

Radiografía de los sindicatos mineros metalíferos en San Juan tensiones movilización- institucionalización y dinámicas de exclusión

31

Eliana Funes

Universidad Nacional de San Juan, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Socioeconómicas. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. San Juan, Argentina.
elianagabrielafunes@gmail.com

Laboratorio

Resumen

Con la irrupción de la minería metalífera en la Provincia de San Juan, además de reconfigurarse el aparato productivo se ponen en marcha nuevas dinámicas de poder en el ámbito sindical. Organizaciones de vieja y nueva data se encuentran en un escenario configurado por el capital y años de neoliberalismo. Se deja de lado el sindicato como movimiento social pasando a actuar como grupo de interés, en actitud conciliadora y de colaboración con los objetivos productivos de las empresas, evitando tomar medidas de fuerza que los afecten. En el presente artículo se describirán las principales organizaciones sindicales, la relación de los/as trabajadores/as con las mismas, y las características de las medidas de fuerza adoptadas.

Palabras clave: Trabajo; Sindicatos; Minería; Movilización, Organización

Abstract

With the irruption of metalliferous mining in San Juan province, in addition to reconfigured local productive apparatus are taken new power dynamics in syndical sphere. Old and new organisations are involved in a stage configu-

rated by capital and years of neoliberalism implementation. Trade unions as social movement are replaced by stakeholders and the relations with companies are collaborative with their productive goals avoiding take other actions that affect them. In the present article will be reviewed the major trade unions organisations, the relations of workers with them, and the measures force's features taken.

Key Words: Work; Trade Unions; Mining; Mobilization; Organization

Recibido: 18 de febrero de 2021

Aprobado: 24 de mayo de 2021

Introducción

Tras la instalación de los primeros proyectos mineros metalíferos de gran escala en la Provincia de San Juan en el año 2004, se comienza a dar forma a una configuración específica de la relación capital trabajo, que si bien comparte características de la relación salarial (categoría macro), tiene características específicas del sector. Uno de los aspectos a considerar de la relación social del trabajo en el sector minero, es el referente a las formas de movilización de la mano de obra. Es decir, cómo se organizan y configuran las relaciones de poder entre los y las trabajadores en sus distintas organizaciones, y el capital, con la mediación del Estado.

Entre los aspectos que se modifican, uno es el escenario sindical, en el que intervienen organizaciones, muy heterogéneas entre sí. Las organizaciones sindicales en torno a la actividad minera vieron reflejado el crecimiento de la actividad en su interior, están sometidas al vaivén de la actividad económica en cuanto a su número de afiliados, y tienen disímiles dotaciones de recursos, a la hora de negociar las condiciones salariales y laborales en general que enmarcan a los trabajadores y trabajadoras bajo su órbita. Dentro de los proyectos mineros se encuentran viejas organizaciones sindicales ya instaladas en las estructuras de poder provinciales, y nuevas organizaciones que surgen de necesidades concretas de organización de trabajadores/as y que despliegan distintas estrategias para ser considerados interlocutores válidos de las empresas. La fragmentación de las negociaciones en función de los gremios que los amparan dan lugar a una gran heterogeneidad en las condiciones de trabajo siendo esto característico de los procesos productivos operados por empresas transnacionales. Este trabajo enfocará su análisis principalmente en los que representan al grueso de los trabajadores mineros en sus distintas etapas y que generan regulaciones específicas para la actividad.

Las organizaciones sindicales en general adoptan posiciones conciliadoras

frente a las empresas y de colaboración en sus objetivos productivos, evitando tomar medidas de fuerza que afecten la producción. A su vez las empresas despliegan distintas estrategias para neutralizar a organizaciones de tinte más combativo y favorecer a las más dialoguistas, despejando el escenario de posibles resistencias. Los dirigentes sindicales por su parte buscan posicionarse como garantes del orden, haciendo visible la alianza capital, estado y sindicatos en pos de la acumulación capitalista y su legitimación. En este marco mujeres y jóvenes son excluidos sistemática y estructuralmente de las organizaciones aun cuando el discurso plantea la necesidad de su inclusión.

La recolección de datos que se utilizan como insumo se realizó en el marco del PDTs “Entramado Productivo Minero en San Juan: Herramientas de intervención desde un abordaje territorial” a cargo de la Dra. Margarita Moscheni. El mismo tuvo un abordaje cuantitativo, con 112 encuestas a trabajadores/as del proyecto Gualcamayo, y entrevistas con aplicación de guiones a 20 informantes claves entre secretarios generales de las principales organizaciones, delegados sindicales y trabajadores/as sindicalizados/as y no sindicalizados/as.

Algunas Consideraciones Teóricas

La relación salarial, es la forma institucional que especifica el modo que adoptan 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 (las condiciones jurídicas e institucionales que la regulan) y del modo de vida y reproducción de los asalariados (R. Boyer, 1989). A partir de la centralidad que le otorga la Escuela de la Regulación al trabajo en tanto motorizador de la acumulación, el trabajador es visto como sujeto político cuyas relaciones con los otros actores económicos son centrales para la economía en su conjunto, principalmente en cuanto a la relación salarios- productividad.

En aras de la reproducción de la conflictiva relación capital- trabajo, se institucionalizaron una serie de normas que concedían derechos a los trabajadores y regulaban las prerrogativas de los empresarios, como la limitación de la jornada laboral, salario mínimo, protección social, etc. Las reglas que el Estado impulsa a través de reglamentos o del derecho mismo, son centrales en ocasiones para determinar formas institucionales esenciales. En este sentido la Escuela de la Regulación se manifiesta cercana a Poulantzas, desechando la idea del Estado como instrumento monolítico de las clases dominantes, y viéndolo como el resultado de vastos compromisos, si bien en condiciones de asimetría. La relación salarial está fuertemente vinculada con los diferentes regímenes de acumulación, principalmente en el modo de producción capita-

lista. “Resulta de compromisos institucionalizados o, de hecho, que solo tienen sentido en el seno de alianzas de clases ligadas a la historia nacional propia de cada país” (Boyer, 1989, p.64).

Las 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. La flexibilización de la relación capital- trabajo hace que la inestabilidad sea un signo de época. Se ajusta el nivel de uso de la fuerza de trabajo al nivel de actividad. El trabajador deberá cargar con la incertidumbre sobre la marcha de la empresa, del mercado del trabajo, y sobre su puesto en un contexto de debilitamiento de la acción sindical. Se ata el salario a las condiciones locales de cada rama de actividad y empresa, localizando y debilitando la capacidad de negociación de las organizaciones de trabajadores. 2) La división social y técnica del trabajo que da lugar a las clasificaciones, y los requerimientos específicos para cada puesto. Como resultado se establece una jerarquía dentro del colectivo de trabajo según las calificaciones requeridas. 3) La determinación del nivel y composición de los ingresos directos e indirectos de los asalariados y el modo de vida del o la asalariada (que puede estar ligado a la adquisición de mercancías, como también a la adquisición de servicios colectivos fuera del mercado). Y por último la característica o dimensión que analizaremos, que es: 4) La modalidad de movilización y apego de los trabajadores a la empresa, formas y grados de movilización de la fuerza de trabajo y la posición de los asalariados respecto de los propietarios de los medios de producción.

