


La heterogeneidad laboral como contracara de la acumulación: un análisis del empleo minero desde la Escuela de la Regulación

The occupational heterogeneity as opposite to the accumulation: an analysis of mining employment from French School of Regulation

Eliana Gabriela Funes

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) / Universidad Nacional de San Juan (UNSJ), Argentina

eliangabriela@gmail.com

 0000-0002-3478-4021

Resumen: En los primeros años del presente milenio se instalaron en la provincia de San Juan grandes proyectos mineros metalíferos, que responden a nuevas lógicas de acumulación basadas en la explotación intensiva de recursos naturales. Apoyándose en marcos legales forjados al calor de las reformas neoliberales de la década de 1990, se garantizó una amplia gama de beneficios, entre los que se cuentan las relaciones de trabajo “flexibles”. En el presente trabajo se analizará, a partir de la categoría Relación Social del Trabajo, la incidencia de esta actividad en el sector trabajo de la economía provincial, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, desde su instalación en el año 2003 hasta 2022, poniendo en tensión la política estatal orientada a la atracción de inversores con el objeto manifiesto de generar puestos de trabajo y desarrollo para la provincia. Se intenta reflejar la forma en la que distintos mecanismos de organización de la fuerza de trabajo que impone el capital minero, y que devienen de tendencias del gran capital global, implican flexibilización, heterogeneización y precariedad en una parte importante del empleo generado por la actividad minera en la provincia.

Palabras clave: Trabajo, Minería, Regulación, Heterogeneidad laboral.

Abstract: In the early years of the millennium in San Juan province there were initiated big mining metalliferous projects, which responded to new logics of accumulation based on the intensive exploitation of natural resources. Backed by the legal frameworks developed in the 1990s when the neoliberal reforms guaranteed a wide range of benefits among them the flexible working relations. In the current work, the advocacy of this activity in the working sector of the provincial economy will be analysed in quantitative and qualitative terms, from year 2003 to 2022, creating tension in the estate politics oriented to the attraction of investors with the evident objective of generating jobs and bringing development to the province. The efforts are directed to reflect the way in which different organisational mechanisms of the workforce imposed by the mining capital, and which take place thanks to the great global capital imply flexibilization, heterogenization and precarious jobs in a great part of the jobs generated by the mining activity.

Keywords: Job, Mining, Regulation, Occupational heterogeneity.

Recepción: 8 de noviembre de 2023

Aceptación: 14 de febrero de 2024

Publicación: 1 de abril de 2024

Cita sugerida: Funes, E. G. (2024). La heterogeneidad laboral como contracara de la acumulación: un análisis del empleo minero desde la Escuela de la Regulación. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, 19, e045. <https://doi.org/10.24215/27969851e045>



EDICIONES
DE LA FAHCE



Esta obra está bajo licencia Creative Commons 4.0 Internacional

Introducción

El escenario neoliberal de la década de 1990 originó una reestructuración productiva en el país que, respondiendo a una nueva lógica de acumulación, permitió la incorporación de espacios locales al mercado global a partir de la explotación intensiva de sus recursos naturales. En este período se generó un andamiaje legal que garantiza beneficios de distinto tipo a las transnacionales mineras. En los primeros años de la década del 2000 se ponen en marcha en la provincia de San Juan megaproyectos como Veladero, Gualcamayo, Casposo y Pascua Lama. Uno de los elementos centrales para lograr la legitimidad de la instalación de la minería metalífera es la posibilidad de crear una gran cantidad de puestos de trabajo.

Sin embargo, a lo largo del tiempo, se pudo observar que, al tratarse de una actividad fuertemente capital intensiva, la demanda de trabajo sólo es fuerte en términos numéricos en las primeras etapas de construcción de los proyectos, para luego estabilizarse en la etapa de explotación en números más discretos. Otro de los límites en torno a la creación de puestos de trabajo, está dado por la inestabilidad de la actividad, atada a los vaivenes de los mercados internacionales y su impulso (o no) a las inversiones.

Las formas de organización de la fuerza de trabajo que la minería metalífera trajo aparejada son novedosas para el sector y están inspiradas en el sistema Toyota. Las características más visibles son el trabajo conjunto de empresas y sindicatos en pos del desarrollo de la actividad; una relación de confianza mutua entre ambos actores; mejoras en las condiciones de trabajo en respuesta de la colaboración de los/las trabajadores/as (organizados en sindicatos) en los aumentos de la productividad y de la calidad, y cada vez mayores niveles de subcontratación (Coriat, 1992; Álvarez Newman, 2018). Se compromete a los/as asalariados/as en una competencia permanente por mejorar su rendimiento y reducir costos, lo que se traduce en prácticas empresariales de flexibilización salarial.

Se intenta reflejar a lo largo del artículo cómo los distintos mecanismos de organización de la fuerza de trabajo en la actividad minera metalífera en la provincia de San Juan, implican flexibilización, heterogeneización y precariedad en una parte importante del empleo generado, dando lugar a una relación social del trabajo particular.

Se abordarán las características del empleo minero en relación con la configuración que adopta el proceso de trabajo, y con las características del ingreso de trabajadores/as mineros/as. El objeto de estudio es el trabajo vinculado a la cadena minera metalífera en San Juan, y las personas trabajadoras, las unidades de análisis. Se indaga desde una triangulación metodológica cuantitativa y cualitativa en el marco de un paradigma interpretativo comprensivo. La estrategia metodológica se enfoca desde el estudio de caso,

con el empleo de la entrevista semiestructurada como principal herramienta de recolección de datos primarios. Se aplicó a informantes clave, dirigentes sindicales, representantes de las empresas, y a una muestra intencional no probabilística de personas trabajadoras. Los criterios para la selección fueron el género, la edad, la pertenencia a distintos proyectos mineros, la antigüedad y el tipo de puesto ocupado. También se trabajó con fuentes secundarias: datos de censos e informes productivos oficiales, leyes, decretos reglamentarios, resoluciones, ordenanzas, libros, entre otras. El trabajo de campo, y en parte las reflexiones que dieron lugar a los resultados de este trabajo, son producto de un proceso de investigación colectivo desarrollado por el equipo de investigación del que soy parte, dirigido por la Dra. Margarita Moscheni en el Instituto de Investigaciones Socioeconómicas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Juan.

1. Aproximaciones conceptuales para entender el trabajo minero

La Escuela de la Regulación, surge intentando dar respuesta al desajuste en el largo plazo entre las normas de producción y las de consumo en los países industrializados. Uno de sus conceptos centrales es el de formas institucionales, que hace referencia a las regularidades económicas identificadas en el largo plazo que canalizan la reproducción económica. “Es la forma precisa que toman las relaciones sociales fundamentales, en una fase histórica, y para una sociedad determinada” (Boyer, 1989). Estas formas son el resultado de la consolidación de la correlación de fuerzas en un momento histórico determinado, pero al ser producto de algo dinámico como el conflicto de clase están sujetas a variaciones y crisis. Detrás de las distintas formas institucionales y las modalidades que adoptan están las disputas en el seno del Estado (Poulantzas, 1979).

La relación salarial es la forma institucional que especifica el modo que adopta, a través de la historia, la relación entre asalariados y capitalistas. Define una forma de apropiación del excedente, y hace referencia a las diferentes formas de organización del trabajo, regulada por marcos jurídicos e institucionales, y del modo de vida y reproducción de los/as asalariados/as (Boyer, 1989). A partir de la centralidad que le otorga la Escuela de la Regulación al trabajo en tanto motor de la acumulación, la persona trabajadora es vista como sujeto político cuyas relaciones con otros actores económicos son centrales para la economía en su conjunto.

Para los teóricos de la regulación, el salario está compuesto por ingresos directos e indirectos, y es analizado holísticamente, teniendo en cuenta los distintos factores que

influyen en él y que configuran la dinámica de acumulación. En cuanto al contexto institucional, está dado por la legislación de salario mínimo y sus mecanismos de ajuste, la duración y configuración del tiempo de trabajo; los mecanismos de selección de personal y las formas de gestión de este (escalafones, estatutos), los convenios colectivos de trabajo, los aportes al sistema de seguridad social, el gasto público social y la legislación sobre condiciones y ambiente de trabajo (Boyer y Neffa, 2004).

