

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

Florencia SORAIRE; Laura BARRIONUEVO; Gabriela BARD WIGDOR

CIECS, CONICET, UNC (Argentina)

antropoflor@gmail.com, laurabarrionuevo85@gmail.com, gabibw@hotmail.com

MINING. WORKING AND LIVING IN MINES. An analysis from the anthropology of work, the social production of habitat and critical gender perspective

Resumen: El modelo de desarrollo extractivo/exportador de recursos naturales no renovables es un fenómeno clave en la Argentina contemporánea. Uno de los elementos que históricamente caracterizó a la misma es el hecho de ser un espacio laboral de tradición masculina. En las últimas décadas, con la expansión de la actividad y la instalación de la primera mina a cielo abierto comienza a visibilizarse la participación de mujeres en dicho ámbito. Frente a este escenario particular y complejo, abrimos el análisis introduciendo categorías provenientes de diferentes perspectivas (Antropología del Trabajar, Producción Social del Hábitat y Perspectiva Crítica de Género), llegando así a estructurar el estudio de caso en cuestión: mina La Alumbraera, provincia de Catamarca, Argentina. Desde una mirada crítica, enfocamos el trabajo propuesto en torno a las mujeres mineras y ante dicha realidad nos preguntamos: ¿Cómo viven y habitan las minas las mujeres? ¿Cómo propicia la empresa el lugar de la mujer? ¿Cómo se construye género a partir de ser minera?

Abstract: The extraction and export of non-renewable natural resources are central to the politics of development in contemporary Argentina. Historically, men have dominated the respective industries. In recent years, however, the growth of the mining industry and the opening of the first surface mine have contributed to a growing participation of women in the workforce. We address this issue through a number of related perspectives: the anthropology of work, the social production of the habitat, and critical gender research. On this base, we explore the case of the mine La Alumbraera in Catamarca province. More specifically, the proposed paper considers the situation of women in mining: How do women inhabit the mines? How does the mining company support women's roles in the mines? How is gender constructed through the labour of mining?

Palabras clave: Mega minería. Antropología del trabajo. Producción social del hábitat. Perspectiva crítica de género. Mujeres
Mega mining. Anthropology of work. Social production of habitat. Critical gender perspective. Women

I. Introducción

Partiendo de la convicción de que el trabajo que realizamos se vuelve central al momento de organizar el resto de las cosas que hacemos en/con nuestras vidas, las siguientes palabras irán hilvanando lo que reconocemos como una problemática latinoamericana particular en los tiempos presentes. Algunas relaciones de trabajo se ven atravesadas por lo que se ha dado en llamar “Gestión de Recursos Humanos”, este dispositivo de organización y resignificación de la persona que trabaja en recurso humano, forma parte del proceso contemporáneo de capitalización de los recursos desde el cual se demanda al trabajador/a adecuarse a los cambios del mercado de trabajo y, especialmente, a lo requerido por la empresa donde se trabaja. Presenta esto un desafío para quienes trabajan en lugares donde este tipo de gestión se ha implementado, dadas las particularidades de la misma.

Partimos del supuesto de que el lugar donde se trabaja no es solo una infraestructura edilicia, un bien material o inmueble que nos alberga de las inclemencias del clima, sino también el lugar donde transcurre la vida de las personas que allí trabajan. Lugar que se configura como plataforma que da sustento y condiciona al quehacer cotidiano, lugar que se habita. Pensar el lugar de trabajo desde la perspectiva de la Producción Social del Hábitat invita a tener en cuenta una dimensión importante en lo que respecta al análisis de la temática en cuestión.

En estos términos, agregamos una dimensión más al análisis: la Perspectiva Crítica de Género como puntapié de reflexiones, puntualmente sobre las mujeres y su ingreso a lugares de trabajo antes negados. Las transformaciones subjetivas y sociales que trae aparejado este fenómeno, la configuración de nuevas relaciones que se van cristalizando entre los diferentes sujetos que pasan a ser parte de ese lugar denominado trabajo, las identidades que se construyen y de-construyen en el transcurrir diario. Si, como hemos tejido, el lugar donde se trabaja es también un lugar donde se habita, el ingreso de mujeres a lugares pensados por y para hombres, presenta a la gestión de recursos humanos un gran desafío.

Nos detenemos entonces frente a un estudio en caso: las mujeres que trabajan en mega minería a cielo abierto en La Alumbra, Argentina y apoyándonos en un trabajo etnográfico y en entrevistas, a lo largo del presente artículo trataremos de responder ¿Cómo es habitar las minas siendo mujer? ¿Cómo puede leerse el ser mujer y volverse minera?

II. El Trabajo como Práctica y la Gestión de Recursos Humanos

Trabajar se trata de una práctica que posibilita organizar la construcción de la identidad, en tanto se vuelve eje medular donde se despliega la subjetividad, se organiza la propia existencia y el sentido de la vida, el modo de hacer y pensar lo que se hace (Wallace, 1997). Si tenemos en cuenta que las relaciones de trabajo son condición y consecuencia de ejercicios de poder; encontramos así aparejada la producción de saberes específicos (Knights y Willmott en Fernández Rodríguez, 2007) por lo que toda relación de poder implica cierta dimensión transformadora.

Una manera de aproximarnos a su análisis y visibilización es mediante el abordaje de lo que formalmente se demanda a quien trabaja; es decir, lo que se pretende abiertamente de las personas en los lugares de trabajo, según como allí se piensa/organiza/significa el trabajar. De allí puede leerse el trazado del camino a recorrer, siendo el andar la ocasión de transformación que según cada caso, viabilizará, potenciará o condicionará procesos de subjetividad de las personas trabajadoras

Desde la “Gestión de Recursos Humanos” se estimularía la individualización de las relaciones laborales al reclamar a la personas mostrarse flexible ante los cambios y con capacidad de adaptación a los mismos (Sennet, 2000); afectando esto tanto dimensiones subjetivas/

afectivas como condiciones objetivas (Fernández Rodríguez, 2007). Como dispositivos de administración para aumentar/optimizar/efectivizar la producción empresarial, se invoca la identidad como factor de competitividad (De la Garza Toledo, 2001).

II.I. La introducción de la Gestión en América Latina

A partir de 1960, en América Latina¹, se persiguió el objetivo educacional de producir eficientes “Recursos Humanos”, exigencia direccionada según los requisitos propios de la producción capitalista y acontecer que se encuentra estrechamente vinculado con el reconocido modelo económico denominado división internacional del trabajo. De este modo, siguiendo los principios de la economía de la educación, se plantearon nuevas funciones técnicas y políticas según las cuales se alinearon educación y modelos capitalistas de desarrollo; basados en la creencia de la capacidad del sistema escolar dentro del capitalismo para acelerar el desarrollo económico (Bertussi, 1992).

Desde entonces, la fusión de diversas teorías de la gestión científica, del trabajo social y de la psicología industrial devino en un área de estudio que se galardonó con un premio Nobel al economista norteamericano Gary Becker en la década de 1990: se trata del concepto “capital humano”.

Dicho concepto, que abre puerta a toda un área de estudio hasta entonces poco explorada, se desprende de la lógica neoliberal según la cual todas las personas contamos con factores físicos y psicológicos que nos brindan diferentes capacidades, entendiendo por *capacidad* una *idoneidad* igualable a la de una máquina. Pero esta máquina no se puede separar del trabajador mismo, es decir de la persona. Podríamos decir que desde esta concepción, la persona es considerada una máquina más, que aporta valor al sistema productivo capitalista. Esa capacidad/idoneidad/máquina es el “capital humano” con el que contamos, capital compuesto supuestamente de elementos innatos y adquiridos que entran en el juego del mercado de trabajo.

La idoneidad sería entonces el capital del que dispone el trabajador/máquina, un atributo innato que intercambia por un ingreso. Aquello que se traduce en renta al hacer trabajar dicha idoneidad. El enfoque define la “sociedad de conocimiento”, limitando el comportamiento humano en términos macroeconómicos, así las personas contarían con conocimientos, habilidades, salud y calidad de hábitos que condicionan de manera directa la productividad del trabajo.

Siguiendo la lógica propuesta, educación y progreso se vincularían de manera directa (educar para progresar, educar para aumentar la productividad). La educación interpelaría tanto al sistema escolar que deriva en profesiones y permanentes especializaciones, como también a las empresas, responsabilizadas en formar las experiencias de los trabajadores para los puestos que deberán ocupar.

Las experiencias se intentan formar educando para forjar cierta idoneidad, pero no solo eso, en la búsqueda del aumento de productividad, se pretende que la persona idónea sea también y por lo mismo, flexible. Pedido que se concreta entre otras cosas con la demanda de “movilidad” (quizás la característica más apreciada en la proceso de capitalización de lo humano como recurso) puesto que la idoneidad forma parte del hombre, se moviliza con él adonde sea que sus pies vayan, los conocimientos y experiencias del trabajador se trasladan con él y son puestos en marcha al trabajar.