“Con el surgimiento de los obreros sindicalizados y las corporaciones multinacionales más capaces de aislarse del mercado, la reproducción de las relaciones de producción toma una forma que Burawoy rotula de “hegemónica” (Alford y Friedland, 1985; p.263). Estas nuevas relaciones de producción dispersan a los trabajadores por empresas, generando condiciones desfavorables para la lucha colectiva, esto sumado a las ideologías hegemónicas que dispersan los intereses de los trabajadores según ocupación, grupo, individuo, dificultando una organización política de clase. Esta distorsión de los intereses de clase, sumados a la cooptación por los aparatos del Estado, y en última instancia a la represión, bloquean las posibilidades de la clase obrera en la lucha política. Los sindicatos, como aparatos ideológicos del Estado se adaptan a las nuevas formas de producción y se establecen como actores centrales garantes del orden “La estrategia sindical está en consonancia con la de las corporaciones. Los sindicatos luchan por mantener negociaciones colectivas con las corporaciones, vinculando los salarios con el desempeño de cada empresa” (Alford y Friedland, 1985; p.264).

En esta característica se pueden observar entre otras cosas: la articulación entre las formas institucionales y el contexto socioeconómico en el que tienen lugar, y cómo esto condiciona las formas en las que se organizan los/as traba-

jadoras; las formas de ejercicio de los derechos laborales y sindicales en cada planta o establecimiento productivo; la participación de trabajadores y capitalistas en las instancias de negociación colectiva; la regulación de los conflictos por parte de los organismos del Estado; y la incidencia de los/as trabajadoras en la gestión de las empresas y en la evaluación de políticas sociales y laborales.

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 al abarcar 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 donde se despliegan dispositivos institucionales particulares.

Específicamente la relación salarial depende y está condicionada por el sometimiento de los actores locales al marco normativo global y las instancias de organización por 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 governancia, el contexto institucional, y los compromisos entre los actores dan lugar a describir la especificidad institucional y 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”

La actividad minero metalífera en la Provincia de San Juan

La minería metalífera se instala en la Provincia en el año 2003 con la construcción del campamento en Veladero, mina que comienza a producir en el año 2005. El aumento en el precio del oro y el marco legal forjado en la década del 90 determinan la instalación de los megaproyectos. Las empresas mineras que se instalan en la provincia son actores importantes de la economía global. La canadiense Barrick Gold que opera en el proyecto más grande, Veladero, que aporta el 75% de la producción provincial, es una de las diez mayores capitales orientados a la extracción de minerales metalíferos a nivel mundial.

A partir de la necesidad creciente de inversiones para el desarrollo de las fuerzas productivas en un contexto de financiarización de la economía, se

localizan en zonas con recursos naturales (que ya no son determinantes para el desarrollo de una región) generando zonas dinámicas donde se concentran grandes cantidades de mano de obra. La acumulación de población en torno a los polos productivos lleva a la aparición de lo que Mc Gee (1977) llama “protoproletarios” que funcionan como reservas del ejército de reserva, disminuyendo el nivel de salarios y condenados a trabajos ocasionales, que garantizan cada vez mayores niveles de acumulación de capital.

La actividad minera tal como se explota actualmente en la provincia de San Juan es altamente capital intensiva. 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 no asalariados. Según esta fuente en la Provincia de San Juan para el mismo periodo de tiempo todo el sector de minas y canteras de la provincia absorbía 3300 trabajadores aproximadamente, lo que no llega a significar un 4% del empleo local total, la actividad minera contaba con 6652 trabajadores/as directos e indirectos de los cuales el 61% es asalariado, el 38% es contratado temporario, y el 0,7% no asalariado. Por su parte la Cámara de Empresarios Mineros considera que la actividad es generadora de puestos de trabajo tanto de forma directa en las empresas inversoras como indirectamente en las empresas subcontratistas o prestadoras de servicios a la actividad, a razón de dos indirectos por un trabajador directo (CAEM, 2012). 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”, incorporándose la tercerización o subcontratación como una pata central de los procesos productivos. Siguiendo esta lógica se entiende porqué se incluye a los trabajadores “indirectos” en la contabilización de los puestos de trabajos que genera la actividad, y es sencillamente porque sin ellos no hay producción.

En la Provincia de San Juan la jornada de trabajo en promedio es de nueve horas, sin embargo la organización de la jornada de trabajo para los trabajadores bajo CCT de AOMA, establece una jornada de 12 horas como máximo por 14 días consecutivos de trabajo, y 14 días de descanso posteriores. El régimen de trabajo, se concreta con la persona trabajadora alojándose en el proyecto minero, en hospedajes con el formato de hoteles, alejado de su familia, tendencia que se reproduce en gran parte de las explotaciones latinoamericanas de la mano del aumento de la presencia de empresas transnacionales (Manky, 2019)

Principales organizaciones sindicales

Las organizaciones sindicales en torno a la actividad minera vieron reflejado el

crecimiento de la actividad al interior de sus organizaciones, y están sometidas al vaivén de la actividad económica en cuanto a su número de afiliados. Son heterogéneas entre sí y tienen disímiles dotaciones de recursos, a la hora de negociar las condiciones salariales y laborales en general que enmarcan a los trabajadores y trabajadoras bajo su órbita. Dentro de la actividad conviven sindicatos de larga data vinculados a actividades tradicionales, consolidados en el escenario político y con representación en órganos del Estado, otros sindicatos vinculados a la actividad minera más directamente que irrumpieron en el escenario político y están disputando aún espacios de poder, y sindicatos que, si bien representan trabajadores al interior de la actividad, no toman posiciones que modifiquen el escenario minero.

Entre los sindicatos más importantes encontramos a AOMA, que representa a los trabajadores mineros de contratación directa, y su incidencia se torna importante en un segundo momento de la trayectoria del proyecto, es decir en la etapa de producción de la minera. En la primera parte del proyecto, luego de la exploración, se inicia la construcción del campamento, en esta etapa UOCRA es la organización con mayor incidencia, pero a medida que se van terminando las obras, va perdiendo importancia. Otras organizaciones sindicales como UOM, UTA y UTHGRA también tuvieron injerencia en los proyectos locales. Para el caso de los empleados jerárquicos que quedan excluidos de los convenios en los gremios mencionados anteriormente, son disputados por dos gremios de menor poder relativo, por un lado ASIJEMIN, creado al interior de la actividad minero metalífera, Y ASIMRA de jerárquicos de la UOM. Este trabajo enfocará su análisis principalmente en los gremios AOMA, UOCRA, ASIJEMIN y ASIMRA, que representan al grueso de los trabajadores mineros en sus distintas etapas y que generan regulaciones específicas para la actividad a partir de la firma de Convenios Colectivos de Trabajo con las empresas operadoras mineras.

Los trabajadores empleados en el momento de construcción se nuclean en la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA). El sindicato de la construcción de larga trayectoria en la provincia y en el país, es uno de los más importantes en términos cuantitativos, principalmente en cuanto a representación de trabajadores de la actividad privada y se enmarca en la CGT (Confederación General del Trabajo). Encargados de la construcción de caminos de acceso a los proyectos y de la construcción de los campamentos principalmente, la cantidad de trabajadores de la construcción pasó de 5 mil a casi 15 mil en su punto álgido. En ese momento estaba en construcción el proyecto Lama- Pascua, en funcionamiento los Proyectos Veladero, Gualcamayo y exploraciones en otros puntos. Sin embargo las alzas y bajas en los niveles de empleo son muy bruscas y de los picos antes mencionados, en la actualidad se cayó a menos de 2 mil puestos de trabajo en minería. La suspensión de Lama, el cierre de Casposo, la baja inversión en obra pública

(que fue un gran motor para la industria de la construcción en este periodo), y el avance de los proyectos en la etapa de producción son algunas de las causas que explican la caída de los puestos de trabajo del sector.

