

# Mineros en la cordillera de San Juan

Una etnografía sobre las experiencias de trabajadores y las políticas empresariales en un proyecto minero metalífero a gran escala y a grandes altitudes

Autor:

Clemenceau, Lautaro

Tutor:

Figari, Claudia

Palermo, Hernán M.

2019

Tesis presentada con el fin de cumplimentar con los requisitos finales para la obtención del título de Doctor de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires en Ciencias Antropológicas.

Posgrado



**DOCTORADO EN ANTROPOLOGÍA**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS**

**UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE DOCTOR EN ANTROPOLOGÍA:**

**“MINEROS EN LA CORDILLERA DE SAN JUAN”**

UNA ETNOGRAFÍA SOBRE LAS EXPERIENCIAS DE TRABAJADORES Y LAS POLÍTICAS  
EMPRESARIALES EN UN PROYECTO MINERO METALÍFERO A GRAN ESCALA Y A GRANDES  
ALTITUDES.

**LIC. LAUTARO CLEMENCEAU**

**DNI: 33.192.423**

**DIRECTORA: Dra. CLAUDIA FIGARI**

**CO-DIRECTOR: Dr. HERNÁN M. PALERMO**

*Ciudad Autónoma de Buenos Aires, julio de 2019*



# INDICE

<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	4
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>6</b>
Los trabajadores mineros.....	10
El proyecto minero metalífero “Veladero” .....	11
ESTADO DE LA CUESTIÓN .....	14
La minería y los aportes de las Humanidades y las Ciencias Sociales .....	17
Minería y estudios del trabajo .....	22
MARCO TEÓRICO.....	31
Un proyecto minero a gran escala .....	34
Un proyecto minero a grandes altitudes.....	35
LA ETNOGRAFÍA. EL ENFOQUE, EL MÉTODO Y EL TEXTO. ....	38
El trabajo de campo .....	39
Aproximaciones al <i>arriba</i> . El contexto del trabajo de campo “minero”, los accesos y las restricciones.....	41
El texto .....	50
La organización de la tesis.....	54
<b>PRIMERA SECCIÓN.</b>	
<b>LOS MINEROS DE EXPLORACIÓN Y LOS “BICHOS DE OBRA”. LA ETAPA DE CONSTRUCCIÓN DEL YACIMIENTO MINERO.</b> .....	58
<b>CAPÍTULO 1. EXPLORANDO ARRIBA. LOS MINEROS DE EXPLORACIÓN.</b> .....	59
Las empresas mineras y el Estado sanjuanino.....	59
“Abrir el valle.” Los <i>mineros de exploración suben</i> a explorar.....	61
Dando vida a Veladero. Los recursos y las reservas. ....	68
La experiencia en las campañas de exploración andina .....	71
El reclutamiento segmentado para la “andinización temporal” en la exploración. ....	78
La comunicación remota con el <i>abajo</i> : el “aislamiento relativo y temporal”.....	80
Veladero va cobrando vida. ....	82
<i>Bajando</i> ... Finalizando de la etapa de exploración .....	85
<b>CAPÍTULO 2. CONSTRUYENDO ARRIBA. LOS ‘BICHOS DE OBRA’ Y LOS MINEROS DE PRODUCCIÓN.</b> .....	91
a). Construyendo el escenario productivo .....	91
Construcción de caminos, accesos y campamentos.....	93
Los “bichos de obra” en la construcción de Veladero.....	94
<i>Abajo</i> las piezas, <i>arriba</i> el mecano. Montando la infraestructura productiva. ....	99
Entre <i>subidas</i> y <i>bajadas</i> . La experiencia de Gervasio <i>arriba</i> . ....	100
<i>Bajando</i> de a poco, concluyendo las obras... ..	102
b). El “pre-stripping”: fase de reclutamiento de trabajadores mineros durante la construcción.....	108
<i>Subiendo</i> y armando las máquinas a gran escala. ....	114
Los operadores de maquinaria minera. ....	116
Las etapas del proyecto minero: continuidades y discontinuidades.....	117
La “inducción” al trabajo minero. ....	120

c). La inauguración formal de la etapa de producción. ....	122
<b>SEGUNDA SECCIÓN.</b>	
<b>LOS MINEROS DE PRODUCCIÓN. LA ETAPA DE PRODUCCIÓN MINERA.....</b>	<b>128</b>
<b>CAPÍTULO 3. LA SUBIDA HACIA ARRIBA. LOS “PISOS PRODUCTIVOS” DE UN PROYECTO A GRAN ESCALA EN LA CORDILLERA DE LOS ANDES.....</b>	<b>129</b>
Dominación, control y monitoreo de la naturaleza andina. ....	129
El “Hotel MAGSA” .....	147
Dominación de “pisos productivos” para la minería a gran escala en los Andes sanjuaninos. ....	153
<b>CAPÍTULO 4. LOS JERÁRQUICOS. ENTRE EL CONTROL DEL MINERAL Y EL CONTROL DE LOS TRABAJADORES. ....</b>	<b>161</b>
Los jerárquicos en el proyecto. ....	161
El proceso de trabajo minero (una síntesis corporativa).....	163
Las planificaciones de la vida productiva de la mina: el LOM, el budget y el forecast. ....	165
Comenzando un día de trabajo <i>arriba</i> . Del Hotel a la mina. ....	168
Observando la montaña mineralizada .....	173
La transmisión de los valores corporativos: la charla de seguridad y medio ambiente en el Truck Shop. ....	177
La reunión diaria con los presentes <i>arriba</i> : planificando las labores mineras.....	181
La sincronización problemática: la negociación permanente y las relaciones personalizadas <i>arriba</i> . ....	183
El Dispatch.....	187
Cambios a nivel global y local.....	189
La “new school” .....	189
Los “old school” .....	191
Relaciones afectivas y relaciones personalizadas: la “familia <i>arriba</i> ”. ....	193
La rotación gerencial y el cambio de roster como estrategia de disciplinamiento a los jerárquicos. ....	195
Bajando de la mina: el partido de fútbol en el Hotel.....	197
La cena. Vienen los “chinos”. ....	199
<i>Bajando abajo</i> con los jerárquicos. ....	201
<b>CAPÍTULO 5. LOS OPERADORES ARRIBA. HABITAR Y TRABAJAR TEMPORALMENTE EN UN PROYECTO MINERO METALÍFERO ANDINIZADO.....</b>	<b>208</b>
<i>Subiendo</i> con los operadores. ....	209
Partir hacia <i>arriba</i> . ....	209
El sistema de roster de los operadores de MAGSA. ....	217
Los operadores de MAGSA.....	224
El Hotel, hábitat temporal para los operadores de MAGSA. ....	225
El Hotel: ¿una “cárcel sin rejas”?.....	226
Una jornada de trabajo minero.....	228
Desayunando en el Hotel .....	228
La rotación de operadores y las políticas de retención. ....	229
Del Hotel a la mina .....	232
Las charlas de seguridad: el sentido corporativo y los operadores. ....	232
Los operadores de equipos en la mina.....	239
El “break”: la comida servida <i>arriba</i> . ....	245

