchachos se quedaban con nosotros, desde las 7 de la tarde hasta las 12 de la noche que pasaba el colectivo, tomando cerveza... y no es que no extrañaban a la familia!! Uno baja con tal carga de adrenalina de que es tan intenso el trabajo que nosotros aprovechamos esas 5 horas para bajar revoluciones... Esa sincronización es interesante”

Sincronizar es hacer que coincidan en el tiempo dos o más movimientos o fenómenos, al trasladar esta definición a lo que dijo el minero, notamos que la relación con los compañeros hace de los puntos en coincidencia, en el tiempo que comparten, un elemento fundante en la construcción de su “nosotros”. “Bajar revoluciones” se presenta como el motivo por el cual, una vez llegados a la terminal, cuando comienzan sus días de descanso, opten por seguir compartiendo tiempo juntos. Es esto parte

de la inteligencia del trabajo que construyen en si mismos.

Conclusión

Cabal importancia dimos al tiempo en nuestras observaciones. Mientras resaltamos algunas características edilicias de los campamentos, comulgantes con las necesidades de una actividad que no se detiene nunca, señalamos la temporalización de la práctica, aquella estrategia de la Gestión de Recursos Humanos para hacer del tiempo un aliado productivo. Identificamos algunas cuestiones del antes, del durante y del después, haciendo énfasis en el mientras tanto, aquel tiempo compartido con compañeros/as también en los momentos de no-trabajo. Recorriendo este camino, donde el cálculo y la negociación de la cantidad de horas a trabajar de una manera no-típica, son características de las ocupaciones precarias (Beccaria & Serino, 2001), nos hicimos eco de los conflictos sociales entretejidos, en lo que implica trabajar en una mina a cielo abierto.

Abordar la mina como lugar de trabajo, nos permitió visibilizar dos instancias conflictivas. Por un lado, en las relaciones amistosas y vecinales que se vieron modificadas y truncadas, con quienes rechazan la actividad. Por otro lado, en las relaciones familiares y amorosas, por las ausencias del hogar por períodos prolongados de tiempo, lo que provocó decepciones amorosas, matrimonios disueltos y noviazgos truncos.

Puede que Arriagada (2005) esté en lo cierto, la organización del tiempo en función de las necesidades del mercado y la búsqueda de flexibilidad, como el caso de la tendencia a trabajar en turnos con jornadas atípicas, impone tensiones en la vida en familia, al afectar el tiempo destinado a la misma.

El condicionamiento a la vida que imprime el tiempo de trabajo, cala hondo en el tiempo que se dedica a la familia y a uno/a mismo/a (Dilla Catalá y Sorbino González 2007). Y si nos detenemos en la

importancia del tiempo libre, podemos complejizar aún más el abordaje. El tiempo libre es fundamental para que las personas podamos movernos tomando decisiones propias, si su transcurrir se basa en traslados y descanso para recuperar fuerzas para retomar la labor, es en realidad tiempo de no-trabajar, por el bien del trabajo. Tal como lo proclama Black(2013), tiempo que revela al trabajador como “factor de producción”, auto responsable de su rendimientos y reparación, sin que esto le sea retribuido.

En el caso de los/as trabajadores/as del open pit, se contempla lo que pueden hacer en sus tiempos libres y lo que no, simplemente ofreciendo aquello que se considera beneficioso a la productividad, lo que influye en ellos/as en tanto recursos humanos: capitales humanos deportivos, privados de alcohol, tabaco y drogas, medicamente certificados como saludables, que no participan en política ni en ningún tipo de práctica social colectiva que no sea trabajar, privados de la capacidad de elegir aquello que los distrae, que facilita sus descansos y relajación, que los identifica ciudadanos libres tejiendo relaciones que no tienen solamente una valoración económica como eje de construcción de sentido.