Con educar a la persona entonces, se lograría idoneidad, volvería esto posible encaminar a la par factores físicos y psicológicos con objetivos económicos, movilizarlos hacia un

¹ En esto se toma a los Estados Unidos como referencia para proponer una posible introducción de esta teoría en América Latina, se toma entonces el bloqueo a Cuba y la Alianza para el Progreso, ambos del año 1961, como responsables de la estrecha relación desde entonces de la intromisión de la lógica económica en los sistemas educativos de América Latina (Bertussi, 1992).

horizonte productivo y volver a la persona que trabaja flexible a los cambios propios del traslado, acorde al perfil que demanda la gestión.

La capitalización de lo humano plantea el desafío de visibilizar las posibles dimensiones inmersas en una práctica elemental como es trabajar. En un contexto donde algunas empresas multinacionales pretenden globalizar la mencionada gestión, arriban a los lugares donde se instalan y pretenden transformar a las personas que trabajan en recursos productivos de la empresa, desplegando ordenamientos que regulan y direccionan lo que es hacer/bien un trabajo, en la búsqueda/implementación/construcción de perfiles laborales productivos (De la Garza Toledo, 2001).

Presente en Argentina mayormente desde la década de 1990, como fruto de las políticas neoliberales y la inversión de capitales extranjeros, la gestión de recursos humanos se instala en todas y cada una de las empresas donde se concibiera que el capital humano aumenta la productividad y competitividad.

Siguiendo los objetivos del presente trabajo, los cuestionamientos y reflexiones giran en torno a la gestión implementada en emprendimientos extractivos de recursos naturales no renovables, especialmente en la mega-minería a cielo abierto y la extracción de oro

II.II. Mina La Alumbrera, la primera a cielo abierto en Argentina

“Bajo La Alumbrera” es la primera mina a cielo abierto², en Argentina. Opera desde 1997 y se trata de un yacimiento de cobre, oro y molibdeno, ubicado a 2.600 m. sobre el nivel del mar en la Cordillera de los Andes, sobre las punas nativas del noreste de Catamarca. Como lo señala desde su página oficial de internet - espacio virtual propio, desde el cual se informa a la comunidad sobre la empresa-:

“Los derechos de exploración y explotación pertenecen a Yacimientos Mineros de Agua de Dionisio (YMAD), una sociedad integrada por representantes del Gobierno de Catamarca, la Universidad Nacional de Tucumán y el gobierno nacional. YMAD ha constituido una unión transitoria de empresas con Minera Alumbrera Limited (MAA) para la explotación de la mina. Minera Alumbrera 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”³.

Con la puesta en marcha de la extracción en 1994, se generaron expectativas de empleo en la población local, pero con el pasar de los años se comprobó que los ocupados fueron menos de lo previsto y en su mayoría provenientes de otras provincias. El gobierno provincial presionó entonces para que se incorporen trabajadores locales, realizando acuerdos de capacitación y pasantías, a lo que la empresa sumo lo que denomino como igualdad de oportunidades, la incorporación de mujeres al rubro (Mastrángelo, 2004)

Quince años han pasado ya hasta el presente, momento en que hemos logrado dimensionar desde el trabajo de campo, que la mega minería a cielo abierto en Argentina es una actividad que ha generando situaciones de conflicto socio/ambiental (Tapia, 2010) con los ciudadanos en los lugares donde se instala. Se registran enfrentamientos entre quienes la rechazan y quienes se posicionan a favor de la misma, vecinos que en espacios de reclamos como marchas, cortes de ruta o redes virtuales enuncian “mineros asesinos y cómplices del saqueo” (Soraire, 2011). Que repudian no solo la actividad productiva en sí, sino también a

2 En las explotaciones mineras a cielo abierto se excava el terreno donde se encuentra la formación geológica, el yacimiento. Recibe el nombre de open-pit, visto desde el aire tiene forma espiralada, para lograrlo se remueve la capa superficial de tierra utilizando grandes cantidades de agua y sustancias tóxicas.

3 <http://www.alumbrera.com.ar/institucional.asp>

quien trabaja en ella, el enfrentamiento vecinos/empresa se ha trasladado a enfrentamientos vecinos/vecinos entre quienes apoyan la actividad y quienes la rechazan a viva voz.

Como respuesta al repudio, aparecen en escena personas que se expresan a favor de la actividad, como por ejemplo los/as mineros/as, quienes reclaman ser los primeros/as en cuidar el medio ambiente, acatando y respetando las normas de nivel internacional, enunciándose por lo mismo estar “orgullosos” de hacer lo que hacen. Se ha generado un enfrentamiento en el lugar donde se instaló la mina dañándose vínculos familiares y amistosos, trabajar allí es motivo de distanciamiento con quienes rechazan la presencia de la misma.

Cabe mencionar aquí una particularidad en lo que concierne al desarrollo de la actividad minera, puesto que el mineral se encuentra en lugares de altura alejados geográficamente de las ciudades donde viven los trabajadores, el tiempo-de-trabajo no se detiene nunca, el tiempo-en-trabajar (Sorairé, 2012) transcurre entre turnos y contra/turnos que cubren 24 hs productivas, los 365 días del año, obligando a los trabajadores a habitar el lugar donde trabajan, por varios días seguidos. Esta condición de trabajo, que llamamos “Convivencia por Desarraigo” surge de las entrevistas donde pudimos entrever que este acontecimiento es calificado con orgullo por parte de los/las trabajadores/as puesto que significaría un “sacrificio” para que a la familia no le falta nada, gracias al esfuerzo del padre o la madre., del minero y la minera.

Otra particularidad presente en la actividad minera es el hecho de que desde sus orígenes en la minería de socavón, fue un trabajo realizado por hombres, teniendo las mujeres el ingreso prohibido a ese tipo de mina. En relación a países vecinos de tradición minera más antigua que Argentina, en donde se prohíbe el ingreso de las mujeres al socavón, en La Alumbra se ha llamado a ese impedimento “mito”

Se da entonces un acontecimiento que intenta “romper” con esta tradición masculina: “La Alumbra” decidió incorporar mujeres como operarias y como profesionales especializadas. Mujeres que tendrían así ingreso al *open-pit* (nombre que recibe la mina a cielo abierto), lugar de trabajo que fue pensado por y para hombres, lo que repercute significativamente en las subjetividades. Ante esto nos planteamos ¿Cómo es ser mujer en una mina? ¿Cómo el espacio de la mina “recibe” a la mujer?

Hete aquí el nudo de la cuestión en el que nos centraremos, las trabajadoras mineras. Siendo la actividad minera de fuerte tradición masculina, se concretó el ingreso de mujeres a la mina, evento que es leído por la empresa como la “ruptura de un mito”. Ante esta realidad tan particular, indagando la perspectiva de género, nos preguntamos: ¿Cómo se transita el pasaje de ser mujer, a ser mujer minera? ¿Cómo es trabajar en mega minería a cielo abierto siendo mujer? ¿Qué significa habitar en las minas? ¿Qué relaciones de trabajo se (in)visibilizan desde la significación “mito”? ¿Qué (des)habilita lo roto?

II. Hábitat y Minería

II.I. Habitando la mina

Los trabajadores se movilizan hasta la mina desde sus hogares, viajando en avión o en micros que la empresa les facilita. Pasan ahí varios días, según las condiciones particulares de cada contrato. Es por esto que la división cronológica del tiempo-de-trabajo estaría pausada por varios días en el campamento seguidos de menos días de descanso, siendo por lo general 14 (catorce) días de trabajo y 6 (seis) de descanso. Una vez que los/as trabajadores/as se encuentran instalados allí, las posibilidades de habitar se reducen al campamento, donde conviven con sus compañeros, al *open-pit* y los caminos, donde realizan su trabajo.

En la página oficial de Internet de La Alumbra, han creado un sitio específico vinculado al área de Recursos Humanos, donde se hace explícito el interés de la empresa en brindar para sus empleados un hábitat que es denominado de confort:

“Brindan a todo el personal las comodidades necesarias para vivir confortablemente. El bienestar del plantel es prioritario, por lo que las instalaciones incluyen todas las comodidades para su alojamiento, alimentación, salud y recreación. La Sección de Servicios de Sitio atiende a la administración del campamento, los servicios de sistemas y edificios, la seguridad, las comunicaciones, la logística de empleados y la coordinación del aeropuerto. Además, se edificaron espacios de recreación, esparcimiento y descanso. En cuanto a los lugares de esparcimiento, los empleados disponen de un amplio complejo deportivo: gimnasio totalmente equipado –con la posibilidad de tomar clases con profesor, canchas de paddle, tenis, básquet y fútbol, una de ellas está techada y con césped sintético. El área recreativa cuenta con juegos de mesa, *pool*, *ping-pong* y metegol. El bar (o *pub*) –único espacio cerrado de la mina en el que se puede fumar- está destinado al encuentro social y la música en vivo. En 2003 se inauguró una sala de cine, en la que se proyectan películas a diario. También se ofrece la posibilidad de tomar clases de teatro. El comedor es común a todos los empleados. Allí se sirven exquisitos platos caseros, en un ambiente de limpieza y orden. Se ofrecen tres comidas diarias: desayuno, almuerzo y cena. A su vez, en cada área de la mina hay un servicio de cafetería y colaciones. Para cubrir algunas necesidades vinculadas con la salud, el yacimiento dispone de un servicio médico equipado con una sala de internación con monitores, quirófano, sala de rayos X, de fisioterapia, servicio de enfermería y una farmacia, además de dos ambulancias para eventuales traslados”.