El trabajo minero como “monótono y rutinario” .....	250
Sobre la cantidad de horas de trabajo <i>arriba</i> .....	252
El ritual fúnebre en el contexto de la gran escala minera: el compañero caído en accidente. .....	253
Fin de la jornada y vuelta al Hotel .....	255
Dormir en el Hotel.....	256
La <i>bajada</i> de los operadores .....	256
<b>CAPÍTULO 6. LOS CONTRATISTAS. EXPERIMENTANDO LA TERCERIZACIÓN EN EL PROYECTO MINERO</b> .....	260
Prepararse para <i>subir</i> .....	260
<i>Subiendo</i> como contratista .....	262
Habitando el Campamento Contratista.....	265
Contratistas y tercerización.....	267
“Los contratistas” y “los de MAGSA” <i>arriba</i> .....	273
Los equipos de trabajo .....	273
“Ahora soy de MAGSA”. Movilidad dentro del proyecto minero .....	275
Trabajar “espalda con espalda” .....	276
Trabajar en el Truck Shop.....	276
Trabajar en <i>el campo</i> .....	278
La fraternidad entre el Hotel y el Campamento.....	281
Las ropas prestadas.....	282
La seguridad antes de la <i>bajada</i> .....	284
Invitación al “Día de la Familia Barrick” .....	288
La <i>bajada</i> .....	288
<b>CAPÍTULO 7. CELEBRACIONES ARRIBA Y ABAJO</b> .....	293
La celebración del “Día del Trabajador Minero”, <i>arriba</i> .....	293
El “Día de la Familia Barrick”, <i>abajo</i> .....	294
Fin de fiesta .....	299
<b>CONCLUSIÓN</b> .....	303
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	311



## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar quisiera agradecer a mi directora y co-director de tesis, Dra. Claudia Figari y Dr. Hernán Palermo, por todo el apoyo brindado durante este proceso, por confiar en mí y permitirme trabajar junto a ellos con paciencia, respeto, estima y cariño.

En segundo lugar a mis hermanas, mi mamá, mi papá y mi abuela que me apoyaron en todo momento. También quisiera agradecer a Andre, Dani, Gabi, Martin, Kari y Joaco compañeros y amigos durante este largo proceso.

Especialmente a la antropóloga Ph.D. Rosana Guber por el apoyo constante, sus aportes precisos, puntuales y certeros sobre el enfoque, el método de campo y el texto, y por su predisposición generosa para compartir su experiencia de conocimiento y ser sensible a las propuestas de quienes cursamos con ella, abriarnos nuevos horizontes y sobre todo, por alentarme con mi investigación siempre. A la Dra. Patricia Vargas por el trabajo conjunto. Y también al profesor Dr. Luis Reygadas por sus lecturas atentas del primer escrito que realicé sobre este tema y su aporte bibliográfico de gran valor.

Agradezco al CONICET por otorgarme la beca doctoral “temas estratégicos” que me permitió solventarme económicamente durante cinco años a fin de que pudiera concluir esta tesis. Especialmente al Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET) dirigido por el Dr. Guillermo Neiman y a todos los trabajadores por brindarme un espacio de trabajo inestimable, el cual me permitió desarrollar las tareas necesarias que requirió esta tesis. También a mis compañeras y compañeros del CEIL, en especial a Sara Cufre, Karina Ciolli, Denise Krepki, Julia Soul, Joaquín, Julieta, Catalina, Emilia y Leonel Tribilsí, con quienes intercambié valiosas perspectivas sobre esta tesis) y a colegas del Instituto de Investigaciones “Gino Germani” (en especial a los trabajadores del Centro de Documentación e Información, a Ignacio “Nacho” Mancini por las búsquedas bibliográficas y por el aliento de amigo, también especialmente a Daiana Massin y a Paula De Büren, Andrés Sharpe y José Rodríguez de la Fuente por nuestras largas conversaciones sobre este tema y sus importantes preguntas). También a la Dra. Julieta Godfrid por compartir su conocimiento sobre la minería conmigo en el campo y nuestros largos y enriquecedores debates. A Eugenia Bedini por sus mates y charlas sobre la historia minera. A Nati Martínez Bon por su cariño y amistad. A la Dra. Gisela Spengler por haberme aceptado en aquella inicial campaña arqueológica por La Rioja, donde yo era un outsider, y alentarme a seguir el camino de la antropología. A Miguel Astrain, quien fue la primera persona que se ofreció a tenderme un puente con



los mineros que él conocía, aunque su corazón paró de latir antes que todos sus proyectos. Agradezco a Néstor por su aliento semanal y por compartir esa encrucijada entre la antropología y la arqueología. También a la Dra. Sofía Vitali, Lic. Alexandra Bechtum, Dra. Paulina Martínez González y a la Dra. Eleonora Natale por alentarnos mutuamente desde otras latitudes en esto que nos apasiona.

Fundamentalmente quiero agradecer especialmente a aquellas personas que me condujeron por el campo compartiendo conmigo sus cosas más preciadas. A todos los trabajadores que participan y/o participaron del proyecto Veladero: a los *mineros de exploración*, a los “bichos de obra” y a los *mineros de producción* que conocí *arriba* y *abajo* (la mayoría “anonimizada” en esta tesis) y que amablemente conversaron conmigo sobre sus vidas y trabajos y compartieron su tiempo cotidiano. A los trabajadores de la empresa contratista con los que compartí momentos *abajo*. A Iván Malla y los delegados de AOMA-delegación San Juan por su buena recepción, comprensión y por darle importancia a mi trabajo. A la gerencia y trabajadores del área de Recursos Humanos de MAGSA que me permitieron *subir* y gestionaron mi circulación por el proyecto. No me olvido de Sonia, David y sus hijos maravillosos, también de Elina y su familia y sus inestimables aportes bibliográficos a esta tesis (y a Vivi agradezco por su anillo de oro sanador de orzuelos); a Meli, David y Nicolás por mostrarme otra cara de la sociedad sanjuanina, y a Pauline por compartir su pasión por la naturaleza. Al geólogo Agustín Arroqui por sus brazos abiertos, generosidad y atención desde un primer momento. A Juan, quien desde *abajo*, me abrió los ojos a su perspectiva contándome su larga experiencia *arriba* cuando *subir* era impensado para mí.