Las cinco características centrales de esta relación capital-trabajo están dadas por: 1) la forma de articulación entre el trabajo, los tipos de medios de producción y los objetos de trabajo. Estos elementos configuran el proceso de trabajo. 2) La división social y técnica del trabajo, que da como resultado una jerarquía dentro del colectivo de trabajo. 3) La modalidad de movilización y apego de las/os trabajadoras/es a la empresa, formas y grados de movilización de la fuerza de trabajo, y la posición de las personas asalariadas respecto de los propietarios de los medios de producción. 4) La determinación del nivel y composición de los ingresos directos e indirectos de las personas asalariadas, y el modo de vida del o de la asalariado/a (que puede estar ligado a la adquisición de mercancías, como también a la adquisición de servicios colectivos fuera del mercado). 5) La utilización de las remuneraciones por parte de las personas trabajadoras, que condiciona fuertemente su modo de vida y de inserción social.

La categoría Relación Salarial es macroeconómica y no da cuenta de las diversas características que tienen los distintos procesos productivos. Para el nivel sectorial, y buscando desarrollar un nivel “meso” de análisis, el enfoque regulacionista propone la categoría “Relación Social del Trabajo”. El sector es considerado un nivel posible y necesario de análisis, pues abarca un producto de características homogéneas en un proceso productivo que se da en un momento histórico con características específicas. Según Bartoli Boulet (1990), tomado por Du Tertre (1997), los sectores corresponden a esferas de actividad en las que se despliegan dispositivos institucionales particulares. Si bien la regulación en cuanto tal es una propiedad del nivel macroeconómico de análisis, existe una dinámica sectorial que presenta características específicas producto de su recorrido histórico (Boyer, 1989). Por otra parte, esta instancia de análisis permite tener en cuenta la división social del trabajo implícita en las actividades sectoriales a las que se demanda bienes y servicios específicos, y determinar el lugar que ocupa un sector en el Régimen de Acumulación.

Específicamente, la relación salarial depende de y está condicionada por el sometimiento de los actores locales al marco normativo global y las instancias de organización por el sector de organismos profesionales y sindicales. Sin embargo, a través

de hábitos, reglas no escritas, y de pautas de cumplimiento de compromisos específicas del ámbito local en un sector determinado, los actores conservan relativos grados de autonomía. Gilly y Pecquer (1997) denominan “governancia” al conjunto de reglas y rutinas que le dan especificidad a un lugar respecto del sistema productivo nacional, debiendo considerarse las capacidades y estrategias de los actores locales para su inserción en el contexto global. El tipo de gobernancia, el contexto institucional y los compromisos entre los actores dan lugar a describir la especificidad institucional y la configuración local del modo de regulación, lo que no puede ser más que parcial, ya que el resto de los componentes se definen exclusivamente a nivel macro. Las reglas institucionales para el sector se denominan “dispositivos institucionales”.

En cuanto a las dimensiones analizadas en la relación social del trabajo: los medios de producción, la forma de la división social y técnica del trabajo, la organización del trabajo, las modalidades de movilización de la mano de obra y los determinantes del ingreso tienen una especificidad a nivel sectorial. El aspecto referido al modo de vida de los asalariados, según la forma de utilizar su remuneración, tiene sentido sólo en el plano macroeconómico.

2. Condiciones y actores del trabajo minero en San Juan

A diferencia de otros países latinoamericanos donde la minería es parte de la economía tradicional, en la Argentina tiene su despegue en la década del noventa a partir de la ley de inversiones mineras (ley 24.196). Los primeros proyectos de minería metalífera a cielo abierto en el país fueron Bajo de la Alumbrera en Catamarca y Cerro Vanguardia en Santa Cruz; también en estos años se profundizaron las exploraciones en el Valle del Cura, en Veladero. Anteriormente, las principales actividades mineras en la provincia eran las no metalíferas, como las caleras, las de piedra caliza, los cortes de piedra y el cemento.

Las empresas mineras que se instalan en la provincia de San Juan son actores importantes de la economía global. La canadiense Barrick Gold opera en el proyecto más grande, Veladero, que aporta el 75 % de la producción provincial, es uno de los diez mayores capitales orientados a la extracción de minerales metalíferos a nivel mundial. El mismo capital comenzó a operar el Proyecto binacional argentino-chileno Lama Pascua en 2009, suspendido en 2013 a partir de un recurso judicial presentado por las comunidades diaguitas asentadas en el lado chileno, por infracciones medioambientales de la empresa (Moscheni, 2019). Tras sucesivos derrames de soluciones cianuradas y otros metales pesados en la naciente de ríos, y cuestionamientos a la continuidad de la explotación, en el

año 2017 Shandong Gold, capital estatal chino especializado en minas subterráneas, adquiere el 50 % de la mina Veladero (Rojas, 2017).

Gualcamayo comienza a ser explotado por la también canadiense Yamana Gold. Comienza a construirse en 2007 y entra en producción en 2009, con una vida útil estimada de 10 años. “En la primera etapa de su construcción, Mina Gualcamayo generó trabajo a algo más de 1500 personas, que, como parte de la política del gobierno provincial asumida por la empresa, provinieron mayoritariamente del departamento de Jáchal” (Ministerio de Minería, 2017). En el año 2019 fue vendido íntegramente a Mineros S.A., de capitales colombianos, con la intención de que esta empresa invirtiera y pudiese extender el período de explotación (Hidalgo, 2019). En el año 2018, la empresa inició un Plan de Cierre de Mina que duraría aproximadamente dos años. Para iniciarlo, se disminuyó el personal en un 30 %, dejando cesantes a 300 empleados/as de un total de 900, y se informó que se estaban sacando las últimas reservas de mineral en la mina a cielo abierto, y que quedaban pocas reservas en la parte subterránea (Pérez, 2018).

Casposo se encuentra al oeste de la provincia de San Juan, a 20 km de la villa cabecera, por debajo de los 2500 metros sobre el nivel del mar. Es una mina de oro y plata explotada hasta el año 2016 por la empresa Troy Resources, y que luego fue vendida a Austral Gold, de capitales australianos, que combina minería a cielo abierto y subterránea. En el año 2019, Austral Gold anunció que paralizaría las actividades en Casposo, con lo que dejaba sin empleo a 200 personas trabajadoras directas y 50 contratistas, a causa, principalmente, de la disminución en la producción de metal (San Juan Hoy, 2019).

El marco legal que se empezó a forjar en la década del noventa y la consolidación de una serie de beneficios a la actividad minera dan la pauta del lugar de promotor del Estado (Moscheni y de la Torre, 2017). Desde esta década, y principalmente a partir de la reforma constitucional de 1994, se modifican sustancialmente las relaciones de poder. La provincialización de los recursos naturales y la Ley de Promoción de Inversiones Mineras (1993) abonaron el terreno para el desembarco de empresas mineras de gran capital y su negociación con actores debilitados, como los gobiernos provinciales. Este contexto se tradujo en condiciones de explotación beneficiosas para las empresas, que pasaron a controlar grandes extensiones de tierras, los minerales que extraen -sobre los que el Estado no tiene ningún tipo de control- y el agua, recurso necesario para el proceso de extracción y escaso en la provincia.