Cabe destacar aquí la presencia de dos campamentos, uno exclusivo para contratados/as y otro para los empleados permanentes de la empresa. Ambos se encuentran a pocos kilómetros de distancia, pero ofrecen diferentes posibilidades de habitar; siendo el segundo más sofisticado, cuenta con habitaciones con aire acondicionado, calefacción, mobiliario y un régimen hotelero con servicio diario de limpieza y lavandería, son más de 500 habitaciones distribuidas en ocho módulos de tres pisos. Mientras que las instalaciones de los contratistas cuentan con 600 habitaciones similares a galpones, con menores comodidades.

Si bien, no se desconocen las intenciones de la empresa de garantizar un ambiente confortable para sus empleados, no se puede dejar de reconocer que la mina es ante todo un espacio productivo, creada y mantenida por intereses lucrativos. Así es que se prioriza la productividad como elemento central en su accionar; de lo que resulta el modo en que se organiza la mina como lugar de trabajo y por lo tanto cómo están organizados los campamentos (el lugar de habitabilidad de los/las trabajadores/as). Es decir, el diseño y la regulación del lugar de trabajo y hábitat se encuentra mediado principalmente por intereses netamente productivos/lucrativos.

En lo que respecta al análisis de lo que implica el lugar de trabajo, es oportuno recordar a Jeremías Bentham y la idea que propone en relación al “panóptico”⁴; aquella forma arquitectónica que permite ejercer un tipo especial de poder. Una forma de saber/poder donde se vigila permanentemente a los individuos para que cumplan con un deber/hacer, un deber/ser ya pautado. Retomado por Foucault, los lugares de encierro con su correlato en tiempo y espacio, resultaron de la aplicación de cierta tecnología de poder, provocando efectos en

4 Panóptico: “sitio en forma de anillo en medio del cual había un patio con una torre en el centro, el anillo estaba dividido en pequeñas celdas que daban al interior y al exterior y en cada una de esas pequeñas celdas había un obrero trabajando. En la torre central había un vigilante, podía atravesar todas las celdas con su mirada, todo lo que el individuo estaba haciendo quedaba expuesto a la mirada del vigilante, a quien nadie podía ver” (Jeremías Bentham en Foucault, 1996: 99).

las dinámicas de relaciones de los hombres, en la producción capitalista en el siglo XVIII, en Francia e Inglaterra, con el nacimiento del capitalismo.

Ligar al individuo al proceso de producción, según la norma que dicho proceso imponga, ha sido tarea asociada al panóptico y las fábricas; vistas por Foucault como lugares de encierro donde se distribuye y localiza a los individuos en el espacio, para visualizarlos y vigilarlos, uno por uno y a todos en conjunto. Así, la fábrica ha sido el lugar donde las relaciones de poder lograron fijar al individuo a un aparato de normalización de hombres que responden de determinada manera, explotando el tiempo del trabajador, controlándolo y valorizándolo.

La fábrica impuso la disciplina de un aparato de producción que obligó a los hombres a ajustar su tiempo a la misma. El control pasó también por volver el tiempo en tiempo-de-trabajo, ofrecido por el individuo a los compradores que daban a cambio de él un salario; a la vez lo dócil del cuerpo se tornó “fuerza de trabajo” (categoría resistida por los propulsores de la teoría de recursos humano, quienes niegan el trabajo como fuerza que se mide en un tiempo). Tiempo y fuerza se integraron en la producción y la vida del hombre que trabaja se volvió tiempo de trabajo y fuerza productiva.

Considerar a la vez el lugar físico denominado panóptico, el sistema de producción llamado capitalismo y el tipo de relaciones donde tecnologías de poder, como la disciplina, mediaban las conductas ha servido a Foucault para caracterizar un tipo de sociedad moderna; donde vigilar, controlar, corregir y transformar a los individuos en función de ciertas normas, caracterizaría las relaciones de poder en términos de sociedad disciplinaria⁵.

El lugar de trabajo, aquel emplazamiento físico donde cada persona desempeña una obligación, cumple un horario, comparte con otros/as, donde transcurre la propia vida en tiempo-en-trabajar es tomada en esta oportunidad como categoría de análisis. Entendida de este modo, sirve también para dar cuenta de un proceso de construcción socio/política vinculada con el hecho de que los lugares son creados, imaginados, contestados, pero también en algunas veces impuestos (Gupta y Ferguson, 1997). En el caso de los lugares de trabajo como es por ejemplo el propuesto por minera La Alumbrera, se resalta primeramente el hábitat como elemento a partir del cual se van cristalizando determinadas prácticas y/o modos de transitar los espacios.

Si bien el lugar donde se trabaja comprende el *open-pit* y los caminos, dada la permanencia en el yacimiento y la imposibilidad de salir de allí hasta llegado el día de descanso -como así también la imposibilidad de personas ajenas a la empresa de acercarse a km de distancias a la redonda- los campamentos también forman parte del lugar de trabajo. Los mismos son funcionales al ritmo pautado, y están diseñados para facilitar la optimización del tiempo de los trabajadores. De este modo mientras unos trabajan otros descansan y hacen uso de las instalaciones edilicias para ellos previstas. Una vez que ha terminado su jornada de descanso vuelven al *open-pit* para remplazar a sus compañeros.

Los campamentos son importantes, parte del tiempo que hombres y mujeres pasan trabajando está también ahí contenido, cuando el turno diario se termina la persona se dirigen a los campamentos a comer, dormir, hacer deportes, etc. Comparten entre compañeros también el tiempo de no trabajo.

Las posibilidades brindadas por la empresa en términos de “bienestar y confort” comprenden: alojamiento, alimentación, salud y recreación, espacios esparcimiento y descanso,

⁵ “El mecanismo de poder por el cual alcanzamos a controlar en el cuerpo social hasta los elementos más tenues por los cuales llegamos a tocar los propios átomos sociales, eso es, los individuos. Técnicas de individuación del poder. Cómo vigilar a alguien, cómo controlar su conducta, su comportamiento, sus aptitudes, cómo intensificar su rendimiento, cómo multiplicar sus capacidades, cómo colocarlo en el lugar donde será más útil, esto es lo que es, a mi modo de ver, la disciplina” (Foucault, 1996: 58).

de cuidado de la salud, de encuentro como *pub*, cine, comedor, canchas ¿pero es eso solamente todo lo que puede llegar a hacer una persona cuando descansa de trabajar?

Lo que termina sucediendo es que queda establecido de antemano -de modo externo a los propios trabajadores- cuales son, por ejemplo, aquellos espacios donde debe descansar (las habitaciones compartidas), aquellos lugares propicios para relajarse (como es el *pub* o espacio de cine), de aquellos pensados para realizar actividad física (el gimnasio). Termina siendo una especie de guía, a partir de la cual se condiciona el uso de los espacios, un mecanismo que podría parecer a simple vista amigable que concluye por imponer a las personas como estar/ser en su propia hábitat. Situación que, evidentemente, se encuentra profundamente vinculada a la tan ansiada productividad de los recursos humanos, es decir, de los/las trabajadores/as, de las personas.

II.II. “Aquí se viene solo a trabajar”. Habitar en territorio productivo

Partimos de comprender al hábitat como una construcción social compleja y amplia. Siguiendo lo planteado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)⁶ en la Observación General número cuatro, se afirma que el derecho a la vivienda no se puede equiparar en un sentido restrictivo con el refugio que resulta del mero hecho de tener cobijo o con una simple mercancía accesible sólo para aquellos que pueden pagarla en el mercado. Por el contrario, debe considerarse como el derecho a vivir, en alguna parte, con seguridad, libertad, paz y dignidad.

Al retomar esta definición, intentamos hacer hincapié en el hecho de que si lo que se intenta es llegar a una aproximación garantistas o amplia de los derechos habitacionales debe reconocerse no sólo las características físicas y morfológicas de aquellas estructuras llamadas hogar, sino también aspectos no tangibles -no materiales-; es decir, aquellos elementos o aspectos que vuelven a un espacio habitable; los cuales son tan o más importantes que la simple provisión de un techo.

Enrique Ortiz (2008), referente latinoamericano de la concepción de Producción Social de Hábitat, propone analizar a la vivienda como un bien social potencialmente abundante. Bajo esta perspectiva la valoración del objeto habitacional no se centra solamente en aspectos constructivos o tecnológicos, sino más bien en el potencial que representa en tanto espacio material y simbólico de relaciones sociales solidarias y de apoyo entre los individuos y las comunidades. Espacio para la recreación, el ocio y desarrollo de actividades recreativas, es decir, uso de tiempo libre (de no/trabajo).

Puede decirse que, la vivienda como capacidad y derecho de habitar, es considerada un satisfactor o bien social, fruto de una cultura determinada, atravesada por particularidades propias de cada territorio o localidad, que implica una relación cultural e incluso afectiva entre el habitante y el lugar que ocupa. Dicha configuración no responde a normas estrictas ni a espacios prefigurados, sino que es -a nivel simbólico- un producto vivo, que soporta el paso del tiempo y las transformaciones históricas en la medida en que se va adaptando a la vida cambiante de la familia o personas que la habitan. Genera arraigos, aloja y da marco digno a todas las funciones individuales, familiares y comunitarias, sin negar las económicas y espirituales; expresa diferencias individuales y acepta conformaciones colectivas; es generadora de ciudad (Ortiz, 2008). Desde esta visión, se entiende a,

“[...] la vivienda como proceso y no como producto terminado, como producto social y cultural y no como mercancía, como acto de habitar y no como objeto de intercambio” (Ortiz, 2008: 31).