Y finalmente, a Eiti por su amor y aliento permanente que atraviesan todo tiempo y espacio remoto.



## INTRODUCCIÓN

La siguiente tesis me propongo producir conocimiento científico sobre las formas que adoptan las relaciones de trabajo en un proyecto minero metalífero a gran escala y en grandes altitudes, en la Argentina del siglo XXI. Específicamente, busco dar cuenta de las formas en que los trabajadores de la minería a gran escala experimentan el proceso de trabajo minero y los significados que construyen en torno al mismo. En este trabajo indago también sobre las políticas empresariales que inciden en la configuración de sus subjetividades y en la forma en que modelan el proceso de trabajo. Preguntarse por cómo (y qué tipo de) relaciones sociales se construyen en la cotidianeidad de un proyecto minero metalífero a gran escala en los Andes, es un primer acercamiento hacia la indagación sobre un grupo de personas que se relacionan entre sí al trabajar para producir un mineral.<sup>1</sup>

Al interrogarnos sobre el problema de investigación, propongo indagar en cómo se configuran diferentes colectivos de trabajadores en función de las etapas de un proyecto minero y por la forma actual que adquieren las relaciones de producción y reproducción social en los nuevos proyectos mineros: ¿cómo una empresa global organiza los procesos de producción y reproducción de sus trabajadores mineros en un proyecto de gran escala y emplazado a gran altitud?, ¿cómo experimentan los trabajadores habitar y trabajar temporalmente en este proyecto minero a gran escala inserto en un medio ecológico andino?, ¿qué políticas implementa la empresa y qué incidencias tienen en las condiciones de trabajo?, ¿cómo logra la empresa minera, en tanto encargada del proyecto Veladero, dominar este espacio andino desplegando sus fuerzas productivas para explotar el recurso minero?, ¿y qué condiciones de trabajo adquiere para los trabajadores? ¿Cómo los trabajadores mineros experimentan estos procesos según sus diversas posiciones en la red de empresas que llevan adelante el emprendimiento?, ¿qué tipo de prácticas sociales están involucradas en la experiencia minera?, ¿qué significados construyen cuando trabajan?, ¿cómo es la trama social que tejen en el trabajo en un proyecto minero particular como Veladero? En síntesis, esta tesis se va a centrar en las formas de dominación empresarial y las experiencias de los trabajadores: cómo una empresa global organiza los procesos de producción y reproducción de sus trabajadores mineros en un proyecto de gran escala emplazado en grandes altitudes, y

---

<sup>1</sup> La tesis se enmarca en el Programa de Estudios Críticos sobre el Movimiento Obrero (PECMO) del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET), coordinado por la Dra. Figari (directora de esta tesis), del cual formo parte y en el cual también participa el Dr. Hernán Palermo (co-director de esta tesis).

cómo los trabajadores mineros experimentan estos procesos según sus diversas posiciones en el proyecto.

La importancia de producir conocimiento científico en esta temática implica generar contribuciones a la Antropología y Sociología del Trabajo ahondando en temas vacantes como lo es el estudio de las experiencias del trabajo minero metalífero en la actualidad, la incorporación de trabajadores a esta rama, el proceso de trabajo, las funciones que desarrollan los trabajadores, las condiciones en las que trabajan conviviendo, por ejemplo, durante catorce días en la montaña y descansando en sus residencias catorce días en las ciudades de procedencia, y la experiencia novedosa que presenta trabajar en estos espacios productivos en condiciones ecológicas inéditas para estos sujetos trabajadores, así como también sobre las características de las empresas transnacionales involucradas, las numerosas empresas contratistas, la tercerización y sindicalización laboral en este ámbito, y el impacto de esta actividad en las sociedades locales. De esta manera, considero que esta tesis es pertinente para la Ciencia Antropológica porque busca indagar, desde una perspectiva etnográfica, sobre la experiencia del trabajo minero en un proyecto a gran escala y a grandes altitudes organizado por una empresa global.

El objetivo propuesto para esta tesis es producir conocimiento científico sobre las experiencias de los trabajadores mineros en el contexto de un proyecto minero a gran escala y gran altitud en la cordillera de los Andes, en la provincia de San Juan, en la actualidad.

Adicionalmente y de manera complementaria, busco producir conocimiento científico sobre las formas de explotación de las empresas mineras metalíferas transnacionales que operan a partir de estrategias globales y que se insertan en un plano local ejerciendo una forma particular de dominación sobre la fuerza de trabajo por medio de sus políticas empresarias dentro de un proyecto minero. Específicamente me aboco a la tarea de producir conocimiento sobre cómo opera una corporación global en una ecología andina tanto en relación con la naturaleza, como con los trabajadores que recluta y emplea para llevar a cabo dicha explotación.

En este sentido, la unidad de análisis propuesta serán las relaciones sociales que se producen en este contexto laboral, como trama de vínculos entre trabajadores (Quirós, 2011) a partir de las relaciones estructurales organizadas por la empresa global. El objetivo es dar cuenta del trabajo minero en su dimensión más vívida con el fin de comprender cómo es el universo social en el cual estos trabajadores están insertos. Para

ello, procuraré reconstruir ese lugar y su contexto como lugar vivido por ellos, lo que permitirá visualizar: cómo es el proceso de trabajo, qué significa para ellos trabajar en la cordillera de los Andes a gran altitud y cómo esas significaciones constituyen el marco para sus acciones en dicho trabajo, con la intención de comprender desde sus perspectivas estas relaciones sociales vinculadas al trabajo minero.