A partir de la necesidad creciente de inversiones para el desarrollo de las fuerzas productivas en un contexto de financiarización de la economía, las empresas se localizan en zonas con recursos naturales (que ya no son determinantes para el desarrollo de una

región) y generan zonas dinámicas donde se concentran grandes cantidades de mano de obra. Las corporaciones mineras se encuadrarían en el “sector monopólico” de la economía, según Gudynas. Este sector abarcaría una pequeña cantidad de grandes empresas “industriales” que producen para los mercados nacional e internacional (en el caso de la minería transnacional, no se consideraría una actividad industrial y sólo destinaría su producción al mercado internacional). Las características del trabajo en este sector son que está sindicalizado en su mayor parte y percibe salarios relativamente altos. Sin embargo, la mano de obra ocupada por el sector es poca, porque involucra grandes inversiones de capital en maquinarias que aumentan la productividad sin absorber mayor cantidad de fuerza de trabajo. En particular en el caso de la gran minería metalífera, la inestabilidad en los niveles de empleo que generan las distintas etapas de la actividad minera lleva a que el Estado deba proveer medios de subsistencia a las personas trabajadoras desplazadas, por lo que expande los presupuestos de asistencia social. “La demanda de empleo es limitada, su mejor desempeño ocurre durante las fases de construcción, por ejemplo, de una planta de procesamiento minero” (Gudynas, 2014, p. 145). Esto es necesario para conservar la estabilidad política que permite mantener o generar el interés de posibles inversores. Por su parte, los y las trabajadores/as desplazados siguen conformando la reserva de mano de obra que compete por obtener los empleos que eventualmente se generan.

3. Los números del empleo minero en perspectiva

Para contabilizar los puestos de trabajo generados, hay dos criterios que dan como resultado números distintos: uno involucra sólo el empleo registrado por empresas mineras y directamente asociadas, y otro criterio más amplio que incluye todos los puestos de trabajo generados más allá de cómo se registren. Según el Censo Nacional Minero correspondiente al año 2016, el total de personal ocupado en la actividad minera en ese año fue 40.129 trabajadores y trabajadoras en todo el país, de los cuales el 83 % son asalariados, el 13 % contratados y temporarios, y el resto son no asalariados. Este número es producto de un relevamiento que incluye en la categoría “personal ocupado” a trabajadores/as directa e indirectamente contratados/as y con cualquier tipo de relación laboral. Por su parte, el Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera (SIACAM) contabiliza para julio de ese año 29.733 personas trabajadoras registradas, tanto en empresas mineras como en otras que no tienen la minería como su actividad principal pero que están vinculadas directamente. Los datos de esta fuente provienen del Sistema Previsional Argentino (SIPA) de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), por lo que incluye sólo empleo asalariado registrado de empresas que aparecen vinculadas a la

actividad minera ante AFIP y excluye modalidades independientes de contratación. Esta diferencia de criterios a la hora de contabilizar el trabajo y el empleo minero dificulta la comparación entre ambas fuentes, pero permite vislumbrar la existencia de una importante cantidad de puestos de trabajo con formas de contrato precario o registrado por fuera del empleo minero propiamente dicho con marco legal específico. La discontinuidad del Censo Nacional Minero, que nos otorga una foto de la situación en 2016, nos impide realizar un seguimiento del comportamiento de los datos arrojados, por lo que se utilizarán los datos del SIACAM, que sí tienen continuidad. A estos criterios para contabilizar el empleo generado debemos sumar la propuesta de las cámaras empresarias mineras, que incluyen en el empleo indirecto no sólo a las personas trabajadoras dependientes de empresas contratistas en yacimiento, sino también fuera de él. El cálculo que realizan es de tres puestos de trabajo generados por cada puesto en empresas mineras (ABECEB, 2020). Este número, al basarse en un multiplicador, no permite establecer la relación directa entre la totalidad de esos puestos y la actividad minera como demandante exclusivo.

Para el año 2019, los/as empleados/as directos en tanto “trabajadores registrados en la nómina de las empresas cuya actividad principal es la explotación minera” eran 24.498, y 3795 los/as empleados/as de empresas contratistas en los proyectos, lo que, sumado a las personas trabajadoras de empresas públicas mineras, daba un total de 31.140 empleados/as en minas (SIACAM). Para junio de 2023, el número de personas trabajadoras era de 39.329 según la misma fuente, con un crecimiento de más del 7 % con respecto al mismo mes del año anterior.

En la provincia de San Juan, en junio de 2016 el sector minero absorbía 3669 trabajadores/as en forma directa, por empresas que tienen como actividad principal la minería y por empresas que les brindan servicios (SIACAM), lo que no llega a significar un 4 % del empleo local total. Si contabilizamos el empleo también en contratistas que no están registradas, como de servicios mineros y diversas formas de contratación, nos encontramos con 6652 trabajadores/as entre directos/as e indirectos/as, de los/as cuales el 61 % es asalariado, el 38 % es contratado temporario y el 0,7 %, no asalariado (INDEC, 2018). Para junio del año 2019, la actividad empleaba a 3574 personas entre directas de empresas mineras y prestadoras de servicios mineros, según datos del SIACAM. Desde una visión más amplia generada por las cámaras empresariales, a las personas ocupadas directamente por las empresas mineras y sus prestadoras de servicios se les agregan otras contratistas no registradas como de servicios mineros, con alrededor de 2049 personas trabajadoras de empresas contratistas; ello da un total de cerca de 5000 personas ocupadas en la actividad, lo que llega a significar cerca de un 6 % del empleo provincial (ABECEB, 2020). Si comparamos este porcentaje con otras actividades económicas provinciales, los

sectores que generan más empleo en la provincia de San Juan son el industrial y el comercio (15 % y 17 %, respectivamente), para 2019; luego se encuentra el sector de la construcción, con el 13,8 % del empleo local total. Entre estos tres sectores dan lugar al 48 % del empleo. Para junio de 2023, el número de empleados directos en la actividad minera era de 4600, con un aumento respecto de 2019, siguiendo la tendencia nacional, (SIACAM).

Al organizarse la producción en lo que se denomina “Método Toyota” (Coriat, 1992), se busca reducir los costos en exceso de equipos o trabajadoras/es en pos de la “fábrica mínima”, y se incorpora la tercerización o subcontratación como una pata central de los procesos productivos. Siguiendo esta lógica, se entiende por qué se incluye a los/as trabajadores/as “indirectos/as” en la contabilización de los puestos de trabajos que genera la actividad: sencillamente, porque sin ellos/as no hay producción.

Si consideramos las características de los/as trabajadores/as empleados/as en el país según el Censo Nacional Minero, encontramos que los rangos etarios son en el 60 % de los casos entre 31 y 50 años; el 27 %, entre 18 y 30 años, y sólo el 12 % es mayor a 51 años (INDEC, 2018). En cuanto al máximo nivel educativo alcanzado, en el 41,4 % de los casos tienen secundario completo; el 21,9 %, primario completo; el 15,5 %, secundario incompleto; el 6,7 %, terciario incompleto y el 5,2 %, universitario completo. Cabe destacar que los datos mencionados, aunque no son resultados específicos de la actividad minera metalífera en la provincia sino a nivel nacional del sector minas y canteras, nos pueden acercar al perfil del/la trabajador/a minero/a sanjuanino/a (INDEC, 2018).

La masa de trabajadores/as mineros/as está en gran medida masculinizada, ya que alrededor del 90 % de las personas trabajadoras son varones y sólo el 10 % son mujeres (Secretaría de Minería, 2022; BID, 2022), porcentaje muy bajo si lo comparamos con la tasa de participación laboral femenina en nuestro país, cercana al 50 % (Cepal, 2008). Sin embargo, el número de mujeres que trabajan en el sector minero metalífera ha crecido, pues pasó de una casi total exclusión a una incorporación muy lenta, siguiendo estereotipos de género, y en niveles de escasa jerarquía. En este sentido Bourdieu (2000) plantea que la división sexual del trabajo se sostiene en estructuras que permanecen y direccionan los cambios, y se traducen en tres principios básicos: primero, considerar que las tareas mejor desempeñadas por las mujeres son una prolongación de las tareas domésticas y de cuidado; segundo, que una mujer no puede tener autoridad sobre un hombre, y por lo general le son asignadas tareas de asistencia al varón autoridad; y tercero, que los varones tienen el monopolio en el manejo de la técnica y maquinarias en general.