Una de las entidades sindicales vinculada específicamente a la actividad minera es el sindicato AOMA (Asociación Obreros Mineros Argentinos) que nuclea a trabajadores mineros en distintos tipos de minería, dentro de las cuales se encuentra la minería metalífera. Esta organización representa a los trabajadores empleados en el proceso de producción, excluyendo a aquellos trabajadores de empresas que brindan servicios específicos y temporales a la empresa operadora, y las otras excepciones consignadas en el convenio. Nuclea a los trabajadores que se emplean a partir de la puesta en producción del proyecto minero y según su Secretario General se triplicó el número de afiliados desde la puesta en funcionamiento del primer proyecto minero metalífero en la provincia. La importancia en términos cuantitativos de los trabajadores/as de minería metalífera y en términos de ingresos para el sindicato, al tratarse de salarios por sobre la media, llevó a que esta actividad hegemonice de algún modo la política gremial desde su irrupción en la provincia. AOMA tiene aproximadamente 60 años de antigüedad, nació en torno a la actividad calera en las explotaciones de la empresa Loma Negra en Rivadavia y los Berros, y de la piedra en Albardón, es decir, en torno a la minería no metalífera.

En cuanto a las percepciones de los trabajadores y trabajadoras, consideran que la pertenencia al sindicato es importante, principalmente a los sindicatos obreros, como un mecanismo de defensa ante la empresa y los demás sindicatos; “Son un mal necesario en este país, porque si tampoco existieran los sindicatos acá las empresas operadoras hacen lo que quieren, es así” (Supervisor de Higiene, 15/01/2019). Sin embargo, se marca una diferencia muy importante entre quienes están afiliados y quienes no lo están, dejando a estos últimos sin protección. “El gremio dice que si no estamos afiliados no nos pueden defender bien” (Trabajador minero sindicalizado, 28/01/2019). La defensa de los derechos a la vez va de la mano de una visión negativa, según la cual el sindicato prioriza la negociación con la empresa a la escucha de los trabajadores. Los perciben como actores importantes, con poder dentro de los yacimientos. “Se cuidan nuestros derechos, pero este sindicato termina negociando con la empresa y no con nosotros, estoy agremiada porque si no te echan” (trabajadora minera, 12/02/2019)

Los trabajadores jerárquicos están agrupados en dos sindicatos, uno es ASIJEMIN (Asociación Sindical del Personal, Jerárquico, Profesional y Técnico de la Actividad Minera Argentina) y el otro es ASIMRA (Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (ASIMRA), que nuclea a trabajadores que quedan fuera del convenio de la UOM, uno de los gremios históricos en Argentina. Los trabajadores jerárquicos cuentan con altos niveles de calificación, teniendo como mínimo el tí-

tulo de técnicos especializados. ASIJEMIN es un gremio relativamente nuevo (creado en el año 2009) que si bien se trata de un sindicato de alcance nacional tiene sede central en la Provincia de San Juan siendo el único sindicato con esta característica. Al año 2017 este gremio contaba con 930 afiliados en todo el país de los cuales cerca del 30% eran sanjuaninos.

En el caso de los trabajadores jerárquicos consideran que además la sindicalización sirvió para valorizar la profesión de algunos trabajadores jerárquicos de menor rango y del área de seguridad al interior de los yacimientos: “Lo que pasa es que, y más en el área de seguridad, éramos nosotros los ‘che pibe’ en algún momento, y no se respetaba la profesión que tenemos, actualmente se respeta un poco más” (Trabajador jerárquico sindicalizado, 15/01/2019). Sin embargo, el no reconocimiento de las entidades por parte de la Subsecretaría de Trabajo, y la falta de homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo propuestos por las entidades, es una limitante para su consideración como una fuente de recursos para su defensa. Existe resistencia también en las empresas que en ocasiones presionan a los trabajadores para que no se acerquen a las organizaciones sindicales.

Las relaciones que mantienen los diversos sindicatos entre sí son dispares, y van desde la competencia como es el caso de los dos gremios jerárquicos, o entre AOMA y otras entidades que pretenden representar a trabajadores en mina, o bien de cooperación como es la relación entre AOMA y ASIJEMÍN, que plantean actividades y discuten puntos de paritarias en conjunto.

Los gremios de mucha menor representación (SEC, UTEDYC, UPSRA, etc) no tienen delegados en los yacimientos y ponen a sus trabajadores en situaciones de gran precariedad.

“Cuando vamos a la Obra Social le decimos que tenemos el Sindicato de Empleados de Comercio y no saben que tienen adherentes, esta consultora ni saben de qué lo que es, no nos tienen en cuenta ni para pelear por nuestros derechos ni por nada” (Trabajadora minera afiliada al SEC, 13/02/2019)

La capacidad de negociación de sindicatos con un pequeño número de representados es ínfima si se sienta frente al capital transnacional en busca de mejoras en las condiciones de trabajo de sus representados, de hecho estas instancias de negociación en muchos casos no existen. En el caso de los trabajadores de seguridad privada, no tienen representantes gremiales en los yacimientos, teniendo uno por empresa que no tiene comunicación con los trabajadores en mina. Estos trabajadores tienen una percepción muy negativa de sus entidades sindicales: “El sindicato es una pantalla para sacar plata (...) Arreglaban todo entre ellos y para los guardias nunca quedó nada (...) Jamás se han aparecido (...) Vos vas al sindicato y la empresa se entera” (Trabajador de seguridad privada; 03/02/2019)

Comparativamente los gremios con gran cantidad de afiliados en los yacimientos se ubican en mejores condiciones para ejercer presión y obtener mejoras. “Si la empresa genera un beneficio particular es con AOMA, porque no se van a pelear con AOMA, no se pelean nunca” (trabajador jerárquico sindicalizado, 16/01/2019)

La fragmentación de las negociaciones en función de los gremios que los amparan dan lugar a una gran heterogeneidad en las condiciones de trabajo siendo esto característico de los procesos productivos operados por empresas transnacionales (Álvarez Newman, 2018)

Los Representantes Sindicales en las empresas

Todas las asociaciones sindicales del sector se rigen por la ley 23.551 que regula a estas entidades entre otras cosas en lo referido a los representantes de la organización en las empresas. Los delegados deben cumplir como requisitos para ser elegidos con un mínimo de un año de antigüedad como afiliado del sindicato, ser mayor de 18 años y tener un trabajo continuo de por lo menos 12 meses al momento de la elección al servicio de la empresa. Estos representantes continúan prestando servicios y no pueden ser suspendidos, despedidos, ni modificarse sus condiciones de trabajo durante su mandato y un año después de haberse cumplido el mismo, excepto que medie justa causa.

Los trabajadores amparados en el convenio de AOMA son representados por delegados sindicales que a la vez son representados por la Comisión Directiva del sindicato Seccional San Juan. El sindicato contaba con 10 delegados en Veladero, 3 en Casposo, y 8 en Gualcamayo a comienzos del año 2019. Los delegados deben ser elegidos por voto directo de los trabajadores que representa y su mandato dura dos años, tras lo cual deben ser revocados

Según lo perciben los trabajadores la función del sindicato es la defensa de los derechos adquiridos, y los delegados son canales de comunicación que permiten que se tengan en cuenta las quejas de los trabajadores sindicalizados. Esto funciona principalmente para las demandas referidas a la seguridad en el medio ambiente de trabajo que pone en riesgo la salud del trabajador en el día a día (polvillo en el aire del lugar de trabajo, o transporte inseguro de trabajadores), y para comunicar situaciones de acoso laboral, maltratos.