Profundizando en el objetivo general, propongo una serie de objetivos específicos que permitan comprender la experiencia de los trabajadores que participaron y participan de en este proyecto minero:

- Analizar las políticas empresarias orientadas a la gestión del trabajo y su incidencia en el vínculo producción-reproducción.
- Analizar el modo en que la empresa estructura la división del trabajo en el proceso productivo, las formas en que se organiza la producción, sus especialidades y lugares jerárquicos, a los efectos de indagar sobre los vínculos entre jerárquicos, operadores y contratistas;
- Analizar los sentidos que construyen los trabajadores en la experiencia de trabajar y habitar temporalmente dentro del proyecto minero a gran escala y altitud en la cordillera de los Andes;
- Analizar las estrategias globales que la corporación despliega en el plano local en relación al reclutamiento de la fuerza de trabajo;
- Analizar las formas colectivas en que se organiza la experiencia de los trabajadores en el trabajo minero observando y analizando las diferentes prácticas y sentidos que adquiere para los trabajadores;
- Analizar las formas en que la corporación global opera sobre la naturaleza en tanto espacio andino (de singulares características ecológicas);
- Establecer relaciones entre los modos de dominación de la fuerza de trabajo y el modo de operar de la empresa sobre una ecología andina.

Es preciso introducir el contexto general en el cual se desarrolla actualmente la actividad minera metalífera en la Argentina. Conviene entonces comprender que desde finales del siglo XX se encuentra hegemonizada por empresas transnacionales que operan globalmente en este rubro.<sup>2</sup> Según Svampa y Antonelli (2009), su actual

---

<sup>2</sup> Empresas como Barrick Gold Corporation, Shandong Gold Co., Goldcorp Inc., Glencore, AngloGold Ashanti Limited y Yamana Gold Inc. que operan proyectos mineros metalíferos actualmente en la Argentina se encuentran entre las principales empresas líderes en la industria minera global.

configuración es producto de las reformas llevadas a cabo por el Estado argentino a comienzos de la década de 1990. Estas reformas establecieron un nuevo marco regulatorio que buscaba atraer al capital privado y extranjero, y dieron un giro de ciento ochenta grados al mercado minero argentino que predominó durante varias décadas del siglo pasado hasta 1990, donde el Estado cumplía el papel de agente activo en la exploración y producción de minerales y donde éstos eran considerados bienes estratégicos, delimitando para sí áreas de reserva en pos de alcanzar o asegurar una soberanía nacional y el desarrollo económico-industrial. A partir de estas reformas, el Estado se auto-excluyó de la exploración y explotación del recurso, en beneficio exclusivo del capital privado. De esta manera, según Dulitzky (2011) las políticas públicas del Estado Nacional desplegadas en esta década permitieron la configuración del mercado minero argentino como un “ámbito privilegiado de acumulación” para el capital privado transnacional, el cual tuvo (y tiene) un desempeño inusitado frente a otros rubros, lo que se verifica en la evolución creciente o ascendente del stock de inversión extranjera directa, de las exportaciones y de la cantidad de proyectos en exploración y explotación.

Luego de las reformas jurídicas llevadas a cabo por el Estado Nacional, la minería metalífera en la Argentina ha adquirido nuevas dimensiones. Diferentes empresas transnacionales ligadas a esta actividad han logrado el acceso a un nuevo territorio y mercado minero para la exploración y explotación de metales, haciendo un uso intensivo de los recursos naturales a partir de la incorporación de tecnología de punta y a gran escala que les permite mayores niveles de productividad en la industria, y gracias a relaciones privilegiadas con el Estado han logrado rentas extraordinarias (Basualdo, 2013). En 1994, las exportaciones de metales y minerales representaban el 1,3% de las exportaciones de mercaderías en la Argentina. Como consecuencia del aumento de la cantidad de proyectos mineros en producción, para el año 2012 la actividad ya representaba el 4,2%, aumentando considerablemente su participación en el total de las exportaciones.<sup>3</sup> En este mismo sentido el valor de las exportaciones de minerales metalíferos fue de 514.650.498U\$\$ en el año 2001, mientras que en el año 2012 fueron de 2.016.121.144U\$\$, lo que representó un aumento considerable del 392%.<sup>4</sup> Junto a

---

<sup>3</sup> Fuente: Banco Mundial. (<https://datos.bancomundial.org>)

<sup>4</sup> Fuente: Secretaría de Modernización, Presidencia de la Nación, República Argentina. ([https://datos.gob.ar/dataset/energia-exportaciones-mineras-por-rubro/archivo/energia\\_8f61956b-46ea-4152-8950-0857b4becbef](https://datos.gob.ar/dataset/energia-exportaciones-mineras-por-rubro/archivo/energia_8f61956b-46ea-4152-8950-0857b4becbef) ) Por su parte, Álvarez Huwiler (2018) muestra el auge de la inversión en proyectos mineros en la Argentina: la inversión extranjera directa en el sector minero argentino fue menor

esta expansión significativa de la rama metalífera, el mercado de trabajo minero también se expandió incorporando miles de nuevos trabajadores radicados en la Argentina. A través de fuentes secundarias he podido contabilizar al menos 11.727 trabajadores directamente vinculados a los proyectos mineros existentes.<sup>5</sup>

### **Los trabajadores mineros**

Luego de las reformas mencionadas, en los años 1997 y 1998 comenzaron las etapas productivas de los primeros proyectos minero-metalíferos, “Bajo de la Alumbraera” (ubicado en la Provincia de Catamarca, produce concentrado de cobre y oro, metal doré y concentrado de molibdeno) y “Cerro Vanguardia”<sup>6</sup> (Provincia de Santa Cruz, produce “metal doré”, un concentrado de oro y plata). Juntos comenzaron a dar forma a un incipiente mercado de trabajo minero metalífero asociado a este tipo de emprendimientos (a gran escala, altamente tecnologizados y con inversiones de volúmenes considerables de capitales invertidos de origen transnacional). El proceso de estructuración de un mercado de trabajo posibilitó cierta circulación de una fuerza de trabajo experimentada en estos espacios locales (los proyectos mineros). Luego, con la inauguración en 2005 de la fase productiva del proyecto Veladero (ubicado en Provincia de San Juan, produce metal doré), este mercado nacional de trabajo minero adquirió mayor dinamismo y volumen: en este caso se reclutaron, por un lado, a experimentados mineros de Alumbraera y Vanguardia, quienes contaban en muchos casos con al menos un lustro en este rubro. A la par y por otro lado, en el plano local, con la implantación de cada uno de estos emprendimientos, las empresas (con mayor o menor planificación y recurrencia) comenzaron a reclutar para el trabajo minero a personas que residían en localidades cercanas con anterioridad a la inauguración de la mina y que no tenían experiencia de trabajo en esta actividad. Estas personas, socializadas en nuevos espacios productivos como el rubro minero metalífero a gran escala, se convirtieron en los nuevos trabajadores de la minería en la Argentina.

---

a 2.500 millones de dólares en 1997. Sin embargo, desde el año 2005 tuvo un crecimiento inusitado, tanto que para el año 2013 dicha inversión ya superaba los 20.000 millones de dólares.