Para junio del año 2007, las trabajadoras en la actividad eran 1496 en el país (de un total de 22.737 personas trabajadoras) y 141 en la provincia de San Juan (de un total de

1992 puestos), y para junio de 2022 el número había crecido a 529 en San Juan, según datos del SIACAM. En la actividad, las mujeres se dedican en un 62,2 % de los casos a tareas administrativas, un 24,6 % son operarias y un 4,4 % es personal gerencial (mandos medios). En el caso de los varones, el 78,25% son operarios, el 11,6 % es personal administrativo y el 2,7 % personal gerencial. Estos datos se deben analizar teniendo en cuenta la gran masa de trabajadores (INDEC, 2018).

Gran parte de las tareas englobadas en la categoría “tareas administrativas”, en las que se ocupan más de la mitad de las trabajadoras, están vinculadas a tareas gastronómicas, o de limpieza, con lo que se pone en marcha una dinámica de inclusión-excluyente que las segrega a ámbitos que se visualizan como extensión de las tareas domésticas, en general peor remuneradas, más inestables y de menor reconocimiento (Salinas y Romaní, 2016). En línea con esta asignación de roles, se ponen en juego cualidades consideradas “naturales” en el caso de las mujeres, y construidas socialmente, individual o colectivamente, por los varones, y por lo tanto más valoradas (Estermann, 2021). Por lo tanto, en economías basadas en actividades extractivas el empleo generado privilegia a los varones, lo que profundiza las desigualdades.

Una de las características más importantes de la demanda de trabajo en la actividad es que es fluctuante en función de las etapas en las que se encuentren los proyectos; por ejemplo, en la etapa de construcción del campamento de Lama Pascua, en 2009, los niveles de empleo tuvieron un pico de diez mil puestos de trabajo, que quedaron cesantes con la suspensión del proyecto en el año 2013 (Moscheni, 2019).

El precio del oro también es un factor de inestabilidad para la actividad en general. En el año 2016, el trabajo en la actividad minera sufre una importante caída, derivada principalmente de la baja del precio de los metales en el mercado global, y esta actividad se desacelera en tanto generadora de empleo. Entre el primer y segundo trimestre de ese año se contrae en más de 3500 puestos de trabajo, según el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, pues pasó de 86.490 puestos de trabajo en el país a 82.951. Esta tendencia no fue contrarrestada por el decreto 349/16, que buscaba promover nuevas inversiones mediante la quita de retenciones a las exportaciones mineras.

Ese mismo año, el entonces intendente del departamento Iglesia, en el que se asienta Veladero, declaró que cerca de un 60 % de la población económicamente activa del departamento se encontraba desocupada (Diario Huarpe, 2016). En el mismo año, también el departamento Calingasta, en el que se desarrollaba el proyecto Casposo, registraba una desocupación cercana al 35 %, situación que se agravó con los despidos por el cierre del proyecto minero (Diario Huarpe, 2016). Las soluciones planteadas en las declaraciones de

los intendentes de ambos departamentos estaban vinculadas a la generación de obra pública y remarcaban que las soluciones que brindaban eran contratos en los mismos municipios, con lo que ponían en evidencia las limitaciones de la actividad para generar empleo estable y posibilidades de desarrollo sostenido.

En el contexto de la pandemia global de Covid-19, el número de empleados registrados en el sector cayó de 88.788, promedio de 2019, a 85.125, promedio de 2020. Los empleados de empresas subcontratistas fueron los más afectados. Aun cuando la minería continuó con sus actividades a sólo dos semanas de decretarse el ASPO, y del compromiso declarado de las empresas de no efectuar despidos, muchas personas quedaron cesanteadas (Clemenceau y Macías, 2020). Sólo en la construcción, según el Secretario Adjunto de la UOCRA, 120 trabajadores dependientes de empresas contratistas fueron despedidos del Proyecto Veladero, en el marco de la cuarentena (Once Diario, 2020).

4. Nuevas tecnologías y cambios en la organización del proceso de trabajo

La lógica de acumulación del capital define cómo se organiza la producción, y por lo tanto la forma que adoptan los procesos de trabajo. En estos últimos se articulan lo microeconómico, la relación trabajador - medios de producción y objetos de trabajo como rocas, minerales, sustancias químicas, etc.; y lo macro, que define cómo esto genera y acumula riqueza.

Las innovaciones tecnológicas en equipos, procesos y materiales, modificaron las tareas en todos los puestos de trabajo en mayor o menor medida y demandaron una serie de conocimientos con los que no se contaba al momento de instalación de la actividad. Las/os trabajadoras/es, por consiguiente, debieron adquirir nuevas habilidades, a riesgo de ser expulsados/as del mercado laboral minero. Aprender a conducir equipos de alta montaña y a repararlos, o bien incorporar nuevas herramientas y maquinarias a tareas que ya realizaban, fueron exigencias para las que fueron capacitados/as por las empresas (Moscheni, 2021).

Las competencias para el manejo de estas nuevas tecnologías se vincularon al ascenso de categoría y a la posibilidad de un mayor salario de las personas trabajadoras, lo que quedó plasmado en los convenios colectivos de trabajo vigentes en la actividad, que elevan de categoría a quienes manejan mayor cantidad de máquinas o equipos y a quienes desarrollan mayor autonomía y capacidades de liderazgo. Esto denota la importancia de los equipos y maquinarias en los procesos productivos, y la necesidad de que las/os trabajadoras/es sean capaces de maniobrarlos. Por ejemplo, según el Convenio Colectivo de Trabajo de octubre de 2010 firmado entre Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) y

Barrick para la Mina Veladero, y que se extiende en los posteriores acuerdos, se agrupa al personal en distintas áreas, categorías y escalas. Las áreas comprendidas son Operarios de mina y Perforaciones; Mantenimiento; Procesos; Servicios Técnicos; y Almacenes. Todas las áreas están divididas en cinco categorías según las capacidades del/la trabajador/a en cuestión. Por ejemplo, la categoría 0 es la que tienen las personas recién ingresadas a la empresa, y que no cuentan aún con práctica ni conocimiento para manejar maquinarias o equipos. Ningún/a trabajador/a puede pasar más de 12 meses en la categoría 0. Pasa a la categoría 1 de *operarios de mina* cuando maneja un equipo (puede ser camión fuera de ruta, motoniveladora, topadora o *wheeldozer*), y va subiendo de nivel a medida que maneja una maquinaria o equipo más, hasta llegar al nivel 5, cuando maneja cinco maquinarias o equipos. En el caso de perforistas, en la categoría 5 deben manejar todas las perforadoras que tengan en la unidad y los camiones mencionados para la categoría 4, y funcionar como líder nocturno de perforación cuando la empresa lo requiera. Es decir, a las capacidades de manejo de equipos se suma la de poder asumir la posición de líder de equipos, con altos niveles de responsabilidad.

Aplicando formas de organización del proceso de trabajo vinculadas al capital transnacional, y en vista del objetivo de lograr una mayor productividad con igual número de personas, o bien para disminuir el costo de mano de obra, se alienta la formación de trabajadores/as polivalentes, capaces de operar distintos equipos y desarrollarse en los puestos que la empresa requiriese y que conllevan el manejo de tecnología específica (Coriat, 1992). Se requiere la flexibilidad de las personas trabajadoras, que deben poder desarrollar un gran número de tareas y estar predispuestas a adquirir nuevos conocimientos y transmitir los adquiridos, como una manera de intensificar el trabajo. La búsqueda de un mayor rendimiento del trabajo se basa en la ampliación de las tareas que puede realizar el/la trabajadora y no en la repetición que exigía el esquema fordista.

Las actividades que requerían mayor rigurosidad y conocimientos, como la construcción de una mina subterránea, fueron emprendidas por empresas transnacionales con origen en países de tradición minera que habían desarrollado esa tecnología. Tal es el caso de la empresa Redpath, de capitales canadienses, que llevó adelante la construcción subterránea de Pascua Lama, que debía conectar Chile y la Argentina. A su vez, las empresas fabricantes de los equipos de mayor tamaño y tecnología compleja, como Liheber o Finning, se encargaron de su importación, alquiler, reparación y formación de personal para su manejo.