“Los delegados están atentos a una queja de algún trabajador (...) Cuando yo presenté un día, yo estaba viendo que habían grandes problemas de inestabilidad (...) Entonces salió de ahí y llamaron al gremio y dijeron que no podían estar trabajando” (Supervisora 21/12/2018)

“Hay chicos que han tenido problemas con los supervisores y bueno, por intermedio del sindicato han podido resolver estos problemas. Hay gente que no ha estado afiliada y no ha podido tener la misma suerte” (Operario 25/01/2019)

A su vez, el delegado se percibe como portador de privilegios:

“El que gana un puesto en el gremio está muy bien, tiene fueros (...) El que llega a delegado está en la gloria, es mejor que ser jefe, con el tema del impuesto a las ganancias nadie quiere subir de categoría, prefieren ser delegados” (Trabajador minero sindicalizado; 28/01/2019)

Por otra parte y como contrapartida a esos privilegios, las ausencias de los delegados por licencias gremiales se consideran como limitantes a la organización sindical, impidiéndoles conocer las situaciones que atraviesan sus compañeros representados.

“Los delegados suben el día que los vagos suben bajan, el día que cambian a la noche bajan y suben el día anterior al que el turno baja y bajan con ellos. O sea que son tipos que laburan con ellos tres días al mes, en medio no sabes que hacen” (Supervisor sindicalizado, 16/01/2019)

Otra limitante es la verticalidad en la toma de decisiones, lo que limita la capacidad de acción de las personas que se suman la organización y que no las perciben como organizaciones realmente democráticas.

“Habían ciertas cosas que se podían mejorar ¿sí? Por eso fue mi decisión de postularme, quedé como delegado y después bueno, había otras cosas que no me gustaban dentro del gremio y decidí no postularme de nuevo (...) Había cosas por ahí no te dejaban, la gente más vieja del sindicato por ahí tenía la razón y no era así, entonces vos no podías cambiar nada” (Ex delegado sindical, 30/01/2019)

En cuanto a la organización al interior de los proyectos UOCRA establece que si bien no tienen estabilidad en su trabajo por las características del mismo, deben ser los últimos despedidos en su categoría y especialidad. La empresa a su vez debe garantizar un espacio físico para el desarrollo de las tareas del delegado cuando el tipo de actividad laboral así lo requiera, reunirse periódicamente con el delegado sindical, y otorgar una cantidad de horas mensuales al delegado para el ejercicio de sus funciones. En el caso de los trabajadores representados por AOMA para el Proyecto Veladero el crédito de horas es de dos días de trabajo por mes, no acumulativas y que podrán ser utilizados solo previa petición del gremio.

Las elecciones para Secretario General y Comisión Directiva son cada cuatro años y son elecciones generales en las que participan la totalidad de los

y las afiliadas. En el caso del gremio AOMA el secretario general es uno de los que está hace menos tiempo en el cargo, cerca de 10 años, y se debe principalmente al quiebre que sufrió la actividad y el reacomodamiento de la relación capital trabajo a los nuevos requerimientos de la acumulación. La entidad sindical fue intervenida en el año 2010 y posteriormente las autoridades producto de la intervención quedaron efectivas. Al momento de instalación de los proyectos de minería metalífera contaba con aproximadamente 800 afiliados, con una estructura organizativa vinculada a actividades de minería llevadas adelante por capital mayoritariamente nacional, presentando dificultades para contener la gran incorporación de trabajadores al sector. Las razones alegadas para la intervención de la delegación sanjuanina del sindicato minero fueron inacción gremial y desprotección de los trabajadores.

Actualmente AOMA cuenta con más de 3 mil afiliados, número que se mantuvo relativamente constante los últimos cinco años. No afectó a los trabajadores nucleados en este sindicato la suspensión definitiva del megaproyecto Lama-Pascua, por estar en etapa de construcción al momento de la suspensión, ocupando a trabajadores de la construcción y metalúrgicos principalmente, representados por UOCRA o UOM.

La Tensión Movilización/ Institucionalización: La capitalización por el sindicato dialoguista

En el contexto de puesta en funcionamiento del proyecto Veladero se empieza a formar una nueva organización sindical exclusivamente con trabajadores de esa mina, la Organización Sindical Mineros Argentinos que se nucleó en la Central de Trabajadores Argentinos. Esta organización sindical que surge con el aval de más de 200 trabajadores empieza a tener cada vez más afiliados. El trabajador que creó junto a otros compañeros la OSMA fue despedido en 2009 cuando llevaba adelante los trámites para la inscripción del gremio en el Ministerio de Trabajo. Mediante un comunicado la empresa Barrick Gold desconoce la organización sindical y reconoce el despido sin justa causa del dirigente gremial (Página 12, 12/08/2009)

Ante la amenaza que implicaba para empresas y gobierno el crecimiento y afianzamiento como representante de los trabajadores de la OSMA, de corte más combativo, se decide la intervención por parte de la conducción nacional de la delegación San Juan de AOMA. Las razones alegadas serán inacción gremial y desprotección de los trabajadores, e implicó el desplazamiento del hasta entonces Secretario General Martín Ángel. La decisión fue bien recibida por el gobierno provincial y las empresas. (Mining Press 28/05/2010) Otra de las razones alegadas para deslegitimar la organización sindical nucleada en la central CTA, derivaba justamente de esta filiación. La posición

crítica de la minería metalífera a cielo abierto por parte de la central sindical, le valió al sindicato naciente con gran apoyo de trabajadores, su persecución y posterior eliminación como alternativa gremial. En palabras de Héctor Laplace, Secretario General de AOMA:

Hay organizaciones que se manifiestan abiertamente en contra de la actividad minera (...) y resulta que aquí quieren representar a los trabajadores mineros (...) Ojalá que los trabajadores sepan comprender que no pueden erigirse en dirigentes aquellos que están permanentemente denostando a la actividad minera (Mining Press, 21/07/2011)

Con la intervención AOMA inicia una ofensiva con una serie de beneficios como bonos por nacimiento y casamiento, reintegros de medicamentos, becas para hijos/as de trabajadores/as, entre otros orientados a captar nuevos afiliados disputándole en los hechos la representación a OSMA. A partir de la disputa gremial que dejó como resultado un nivel de salarios bastante más elevado que el resto de las actividades productivas, y los beneficios que se otorgaron a los trabajadores para captar afiliados con la anuencia de empresas y gobierno, este gremio se consolidó como uno de los que otorgan condiciones más beneficiosas para los trabajadores bajo su órbita.

En el mes de abril del 2012 se llevó a cabo un paro con corte de ruta de los trabajadores del Proyecto Veladero a través del cual los trabajadores rechazaron el aumento del 12% propuesto por la empresa, y pedían un aumento del 40% de los salarios. La medida fue apoyada por la OSMA, y desconocida por parte de AOMA el gremio reconocido para la negociación de salario, que planteó que el paro fue motorizado por representantes ilegítimos de los trabajadores. Finalmente, y producto de la movilización y organización de los trabajadores y del precedente que sentaba para los trabajadores de la actividad se cerró la negociación con un aumento salarial del 35% en un contexto de aumentos del 18% (Agencia CTA, 3/04/2012). Esta escalada de aumentos salariales generó preocupación en las empresas mineras y en los ámbitos gubernamentales, ya que superaba con creces los aumentos logrados en Santa Cruz.