<sup>5</sup> A partir de fuentes secundarias (reportes corporativos de las empresas mineras y datos estadísticos del sindicato AOMA), sumé la cantidad de trabajadores de cada proyecto minero. Estos datos sin embargo, son una estimación y no contempla a trabajadores “indirectos”, aquellos que no participan directamente en la actividad, pero que sin embargo se encuentran vinculados. Tampoco contempla a los “mineros de exploración”, ya que no participan del proceso productivo de esta etapa. Con lo cual, estos números, aunque aproximados, permiten dimensionar una base cuantitativa respecto a los trabajadores mineros.

<sup>6</sup> Para observar sus singularidades y evitar generalizaciones apresuradas sobre cómo operan estos proyectos en la geografía, es importante aclarar que, a diferencia de Veladero, ni Alumbraera ni Cerro Vanguardia se asientan en la cordillera de los Andes, ni superan la altitud de 2.500 msnm.

Hacia el año 2003, momento en que el proyecto Veladero se encontraba en su fase de construcción, el Censo Nacional Económico elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) registró sólo tres provincias que contaban con producción minera metalífera.<sup>7</sup> La provincia de San Juan por aquel entonces no figuraba en los registros de este rubro.<sup>8</sup> En esta provincia sólo se registraron niveles de producción de minerales no-metalíferos y rocas de aplicación<sup>9</sup> con casi seiscientos trabajadores (n592). Sin embargo, cuatro años después, con la inauguración de la fase productiva de Veladero, la Encuesta Nacional Minera de 2007 registró a la provincia de San Juan en este rubro con la exportación de metal doré con alrededor de tres mil trabajadores vinculados directamente al nuevo emprendimiento. Unos pocos años después, en esta provincia se sumarían los proyectos Gualcamayo (en el Departamento de Jáchal) y Casposo (en el Departamento de Calingasta), también productores de metal doré pero de menor escala que Veladero. Sumados, aumentaron la fuerza de trabajo vinculada a la minería metalífera en, al menos, dos mil quinientos trabajadores más, contabilizando un total aproximado de cinco mil trabajadores directos. Los tres emprendimientos mineros emplazados en San Juan en el año 2015 llegaron a aportar el 73,4% del valor total exportado del comercio exterior sanjuanino.<sup>10</sup>

### **El proyecto minero metalífero “Veladero”.**

El proyecto minero metalífero denominado “Veladero”<sup>11</sup> es un proyecto de oro y plata a gran escala y a cielo abierto emplazado en la cordillera de los Andes, en la Provincia de

---

<sup>7</sup> La provincia de Jujuy con la histórica “Mina El Aguilar” (productora de plomo, zinc y plata) y los mencionados proyectos “Bajo de la Alumbreira” y “Cerro Vanguardia”.

<sup>8</sup> Si bien a principios del siglo XX la provincia de San Juan tuvo una serie de emprendimientos metalíferos en actividad como las minas metalíferas de Hualilán, El Salado, Carmen Alto y Castaño Nuevo, ellas fueron abandonadas antes de 1930. La historiadora Mabel Benávidéz de Albar Díaz (2016) destaca: “El segundo corte temporal, que va desde 1930 a 2014, ofrece sesenta años de casi nula actividad productiva, con resurgimiento de exploración conducente a la Gran Minería con explotación auro-argentífera a cielo abierto y subterránea en el nuevo siglo, por parte de empresas internacionales, factores estos que han llegado a transformar la industria minera y la provincia de San Juan en las primeras décadas del siglo XXI.” (2016: 8-9)

<sup>9</sup> Los minerales no-metalíferos y rocas de aplicación registrados en la provincia de San Juan por este relevamiento fueron: Arcillas refractarias, plásticas, decolorantes y varias, Arenas naturales, Bentonita, Calcita, Caliza, Canto rodado (incluye ripio), Cuarzo y cuarcita p/trituración, Cuarzo de pegmatitas y filones, Diatomita, Dolomita, Feldespato, Mármol en bruto o desbastado, Mica, Piedra laja, Talco (incluye esteatita y piedra sapo), Travertino. Fuente: Censo Nacional Económico 2004/2005. INDEC.

<sup>10</sup> Tomando a las principales cadenas productivas de la Provincia de San Juan, en el año 2015, la minería metalífera exportó por un valor de 1.059 millones de dólares, representando el 73,4% del total. Con valores comparativamente menores, le siguieron la actividad vitivinícola (8,3%), la hortícola (2,6%) y la olivícola (2,1%). Fuente: elaboración propia en base a datos del Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas. Presidencia de la Nación. República Argentina. Año 2016.

<sup>11</sup> Si bien la exploración de Veladero comenzó en 1994, su construcción se inició en 2003 y su etapa de producción en octubre de 2005, continuando hasta la actualidad. En 2005 este proyecto contaba con



San Juan. Su particularidad está dada por tratarse de un trabajo que se realiza en un lugar relativamente aislado de localidades pobladas (a 100km de la localidad más próxima –Tudcum– y a 370 km de la ciudad de San Juan) y en grandes altitudes (entre los 3.800 y 5.000 metros sobre el nivel de mar) de la cordillera de los Andes. El proceso de trabajo está organizado por la empresa Minera Argentina Gold S.A. (MAGSA), subsidiaria de Barrick Gold Corporation.<sup>12</sup> Asimismo emplea alrededor de 3.000 trabajadores en forma directa de los cuales el 40% corresponden a la empresa minera y el 60% restante a diferentes empresas contratistas que trabajan dentro del proyecto.<sup>13</sup> El proceso de trabajo en la mina es continuo, las veinticuatro horas del día, todos los días del año. A partir de esta planificación del trabajo minero, la empresa implementa un régimen de trabajo de sistema de turnos denominado “roster”, el cual consiste en que los trabajadores trabajen en la mina y habiten en el campamento minero durante catorce días consecutivos (con turnos de trabajo de doce horas diarias), y luego descansen en sus lugares de residencia habitual durante otros catorce días consecutivos, repitiendo el ciclo en forma ininterrumpida. Dependiendo de los rangos jerárquicos serán de 14x14 para los operadores y de 4x3 u 8x6 para los trabajadores jerárquicos. Es decir, trabajan en la mina y duermen en el campamento minero (ubicado cerca de la mina en la cordillera de los Andes) una cantidad de días estipulados, y descansan en sus lugares de residencia urbana otra cantidad de días (en ciudades o localidades pequeñas) de donde fueron reclutados para este trabajo y donde allí suelen convivir con su núcleo familiar u otras relaciones sociales ajenas a la empresa.