6 Datos extraídos de la página: <http://observatoridesc.org/es/derecho-una-vivienda-adeuada>. Ingreso al día 23 de Julio de 2012.

Tomando como insumo de análisis las mencionadas consideraciones teóricas, lo que nos proponemos es indagar en torno a lo que implica “habitar” en la mina. En relación a ello nos preguntamos: ¿qué visión de hábitat prevalece en la configuración urbana habitacional que se plantea desde la empresa minera?, y particularmente: ¿Cómo habitan las mujeres estos espacios que fueron pensados por y para hombres?

Compartimos con Yujnovky (1987) cuando sostiene que habitar no es un acto meramente restringido a una unidad física individual. Entender que el derecho y la necesidad de hábitat pueden solucionarse o garantizarse simplemente teniendo en cuenta aspectos materiales es un error profundo. En este sentido, afirma el autor “[...] la restricción a una sola unidad individual refuerza la noción de la vivienda como objeto/mercancía desmereciendo su sentido eminentemente social”.

El ritmo impuesto a los/las trabajadores/as de La Alumbraera impone a las personas el alejamiento de su hogar, primer lugar de pertenencia que alberga aquellas relaciones vinculadas propias de estos espacios; como así también de su comunidad. Los días que transcurren dentro del campamento pasan a ser una especie de paréntesis, un vacío. Allí adentro el tiempo y los acontecimientos son vividos de manera especial. Se pierde la conexión con lo societal de modo directo. Se pasa a vivir en una especie de mundo paralelo, lugar en el que la vida está regulada por intereses netamente productivos; donde el día y la noche pasa a ser un correr de horas reguladas en base a dos momentos, claros y definidos, que enmarcan el transitar de la persona: las horas de trabajo en el *open-pit* y las horas del tan esperado descanso.

A partir de ello, las personas deben quedarse habitando, junto a sus otros/as compañeros/as, los espacios brindados por la empresa a tal fin durante las jornadas en la que se extiende la actividad de trabajo. De una condición de trabajo impuesta por el ritmo de producción propio de la mina, se establecen entre compañeros/as relaciones que se vuelven un vínculo clave:

“Tu compañero de turno sabe más de vos que tu propia mujer, es muy difícil tener pareja cuando trabajas así, te vas la mitad del tiempo, te perdes 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 volves a la mina y le contas al otro y te entiende porque le pasa igual [...] él te entiende y tu mujer no”⁷

A partir del análisis de las entrevistas, se hace evidente que las personas trabajadoras que viven en el campamento termina perdiendo uno de los elementos básicos constitutivos del acto de habitar: como es en este caso el derecho a elegir libremente donde vivir, a la intimidad y el derecho a compartir con seres queridos los espacios de convivencia. Frente este acontecer nos preguntamos: ¿Cómo se ve afectado el vínculo familiar de las personas que se alejan de sus hogares para ir a trabajar en las minas? ¿Cómo repercute esto en las propias dinámicas familiares? Son algunos de los aspectos que comienzan a resonar en el estudio. Aparece la integridad síquica y afectiva como elemento clave de los procesos habitacionales. ¿Será que han tenido en cuenta estos factores las personas encargadas de diseñar los campamentos?

Como se afirmó con anterioridad, la mina forma parte de un territorio regulado por necesidades productivas por lo que sus trabajadores tienen pautado lo que pueden hacer y lo que no durante las 24 horas del día (Mastrángelo, 2011). Y si bien debieran trabajar turnos de 8 horas, las personas entrevistadas reconocieron que, frecuentemente, reciben llamadas telefónicas para presentarse en sus puestos de trabajo en horarios de descanso. El superin-

⁷Testimonio de un minero en ocasión de un grupo focal. Soraire. San Juan, Mayo de 2011.

tendente comentó en la entrevista⁸ que “ahí se va solo a trabajar” cuando no se trabaja se descansa, pero si es necesario, “hay que estar disponible”. Es decir, que los/as trabajadores/as no solo están obligados (por contrato) a habitar en los campamentos por lo que dura los días de jornadas laborales sino que, además, deben estar disponibles las 24hs a las necesidades que puedan surgir en la mina.

La realidad expuesta se aleja bastante a las definiciones y características de confort y bienestar que se hace explícito en el discurso de la empresa. Quienes allí trabajan habitan un lugar donde pasan 12 hs trabajando, luego cambian su turno y bajan al campamento a descansar, duermen en habitaciones compartidas, en camas que se desocuparon antes de su llegada (sistema de camas calientes) y comparten baños (Mastrángelo, 2004)

Desde la visión de la empresa se asume una concepción particular de lo que implica habitar, que según nuestra óptica termina restringiendo y vedando a las personas de algunos elementos constitutivos al derecho de habitar. En este sentido, se afirma que el proceso de habitar implica elementos que no son tenidos en cuenta por la empresa. Siguiendo los planteos de Ortiz (2002), se establece que, el acto de habitar debe ser comprendido desde la complejidad; es por esto que no puede hacerse omisión de las condiciones de existencia reales que determinan la vida de las personas.

Se vuelve necesario comprender el acto de habitar en el marco de una proceso de gestión democrática y participativa, que en la medida que garantiza un derecho humano inalienable, fortalece la identidad y construye sentido de pertenencia de los habitantes en relación a su vivienda, barrio y ciudad: es necesario “[...] concebir la producción habitacional como generadora, no solo de paredes y techos, sino de ciudadanía consciente, productiva y responsable [...]” (Ortiz, 2002: 166).

¿Qué ciudadanía se construye con esta modalidad habitacional impuesta por las necesidades productivas de la empresa minera? ¿Será que el hecho de vivir y trabajar en el mismo lugar favorece a que se tiendan lazos estrechos entre el sentirse parte de una comunidad y conformar un colectivo de trabajadores que conviven? Como afirma Pisarello (2003: 67) al respecto: “[...] se advierte la estrecha conexión e interdependencia que existe entre el derecho a la vivienda y otros derechos fundamentales, civiles, políticos y sociales”. Sin embargo, cabe mencionar aquí que vuelve a ser dicotómica este planteo con la subjetividad propia de los/as trabajadores; quienes esgrimen el desarraigo, la lejanía de la familia y el lugar propio como un sacrificio del que se está orgulloso/a; pareciera que son elementos constitutivos del oficio de ser minero/a.

Analizando esta inquietud desde la experiencia y subjetividad de las mujeres, se trae a colación un acontecimiento puntual: el Primer Encuentro Internacional de Mujeres Mineras⁹. En un panel donde algunas mujeres contaron al público sus experiencias personales como mineras, los aplausos y las risas de un auditorio mayormente femenino y de colegas, permitieron visibilizar cómo comparten el orgullo que trae aparejado el sacrificio de alejarse del hogar y de los hijos. Lo que implica ceder en la responsabilidad de criarlos. Y si bien revelaron cierta incomodidad al dejar a los hijos por un tiempo prolongado, una especie de culpa por desafiar el supuesto mandato materno de acompañamiento y crianza de los niños para insertarse en el mercado de trabajo, reconocen el esfuerzo y la gratificación que les da poder sostener la familia trabajando.

III. Género y Minería

III.I. El mito roto

Avanzamos sobre la declaración que hace minera La Alumbra al significar el ingreso

8 Soraire. San Juan Mayo 2011.

9 Buenos Aires. Noviembre de 2010.

de mujeres a la mina como la ruptura de un mito. Antes de pasar a explicar su significado, vale hacer una aclaración: la referencia al mito se hace comparando a Argentina con los países vecinos donde también se extraen minerales, inclusive desde mucho antes, pero con una diferencia central que termina por caracterizar la actividad en suelo argentino. El mito se retoma de Bolivia, nación de tradición minera, donde las mujeres tendrían prohibido el ingreso a los socavones desde los cuales miles de hombres extraían los minerales que descansan en las entrañas de los cerros, a pura dinamita y pico, allí donde moran el *Tío*¹⁰ y la *Pachamama*¹¹ (Absi. 2005) Tendrían prohibido el ingreso porque de entrar se pondría ésta (la *Pachamama*) celosa y el *Tío* escondería las vetas, dejando a los minero sin nada que sacar. Las mujeres entonces, tendrían permitido buscar entre los restos de mineral disperso en la ladera de los cerros, serían reconocidas como *palliris*¹² (Viezzer, 1978).

La trama de significados socio/histórico/político/religioso que otorgan al cerro el carácter de lugar sagrado en Bolivia, no es la misma que en Argentina. El proceso histórico generado por el modo capitalista de extracción del mineral, transcurrió de diferente manera en cada país. Puede ser esta una de las causas que facilitó, en el caso de Argentina, que por primera vez en la historia de la actividad minera las mujeres pueden ingresar a trabajar a la mina (ambiente por creación y definición históricamente masculino). Dicho acontecimiento ha sido significado por la empresa como un logro; la ruptura de un mito.