Los principios de esta nueva forma de gestión del trabajo, con mayor horizontalidad y flexibilidad, no se traducen de igual modo en las empresas subcontratistas. Estas últimas, de

capital nacional o local, conservan por lo general estructuras verticalistas y de puestos de trabajo con funciones más rígidas.

5. Diferencias de contratación y conflictos latentes

La forma de flexibilizar la fuerza de trabajo en función de la demanda es la tercerización o subcontratación. La gestión del trabajo en la actividad minera metalífera absorbe muchos elementos del denominado “sistema Toyota”, que se transformó en una estrategia de poder del capital transnacional, y generó un ordenamiento global que se centra en “empresas madre” y una gran cantidad de subcontratistas que dependen de las primeras, e involucra a las/os trabajadoras/es de ambos tipos de empresas (Coriat, 1992; Álvarez Newman, 2018).

La cantidad y diversidad de puestos de trabajo en los proyectos mineros es amplísima, con actividades que van desde el cuidado de la salud, la supervisión de la higiene y seguridad, hasta los servicios de *catering* y de seguridad en el yacimiento, contratados a empresas locales, nacionales, o transnacionales, dependiendo de la complejidad de los servicios o productos que se soliciten. En todos los casos, y cada vez más, trabajadores/as subcontratados/as se encargan de llevar adelante funciones vitales para la vida del proyecto.

La incorporación de tecnología no excluyó a subcontratistas. Fueron necesarias nuevas habilidades y competencias asociadas al manejo de equipos, y la adaptación a estándares internacionales de calidad, lo que no incluyó necesariamente modificaciones en los marcos regulatorios. El de los trabajadores de la construcción (área en la que no se incluye mujeres ni otros géneros que no sea varones), es un caso paradigmático que nos permite observar cómo se actualizaron los procesos de trabajo en cuanto a tecnologías de procesos y materiales (se introdujo de forma masiva la construcción en seco, utilizada frecuentemente para la construcción de los campamentos mineros, con materiales que permiten el rápido montaje de estructuras y el posterior desmonte al momento de finalización del proyecto), pero no se modificaron los marcos regulatorios, con lo que continuó la precariedad laboral consignada en las normas (Ley y Convenios de la década del setenta).

Los trabajadores de la construcción tienen contratos por tiempo determinado, tal y como quedó regulado en la ley 22.250, que establece el Régimen Laboral de los Obreros de la Construcción en tanto régimen sin estabilidad, que regula tanto a empleadores como a trabajadores de la construcción y actividades complementarias. Esta ley establece un Registro Nacional de la Industria de la Construcción con competencia en todo el país y en el

que deben inscribirse empleador y trabajador, al que se le otorga una Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo. El empleador aporta, durante el tiempo de la relación laboral, un 12 % del salario el primer año de trabajo, y un 8 % después de ese primer año, dinero que le será abonado al trabajador tras ser despedido. Este régimen reemplaza el régimen de preaviso y despidos contemplado en la Ley de Contratos de Trabajo. No prevé ningún tipo de estabilidad para los trabajadores: la relación laboral dura lo que dura la obra o bien cuando el empleador lo disponga, siempre y cuando el trabajador no sea representante sindical. En el artículo 25 de esta ley se establece que, en caso de que la magnitud, naturaleza o importancia de la obra así lo requieran, el obrero puede trabajar sábados, domingos o feriados, sin generar cargos adicionales al empleador, siempre que exista un descanso compensatorio. Estos trabajadores tienen muchos puntos de contacto con los trabajadores/as mineros/as en el ejercicio de la actividad, y es común el tránsito de los trabajadores de la construcción a la actividad minera.

Los contratos de trabajo difieren en caso de ser trabajadores/as directamente contratados o de empresas subcontratistas en general. Los primeros cuentan con mayor estabilidad después de pasar el período de prueba, y para los segundos, en líneas generales, hay contratos por tiempo determinado y en condiciones más precarias. El período de prueba y formación en la fase de reclutamiento de trabajadores directos se lleva a cabo utilizando los tipos más flexibles de contratación que establece la Ley de Contratos de Trabajo para este fin. Recién cuando es superado el período de prueba y formación de tres meses, quienes trabajan son contratados por tiempo indeterminado; es decir, sin tiempo de finalización estipulado del contrato, lo que garantiza la estabilidad del personal “propio” de la empresa. Según el artículo 91 de la Ley de Contratos de Trabajo, se supone que el vínculo laboral termina cuando la persona está en condiciones de jubilarse. Sin embargo, uno de los límites de la actividad minera es el cierre de los proyectos por agotamiento de los minerales, lo que puede traer aparejada la interrupción de las relaciones laborales antes de que el/la trabajador/a esté en condiciones de jubilarse.

Por el contrario, en general, el personal subcontratado cuenta con contratos por tiempo determinado, o de pasantía o aprendizaje, con duración de tres, seis meses o un año, que pueden o no ser renovados al finalizar, dependiendo de la continuidad o no de la relación entre su empleadora y la “empresa madre”. Este tipo de contratos permite la desvinculación a bajo costo de las personas trabajadoras. Uno de los límites es la responsabilidad de la empresa central que debe garantizar por ley el cumplimiento de las normativas de derechos laborales, lo que no siempre sucede. La extensión de contratación de empresas para el desarrollo de tareas al interior de los proyectos, y el avance de trabajadores contratados indirectos por la empresa operadora y que quedan amparados por

otros convenios colectivos, son una causa de conflicto entre empresas y el sindicato de obreros mineros (Funes, 2021).

Es necesario aclarar que, en el caso de los/as trabajadores/as mineros/as, la estabilidad también es relativa, por las características de la actividad en cuestión, que determinan que un proyecto dure como máximo 25 años, lo que limita la estabilidad.

6. El trabajo en equipo, el compañerismo y la competencia al servicio de la productividad

En los equipos técnicos se descentralizan las decisiones y tareas de planificación. Estas tareas, en el modelo fordista a cargo de un área específica y única, pasan a ser responsabilidad de los distintos jefes de equipos, quienes deben organizar las tareas en función de las necesidades del proceso productivo, para lo cual deben desarrollar necesariamente habilidades de liderazgo. El proceso se organiza en equipos de trabajo que deben lograr objetivos, y a su vez se establecen metas a nivel personal que se evalúan periódicamente. El incumplimiento de los objetivos afecta a los miembros del equipo, por lo que de forma grupal se presiona a cada uno/a de los/as miembros para que optimicen su rendimiento.

Sin embargo, según los/as supervisores/as hay diferencias manifiestas a la hora de fijar objetivos: mientras que a los/as obreros/as mineros/as se les fijan objetivos realistas, que generalmente son cumplidos y reconocidos por la empresa mediante bonos, en el caso de mandos medios raramente son alcanzados, por ser de difícil cumplimiento, y en el caso de lograrlo, la empresa no siempre paga los bonos correspondientes. La dificultad para alcanzar los objetivos y los reiterados resultados desfavorables en las evaluaciones de desempeño coartan las posibilidades de ascenso.

Para los mandos medios, las exigencias también están dadas por el sentido de pertenencia a equipos o yacimientos de élite que exigen profesionales considerados “los y las mejores”. Esta necesidad de estar a tono con equipos de excelencia se transforma en una presión adicional que se traduce en altos niveles de estrés, principalmente para los y las mandos medios que deben asumir la responsabilidad del funcionamiento de su equipo. En este sentido, la empresa Barrick es descrita por los/as trabajadores/as como una “picadora de carne”; quien logra continuar en ella lo hace porque tiene los atributos necesarios para soportar los altos niveles de estrés, y quien no lo consigue es porque “no sirve” para el puesto. Esto genera condiciones fuertemente nocivas para la salud psíquica y física de los/as trabajadores/as.