---

reservas probadas y probables de 12,6 millones de onzas de oro y 200,323 millones de onzas de plata. Su producción anual para el año 2017 alcanzó las 432.000 onzas de oro. Asimismo es considerado en el mercado minero como un “world-class deposit” (un depósito de clase mundial) por su gran cantidad de reservas de oro y se encuentra entre los diez proyectos auríferos más grandes del mundo en producción. Las barras de metal doré (el concentrado de oro y plata que produce) es exportado al mercado mundial hacia refinerías independientes que luego se encargan de la producción de barras de oro y de plata y las comercializan hacia otros mercados. Este proyecto también produce mercurio como co-producto del procesamiento del mineral. Fuente: reportes corporativos de Barrick Gold Corp.

<sup>12</sup> Barrick Gold Corporation es una empresa de origen canadiense que opera actualmente en varios países del mundo explorando y explotando depósitos minerales de importancia aurífera (oro -Au) y cuprífera (cobre -Cu), principalmente, y secundariamente, argentífera (plata -Ag). Es la segunda corporación más importante en la extracción y producción de onzas de oro a nivel mundial. Actualmente tiene presencia en países como: Canadá, República Dominicana, Perú, Papúa Nueva Guinea, Australia, Estados Unidos, Argentina, Chile y Arabia Saudita. A lo largo del 2015, la empresa extrajo 5.046.000 onzas de oro y tenía 51.231.000 onzas de oro en reservas probadas y probables contabilizando todas sus minas en explotación. Como forma de capitalizarse cotiza sus acciones comerciales tanto en la Bolsa de Valores de Nueva York (New York Stock Exchange) y en la de Toronto (Toronto Stock Exchange), en ambas opera bajo las siglas ABX. Fuente: Barrick Gold Corporation, 2016.

<sup>13</sup> Fuente: Barrick Gold Corp.

Esta estructuración del trabajo minero repercute en nuevas formas de organización social para estas personas y las separa espacial y temporalmente de sus relaciones extralaborales, organizando nuevas formas de experimentar grupalmente el trabajo en el rubro minero. El sistema de roster con la consecuente permanencia de los trabajadores en campamentos mineros de manera temporal, es una forma de emplazamiento y de fijación de los mineros que comienza a predominar a partir de grandes cambios que se suceden en la industria minera a nivel global en las últimas décadas del siglo XX: el carácter temporal que propone el actual régimen de trabajo se basa en regímenes laborales (los turnos laborales) con apoyo de infraestructura vial de buena calidad que conecta el emprendimiento productivo con las urbanizaciones pre-existentes. (Garcés Feliú, O'Brien y Cooper, 2010)

La forma de organizar la producción minera metalífera en proyectos como Veladero se presenta recientemente en la Argentina en forma históricamente contrastante con el “enclave” minero (Sariego, 1988; Zapata, 2018), forma adoptada durante el siglo XX por las empresas en donde fijaban en forma permanente a los trabajadores y sus familias junto al yacimiento minero, concentrando así a las esferas de producción y reproducción bajo el dominio y control del capital. Sin embargo, en Veladero el campamento minero cumple funciones reproductivas de la fuerza de trabajo pero sólo para los trabajadores quienes están fijados de manera temporal, residiendo sólo una cierta cantidad de días al mes. De esta manera, la empresa excluye al grupo familiar doméstico en forma permanente. Si entonces, actualmente, al excluir a las familias del sitio productivo minero y fijar sólo en forma temporal a los trabajadores, esta dinámica puede interpretarse como un enclave “híbrido”. De esta manera, el concepto de “enclave” es puesto en cuestión: obliga a repensarlo y elaborar nuevas conceptualizaciones.<sup>14</sup> Si el “enclave” antes era una forma particular de organizar el trabajo, pretendo entonces analizar cómo se lleva a cabo esta forma de organizar y de experimentar el trabajo, pero en un contexto particular y menos analizado hasta la actualidad, no sólo por su gran escala, sino también por la combinación con un aspecto relevante e insoslayable: las grandes altitudes de la cordillera de los Andes como espacio ecológico. Considero relevante estudiar las particularidades del proyecto minero Veladero y las nuevas formas de trabajar en minería en relación a las que históricamente se empleaban, ya que

---

<sup>14</sup> Es importante destacar que esta estrategia de dominación de la fuerza de trabajo no es novedosa para otros rubros productivos. Esta forma de organizar la producción y la disposición temporal de la fuerza de trabajo en el área de la producción, comenzó a ser implementada con anterioridad por otras actividades como el rubro petrolero. (Villata, 2011; Palermo, 2012a)

difieren cualitativamente en sus formas de explotación de la naturaleza y en su relación capital-trabajo.<sup>15</sup> El interés principal de este proyecto de tesis radica, entonces, en la particularidad del trabajo minero en el siglo XXI, que articula modalidades novedosas de organización de la producción y reproducción de la vida de los trabajadores para el mundo de la minería metálica – aunque comunes en otras actividades extractivas – con el esfuerzo adicional que representa trabajar en grandes altitudes de la cordillera de los Andes.

### **Estado de la cuestión**

En este apartado haré una revisión del estado de la cuestión sobre el tema que me propongo investigar mostrando los diferentes enfoques y perspectivas sobre las que otros científicos y científicas sociales han trabajado en relación a la cuestión minera.

En primer lugar, haré una breve revisión de los aportes de los estudios del trabajo, con especial énfasis en la antropología del trabajo. También me referiré a las contribuciones de la Sociología Francesa que desde mediados del siglo pasado ha aportado un punto de inflexión en el campo de las investigaciones del trabajo y los trabajadores. Autores como Friedmann, Naville (1963) y Touraine (1963) se focalizaron en el ámbito del taller como lugar privilegiado para la investigación, situando como centro del análisis a la clase obrera, recuperando las experiencias de las/los trabajadores en los procesos de trabajo poniendo el eje en su control, en el contexto de la crisis del modelo taylorista y fordista. Braverman (1974) por su parte puso el foco en las formas de dominación empresaria, con un anclaje en las condiciones estructurales que sostienen al régimen de

---

<sup>15</sup> Un trabajo llevado a cabo por el CEIL-CONICET (coordinado por Silvia Amadori) en el año 1985 estudió las condiciones y medio ambiente de trabajo distintos sectores productivos en la Argentina, entre ellos, la minería. Allí mostró las características principales de la actividad que predominaban en el país en aquel momento:

- “(...) trabajo en condiciones precarias, en zonas inhóspitas alejadas de los centros urbanos, con desarraigo familiar. (...)”
- Existencia de sistema de pagos y previos por tonelaje, sin estudios fisiológicos que salvaguarden la integridad del trabajador; Falta de estadísticas respecto de morbimortalidad específica del sector, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; (...)”
- Se observa transferencia de tecnología con deficiente implementación al sistema productivo nacional, y formas de explotación sin resguardos de principios higiénicos (...) Los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo son en gran parte inexistentes.
- En otros casos, deficientes; Deficiencia hospitalaria en la gran minería, e inexistencia en la pequeña minería; Deficientes exámenes preocupacionales y periódicos o inexistentes. En general, no específicos respecto de cada uno de los riesgos; El índice de gravedad de los accidentes en las minas metálicas que enviaron información es el más alto respecto del resto de los índices de las distintas ramas de la actividad. Se advierten condiciones inseguras de trabajo (...) Deficientes e inexistentes instalaciones sanitarias, vestuarios y comedores. Inexistente o insuficiente potabilización del agua; Vivienda precaria para la pequeña minería, y desaparece en la gran minería; Alimentación inadecuada y/o deficiente por falta de aprovisionamiento;
- Se comprueba desarraigo familiar, lo que genera carencias, como las afectivas, que afectan la integridad del trabajador; Recreación escasa o nula; escaso acceso a los niveles básicos en la educación formal. (...)”
- la legislación argentina en materia de CYMAT carece de un marco específico en cuanto hace a la actividad minera.” (CEIL-CONICET, 1985:199-201)

acumulación capitalista. En común, todos ellos abordaban las estrategias de dominación y explotación de la administración empresaria y analizaban las estrategias de control que ejercía destinada a encausar a los trabajadores en pos de los objetivos de producción. Además, incorporó las tensiones que se expresan en la dominación empresaria en el problema de la conciencia obrera (las condiciones subjetivas).

Otro autor de importancia como antecedente es Gaudemar (1991) quien observó las formas que adoptan estas estrategias disciplinarias en el orden productivo. Este autor analizó las distintas estrategias disciplinarias, entendidas como codificación explícita, destinadas a moldear, fabricar y modelar los colectivos de trabajo en pos de la producción, aunque esta mirada encuentra su límite al momento de analizar a los trabajadores como sujetos activos que participan en la relación de dominación. Aquí es donde Buroway (1989) realizó contribuciones de relevancia al analizar la conformación de la hegemonía empresaria en el trabajo y los mecanismos de consentimiento en virtud de los intereses empresarios, los cuales establecen compromisos implícitos entre los trabajadores y los patrones.

Por su parte la Antropología del Trabajo ha tenido contribuciones valiosas vinculadas a la problemática de los trabajadores. Existen líneas de análisis que desarrollan una perspectiva desde los trabajadores a la luz de la relación de dominación en los espacios de trabajo. En esta línea de investigación se encuentran los trabajos de Leite Lopes (1979, 1987, 2011) y el análisis de los operarios fabriles azucareros en el norte de Brasil. Fundamentalmente estos trabajos exponen las formas que adquiere el proceso de dominación en el espacio de la reproducción de los trabajadores, especialmente a través de la “moradia permanente” (Leite Lopes, 1979). Así, las representaciones y prácticas sociales de los trabajadores se ven atravesadas por los intereses empresarios que desbordan el espacio de la fábrica y se sitúan en todos los aspectos de la vida cotidiana. En esta línea e influenciado por la corriente inaugurada por Leite Lopes, la investigación de Neiburg (1988) sobre los trabajadores de la empresa Loma Negra en Argentina expone el sistema de fábrica con villa obrera localizada en Olavarría (Provincia de Buenos Aires). También estudios como el de Lins Ribeiro (2006) sobre las experiencias de los trabajadores brasileiros en la construcción de la ciudad capital Brasilia dan un acercamiento a los soportes simbólicos que se tejen detrás de todo gran proyecto industrial (minero o de construcción de infraestructura), en la búsqueda de

consenso y una mayor auto-explotación del trabajo.<sup>16</sup> Estos abordajes nutren esta tesis al comprender que las “prácticas hegemónicas empresarias” (Figari, Palermo, 2009) remiten a especificaciones tanto de los espacios sociales de la producción como de la reproducción, las cuales se llevan a cabo bajo formas que combinan en distinto grado la coerción y el consenso.

La tesis que desarrollo recupera también líneas de investigación que han producido conocimiento científico sobre estos aspectos, como el Grupo de Antropología del Trabajo (GAT) en la Universidad de Buenos Aires, conformado a comienzos del presente siglo, el cual se propuso recuperar los estudios antes referidos, a la vez que sistematizar líneas de investigación y avanzar en la construcción de un campo de análisis sobre el trabajo y los trabajadores en contextos fabriles. Se destacan los trabajos sobre las experiencias de los trabajadores metalúrgicos y petroleros, su conformación en relación a los procesos de hegemonía empresaria en el marco de empresas estatales (Palermo, 2012a; Soul, 2014;), y las experiencias atravesadas por las políticas neoliberales de la década de los '90 (Rivero, 2008; Giniger, 2007; Palermo, 2012a).

A su vez, en el PECMO (el cual teje articulaciones con el GAT) recuperamos los aportes realizados tanto por la Antropología como por la Sociología del Trabajo, en el sentido que ambas disciplinas nos dan los soportes teóricos para resituar los procesos de construcción hegemónica en los espacios fabriles. En el contexto de las investigaciones desarrolladas por el equipo de investigación en el cual participo, se han desarrollado las categorías de “prácticas hegemónicas empresarias” y “sistemas corporativos” (Figari, 2017). Estas construcciones analíticas nos permiten analizar el patrón hegemónico de producción de las empresas y sus estrategias de control y disciplinamiento en el espacio de trabajo. En esta línea de investigación son diversos los aportes desarrollados en los últimos años, enriquecidos a partir de seminarios internos de discusión teórica-conceptual que nos han permitido analizar las principales tendencias constatadas en una