Desde aportes de la Antropología del imaginario, retomamos la propuesta de Jean-Jacques Wunenburger (2008), para detenernos en lo que hace a las formas y transformaciones del mito, lo que él llama “mitoforias”. Pensando el mito como una práctica social narrativa, es decir, como historia anónima que circula, capaz de prestarse a nuevas significaciones en contextos distantes en espacio y tiempo, proveniente de una tradición inmemorial, vemos que retomar un mito es como ficcionar una situación, mitizarla, imaginar, recrear, regenerar y reconstruir historias. La creatividad se basa en la alteración de su transmisión. Esta creatividad estaría contenida en el interior de estructuras dinámicas que canalizan culturalmente la mitopoiética. Propone el autor el mito como Poética Mítica, con capacidad generativa indefinida, es narrado, contado y repetido, vinculado a la creación colectiva, cual texto indefinido u obra abierta. Es importante la transmisión del mito ya que tanto el emisor como el receptor producen sentido. Versiones múltiples de un mismo mito que se transmiten a través del tiempo, sufren, por su parte, transformaciones secundarias que renuevan, poco a poco, la historia. De este modo, el acto general de transmisión es siempre, a su manera, una forma de creación.

En este hacer historia, para minera La Alumbra, la relación con el cerro no es sagrada. No ven allí al *Tío* ni a la *Pachamama*, sino minerales y rocas, recursos naturales estratégicos, por ende ese mito queda roto. Que las mujeres ingresen a la mina, al *open-pit*, es significado por ellos como un triunfo, lo roto estaría de ese modo remitiendo a cómo es recreado en Argentina y por la mina, lo no-sagrado de ese lugar, presentándolo como bien de la naturaleza, cúmulo de minerales estratégicos, recurso que puede ser capitalizado

Romper el mito no es simplemente permitir a las mujeres el ingreso a las minas, sino que implica también alejarse de aquella significación según la cual el cerro donde descansan los minerales es *Pachamama*, lugar donde habita el *Tío*, lugar sagrado.

La ruptura del mito es rechazada por algunos sujetos, por ejemplo los vecinos auto-

10 Diablos que habita en los socavones, patrón de la mina en deuda con los hombres que lo alimentan, dueño de las vetas y del trabajo minero, revela a los hombres los yacimientos a cambio de ofrendas. Deidad presente en los pasillos subterráneos en estatuas donde los mineros se juntan a descansar, acullar y pedir por encontrar las vetas de mineral y salir con vida de la mina.

11 Deidad andina femenina, protectora y dadora de vida, de fertilidad, maternidad divina de poder fecundo a quien se convida hojas de coca, alcohol y comida para agradecer lo recibido o pedir lo deseado.

12 Las *Palliris* son mayormente viudas de mineros, que en el transcurso de la historia debieron organizarse en sindicatos y luchar para lograr ser reconocidas como parte de la actividad minera de Bolivia.

convocados, quienes enuncian actuar colectivamente en defensa y respeto a la Pachamama. Expresan el reclamo por medio de pinturas en paredes (*graffitis*), lo escriben en sus banderas, las que llevan a las marchas y cortes de ruta. Mientras que la empresa no visibiliza los cerros más que como reservorio de minerales, los habitantes se arropan defensores de la *Pachamama*, lo sagrado, que incluye también a los cerros.

Podría decirse que la ruptura del mito permite visibilizar al menos dos tensiones, (uno) entre *Pachamama*/Recursos Naturales y hombre/recurso humano puesto que parte del mito roto es soltar amarras con la significación del cerro como lugar sagrado, al hacer del mineral un recurso natural. No es lo mismo saludar a la *Pachamama* al llegar a la mina, acullicar¹³ convidándola, entrar con su permiso en búsqueda de la veta que el Tío cobija de sus entrañas, siendo los cerros lugares sagrados y la extracción del mineral una actividad de estrecha relación entre las personas y lo sagrado del lugar que; llegar a la mina, marcar tarjeta, ponerse un uniforme, cumplir una rutina de trabajo, salir de allí a descansar en un campamento hasta el próximo llamado, siendo los cerros depósitos geográficos de minerales que son recursos naturales no renovables y la extracción del mineral un trabajo llevado a cabo por recursos humanos de la empresa extractora, trabajadores/as que no piden permiso ni agradecen, que así como llegan se van, personas que a la mina van solo a trabajar.

La segunda tensión se encuentra vinculada directamente al ingreso de mujeres en la mina; y la consiguiente demanda de adecuación a la gestión que pretende capitalizarlas como recurso humano productivo, desde una supuesta igualdad. Sin desconocer el gran logro que implica este suceso tanto en lo que concierne a la lucha de género, como en dicho ámbito laboral, sospechamos que en la gestión se presentan situaciones que refuerzan relaciones de opresión de género, facilitando lo que denominamos ambigüedades de género.

III.II Fagocitación de Género, de la casa a la mina

Durante años las mujeres fueron marginadas de la minería, en base a explicaciones que se desprenden del mito anteriormente descripto. Por eso, aludir a la ruptura del mito posibilitaría a las empresas contratar mujeres para realizar distintas tareas y bajo el supuesto de que estas aportarían la “sensibilidad” que caracteriza al género (características vinculadas a un supuesto ser universal de las mujeres, distinguido como delicado, detallista, cuidadoso de sus pares). En ese sentido, la inclusión de la mujer en la actividad ha significado un gran aporte para las empresas, siendo que aquellas que hoy trabajan en minería no sólo lo hacen en cargos administrativos, sino que también desempeñan tareas operativas y gerenciales. Debido a este cambio de escenario, nos sentimos convocadas a describir y analizar las prácticas de mujeres que efectivamente trabajan en minas, en los Andes Centrales de la Cordillera de Argentina.

Para comenzar, queremos señalar que al imaginario simbólico de la ruptura del mito con el ingreso de las mujeres, se agrega construcciones hegemónicas de género, que circula como verdad en el marco de una actividad de tradición masculina como es la minería. Frente a un trabajo que implica atravesar situaciones extremas o de riesgo, las mujeres (con sus supuestas incapacidades innatas) aparecen como débiles, carente de fuerzas y sentimentales; por lo que no podrían ser consideradas aptas para trabajos que requieran de mucho esfuerzo físico (Vargas, 2011). Sin embargo, quien fuese durante diez años superintendente de la mina comento en ocasión de una entrevista¹⁴ que “[las mujeres] tienen un delicado toque, un toque muy fino al manejar equipos”, visibilizando desde su discurso cierto esencialismo de género, por el que las mujeres, por el solo hecho de serlo -¿una supuesta biología?-, tendría mayor predisposición a ser delicadas, disciplinadas; en definitiva, más propensa a acatar y reproducir el ritmo de trabajo impuesto, basado en la lógica de la productividad

13 Del quechua *akullikuy*, aluda a la acción de mascar un pequeño bolo de hojas de coca.

14 Soraire. San Juan. Mayo 2011.

Vemos entonces que, según la visión de la empresa, las mujeres presentarían características innatas al género, que las vuelve más eficaces para la realización de algunas tareas. Se muestran más comprometidas con el empleo que los hombres, tienen una disciplina más fuerte y una alta capacidad de concentración y dedicación. A la vez, se considera que por su natural delicadeza, son menos rudas en el manejo de maquinaria y ello hace que ésta dure más en sus manos.

Podemos apreciar el posicionamiento de la empresa en relación al tema desde una etnografía¹⁵ realizada en el “I Foro Internacional Mujeres Trabajando en Minería”¹⁶, donde la invitación hacía explícito que “[...] la mujer ha ido ganando terreno en las industrias, incluso en una históricamente masculina como la minería por su elevado nivel de compromiso, disciplina, dedicación y su capacidad de concentración”

En el encuentro se señaló: “Mostrar qué es la minería, demostrar que la minería es una actividad económica más, en la que la mujer tiene las mismas posibilidades de desarrollo que el hombre. Crear un espacio abierto al debate de las problemáticas que afectan al sector. Humanizar la actividad y terminar con algunos mitos que la rodean”. En la disertación que allí se llevó a cabo sobre Conciliación familia/trabajo se discutió en torno al lugar que ocupan las mujeres en un trabajo dominado por un ambiente de tradición masculina. Al respecto, unas de las disertantes mencionó el cambio de paradigma que se da en el mundo del trabajo cuando la mujer debe salir de su casa a trabajar a la par del hombre, para “sacar adelante la familia”. En ese sentido destacó que el ámbito de trabajo de la minería ha sido “diseñado por y para hombres, esto hace que no sea muy amigable para la mujer porque no contempla las necesidades específicas de la mujer como profesional y como madre”

Luego de esta disertación, se hicieron explícitos algunos comentarios de las mujeres que sentadas escuchaban, algunas suspiraron, otras rieron irónicas, se miraron a los ojos y levantando las cejas dijeron “qué tema ¿no?”. De ahí en más, especialmente en los *breaks* (descansos) opinaban sobre lo que había escuchado minutos antes; el tema de ser mujer y trabajar en minería comenzó a tomar un cariz particular. El sentimiento de orgullo apareció en escena, comentarios como “a mí me encanta contar de lo que trabajo porque todos se sorprenden, me siento orgullosa de eso”, seguido de varios “¡yo también! [...] aunque desde que entre a la mina que estoy sola sin pareja”