“Es posible que Barrick tenga espaldas para pagar esto, pero no es una buena señal para el sector porque fija precios salariales de referencia en una minería argentina que ya pasó del 33% al 66% de incidencia de salarios en el costo operativo promedio en los últimos cinco años” (Empresario Minero a Mining press, 05/04/2012)

La movilización, la gestación de solidaridades entre trabajadores, y la voluntad de lucha se manifestaban como momentos necesarios y de un sindicalismo sin la presión institucionalizadora y canalizadora del Estado. Con la

desaparición de la escena sindical de la OSMA y la consolidación de AOMA como entidad gremial representativa de los trabajadores de la actividad, las negociaciones se orientan principalmente a la defensa de los derechos ya conquistados, y no a la expansión de esos derechos. “En la medida en que se extingue esta capacidad de acción colectiva, se suele agotar también la capacidad negociadora de la organización” (Gómez; 161, p.2009).

La dirigencia gremial se define como dialoguista, considerando que es la manera más efectiva para la obtención de respuestas, marcando distancia con la organización sindical más combativa que tuvo su auge en 2010. Su capital deviene del reconocimiento por parte de otros actores poderosos, de su capacidad para controlar el conflicto. Las medidas de fuerza llevadas a cabo por este gremio estuvieron encaminadas a la incorporación de trabajadores de las empresas contratistas a sus filas.

Las Obreras Mineras, lógicas de la exclusión sindical

La ley plantea que debe existir un mínimo de un 30% de representantes mujeres en las asociaciones sindicales, en caso de que las trabajadoras representen ese porcentaje o más de los/las trabajadoras de la actividad. En el caso de que representen un número menor deben tener una representación sindical acorde. En AOMA hasta el momento sólo se ha elegido una representante sindical en toda la actividad minera metalífera en la provincia y se dio en el Proyecto Gualcamayo en las elecciones de comienzos del año 2019. Esta escasa participación sindical es el reflejo de la baja participación de las mujeres en la actividad minera, en la que siguen primando creencias machistas que impiden, o por lo menos obstaculizan, el ingreso de mujeres a este campo laboral. Según el Censo Nacional Minero del año 2016 en el país, el 93,5% de los trabajadores son varones, y sólo el 6,5% mujeres. En 1989 sólo dos mujeres trabajaban en esta actividad en el país, y para el año 2014 el número era de 273. En los cargos de supervisión gran parte son geólogas, y en el resto de los sectores se desempeñan como maestranza, en servicios gastronómicos, como operarias de camiones y maquinarias. La aceptación de mujeres en estos cargos ha sido considerando que se desempeñan “como un tipo normal” o “aún mejor que un hombre”, resaltando sus potencialidades productivas. Sin embargo, no tienen la representación sindical que deberían según la proporción de trabajadores que implican, ni en las direcciones de las empresas donde acceden hasta cargos de determinado rango. Tampoco se contempla en los Convenios colectivos medidas dirigidas a atender sus demandas.

La principal limitante para la participación es la cultura minera y sindical, con un fuerte sesgo machista. La incorporación de las mujeres es muchas

veces reproduciendo estructuras familiares en las que se respetan las jerarquías patriarcales. El mote de “viejos” a los obreros mineros experimentados (clasificación importada de la cultura minera chilena) da cuenta de una percepción de respeto a los que se consideran fieles portadores de esta cultura. Respecto a estas mujeres que se integran, se definen como una otredad subordinada, como “hijas”, “hermanas”, “mamá” o esposa (Angelcos, 2015)

Esta posición de familiaridad implica una forma de protección, evitando muchas veces ser sexualizadas. A la vez limita los roles que pueden desplegar al interior de los proyectos, en los que les son vedadas posiciones de poder en la organización informal, razón por lo cual, por lo general, no accederían a espacios de representación sindical.

Otra forma de limitar el acceso a cargos de representación, es omitiendo acciones colectivas que permitan alivianar las cargas de la doble explotación que sufren. Al hacerse cargo mayoritariamente de las cargas del hogar, y debiendo responder de modo excepcional a las responsabilidades laborales, se les hace muy difícil poder desarrollar tareas de representación sindical, por no contar con el tiempo necesario, teniendo en cuenta que las reuniones se hacen fuera del horario de trabajo.

“¿Por qué cuesta tener delegadas? Y porque generalmente son mujeres casadas, mujeres que tienen hijos, o mujeres que tienen hijos solamente, entonces sus otros días abajo tratan de complementar la familia. Si. Entonces vos les decís mirá ¿Querés ser delegada? Y sí, me encantaría pero a ver, no me dan los tiempos” (Secretario General, 31/12/2018)

Los sindicatos mineros, son percibidos como reductos conservadores, que desalientan la participación tanto de jóvenes como de mujeres, donde los actores portadores de esa cultura minera, “los viejos”, también protegen y reproducen una cultura sindical machista. No se hacen eco de demandas con enfoque de género y las trabajadoras no ven ese espacio como un lugar apropiable para canalizar sus demandas.

El gremio UOCRA no tiene representantes ni trabajadoras mujeres, si bien hace un par de décadas organizaciones de trabajadoras de la construcción construyeron barrios y sus propias viviendas, no fueron contenidas dentro de la actividad principalmente por un sesgo de discriminación por género en una actividad fuertemente masculinizada.

La situación de los Mandos Medios, entre la competencia y la acción colectiva

La existencia de dos entidades sindicales (ASIMRA y ASIJEMIN) disputándose la representación de los trabajadores y trabajadoras jerárquicas da

cuenta de que existe cierta participación. Sin embargo, los dirigentes de ambos gremios reconocen que el principal escollo es la falta de identificación con la clase trabajadora. Esto también responde a uno de los mecanismos de desactivación sindical de inspiración toyotista, que consiste en la desafiliación de los mandos medios de los sindicatos que representan al resto de los trabajadores, separándolos de la masa trabajadora y fortaleciendo las subjetividades identificadas con la patronal.

Los trabajadores jerárquicos evitan identificarse con el colectivo de trabajadores que reclaman por medio de protestas:

Entrás en una contradicción contigo mismo y decís yo soy el jefe porqué me tengo que sindicalizar, yo no prendo gomas, pero acá no se trata del quilombo, sino que nos vamos a organizar para protegernos laboralmente, para hacer cumplir nuestros derechos y para que colectivamente nos vaya bien a todos (Dirigente sindical de Mandos Medios; 31/12/2018)

Las diversas posiciones de clase a partir de los diversos mecanismos de explotación en las sociedades capitalistas contemporáneas hacen que no sean fácilmente identificables con burguesía y proletariado. Dentro de éstas los trabajadores jerárquicos representan posiciones intermedias en el espectro de polaridad. Wright (1989) las define como “posiciones contradictorias de clase” ya que no se identifican con burguesía y tampoco con el proletariado. Esta clase de asalariados altamente calificados es explotada y explotadora a la vez, lo que se traduce en una difusa identidad de clase, ésta última entendida como “el reconocimiento que las personas hacen de sí mismas como miembros de una clase a partir de la identificación de una situación de clase común” (Pérez, 2014, p.132). Esto sumado a la crisis de legitimidad que sufre el sindicalismo argentino en general, limita la participación.