En línea con la política de "formación de líderes", y para generar trabajadores/as comprometidos/as con los destinos de la empresa, Barrick implementa desde el año 2016 un plan que otorga acciones de la compañía a sus empleados/as. Si bien este es un plan de acción global de la empresa, tuvo su correlato en el Proyecto Veladero, en el que algunos empleados obtuvieron una cantidad mínima de acciones. "Queremos que nuestra gente tenga hoy la inversión emocional y financiera de un propietario", declaró el presidente ejecutivo de Barrick (Mining Press, 2018). Según Álvarez Newman (2018), esta estrategia forma parte de las nuevas tecnologías de gestión del trabajo, que imponen ritmos más intensos de trabajo, por un lado, y por otro incitan al trabajador a responsabilizarse con la calidad. También se acciona la "autonomía responsable", a través de la cual no se impone un control directo sobre el/la obrero/a, sino que se lo/a incita a adaptarse al cambio, y a beneficiar a la empresa en las distintas situaciones que se le presenten.

A nivel individual, la estrategia que se utiliza es la del Sistema de Sugerencias, que apunta a la participación de la persona trabajadora de modo individual, con el objetivo de mejorar los niveles de productividad. Se les pide a los/las trabajadores/as una cantidad mínima de sugerencias, lo que muchas veces se transforma en una nueva fuente de presión. En el caso del Proyecto Gualcamayo, esta iniciativa se tomó con mayores bríos tras el cambio de propietarios, de Troy Resources a Mineros S.A., con el objeto de reducir costos en los procesos, en una situación que se percibía como crítica para la continuidad de la mina.

7. Roster, turno y jornada de trabajo

La utilización de la mano de obra en los proyectos mineros es intensiva y está organizada en función de los requerimientos de la producción. En general, los trabajadores deben vivir muy cerca del yacimiento o alojarse en él, y queda contemplada la necesidad de instalación de campamentos, principalmente en los yacimientos que no tienen asentamientos urbanos cerca. Los regímenes de trabajo, por consiguiente, se definirán teniendo en cuenta la necesidad de contar con trabajadores disponibles de un modo continuo. Los regímenes de trabajo son de un día de trabajo por un día de descanso para los/las obreros mineros directamente contratados, y llegan a *rosters* (régimen de trabajo y rotación) de 14 días de trabajo continuo por 14 de descanso. Sin embargo, los regímenes de trabajo son heterogéneos, ya que son de ocho días de trabajo por 6 de descanso para mandos medios y más largos en algunos/as subcontratados/as.

La ley 11.544 de 1929, que regula las jornadas de trabajo, establece como límite las 8 horas diarias y las 48 horas semanales. La jornada nocturna no puede superar las 7 horas en el horario comprendido entre las 21 y las 6. Por su parte, las jornadas de trabajo en actividades consideradas insalubres no pueden superar las 6 horas diarias y las 36 horas semanales. Para el trabajo en equipos, la ley establece que se puede extender la jornada diaria a más de 8 horas, siempre y cuando ello se compense en un período no mayor a tres meses. También se puede extender en casos de fuerza mayor para garantizar el normal desarrollo de las actividades productivas. En general, en este sentido se reconocen en los distintos convenios las potestades absolutas de las empresas en cuanto a la organización de la producción: “Las partes reconocen y ratifican que la organización, planificación, y distribución del trabajo es atribución privativa del empleador” (CCT, ASIMRA-AFARTE, 1994). La organización de la producción no constituye materia de negociación.

Los CCT firmados con las empresas operadoras en los distintos proyectos por AOMA determinan regímenes de trabajo diferenciales que dependen de las características del proyecto. Las dificultades de acceso a Veladero y los peligros que implican la subida a la mina, que se encuentra a más de 4 mil metros de altura, determinan que el régimen de trabajo sea de más días que en otros proyectos. En este proyecto, el régimen de trabajo es de 14 días de trabajo por 14 días de descanso. En Gualcamayo, a 2500 metros de altura, el régimen de trabajo, según Convenio Colectivo de Trabajo, es de 7 días de trabajo por 7 días de descanso. Las jornadas de trabajo son iguales en ambos proyectos, intensivas y que se extienden por más de 12 horas en actividad. En el caso de los supervisores y mandos medios, que deben garantizar los procesos de trabajo en sus áreas, no tienen garantizados sus tiempos de descanso, que muchas veces resignan en pos del cumplimiento de objetivos.

El *roster* es lo más criticado por las personas trabajadoras, quienes perciben con mejores ojos los turnos de trabajo que impliquen menor presencia en la mina. Esta disconformidad puede ser uno de los factores que condicionen el alto porcentaje de ausentismo en el sector minero, que en la provincia es del 6 %, el más alto del país (INDEC, 2018).

El régimen de trabajo y rotación de los trabajadores de la construcción, que sigue siendo uno de los de mayor cantidad de días de trabajo por menos días de descanso, fue variando a lo largo del tiempo. Se comenzó con 28 días de trabajo por 7 de descanso en el momento de construcción de los caminos de acceso a Veladero, a cargo de la empresa Techint. Posteriormente, se fueron negociando regímenes de trabajo con menos días. 21 días de trabajo por 7 de descanso fue el segundo *roster* acordado, y finalmente se acordó

en 14 días de trabajo por 7 de descanso, el doble de días de trabajo de los trabajadores propiamente mineros. La jornada de trabajo en la construcción se adecua a las necesidades del empleador para la finalización de las obras, con lo cual puede extenderse o trabajar a doble turno en el caso de que sea urgente su finalización. “Las empresas generalmente hacen más horas, no dos turnos, porque ocupan más gente. Entonces, lo que vas a pagar a alguien pagámelo a mí” (Dirigente gremial en comunicación personal, 14/03/2019). De este modo, las jornadas de trabajo se extienden, a cambio del pago de horas extras.

El tiempo de estadía en la mina, por más que cuente con horas de descanso, es percibido como parte de la jornada laboral por los trabajadores/as, que deben soportar la distancia de sus familias y afectos, y las preocupaciones que el aislamiento conlleva.

8. El salario minero y la heterogeneidad oculta

El salario directo se entiende en tanto producto de un contexto institucional, de un marco regulatorio para la acción de los agentes, y de la correlación de fuerzas entre trabajo y capital (Boyer y Neffa, 2004). El nivel de salarios es el factor que genera adhesión a la actividad y su legitimidad. Tomaré el año 2019 para hacer una comparación entre los salarios percibidos por trabajadores/as dependientes de distintas áreas, enmarcados/as en diversos convenios, lo que permite tener una idea de la heterogeneidad salarial al interior de la actividad minera metalífera. Para ese año, el salario promedio a nivel nacional de una persona trabajadora en minería era de \$150.495, un 210 % por encima del salario promedio nacional, que rondaba los \$48.453, según datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial. En el caso de la provincia de San Juan, el salario promedio de trabajadores/as directos/as y dependientes de empresas mineras metalíferas era de \$148.282, más de un 284 % arriba del salario promedio provincial, que era de \$38.587 a precios corrientes (OEDE). Una de las cuestiones que explican esta diferencia es que la extracción de metales es de las actividades mineras con salarios más altos, al igual que la dedicada a la extracción del litio y de hidrocarburos.

Los sueldos básicos, y su diferenciación mediante bonos e incentivos al rendimiento y la calidad, serán las herramientas para fragmentar salarios según equipos de trabajo, y según cada trabajador/a en particular, con lo que se fomenta la atomización de intereses y la competencia entre ellos/as. La disputa deja de darse entre capital y trabajo, como en la relación salarial fordista, y pasa a desarrollarse al interior de los mercados internos de trabajo. Por lo tanto, cuentan con salarios con un componente fijo, y otro variable en el que se tienen en cuenta el desempeño y el logro de objetivos.

Un adicional al salario básico es el bono por producción mensual, que consiste en el 8 % del salario básico que corresponde a cada trabajador según su categoría, en el caso de cumplirse el 100 % de las metas fijadas por la empresa. En el caso de no cumplimiento, se irá disminuyendo proporcionalmente el monto del bono hasta llegar a un 4 % del sueldo básico para su categoría, que se garantiza aun cuando no se cumplan las metas fijadas (CCT, AOMA-BARRICK, 2010). Del promedio de cumplimiento anual de las metas mensuales, se calcula un bono por producción anual equivalente en su 100 % a dos salarios básicos del trabajador, conforme a su categoría. Sin embargo, existe una diferencia entre trabajadores directos de las empresas operadoras y trabajadores de empresas subsidiarias, en general más pequeñas y locales o solo de proyección nacional, que perciben salarios mucho menores y están bajo convenios colectivos distintos al convenio minero.