Por otro lado, el esencialismo de género que la empresa pone en juego, queda evidente en el discurso con que se presentó el foro “ En este foro escucharemos a las mujeres desarrollar temas como: Relaciones con la Comunidad, Desarrollo Sustentable y Comunicación y Minería, tópicos sumamente importantes para la minería, que serán tratados con la sensibilidad que caracteriza al género”

Vemos reflejado en esta cita un esencialismo de género que reconoce diferencias biológicas radicales entre varones y mujeres. Con una a manifiesta tendencia a la valorización de las virtudes femeninas (en tanto ser sensible, dedicadas, disciplinadas, comprometidas, entre otras) y a una justificación de la distribución del trabajo según el sexo. En ese sentido, adjudican a las diferencias naturales determinadas virtudes femeninas y construyen una especie de gran elogio al “eterno femenino”, por medio del cual se termina imponiendo un estereotipo que funciona como *corset*; legitimando un orden de sometimiento hacia las mujeres. Sin embargo, el área de gestión de recursos humanos sostiene que el ingreso de las mujeres a la minería es un logro en relación a las desigualdades de género: “[...] la inclusión del género en la actividad ha significado un gran aporte para el área de gestión de recursos humanos [...] la minería es una actividad económica más, en la que la mujer tiene

15 Soraire. Buenos Aires Noviembre 2010.

16 Foro Organizado por FUNDAMIN y Panorama Minero llevado a cabo el 9 de Noviembre de 2010 en Buenos Aires, Argentina.

las mismas posibilidades de desarrollo que el hombre” se manifestó en ocasión del Panel de Mujeres del que hablábamos antes.

Nos enfrentamos entonces, a una contradicción entre los discursos de la empresa sobre el motivo de incorporación de mujeres a la minería y el comportamiento que de ellas se exige en lo cotidiano. De este modo, las mujeres deben asemejarse al estereotipo de varón en su forma de vestir, comportarse y relacionarse entre pares, dado lo particular del lugar donde trabajan; mientras que a su vez, deben demostrar esa esencia femenina que las convierte en una fuerza de trabajo útil y novedosa en el rubro.

En ese sentido, Mastrangelo (2011) opina que en el trabajo minero, las mujeres minimizan su feminidad, se vuelven más masculinas: “Asumen una actitud de no tener miedo de nada. Adquieren un estilo masculino de vestir y caminar, más neutral, la actitud más asexual o masculinizadas para camuflar la diferencia”(Mastrangelo, 2011:64). Asimismo, se da por sentado que este fenómeno de inclusión de las mujeres al ámbito de trabajo minero se constituye como un espacio de liberación, de conquista de género. La mujer estaría liberándose de su lugar social tradicional vinculado el mundo doméstico, para pasar a ocupar otro lugar social, el de minera; que se visibiliza ante el mundo público y realiza una actividad socialmente relevante.

Recordando lo antes mencionado, propone la gestión que habría una esencia femenina que favorecería el trabajar de modo diferente a los compañeros hombres, siendo, por ejemplo, suave y delicada. En este sentido, recurrir al relato de la propia experiencia como minera nos posibilita indagar cómo se vivencia la ruptura del mito, el supuesto logro del que se vanagloria la empresa. Es tal vez el panel donde las mineras contaron su experiencia y el diálogo que se estableció gestualmente con la audiencia, lo que nos permite visualizar la fagocitación de género de la que hablamos.

En el panel con el que se cerró el encuentro, diez mujeres fueron invitadas por la periodista a presentarse a sí mismas, a la empresa que representan y a contar su experiencia con la minería, cómo llegaron, cómo se llevan con sus compañeros de trabajo y con sus compañeros de vida, si es que tienen. Mientras respondían a tal invitación, las mujeres de la audiencia también hicieron oír sus opiniones al respecto de lo que las protagonistas contaban. Cuando se habló sobre la familia una de las mujeres dijo “Una tiene gran parte de la vida dentro de la empresa, el régimen de trabajo hace que uno esté la mitad de la vida en la industria y la mitad en la casa, de hecho esto hace que uno se pierda muchas cosas de la familia no es cierto? Pero bueno es una elección de vida”¹⁷, a lo que le siguió un murmullo de la audiencia y gestos de aceptación resignados.

Cuando al finalizar la presentación de sí misma, una de ellas dijo “me parece que en Argentina hay una gran oportunidad pero el tema de ser mujer minera a veces ayuda el ser mujer y a veces no, pero es eso lo que tengo que lidiar”. La audiencia aplaudió fuerte y sostenido por unos segundos. Cuando otra de ellas contó que en la primera navidad que pasó en la mina estaba con sus compañeros varones, era la única mujer y al momento de la misa:

“[...] estábamos todos bueno en silencio en la mina y bueno en un momento yo, porque soy muy llorona (risas) dije yo no voy a llorar porque voy a quedar como una llorona (risas) estaba así conteniéndome cuando levanto la vista bueno empiezo a sentir, viste, llantos [...] estaban todos mis compañeros llorando (risas) todos, levanto la vista y estaban todos los de la mina llorando ahí me agarró mucha risa, quedo para la historia”¹⁸

Las risas de la audiencia que se escucharon en el relato fueron seguidas de bromas en

17 Testimonio de una minera en el Panel de Mujeres. Soraire.

18 Testimonio de una minera en el Panel de Mujeres. Soraire.

voz baja que aludían a cómo las mujeres se muestran fuertes, seguras y bien preparadas para estar trabajando con hombres, y el llanto es signo de debilidad en los hombres y algo típico de la mujer.

Las risas mostraron eso que se comparte como mujer que trabaja en minería, tanto las sentadas en la audiencia, como las protagonistas micrófono en mano, eran mujeres que conocían de lo que se estaba hablando por experimentarlo en su propio cuerpo día a día. Risas tensas para las relaciones hombres/mujeres, donde lo que supuestamente hacen unos y otros esta trastocado. Por ejemplo los hombres no lloran, pero las mujeres tampoco en un ambiente puramente masculino, porque el llanto allí es signo de debilidad y la actividad minera es para personas fuertes.

Los aplausos en cambio harían pensar en un tipo de reconocimiento a lo hecho, como una especie de felicitación no dichas verbalmente pero si enunciada, relacionada al orgullo por estar donde se está. En ese sentido dijo una joven: “me siento orgullosa hoy de decir que estoy en minería, que me cambio la vida totalmente tanto a mí como a mi familia”. A lo que la audiencia respondió con aplausos, también los hubo para quienes reconocieron públicamente que “hoy puedo decir con orgullo que voy a cumplir en febrero once años trabajando en minera alumbreira (aplausos) que es una espectacular empresa en Argentina es un orgullo decir que trabajamos en Alumbreira”.

Los aplausos coronaron la presentación que cada una hizo de sí misma, cuando contaron sus nombres, la empresa que representaban, los cargos que desempeñaban y el tiempo que llevaban ahí. Los puestos que algunas de ellas ocupaban eran únicos en Argentina y hasta en América Latina, por lo que viajan a distintos puntos del país y del mundo entero realizando sus trabajos y capacitando a otras personas en esas áreas tan específicas y prestigiosas. El agradecimiento a las empresas donde trabajan estuvo también presente al decir “sinceramente yo gracias a la minería he conocido Chile, he conocido Perú, he conocido mujeres de distintas operaciones y en todas he notado el carácter, el carácter que tiene para trabajar en minería y la vocación, porque no es fácil”

Lo innato de cada persona, aquello que desde la gestión se pretende coaptar en el proceso de capitalización de lo humano como recurso, es significado también desde las emociones, se da por sentado que encauzándolas en el mismo sendero de la búsqueda de productividad, es posible aumentar la misma, ¿pero cómo es posible?

Es posible, desde un enfoque de la antropología de las emociones, observar la manera en la que un cuerpo esta socialmente construido, el modo en que se hace relato, dado el carácter social y culturalmente construido de las emociones, entonces las emociones nos muestran de cierto modo las relaciones sociales que se han establecido en la vida de una persona.

Le Breton (2009) habla de la emoción como la experimentación afectiva de lo que acontece en la propia existencia, pensando que la afectividad se ve envuelta por condiciones sociales de existencia: “la emoción sentida traduce la significación dada por el individuo a las circunstancias que repercuten en él” (Le Breton, 2009: 11). Las emociones también son pensamientos, actos, inscriptas en lenguajes de gestos y mímicas reconocibles por quienes comparten raíces sociales

La alusión a la ruptura del mito posibilita a las empresas contratar mujeres para realizar distintas tareas, en este sentido, la condición de mineras se nutre de la demanda por parte de la empresa, de mujeres dispuestas a ingresar a un ambiente de trabajo de tradición masculina, aportando además de su trabajo la supuesta sensibilidad que caracteriza al género. Mientras, la cotidianidad del trabajo en un ambiente pensado/diseñada/habitado por una mayoría de hombres, deja ver las tensiones en la construcción de cierta fortaleza de carácter que la actividad demandaría, deben las mineras sumar a la sensibilidad que caracterizaría al género, la rudeza del lugar donde trabajan y del trato cotidiano con hombres; lo que, muchas veces implica olvidar, negar o silenciar las emociones.