También esta posición contradictoria de clase queda de manifiesto en los objetivos comunes a empresas y trabajadores definidos en el Convenio Colectivo de Trabajo, donde se fijan objetivos de productividad y eficiencia en la producción. Haciéndose cargo no sólo de la protección de los trabajadores sino también del proceso productivo y sus resultados.

Un estímulo a la participación sindical lo aportan las condiciones de convivencia con sus compañeros que lleva a considerarlos su familia, más allá del lugar que ocupen en el proceso productivo, y que permite mayores niveles de sindicalización que en otras actividades como es el caso de la metalurgia..

“En el minero es más fácil, extrañamente es más fácil, que ellos lo entiendan que los compañeros de la UOCRA, los compañeros de AOMA, son compañeros de ellos, se miran y se defienden entre ellos (...) tienen claro que cuando termina el horario de trabajo son todos compañeros, están todos en la misma situación, el estar 7, 14, 21 días en la mina, entonces ahí son su familia”(Dirigente Sindical de mandos medios; 31/12/2018)

El sindicato de jerárquicos mineros (ASIJEMIN) es novedoso respecto del resto de sindicatos que representan a los trabajadores de la actividad minera. En principio por ser una organización relativamente reciente, diez años de antigüedad, y por haber surgido específicamente en la actividad minera, los otros gremios provienen de formarse y consolidarse en torno a otras actividades, o en torno a otros tipos de minería. Otro rasgo distintivo es la procedencia de la dirigencia sindical, mientras que el resto de los gremios se reconoce alineado partidariamente al gobierno provincial, y de orientación ideológica peronista, la dirigencia del sindicato de jerárquicos proviene de un sector más vinculado a la izquierda, aunque mantiene muy buenas relaciones con el gobierno provincial.

La conformación de esta organización sindical encontró gran resistencia de la dirigencia empresarial principalmente por ser los supervisores y gerentes los tomadores de decisiones en los procesos productivos. Posteriormente las relaciones entre empresas y sindicato se fueron normalizando, reconociendo a sus delegados, incorporándolos en las discusiones, y abriendo las negociaciones paritarias y de defensa de los derechos laborales. Aun así los trabajadores encuentran resistencia en las empresas principalmente de parte de empresas contratistas que en ocasiones presionan a los trabajadores para que no se acerquen a las organizaciones sindicales.

Un día me llama mi jefe y me dice ‘me han dicho que vos andas con los del gremio’ le dije ‘sí, participo en las reuniones’, y me dice ‘pero eso no se permite acá en la empresa’ (...) sé de compañeros que como estaban en el gremio los sacaron y a lo mejor hasta el día de hoy están en juicio (Supervisor, 19/01/2019)

El convenio marco firmado por ASIJEMIN y la Cámara Argentina de Empresas Mineras (CAEM) en el año 2018 tendría vigencia a partir de su homologación que aún no se concreta. Excluye a gerentes generales, recursos humanos, legales y seguridad patrimonial, quienes pueden afiliarse pero no son cubiertos por el convenio, ya que son ellos los representantes de las empresas en las negociaciones. Está abierta la posibilidad de su aplicación a partir de la firma de acuerdos entre las empresas y el sindicato. Este es el caso del acuerdo firmado en marzo de 2018 por Minas Argentinas, en ese momento operando el proyecto Gualcamayo, y el sindicato, lo que implicó que 120 trabajadores pasaran a estar amparados por su Convenio Colectivo de Trabajo (Huella Minera, 07/03/2018) Sin embargo este acuerdo sin la mano coactiva del estado que obligue su cumplimiento presenta serias limitaciones, poniendo en una posición desfavorable al sindicato que no cuenta con respaldo estatal. Este convenio cubre en su totalidad salvo las cláusulas modificables, también a las empresas contratistas cuya actividad principal sea minera o directamente vinculada.

Medidas De Fuerza

Las medidas de fuerza en general se desarrollan al interior de los yacimientos, condicionados por la gran distancia en la que se encuentran los proyectos respecto del centro de la vida social y la mirada pública, dejando a discreción de la empresa quienes ingresan o no al sitio del conflicto. En este sentido Veladero se transforma en un especial foco de conflictos, debido a la distancia en la que se encuentra el proyecto, las dimensiones del mismo y por lo tanto las relaciones de cooperación y conflicto a que da lugar. Si observamos las trayectorias de los conflictos y las razones que llevaron a las medidas de fuerza que tuvieron lugar en los yacimientos, encontramos que mayormente se tratan de demandas de mejoras en las condiciones de trabajo, y de seguridad, y en menor medida demandas de mejoras salariales.

En el año 2006 dos operarios murieron tras desbarrancar un camión fuera de ruta en la mina Veladero. La actitud de la empresa de evitar la búsqueda de los cuerpos en la montaña, provocó la reacción de los trabajadores que pararon las actividades para exigir la búsqueda. (Enciclopedia de Ciencias y Tecnologías en Argentina, 2009)

En el año 2009 el escenario de gran conflictividad en el marco de luchas por incrementos salariales, los trabajadores mineros nucleados en AOMA se ubicaron en una escala salarial elevada respecto al resto de los trabajadores, incluso de jerárquicos con quienes se achicó la brecha que se plantea como necesaria entre supervisores y supervisados. Estos incrementos de los trabajadores amparados por el convenio de AOMA y el atraso de los salarios de jerárquicos hicieron que en Junio de ese año ante los reiterados reclamos por parte de los trabajadores, un gerente de recursos humanos les sugiriera conformar un sindicato de jerárquicos. Y así se hizo, naciendo ASIJEMIN, con el objetivo de lograr mejores condiciones de negociación de paritarias. La conformación de esta organización sindical encontró gran resistencia de la dirigencia empresarial principalmente por ser los supervisores y gerentes los tomadores de decisiones en los procesos productivos. Posteriormente las relaciones entre empresas y sindicato se fueron normalizando, reconociendo a sus delegados, incorporándolos en las discusiones, y abriendo las negociaciones paritarias y de defensa de los derechos laborales.

En el mes de abril del 2012 se llevó a cabo un paro con corte de ruta de los trabajadores del Proyecto Veladero a través del cual los trabajadores rechazaron el aumento salarial del 12% propuesto por la empresa, y pedían un aumento del 40% de los salarios. Con el apoyo organizativo de OSMA, y la negativa del mismo por parte de AOMA, el conflicto se resolvió con un aumento del 35% de los salarios. Este conflicto desencadenó en la persecución y posterior eliminación del gremio más combativo.

En Mayo de 2017 se lleva adelante una huelga en Veladero, por parte del gremio AOMA en la que participaron unas 600 personas, en un contexto de

puesta en funcionamiento de la mina en toda su capacidad tras la suspensión por daños medioambientales y de un ritmo de trabajo mayor (Actualidad 28/05/2017). Uno de los reclamos era la incorporación de los trabajadores de empresas contratistas al convenio minero, ya que de los más de 3.000 trabajadores vinculados al proyecto solo 1.200 estaban afiliados al sindicato. Exigían mejores condiciones salariales y de vida en el proyecto de los trabajadores empleados de empresas contratistas, alojados hasta el momento en un campamento colapsado y sin servicios esenciales como agua caliente. El resultado de este reclamo fue el traslado de los trabajadores al campamento amarillo de Pascua Lama. (Diario Las Comunas 28/05/2017)

También los principales sindicatos mineros adhirieron a los paros nacionales (pidiendo mejoras salariales, o la eliminación del impuesto a las ganancias) convocados por las centrales sindicales. En tales casos la participación fue negociada con las empresas, que cedieron algunas horas a cambio de que se garantice la continuidad del proceso productivo, o bien que el paro de actividades sea limitado en el tiempo.