En el caso de los trabajadores de la construcción, el salario promedio en la actividad privada para 2019 fue de \$30.891 (OEDE). Sin embargo, hay diferencias según el lugar de trabajo. Para julio de ese año, las provincias de la zona A, en la que está incluida San Juan, el salario mensual básico oscilaba entre los \$27.702 y \$19.979,52 (Ajuste Salarial UOCRA-CAMARCO, 16/7/2019). Esta escala salarial fue duplicada mediante convenio específico para el proyecto Lama-Veladero lo que haría que los salarios básicos oscilen entre \$55.400 y \$39.959 sin contar con bonos por productividad.

Las/os trabajadoras/es no amparados/as en los Convenios Colectivos de los principales sindicatos mineros, y orientados/as a las actividades administrativas y de servicio, perciben salarios bastante menores a los mencionados. El personal de seguridad privada recibía a principios de 2019 un salario cercano a los 18.000 pesos, que según los trabajadores aún era menor al momento del cobro. “Está en 18.800 el básico, pero hay una diferencia, supuestamente, que cobramos nosotros. Nosotros no cobramos lo que realmente dice el convenio que tenemos que cobrar, cobramos siempre un poco menos” (Trabajador subcontratado de Seguridad). Estos/as trabajadores/as están encuadrados/as en el convenio del Sindicato de Empleados de la Seguridad Privada (UPSRA), y en condiciones de precarización laboral, ya que deben renovar su contrato de trabajo cada seis meses.

En el caso de supervisores/as de Higiene y Seguridad dependientes de empresas subcontratistas, si bien cuentan con contratos por tiempo indeterminado y ciertas condiciones de estabilidad, los salarios rondaban a fines de 2018 los \$25.000 pesos (Trabajadora de Higiene y Seguridad de empresa subcontratista, en comunicación personal, noviembre de 2018). El encuadramiento es bajo el convenio del Sindicato de Empleados de Comercio. Como los casos anteriormente mencionados, otros trabajadores y trabajadoras

son encuadrados/as en Convenios Colectivos de sindicatos como UTHGRA o UTEDYC, que implican salarios mucho menores a los de los obreros mineros.

Los mandos medios están fuera del convenio de AOMA, y su escala salarial comienza superando el salario correspondiente a la categoría más alta de ese convenio. El salario del supervisor debe ser, como mínimo, un 10 % mayor al salario mensual habitual del supervisado. No obstante, esta brecha se vio reducida en momentos de gran conflictividad protagonizada por obreros mineros, lo que disparó sus niveles salariales, y en los que trabajadores jerárquicos no tuvieron aumentos proporcionales. Previamente a la organización sindical, el salario de los trabajadores jerárquicos era muy heterogéneo, dependiendo principalmente de las necesidades de la empresa. Si se precisaba atraer a un trabajador de otra empresa por sus capacidades específicas, se le ofrecía un salario mayor al que percibía en su lugar de trabajo, sin tener demasiado en cuenta el promedio de los trabajadores de su categoría. A partir de la conformación del sindicato y la discusión en paritarias de las escalas salariales, los salarios se equipararon un poco más.

La subcontratación de empresas para la realización de tareas vitales para el proceso productivo deriva en reducción de costos vía precarización. Trabajadores/as de empresas subcontratistas desarrollan sus tareas en peores condiciones de trabajo y por salarios menores, aun cuando sus tareas son similares a las de los empleados directos, con lo que se quiebra el principio de "igual remuneración por igual trabajo". Esto se da a instancias de las empresas operadoras, que hacen mayor hincapié en la aplicación de medidas de seguridad e higiene a trabajadores/as de empresas contratistas que en la regularización de los salarios, lo que terminó siendo exigido por un fallo judicial que fue incumplido (Funes, 2021).

Conclusiones

La irrupción de la minería metálica a gran escala en la provincia de San Juan, donde las actividades tradicionales están ligadas a la agroindustria principalmente vitivinícola, implicó un cambio en el perfil productivo. Sin embargo, las expectativas en torno a la generación de empleo no fueron cumplidas ya que al tratarse de una actividad fuertemente capital intensiva, la demanda de trabajo sólo es fuerte en términos cuantitativos en una primera etapa de construcción de la infraestructura de los proyectos, en la etapa de explotación el número de personas ocupadas se estabiliza en un número bastante menor al periodo inicial.

La generación de empleo de la actividad, principal elemento legitimador, aun considerando los puestos indirectos, es relativamente baja si la comparamos con otras

actividades productivas. Aun así, los altos niveles salariales relativos de trabajadores/as directos/as funcionan como legitimantes de la actividad. La contabilización de los empleos indirectos como componente central en la generación de empleo da cuenta del componente flexibilizador descargado en empresas subcontratistas, que se encargan de tareas vitales para los procesos productivos. En lo cualitativo, estamos frente a una demanda sesgada de mano de obra, por tratarse de una actividad fuertemente masculinizada, con más del 90 % de trabajadores varones, jóvenes y con educación secundaria, lo que muestra límites muy concretos a la hora de pensar la actividad como dinamizadora de un desarrollo socioeconómico con equidad.

Las nuevas formas de organización del trabajo imponen nuevas exigencias a los y las trabajadores/as: la polivalencia funcional, el trabajo en equipo, la capacitación permanente y la incorporación de tecnología en los procesos productivos, entre otras. Las tomas de decisión son cada vez más descentralizadas, pues se delega poder en los/as trabajadores/as para la realización de tareas, en busca de una mayor capacidad de adaptación a las variaciones del contexto. La utilización de la mano de obra en los proyectos mineros es intensiva y está organizada en función de los requerimientos de la producción. Los regímenes de trabajo se definen teniendo en cuenta la necesidad de contar con trabajadores disponibles de un modo continuo, debiendo alojarse en los yacimientos o en zonas aledañas. Las condiciones de aislamiento, y la gran cantidad de tiempo que comparten los y las trabajadores/as muchas veces más tiempo que el que pasan con sus propias familias, lleva a que se desarrollen fuertes lazos de compañerismo, solidaridad y empatía, que los/as llevan a definirse también como una familia. Estos lazos atraviesan las jerarquías, y dan lugar a acciones de cuidado y apoyo en situaciones complejas, que les suman valor a los procesos productivos pero no son tenidos en cuenta. La contracara son los conflictos latentes entre subcontratistas y empleados directos, generados por las diferencias de contratación que definen trabajadores/as de “primera” (los directos) y de “segunda categoría” (subcontratados).

El nivel de salarios por encima del salario promedio es un factor que otorga legitimidad a la actividad, pero que oculta la heterogeneidad en términos salariales, al no reflejar los salarios más bajos de trabajadores de empresas contratistas.

La herramienta para heterogeneizar y hacer más volubles los ingresos de los y las trabajadores/as directos/as serán los incentivos a la producción.

La flexibilización de la relación capital-trabajo hace que la inestabilidad sea una constante. Se ajusta el nivel de uso de la fuerza de trabajo al nivel de actividad. La persona trabajadora debe cargar con la incertidumbre sobre la marcha de la empresa y del mercado

del trabajo, y sobre su lugar de trabajo en un contexto de debilitamiento de la acción sindical. Tomando un cariz especial, los requerimientos de mano de obra en los proyectos mineros son flexibles por las características de la actividad, por lo que los y las trabajadores/as no tienen garantizada la estabilidad, aun cuando tienen contratos por tiempo indeterminado. A su vez, aun dentro de este escenario de estabilidad relativa, se dan distintas situaciones de mayor o menor precariedad en cuanto a estabilidad, desde contratos por tiempo indeterminado, como es el caso de los obreros mineros, a trabajadores que deben renovar sus contratos cada tres o seis meses, pasando por los trabajadores de la construcción cuyos puestos de trabajo dependen de las necesidades del empleador.