La cotidianidad del trabajo en un ambiente pensado/diseñada/habitado por una mayoría de hombres, deja ver las tensiones en la construcción de cierta fortaleza de carácter que la actividad demandaría, deben las mineras sumar a la sensibilidad que caracterizaría al género, la rudeza del lugar donde trabajan y del trato cotidiano con hombres.

Es relevante señalar que los rasgos estereotipados no nacen de la esencia de sus portadores, sino de las atribuciones que se hacen a esa persona por portar determinado dato (sexo, color de piel, vestimenta). De este modo, la sociedad lee en determinada dirección, como adjudicar a alguien que luce como mujer conductas delicadas.

Se vuelve evidente con estas reflexiones como se van profundizando mecanismos que naturalizan y refuerzan situaciones de opresión a las que podríamos denominar “Fagocitación de Género”; estrategias de apropiación de discursos producidos críticamente, para contrarrestar aquellas consecuencias que producen los actores que realizan dicha Fagocitación, poniendo al servicio de sus intereses económicos dichos discursos. No solo se responde como mujeres a la exigencia impuesta por un orden estereotipado sobre género que valora a la mujer en tanto es esposa/madre, delicada/sensible; sino que además, se termina imponiendo un deber ser, un estereotipo de trabajadora minera.

Se termina dando una tergiversación de las reivindicaciones Feminista vinculadas a la liberación de la mujer. Se establece un escenario donde la mina permitiría a la mujer, salir de la esfera privada, ocupar nuevos espacios, pero a condición de conservar las atribuciones y rasgos de los estereotipos de género como la pulcritud, el amor, la delicadeza, el cuidado de otros, etc. Como expresa un ingeniero en minas en relación a los grupo de trabajo donde hay mujeres: “es muy distinto como se maneja el grupo, las mujeres imponen mas comunicación, limpieza, aportan a la actividad”¹⁹.

En ese sentido, y reflexionando sobre la supuesta liberación de la mujer desde el trabajo minero, nos preguntamos: ¿podría entenderse como un acto de emancipación el ingreso de las mujeres al ámbito de trabajo minero? ¿Puede ser considerado un proceso de liberación, salir de la dominación del hogar, de la realización exclusiva de la actividad doméstica, para pasar a ser fuerza de trabajo de una mina? ¿Puede haber liberación de género si lo que se espera de las mujeres son las conductas y atributos que la condenarían al estereotipo y a las expectativas sociales determinadas en ese sentido?

Podría afirmarse que ocupar un lugar típicamente masculino, produce un reconocimiento social que no encuentran en el mundo privado de sus familias, lo cual les permite reconocerse y tener voz: “[...] cuando el sujeto dice yo soy, yo puedo actuar, yo puedo narrarme, construye su identidad y valida su poder, concentra autoridad” (Di Marco, 2011:253). Como grupo subordinado ellas se reivindican como trabajadoras mineras, lo que puede entenderse como un soporte existencial (Martuccelli, 2010).

Por otro lado, en la minería las mujeres asumen un rol productivo que supone transformar su lugar en la esfera de lo doméstico; sin embargo, como se ve reflejado en entrevistas, continúan haciéndose cargo de sus hogares. En la perpetua contradicción de las falsas dicotomías cultura/naturaleza, producción/reproducción y/o trabajo/familia que se desprende del discurso de la empresa. Así las mujeres son incorporadas al funcionamiento de la mina, respondiendo a la exigencia que impone el régimen de trabajo propio de la actividad, aceptando el régimen de trabajo; razón por la cual deben ausentarse (abandonar) las familias para ir a trabajar. Es decir, que no se compatibilizan todas las dimensiones de la vida de las mujeres ni de los hombres, obligándolas a optar entre familia o trabajo por ejemplo.

En palabras de una entrevistada: “esto hace (la minería) que no sea muy amigable para la mujer porque no contempla las necesidades específicas de la mujer como profesional y como madre”²⁰.

19 Entrevista a un minero. Soraire. San Juan Mayo 2011.

20 Entrevista a una minera. Soraire. Tucumán. Febrero 211.

Pensemos que no es el tipo de trabajo en el que se incluya a las mujeres lo que va a cambiar su situación, sino el tipo de relaciones que se establezcan al interior del mismo. Y si nos guiamos por los testimonios, las relaciones de género donde el hombre es dominante siguen presentándose en la mina. Una de los entrevistados, ingeniero de la mina, nos dice: “una madre que se va de su casa a un ambiente varonil, tiene que tener un esposo que la contenga”²¹. Es decir, que la mujer viva en un ambiente diferente de la casa es a condición de que otro hombre la contenga y guíe. O sea, sigue el tutelaje de hombre sobre la mujer.

Sin embargo, el hecho de que las mujeres ocupen lugar de minera, instala la polémica sobre la condición social de ser mujer y su lugar en la sociedad, ya que genera un nuevo antecedente laboral para la misma, que no es su casa ni la familia, ni la indiferenciación del ámbito doméstico. Como plantea Amorós (1994), la falsa dicotomía espacio público/privado con que se estructura la sociedad, no ha sido igual en todas las épocas y sociedades, sin embargo para la autora constituyen lo que podría llamarse una invariante estructural que articula las sociedades jerarquizando los espacios: el espacio público y de prestigio para el hombre y el privado e invisible socialmente para la mujer. Por eso, las actividades tradicionalmente femeninas son las menos valoradas, están fuera del reconocimiento social, relegadas a lo privado, al mundo de las iguales, donde ninguna mujer se diferencia entre sí, ni compete ni se distingue, viviendo un permanente anonimato social.

Finalizando, reflexionamos en torno a lo que implica la condición de ser mujer que, en tanto ser funcional para la tarea productiva de la mina, resulta fagocitada por la lo demandado por la gestión de recursos humanos. En ese sentido se hace explícita una tensión constante entre ser mujeres compitiendo en un escenario de valores masculinizados, como la fuerza, la resistencia, pero además siendo obligadas a responder y reproducir estereotipos de género esperados como innatos por su condición de mujeres.

Con el presente estudio, centrado en el ingreso de las mujeres en la mega minería a cielo abierto en Argentina, se presenta el desafío de lograr visibilizar las dimensiones contradictorias y complejas, cambiantes y permeables que del proceso de capitalización emergen. En este marco la construcción de lo que implica ser minera invita a preguntarse sobre las reivindicaciones que ámbitos como el trabajo propiciarían a las mujeres.

IV. Elucubraciones Finales. Mineras: de la casa a la mina

A lo largo del artículo nos hemos enfrentado al desafío de presentar, a partir del estudio antropológico de un caso concreto (minería La Alumbreira), un pantallazo general sobre el fenómeno contemporáneo de la mega minería a cielo abierto en Argentina. Acercando elementos de diferentes corrientes teóricas (hábitat y perspectiva de género) hemos presentado un acercamiento preliminar en lo que concierne al trabajo de “mujeres mineras”.

No tenemos vocación de totalizar ni mucho menos generalizar las descripciones y análisis que se han presentando, tampoco imponer nuestros sentidos a las propias protagonistas de esta historia. Simplemente compartimos un escenario y reflexionamos a partir de marcos interpretativos, que al fusionarse, terminan generando aportes que sirven como insumos para expandir y profundizar la temática en cuestión. Así, trabajando a partir del estudio de caso y la propuesta teórica-conceptual de algunos autores, hemos ido construyendo algunas nociones que pueden ser útiles a tal fin.

Las mujeres que trabajan en minería en Argentina no “son mineras de nacimiento”, la identidad de ser “mujer” y ser “minera” se construye con el correr de los años, de la vida en sociedad. La identidad minera se construye, tanto individual como colectivamente. Es resultado de la propia práctica del “trabajar diario”, del habitar la mina siendo mujer. Vemos en esta oportunidad cómo el lugar donde trabajar y cómo son en él significadas y organiza-

21 Entrevista a un minero. Soraire. San Juan Mayo 2011.

das las mujeres, suman en el proceso de transformación que desencadena el trabajar en una mina y verse demandadas mineras.

No debemos olvidar que la dinámica de trabajo propia de La Alumbra, conlleva al/la trabajador/a al alejamiento del hogar. Deben pasar días trabajando en la mina hasta que regresan a su hogar. En los periodos de trabajo se convive con el resto del personal. Dicha situación que se impone a las personas contratadas por la empresa, denominada Convivencia por Desarraigo, propicia la emergencia de tensiones vinculadas a este fenómeno de simultaneidad entre espacio-de-trabajo y espacio de no-trabajo.

Aunque desde la empresa se hace explícito el interés en garantizar un hábitat confortable, la confección del espacio campamento, no contempla algunos aspectos medulares en lo que concierne a una perspectiva compleja del fenómeno de habitar. De este modo; por un lado, en los momentos de trabajo (mientras se habita en la mina), se imponen normas de convivencia que determinan y limitan el derecho al libre habitar.

Por otro lado, las personas deben alejarse de su “hogar” y, por ende, de todas aquellas relaciones vinculares que le son innatas como ser social; es decir de sus espacios de identidad.