Veíamos en los campamentos cómo la Gestión de Recursos Humanos, diseñó dinámica de turnos y contra turnos, guarecida bajo el Régimen Laboral Argentino¹² y su legislación sobre lo que caratula como “jornadas atípicas de trabajo”¹³. Graficado numéricamente, quien trabajó 7 días seguidos en el open pit (12 horas seguidas por días y disponible de ser necesario las otras 12 horas) semanalmente acumuló 168 horas de trabajo. Si esa misma persona hace un régimen de 7 x 7 (7 días de trabajo y 7 de

descanso) mensualmente cubre 336 hs de trabajo, cumpliendo al año 4032 horas de trabajo en la mina. Sabiendo que el año contiene 56.448 horas de vida, éstos trabajadores entregan al tiempo de trabajo un 7,14% de sus tiempos de vidas. Los trabajadores que cumplen 8 hs por día, de lunes a viernes, acumulan un total de 1.920 hs de trabajo por año, lo que les representa un 3,4% de entrega de tiempo de vida, al tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo medido en horas arroja esos resultados comparativos.

Ahora, lo sucedido mientras tanto en la mina y los campamentos, no es susceptible de medición numérica. Y si bien no todo/as cumplen los mismos regímenes, la temporalización de la práctica y las características edilicias de la mina, imprimen el mismo proceso disciplinador en todos/as: en la mina no se puede circular libremente, divagar, pasear, visitar la casa de los familiares, de los amigos, ni conocer lugares frecuentados por desconocidos. Lugares vinculados al ejercicio libre de la sexualidad, a intereses religiosos, políticos y artísticos, no encuentran en ella ubicación física. Las potencialidades de socialización y de tendido de múltiples y diferentes relaciones sociales que facilitan las ciudades, no está allí presente. Consideramos esto importante, el acto de habitar se constituye en el derecho a elegir libremente, el derecho a la intimidad y el derecho a compartir con seres queridos los espacios de convivencia. Entonces, los campamentos condicionan el ejercicio de una ciudadanía democrática (Soraire, Barrionuevo y Bard Wigdor, 2013)

Así y todo, la apropiación al lugar no es unidireccional, las personas explayamos la capacidad de apropiación desde todas las condiciones de vida que nos han hecho ser

12 Regulado por leyes como Ley de Régimen Laboral (Nº 25.877); Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744); Ley de Protección del Trabajo (Nº 24.013); Ley de Riesgos de Trabajo (Nº 24.557) y Ley de Reforma Laboral (Nº 25.013). Existen también Convenios Colectivos de Trabajo que establecen acuerdos salariales y condiciones laborales para un

sector productivo específico, o entre una empresa particular y el sindicato correspondiente

13

Lo atípico se traza en relación a las jornadas de 8 horas, fruto de negociaciones y luchas colectivas de décadas de antigüedad.

lo que somos. El habitar humano tiene un referente físico espacial, enlazado con lo social, con un marco cultural y con una vida espiritual propiamente humana (Orfali Fabre, 2003) Cuando está en un lugar, el hombre habita con todo su ser, hace mucho más que meramente vivir en él, establece desde allí relaciones afectiva, se apropia de lo que hay, se sirve de ello. Al permanecer un tiempo considerable, el apropiarse se vuelve una acción inevitable, estrategia de supervivencia y adaptación.

Éste particular lugar de trabajo, donde la convivencia por desarraigo es una condición de trabajo impuesta, evidencia lo imposible de pretender que allí se vaya “sólo a trabajar”, sin considerar los efectos en todas las relaciones sociales que sostienen a una persona que trabaja. La convivencia con compañeros/as, propicia se tiendan otros tipos de lazos sociales, facilita que las personas hagan gala de sus capacidades de apropiación, sin tener esto que responder solamente a lo que se les demanda cual recursos humanos.

Mientras se deshilachan vínculos y lazos no correspondientes al trabajo, se fortalecen múltiples relaciones dentro del mismo. Ante el avance de una dinámica individualizadora, competitiva y flexible, ha logrado la gestión instalar, como soporte del proceso de construcción identitaria, un sí mismo en tanto “Recurso Humano minero”