Estas características del empleo generado por la actividad minera dan cuenta de su complejidad y heterogeneidad, que no es casual, sino que atiende a necesidades de la acumulación. A casi veinte años de la instalación del primer proyecto minero en la provincia de San Juan, podemos concluir que la mejora en las condiciones de vida de las personas trabajadoras es muy relativa, los beneficios económicos de altos salarios sólo se dan en un sector de trabajadores/as cada vez más pequeño e inestable, y como contrapartida, la organización del proceso de trabajo, que involucra todas las dimensiones y capacidades, y subsume la mitad de la vida de la persona a su vida laboral, es una potencial fuente de malestar. Esto se enfrenta a los objetivos declarados de políticas de promoción minera: mejorar las condiciones de vida a trabajadores/as y comunidades. Quedan aún interrogantes por resolver. Entre otros, los siguientes. ¿Cuáles son las consecuencias de los regímenes de trabajo en la salud de las personas trabajadoras mineras? ¿Qué consecuencias tienen para sus familias? ¿Cuáles son las barreras de acceso y permanencia en la actividad de las mujeres y personas trans? ¿Cómo viven los/as trabajadores/as los conflictos medioambientales y qué consecuencias tienen éstos para su salud mental? Los cambios en los niveles de vida de los/as trabajadores/as mineros/as ¿persisten a lo largo del tiempo o son temporales? ¿Qué rol cumplen los sindicatos en la discusión acerca de un posible desarrollo sostenible?

Referencias bibliográficas

- ABECEB (2020). Dimensionamiento del aporte económico de la minería en Argentina, 2019. Resumen Ejecutivo. Recuperado de <https://www.caem.com.ar/wp-content/uploads/2020/11/Aporte-Economico-Mineria-2019.pdf>
- Álvarez Newman, D. (2018). El toyotismo, la gestión de la implicación en el nivel de las empresas. En Álvarez Newman *La hegemonía del capital. Estudio sobre el dispositivo de implicación en el trabajo* (pp. 225-272). Buenos Aires: UBA, Facultad de Ciencias Sociales-Teseo.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama: Barcelona.
- Boyer, R. (1989). *La Teoría de la Regulación: un análisis crítico*. Buenos Aires: CONICET.
- Boyer, R. y Neffa, J. (2005). *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas*. Miño y Dávila editores. CEIL-PIETTE CONICET. Buenos Aires.
- Clemenceau, L. y Macías, M. (2020). El trabajo en la actividad minera metalífera argentina en el contexto de la pandemia Covid-19. *El trabajo en tiempos del COVID-19(3)*. Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/06/t03-Mineria.pdf>
- Comisión Económica para América Latina (Cepal) (2008). Anuario Estadístico de América Latina y El Caribe. Recuperado de http://Websie.Eclac.Cl/Anuario_Estadistico/Anuario_2008/Docs/ANUARIO2008.Pdf
- Coriat, B. (1992). *Pensar al revés. Trabajo y organización de la empresa japonesa*. México D. F.: Siglo XXI.
- Diario Huarpe (2 de mayo de 2016). En Calingasta el desempleo también es alto y ya asciende al 35 %. Recuperado de <https://www.diariohuarpe.com/nota/2016-5-2-9-30-51-en-calingasta-el-desempleo-tambien-es-alto-y-ya-asciende-al-35>
- Diario Huarpe (28 de abril de 2016). Marinero denunció que el 60 % de la población activa está desocupada. Recuperado de <https://www.diariohuarpe.com/nota/2016-4-28-6-30-0-marinero-denuncio-que-el-60-de-la-poblacion-activa-esta-desocupada>
- Du Tertre, C. (1997). La dimensión sectorial de la regulación. En Boyer, R. y Saillard, Y., *Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos*. Volumen II. Buenos Aires, CBC, UBA (pp. 125-134).

- Du Tertre, C. (1997). Un enfoque sectorial del trabajo. En Boyer y Saillard, *Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos*. Volumen II. Buenos Aires, CBC- UBA (pp. 135-142).
- Estermann, V. (2021). La división sexual del trabajo: Reflexiones desde el feminismo materialista francés. *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 5(2), e152. <https://doi.org/10.24215/25457284e152>
- Funes, E. (2021). Radiografía de los sindicatos mineros metalíferos en San Juan: tensiones movilización-institucionalización y dinámicas de exclusión. *Laboratorio*, 31, pp. 185-209.
- Gilly, J. y Pecqueur, B. (1997). La dimensión local de la regulación. En Boyer, R. y Saillard, Y. (eds.), *La Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos*, Vol. II, Buenos Aires, CBC- UBA, (pp. 115-124).
- Gudynas, E. (2014). Sustentación, aceptación y legitimación de los extractivismos: múltiples expresiones pero un mismo basamento. *Opera, Enero-Junio*, 14, 137-159.
- Hidalgo, E. (27 de enero de 2019). "Yamana Gold vende mina aurífera argentina a colombiana Mineros". *LexLatin*. Recuperado de <https://lexlatin.com/noticias/yamana-gold-vende-mina-aurifera-argentina-colombiana-mineros>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018). *Censo Nacional a la Actividad Minera. Resultados Estadísticos 2016*. Buenos Aires: INDEC.
- Ministerio de Minería (25 de septiembre de 2017). *Proyecto Gualcamayo: Principales proyectos mineros metalíferos*. Recuperado de https://contenido.sanjuan.gob.ar/index.php?option=com_k2&view=item&id=4479:proyecto-gualcamayo&Itemid=320
- Mining Press (12 de marzo de 2018). *Barrick avanza con un plan para hacer de cada empleado un propietario*. Recuperado de <http://miningpress.com/nota/315020/el-plan-de-barrick-para-convertir-a-los-empleados-en-accionistas>
- Moscheni, M. (2019) La minería y el desarrollo insostenible. El estudio de caso en San Juan, Argentina. *Revista Problemas del Desarrollo*, 196(50), 113-138.
- Moscheni, M. (2021). Minería Metalífera: un territorio de aprendizajes. El caso de la Provincia de San Juan, Argentina. *Población y Sociedad. Revista de Estudios Sociales*, 28(1), 162-187. <http://dx.doi.org/10.19137/pys-2021-280108>
- Moscheni, M. y de la Torre, D. (2017). Tres décadas de políticas estatales mineras en Argentina. *RevIISE, octubre 2017 - marzo 2018*, 10(10), 243-257.

Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2021). *Boletín de empleo registrado. Serie Anual*. Ministerio de Producción y Trabajo. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ar>

Once Diario (30 de abril de 2020). *AOMA acordó con CAEM pauta de relaciones laborales para el mes de Mayo*. Recuperado de <http://www.elinversorenergetico.com/aoma-acordo-con-caem-pauta-de-relaciones-laborales-para-el-mes-de-mayo/>

Pérez, E. (7 de marzo de 2018). *Gualcamayo: en plan de cierre, echa gente pero busca inversor para seguir*. Diario de Cuyo. Recuperado de <https://www.diariodecuyo.com.ar/economia/Gualcamayo-en-plan-de-cierre-echa-gente-pero-busca-inversor-para-seguir-20180306-0098.html>

Poulantzas, N. (1979). *Estado, poder y socialismo*. México D. F.: Siglo XXI.

Rojas, I. (18 de abril de 2017). Barrick forma JV con Shandong Gold y vende participación en mina Veladero en Argentina. *LexLatin*. Recuperado de <https://lexlatin.com/noticias/barrick-forma-jv-con-shandong-gold-y-vende-participacion-en-mina-veladero-en-argentina>

San Juan Hoy (5 de abril de 2019). *Casposo baja la persiana y se reaviva el debate sobre el cierre de minas*. Recuperado de <https://sanjuanohoy.com/contenido/22350/casposo-baja-la-persiana-y-se-reaviva-el-debate-sobre-el-cierre-de-minas>

Salinas, P. y Román, G. (2016). Hegemonía masculina, freno en equipos mixtos en la minería chilena. *Revista Mexicana de Sociología*, 78(3), 469-496.