El alejamiento y debilitamiento del tejido social niega el espacio de hábitat como lugar de socialización y convivencia, como teatro de la política y contexto de la vida humana naturalizada en la ciudad. En este sentido, afirmamos que esta modalidad de trabajo tan particular de los mineros y mineras, podrían traducirse en procesos que adquieren características propias de las situaciones de exclusión: el hecho de estar distanciados/as del hogar, de su medio habitacional por periodos tan extensos, ocasiona una re-contextualización del proceso social general.

Esta exclusión conlleva consecuencias que podrían no estar siendo advertidas por la empresa, en tanto influye en la vida de las personas no solo desde lo personal y emotivo (como puede ser por ejemplo el desarraigo), sino también en un plano social y político. Al minimizar las posibilidades de intervención e injerencia como ciudadanos consientes, informados y participes en asuntos de interés público en general; acontecimientos vinculados al territorio que les es propio, a la dinámica de la vida en sociedad.

Reconocemos a partir de esta realidad una dicotomía que abre nuevas reflexiones: ¿Cómo repercute esto en la construcción de ciudadanía? ¿Cómo se vive este tipo de exclusión como mujer minera?

Por otro lado, suponiendo que es en la esfera pública donde son determinados los límites de la esfera privada, podríamos pensar que las mujeres, en tanto trabajadoras mineras, construyen una singularidad en las representaciones y vivencias de género, tanto para consigo misma, como para el afuera. De este modo, a partir de la obtención de un puesto de trabajo se estaría revirtiendo una posición tradicional de la mujer, que la relega al ámbito doméstico. Sin embargo, las mujeres que participan en la mina no conquistan esa posición a través de una lucha organizada, sino que esa posibilidad está más allá del poder de las organizaciones en pos de la igualdad de género, y se asienta en una oportunidad de trabajo, que se desprende de la necesidad del capital.

En ese sentido si bien dicha situación puede ser leída por un lado como una forma más de colonialismo de explotación de la fuerza de trabajo de las mujeres; por otro lado, se convierte en la oportunidad de independencia económica y salida del mundo privado por parte de las mujeres.

Asimismo, la modalidad de trabajo impuesta desde la gestión de las mineras como recurso humano, va generando que el hogar sea el lugar de trabajo y el afuera la propia casa, las relaciones familiares, el mundo íntimo. Es decir, el trabajo comienza a ser el “adentro”, donde sucede la mayor parte de la vida, algo que ha sido típicamente masculino, pero que se reproduce en las mujeres mineras.

En este nuevo rol de “ser mineras”, las mujeres adquieren status y reconocimiento, están en la escena de un conflicto público, tienen una voz que se considera novedosa, ya no son un

número más, ni son consideradas madres ni esposas únicamente, son mineras, una identidad que se asociaron fuerza, resistencia, y que implica en cierto lugar de relevancia social y de ingresos monetarios.

Cabe aclarar que pensamos que el hecho de ser mineras y ocupar una posición inusual respecto a lo tradicional, no implica necesariamente liberación. La construcción social del género dialoga en este sentido con la construcción del hábitat, con la división del trabajo y concretamente con un sistema social, que en el caso de la minería La Alumbra, parecieran ser opresivos. Dichas opresiones, se manifiestan a través de la consolidación de mecanismos de dominio cultural, social y política por parte de quienes ostentan el poder legitimado -en este caso lo pretendido por la gestión de recursos humanos sobre los/las trabajadores/as-.

Llevado a las cuestiones de género, enfocándonos sobre las mujeres, lejos de transformar las desigualdades de género en profundidad, las traslada de escenario, llevándolas de la casa a la mina

Es así que, en dicho ámbito productivo, se terminan cristalizando relaciones de trabajo que conforman lo que hemos denominado como “Fagocitación de Género”; a partir de la cual las mujeres, tienen que lidiar con ser mujeres en un ambiente masculino. Respondiendo de este modo a una doble interpelación impuesta de origen contradictorio: aportar en el trabajo supuestas características que le son propias (exigencias que devienen de un orden estereotipado sobre el género); pero asimismo, ser fuertes, seguras, sin mostrar debilidad, una especie de continuum de aquellas exigencias que devienen del orden estereotipado que demarca lo que es ser “hombre” (particularmente ser “hombre minero”)

Se termina dando una Fagocitación de Género doble, no solo en la construcción de las mujeres como mineras sino también, y raíz de la presencia de estas, de los hombres como mineros: La masculinidad se construye a la par de la femineidad que la mina posibilita/determina. Ellas y ellos hacen lo mismo por su parte mientras la dinámica de ese espacio tan particular se ve modificada a partir de este “mito roto”. Al fin de cuentas, tanto unos como otras son gestionados desde sus idoneidades, innatas o adquiridas, pero capitalizados por la empresa como recursos humanos.

Bibliografía

AMOROS, Celia

1994 “Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de ‘lo masculino’ y ‘lo femenino’”, en *Feminismo, igualdad y diferencia*: 23-52. México: UNAM, PUEG

ASBI, Pascale

2005 *Los ministros del diablo: el trabajo y sus representaciones en las minas de Potosí*. La Paz, Bolivia: Fundación PIEB

BERTUSSI, Guadalupe

1992 “Analfabetismo en América Latina: un análisis comparado”, en Puiggrós, A.; Bertussi G.; Ciavatta Franco M. (Comps.). *Estudios comparados en educación en América Latina*: 31-44. Buenos Aires: Coquena Grupo Editor SRL.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique

2001 *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. México: Universidad Autónoma de México- Iztapalapa

DI MARCO, Graciela

2011 *Pueblo Feminista*. Buenos Aires: BIBLOS.

FERNÁNDEZ RODRIGUEZ, Carlos Jesús

2007 *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical management Studies*. Madrid: Siglo XXI.

- FOUCAULT, Michel
1996 *Las redes del poder*. Buenos Aires: Almagesto.
- GUPTA, Akhil y FERGUSON, James
1997 “Más allá de la cultura: espacio, identidad y la política de la diferencia”, en www.cholonautas.edu.pe (20/03/2009)
- LE BRETON, David
2009 *Las pasiones ordinarias. Antropología de las emociones*. Buenos Aires: Nueva Visión
- MARTUCCELLI, Danilo
2010 “*La sociología en los tiempos del individuo*”, en revista *1/2 Vínculo* Año I N°1. Argentina.
- MASTRÁNGELO, Andrea
2004 “*Las niñas Gutiérrez y la mina Alumbreira. La articulación con la economía mundial de una localidad del Noroeste argentino*”. Buenos Aires: Ed Antropofagia.
2011 “Female workers try their hands at mining in Latin America”. En <http://www.chinapost.com.tw/international/americas/2011/05/09/301582/p1/Female-workers.htm> (15/06/2011)
- ORTÍZ, Enrique
2003 *Vivitos y Coleando*. México: HIC, AL Universidad Metropolitana
2008 *Integración de un sistema de instrumentos de apoyo a la producción social de vivienda*. Córdoba, Argentina: Publicación de la Cátedra de Vivienda Popular, FAUD.
- PISARELLO, Gerardo
2003 *Vivienda para todos: un derecho en (de)construcción. El derecho a una vivienda digna y adecuada*. Barcelona: Ikaria
- SENNET, Richard
2000 *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- SORAIRE, Florencia
2011 “Mineros y ambientalistas, enfrentamiento visualizado” en *XXVIII Congreso Internacional de Asociación Latino Americana de Sociología*. Recife, Pernambuco, Brasil
2012 “Sin estar, estando. Posible (des)temporalización del trabajar en la gestión de recursos humanos. Mega minería a cielo abierto en Argentina”. En *Panel de Expertos I Simposio Internacional Trabajo, Actividad, Subjetividad*. Córdoba Argentina: Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba.
- TAPIA, Rosario
2010 *Minería y conflictos Socio-ambientales en Cantumarca*. La Paz: Embajada Real de Dinamarca, Fundación PIEB
- VARGAS, VALENTE Virgnina
1993 “*Los intereses de las mujeres y los procesos de emancipación*”. En: *Estrategias de desarrollo: intentando cambiar la vida*. Patricia Portocarrero Suárez (Comp). Lima: Flora Tristán ediciones.
- VIEZZER, Moema
1978 *Si me permiten hablar. Testimonio de Domitila Chungara, una mujer de las minas de Bolivia*. México: Siglo XXI (Tercera Edición)
- WALLACE, Santiago
1997 “Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del trabajo”, en *Actas de la II Jornada de Antropología de la Cuenca del Plata*, Vol. VI. Rosario, Argentina

WUNENBURGER, Jean-Jacques

2008 *Antropología del imaginario*. Buenos Aires: Ediciones del Sol.

YUJNOVSKY, Carlos

1987 *Claves políticas del problema habitacional argentino*. Buenos Aires, Argentina: Grupo Editor Latinoamericano.

Otras fuentes

Página Oficial de “La Alumbraera”

<http://www.alumbraera.com.ar/institucional.asp>

<http://observatoridesc.org/es/derecho-una-vivienda-adecuada>

Las entrevistas a mineros y mineras tanto en Tucumán como en San Juan, como también el grupo focal en San Juan y la etnografía en Buenos Aires, forman parte del trabajo de campo de la investigación de Florencia Sorraire, como parte de la investigación llevada a cabo como becaria tipo I de CONICET.