Referências

- Aranzandi y Donostia (2010) “Las dimensiones del paisaje en arqueología” En *Munibe Antropología-Arkeologia* 61
- Arriagada (2005) “Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo” Reunión de expertos Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales. Cepal, 28 y 29 de junio
- Azpiazu, (2002) “Privatizaciones en la Argentina. La captura institucional del estado” En Revista *Realidad Económica* Número 189. Bs As.
- Bayón y Saraví, (2002) “Vulnerabilidad social en Argentina de los años noventa: impactos de la crisis en el gran Buenos Aires”. En *Trabajo y ciudadanía. Los cambiantes rostros de la integración y expulsión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina*.
- Beccaria & Serino, (2001) “La baja calidad del empleo en los noventa”. En *Enoikos*, Facultad de Ciencias Económicas, 9 (18), 731-746.
- Black (2013) *La abolición del trabajo* La Rioja, España: PEPITAS DE CALABAZA
- Cano Suñén (2012) “Definiendo el paisaje en base a la tensión” En *Zainak* n° 35
- Comelli, M. (2010) “Auto convocadas por la vida. Mujeres en acción frente a la mega minería a cielo abierto en Tinogasta, Catamarca” En *Conflicto Social*. Año 3. N° 4
- Delamata, (2002) “De los «estallidos» provinciales a la generalización de las protestas en Argentina” En *Nueva Sociedad*, n° 182
- Dejours, C. (2012) *Trabajo vivo: Trabajo y sexualidad*. Tomo I y tomo II. Bs. As.: Topía Editorial
- Dilla Catalá y Sorbino González, (2007) “La inevitable flexibilidad de las condiciones laborales” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25, núm. 2 77-93
- Foucault, M. (2010) *El cuerpo utópico. Las heterotopías*. Bs As : Nueva Visión. B
- Gupta, A. y Ferguson, J. (2008) “Más allá de la cultura. Espacio identidad y la política de la diferencia” En *Antípoda* n°7
- Ingold, T. (1993) “The temporality of the landscape” En *World Archaeology*, vol. 25, no. 2. October
- López Varela, (2010) “Rescaldos del tiempo: una exploración pluridisciplinar de la crisis de la

- representación del tiempo en las ciencias y narrativas”. Universidad Complutense de Madrid. España. Facultad de Filología Departamento de Filología Inglesa II
- Macnaghten y Urry (1998) “Contested Natures”. London. Ed. *Sage*
- Machado Araoz, H. (2009) “Identidades en conflicto. Reconversión neocolonial, conflictos socio territoriales y procesos de subjetivación en un contexto periférico del capitalismo global” *Boletín Onteaiken* N° 7
- Mastrángelo, A. (2004) *Las niñas Gutiérrez y minera La Alumbra: la articulación con la economía mundial de una localidad del noroeste argentino*. Bs As.: Antropofagia
- Mollis (1999) “Las políticas de reforma universitaria: la lógica global y la respuesta local el caso de la Argentina” En *Interface Comunicação, Saúde, Educação*, v.3, n.5.
- Moranta y Urrutía (2005) “La apropiación del espacio: una propuesta teórica para comprender la vinculación entre las personas y los lugares” En *Anuario de Psicología* vol. 36, n° 3 Facultad de Psicología Barcelona
- Nash, J. (2008) *Comemos a las minas y las minas nos comen a nosotros: dependencia y explotación en las minas de estaño bolivianas* Bs As.: Antropofagia,
- Orfali Fabre, (2003) “EL ARRAIGO. VALOR ORIENTADOR DE UNA POLÍTICA POBLACIONAL PARA LA PATAGONIA” Escuela de Ciencias Políticas. Programa de Investigación Geográfico Político Patagónico. Bs As. Marzo.
- Soraire, F. Barrionuevo, L. y Bard Wigdor, G. (2013) “MINERAS. TRABAJAR Y HABITAR EN LAS MINAS. Un análisis desde la antropología del trabajar, la producción social del hábitat y la perspectiva crítica de género” En *Antropología Experimental* n° 13, Texto 10: 129-149. Universidad de Jaén (España)
- Svampa, M. y Antonelli, M. (2009) *Minería transnacional, narrativas del desarrollo y resistencias sociales*. Bs As. Biblos
- Tapia, M. (2014) “Consideraciones sobre el sistema de redistribución de las regalías mineras. La complejidad del desarrollo para Antofagasta de la Sierra (Catamarca, Argentina) (2004-2012)” *Revista Estado y Políticas Públicas* N° 3. pp 62-78

Data de submissão: 30/07/2017

Data de aceite: 03/09/2017