La dirigencia gremial en su conjunto se define como dialoguista, considerando que es la manera más efectiva para la obtención de respuestas, marcando distancia con la organización sindical más combativa que tuvo su auge en 2010. Consideran las medidas de fuerza como un último recurso a utilizar, y que solo se aplican en caso de que no se respete lo pactado en los Convenios Colectivos de Trabajo. Manky (2019) plantea que con el surgimiento de alojamientos en los proyectos con el formato de “hoteles”, y la consiguiente caída de huelgas y movilizaciones, los sindicatos despliegan otras estrategias para hacer escuchar sus reclamos, virando de actuar como movimiento social, a actuar como grupo de interés. Priorizando la continuidad de los procesos productivos. El capital con que cuentan estos sindicatos para negociar deviene del reconocimiento de su capacidad para contener el conflicto ante empresas y gobierno provincial. El secretario general de UOCRA, diputado provincial, está hace 28 años al frente del gremio, y hace 12 como miembro de la CGT. Las medidas de fuerza de UOCRA en caso de ser un paro general de actividades, se hacen dentro de los canales institucionalizados e informando a la Subsecretaría de Trabajo.

La UOCRA llevó a cabo huelgas pero que no son comunicadas al exterior, priorizando la imagen de las empresas a los reclamos, “Nosotros lo hacemos para nuestra gente, no politizamos la situación (...). Yo también cuido a la empresa que tenga que entender que si me lo da vamos a andar mejor” (Dirigente Gremial, 18/02/2019). La diferenciación en la contratación y condiciones de trabajo en cada proyecto hacen que las medidas de fuerza sean atomizadas. Las huelgas llevadas a cabo tuvieron como objetivo la modificación de los regímenes de trabajo, el aumento de salarios, y la mejora de las condiciones de alojamiento de los trabajadores de la construcción en el proyecto. La diferen-

cia entre las condiciones en las que se alojaban los trabajadores de AOMA y las de los trabajadores de empresas contratistas fue disparador de un conflicto vigente, que UOCRA tradujo en mejoras de la calidad de los colchones y disminución de la cantidad de trabajadores por habitación. Consideran el contexto de crisis como una limitante para la confrontación con el capital.

Comparativamente a nivel mundial, los sindicatos en Argentina tienen una capacidad de negociación superior a partir de las fortalezas que otorgan los resabios del único sindical que establece la organización de un sindicato por rama. Los perjuicios asociados a su vez a este modelo sindical tienen que ver con los límites a la participación democrática y al escaso recambio de dirigentes, que predispone a que sean parte de la clase dirigente y se identifiquen con sus objetivos de reproducción del sistema.

Los reclamos llevados a adelante por mejoras salariales, y de las condiciones de trabajo fueron motorizados por los obreros mineros nucleados en AOMA u OSMA. Las modalidades fueron huelga y corte de rutas internas y con importante adhesión de los trabajadores lo que le dio legitimidad a los reclamos y generó respuestas favorables de la empresa. UOCRA por su parte llevó adelante muchos menos reclamos, y tuvieron como objetivo la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores de la construcción, impulsados por las condiciones mucho más favorables en las que se hospedaban los obreros mineros. Las modalidades de los reclamos también fueron paros, pero con un tinte mucho más conciliador, donde no se exteriorizaron las medidas de fuerza. El gremio de jerárquicos no lleva adelante medidas de fuerza, y sus reclamos son a través de comunicaciones a los superiores o bien mediante presentaciones judiciales y estos trabajadores tanto sindicalizados como no sindicalizados no participan en acciones colectivas.

Una de las razones para la disminución de la importancia de las acciones colectivas está dada por el modo en que se organiza la vida de las personas trabajadoras en torno a los proyectos mineros: “Dispersos alrededor de diferentes puntos del país durante la mitad de la semana, las actividades privadas de los obreros ganan mayor relevancia a expensas de las relacionadas con la acción colectiva” (Manky, 2019, p.93)

Conclusiones

La dinámica sindical al interior de la actividad minera metalífera se va a ir adaptando desde su instalación y a lo largo de las distintas etapas a los requerimientos de la acumulación capitalista. Las organizaciones sindicales vieron reflejado el crecimiento de la actividad al interior de sus organizaciones, y están sometidas al vaivén de la misma en cuanto a su número de afiliados. Son heterogéneas entre sí y tienen disímiles dotaciones de recursos, a

la hora de negociar las condiciones salariales y laborales en general que enmarcan a los trabajadores y trabajadoras bajo su órbita. Dentro de la actividad conviven sindicatos de larga data vinculados a actividades tradicionales, involucrados desde el inicio como reclutadores de mano de obra y garantes del orden, consolidados en el escenario político y con representación en órganos del Estado, otros sindicatos vinculados a la actividad minera más directamente que irrumpieron en el escenario político y están disputando aún espacios de poder, y sindicatos que, si bien representan trabajadores al interior de la actividad, no toman posiciones que modifiquen el escenario minero. La existencia de dos entidades sindicales disputándose la representación de los trabajadores y trabajadoras jerárquicas da cuenta de que existe participación. Sin embargo, los dirigentes de ambos gremios reconocen que el principal escollo es la falta de identificación con la clase trabajadora. Esto también responde a uno de los mecanismos de desactivación sindical de inspiración toyotista, que consiste en la desafiliación de los mandos medios de los sindicatos que representan al resto de los trabajadores, separándolos de la masa trabajadora y fortaleciendo las subjetividades identificadas con la patronal.

Según lo perciben los trabajadores la función del sindicato es la defensa de los derechos adquiridos, y los delegados son canales de comunicación que permiten que se tengan en cuenta las quejas de los trabajadores sindicalizados. Esto funciona principalmente para las demandas referidas a la seguridad en el medio ambiente de trabajo que pone en riesgo la salud del trabajador, principalmente obreros en el día a día (polvillo en el aire del lugar de trabajo, o transporte inseguro de trabajadores), y para comunicar situaciones de acoso laboral, maltratos. Los reclamos salariales o de actualización de haberes quedan en un segundo plano, ya que al trabajar en un medio ambiente de riesgo, y aislados de sus afectos, los problemas derivados de potenciales riesgos y de acoso laboral se tornan centrales. Por su parte, las ausencias de los delegados por licencias gremiales se consideran como limitantes a la organización sindical, impidiéndoles conocer las situaciones que atraviesan sus compañeros representados. Otra limitante es la verticalidad en la toma de decisiones, lo que limita la capacidad de acción de las personas que se suman a la organización y que no las perciben como organizaciones realmente democráticas.

En cuanto a la inclusión de mujeres, la aceptación de mujeres en cargos operativos y de mandos medios ha sido considerando que se desempeñan “como un tipo normal” o “aún mejor que un hombre”, resaltando sus potencialidades productivas. Sin embargo, no tienen la representación sindical que deberían según la proporción de trabajadores que implican, ni en las direcciones de las empresas donde acceden hasta cargos de determinado rango. Tampoco se contempla en los Convenios colectivos medidas dirigidas a atender sus demandas. La principal limitante para la participación es la cultura minera y

sindical, con un fuerte sesgo machista. La incorporación de las mujeres es muchas veces reproduciendo estructuras familiares en las que se respetan las jerarquías patriarcales. Esta posición de familiaridad implica una forma de protección, evitando muchas veces ser sexualizadas. A la vez limita los roles que pueden desplegar al interior de los proyectos, en los que les son vedadas posiciones de poder en la organización informal, razón por lo cual, por lo general, no accederían a espacios de representación sindical. Otra forma de limitar el acceso a cargos de representación, es omitiendo acciones colectivas que permitan alivianar las cargas de la doble explotación que sufren.

Los sindicatos mineros, son percibidos como reductos conservadores, que desalientan la participación tanto de jóvenes como de mujeres, donde los actores portadores de esa cultura minera, “los viejos”, también protegen y reproducen una cultura sindical machista. No se hacen eco de demandas con enfoque de género y las trabajadoras no ven eses espacio como un lugar apropiable para canalizar sus demandas.

Las medidas de fuerza en general se desarrollan al interior de los yacimientos, condicionados por la gran distancia en la que se encuentran los proyectos respecto del centro de la vida social y la mirada pública, dejando a discreción de la empresa quienes ingresan o no al sitio del conflicto. En este sentido Veladero se transforma en un especial foco de conflictos, debido a la distancia en la que se encuentra el proyecto, las dimensiones del mismo y por lo tanto las relaciones de cooperación y conflicto a que da lugar. Si observamos las trayectorias de los conflictos y las razones que llevaron a las medidas de fuerza que tuvieron lugar en los yacimientos, encontramos que mayormente se tratan de demandas de mejoras en las condiciones de trabajo, y de seguridad, y en menor medida demandas de mejoras salariales.

Las organizaciones sindicales adoptan posiciones conciliadoras frente a las empresas y de colaboración en sus objetivos productivos, evitando tomar medidas de fuerza que afecten la producción. Los dirigentes sindicales a su vez también buscan posicionarse como garantes del orden, haciendo visible la alianza capital, estado y sindicatos en pos de la acumulación capitalista y su legitimación.

Bibliografía

Agencia CTA (3/04/2012). *Paro Total en la Mina Veladero*. Prensa OSMA. Recuperado de http://www.agenciacta.org/spip.php?page=imprimir_articulo&id_article=4158

Alford, R. y Friedland, J (1991). *Los poderes de la Teoría. Capitalismo, Estado y Democracia*, Ediciones Manantial, Buenos Aires.

Álvarez Newman, D. (2018). *La hegemonía del capital. Estudio sobre el dispositivo de implicación en el trabajo*. Teseo. UBA Facultad de Ciencias Sociales, CABA

Angelcos, N. (2015). *Disposiciones y resistencias a la participación sindical en mujeres de la Gran Minería del Cobre en Chile*. Documento de Trabajo N°15/2015, ICSO-UDP, Santiago

Boyer, R. (1989). *La Teoría de la Regulación: Un análisis crítico*. SECYT, CONICET; Buenos Aires

Convenio Colectivo de Trabajo N°76/75, 1975. Firmado entre UOCRA y Cámara Argentina de la Construcción. Disponible en http://www.uocra.org/pdf/9c21ef_76.75.pdf

Convenio Colectivo de Trabajo N°38/89, 1988. Firmado entre AOMA y Asociación Argentina de Empresarios Mineros – Cámara Argentina de Minería Metalífera. Disponible en: <http://data.triviasp.com.ar/files/parte2/conv3889.htm>

Coriat, Benjamin (1992). *Pensar al revés. Trabajo y Organización de la Empresa Japonesa*. Siglo XXI Editores, México.

Diario La Ventana (19/04/2018). “Los mineros llegaron a un acuerdo salarial”. Recuperado de <http://diariolaventana.com/articulo.php?id=175620>

Du Tertre, C. (1997). “La dimensión sectorial de la regulación” (pp. 125/134) y “Un enfoque sectorial del Trabajo” (pp. 135/142), en Boyer y Saillard, *Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos. Volumen II*. Asociación Trabajo y Sociedad, Oficina de Publicaciones del CBC, UBA. Argentina.

Enciclopedia De Ciencias Y Tecnología En Argentina (2009). *Veladero. Condiciones Laborales* Recuperado de <https://cyt-ar.com.ar/cyt-ar/index.php/Veladero>

Gilly, J-P. y Pecqueur, B. (1997). La Dimensión Local de la Regulación, en Boyer y Saillard, *Teoría de la Regulación: estado de los conocimientos. Volumen II*. Asociación Trabajo y Sociedad, Oficina de Publicaciones del CBC, UBA. Argentina.

Gómez, M. (2009). La acción colectiva sindical y la recomposición de la respuesta política estatal en la Argentina 2003-2007 en “*Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*”

compilado por Julio César Neffa; Enrique de la Garza Toledo; Leticia Muñoz Terra. - 1a ed. - Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO: CAICYT

Huella Minera (07/03/2018). “*Minas Argentinas y ASIJEMIN firman acta acuerdo por Convenio Colectivo de Trabajo*”. Recuperado de <http://huella-minera.com/2018/03/firman-acta-acuerdo-minas-argentinas-asijemin-convenio-colectivo-trabajo/>

Manky, O. (2019). Mineros en movimiento: patrones residenciales y cultura sindical en perspectiva comparada. *Debates En Sociología*, (49), 81-102. <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.201902.005>

McGee, T. (1977). *The persistence of the protoproletariat: occupational structures and planning of the future of third world cities*. En: ABU-LUGHOD, Janet y HAY, R. (eds.). *Third World Urbanization*. 257-270. Methuen. New York

Minning Press (29/05/2017). “*Veladero: Barrick anunció el fin de la huelga*”. Recuperado de <http://www.miningpress.com/nota/307846/veladero-barrick-anuncio-el-fin-de-la-huelga>

Minning Press (05/04/2012). “*Tras conflicto, salarizado en Veladero. Ya suma 70% en dos años*”. Recuperado de <http://www.miningpress.com/nota/67279/tras-conflicto-salarizado-en-veladero-ya-suma-70-en-dos-anos>

Minning Press (21/07/2011). “*Laplace (AOMA) ”OSMA, no te tenemos miedo”, nuevo interventor en San Juan privilegiará a caleros*” Recuperado de <http://miningpress.com/nota/60154/laplace-aoma-osma-no-te-tenemos-miedo-nuevo-interventor-en-san-juan-privilegiar-a-caleros>

Minning Press (28/05/2010) “*El interventor dice que hubo inacción gremial*”. Recuperado de <http://www.miningpress.com/nota/48084/aoma-san-juan-arranco-la-intervencion-con-beneficios->

Moscheni, M. (2019). La minería y el desarrollo insostenible. El estudio de caso en San Juan, Argentina en *Revista Problemas del Desarrollo* 196(50), p.113-138. UNAM, México

Pérez, E. (07/03/2018.) “*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-gen->

[te-pero-busca-inversor-para-seguir-20180306-0098.html](https://doi.org/10.180306-0098)

Pérez, P. (2014). Cómo entender y estudiar la conciencia de clase en la sociedad capitalista contemporánea. Una propuesta. *Revista Theomai*. N°29

Wright, E. O. (1989). *Rethinking, Once Again, the Concept of Class Structure* in The Debate on Classes. New York (p.269-348)