---

<sup>16</sup> Otros trabajos relevantes son los vinculados a la problemática trabajo-salud, que a partir de las categorías de hegemonía y construcción social, analizan las prácticas de los trabajadores industriales en relación a las condiciones de trabajo. Vale mencionar los trabajos de Grimberg (1997), con el caso de los gráficos bonaerenses y Wallace (1998) con los trabajadores cerveceros de Quilmes. Este último, abordó la relación entre trabajo y subjetividad, problematizando las prácticas de resistencia y la subjetividad de los trabajadores, en el proceso de cambios estructurales a fines del siglo XX. También existen otros estudios sobre cambios estructurales, su impacto sobre grupos obreros, sus transformaciones y respuestas organizativas de autogestión, como Manzano (1996), Vogelmann (2012), Fernández Álvarez (2010). Asimismo, encontramos los trabajos de Rosendo (1995) acerca de la relación entre tecnología y control social, en las estrategias de dominación capitalistas, en la etapa post-fordista de producción.

diversidad de casos que se vienen investigando.<sup>17</sup> Actualmente, en este grupo estudiamos las intervenciones empresariales y su impacto en la producción de subjetividades obreras tanto en ámbitos fabriles como en las comunidades de emplazamiento de las plantas industriales. Nos preguntamos por la dinámica concreta de reproducción de las relaciones de hegemonía, sus actores e implicancias, así como las particulares contradicciones que la constituyen. En este sentido, como ya mencioné, los conceptos “hegemonía empresarial” y el de “sistemas corporativos” se vuelven centrales para analizar esta dinámica tensa entre el capital y el trabajo. Aquí las grandes empresas transnacionales son las unidades de observación como objeto privilegiado de estudio tanto para observar las relaciones y prácticas hegemónicas de coacción y consenso al interior del contexto fabril localmente situado, como para analizar la relación de sus actuaciones en el plano global como espacio central de estas grandes corporaciones en la fase actual del desarrollo capitalista de orden mundial. En este marco, las producciones antropológicas son las que nos permiten con mayor acierto observar estos procesos en la vida cotidiana del trabajo (o el espacio de la reproducción), complejizando el análisis en esta tesis de doctorado.

### **La minería y los aportes de las Humanidades y las Ciencias Sociales**

Los estudios producidos por las Ciencias Sociales y las Humanidades sobre la industria minera han sido muy fructíferos y diversos a lo largo del siglo XX. Algunas investigaciones estudiaron los procesos de modernización sobre las llamadas sociedades “tradicionales”. Entre las décadas de 1950 y 1960 el Instituto Rhodes-Livingstone fomentó estudios que buscaban analizar y comprender el cambio social a través de los procesos africanos de destribalización y urbanización, para lo cual eligieron como unidad de estudio las ciudades mineras en la franja de cobre de Zambia (Damonte y Castillo, 2010).

Otros estudios sobre la actividad minera hicieron analizar a los mineros a partir de sus prácticas culturales en contextos situados. En este sentido, analizaron problemáticas como la transformación social de poblaciones indígenas campesinas a proletarias

---

<sup>17</sup> Estas discusiones se enmarcan en los siguientes proyectos: “Proyecto Unidad Ejecutora ‘Empresas, trabajadores y sindicatos en contextos de globalización del capital’. (Programación 2017-2023)”;

“Proyecto PICT-2016-0104 (temas abiertos, equipo de trabajo). ‘Políticas del management en la disputa hegemónica: alcances globales y locales’. (Programación 2016-2020)”;

“Proyecto UBACYT Mod I. Cód: 20020160100018BA. ‘Corporaciones, formación de subjetividades y respuestas sindicales: la concreción del orden global en contextos productivos y extraproductivos’. (Programación 2017-2020)”, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

mineras y la conflictiva (y a veces complementaria) relación en escenarios de desarrollo capitalista (Flores Galindo, 1974; Bonilla, 1974; Long y Roberts, 1984; Contreras, 1988; Taussig, 1993). Las características sociales y rituales de las comunidades mineras (Platt, 1983; Godoy, 1985a; Salazar-Soler, 1987; Absi, 2005; González Colonia, 2017), muestran las relaciones de los mineros con el sistema productivo y, a la vez, con la naturaleza sobre la cual trabajan, evidenciando las distintas respuestas que ellos dieron y dan en contextos de explotación capitalista, o en situaciones económicas generales de auge, bonanza o crisis de la minería en territorios andinos como Bolivia y Perú. Fundamentalmente, analizaron la relación con creencias de raigambre indígena precolombina que se combinan con otras formas coloniales y/o modernas occidentales (Taussig, 1993; Absi, 2005; Nash, 2008). En los análisis de los estudios mencionados el papel que tienen estas prácticas y creencias culturales muestran las posibilidades de acción de los mineros en diferentes contextos de cambio social, en particular a lo largo del siglo XX, mostrando las constantes transformaciones de la relación entre las prácticas políticas y los sistemas simbólicos.

Las comunidades mineras estudiadas por autores como Nash, Taussig o Absi, por mencionar algunos casos, eran de carácter “andinizada” por medio de una cultura que combinaba creencias y prácticas religiosas precolombinas con hispano-coloniales e ideologías modernas, las cuales permitían a los mineros establecer una relación particular con la naturaleza mineral que explotaban y a también evitar la alienación en el proceso de trabajo. Para el caso propuesto que analizo, sin embargo, el componente cultural tendría un carácter netamente moderno dado por un lado, por la empresa que lo explota y las formas híper tecnificadas de la producción minera que desacralizan toda relación con la naturaleza; y por otro lado, por la población de trabajadores que recluta. En la tesis que propongo aquí, los trabajadores reclutados para el proyecto minero Veladero no provendrían de territorios con tradición cultural andina como los estudiados por Nash y otros autores, ni tampoco de tradiciones inter-generacionales de trabajo minero como si sucede en territorios contiguos como en las regiones del norte Grande y el norte Chico en Chile (Zapata, 2002). Considero entonces que bien vale preguntarse por las formas colectivas e individuales que construyen los trabajadores en este nuevo emprendimiento al trabajar sobre la naturaleza mineral, a gran escala, a grandes altitudes.

Desde fines de la década del ‘90 hasta la actualidad, una nueva agenda respecto a los estudios sobre minería y relaciones sociales se impone en virtud de las transformaciones

globales en las formas de producir minería. En especial a fines de esta década y comienzos del siglo XXI a partir del boom de los precios generalizados de las cotizaciones de los metales, las empresas mineras comienzan a expandir sus inversiones a territorios nuevos. Junto con la expansión de la frontera minera (Sariego, 2010) comienzan a producirse conflictos sociales y políticos que despiertan el interés de algunos investigadores sociales por esta temática. Como afirman Damonte y Castillo (2010) el debate sobre los emprendimientos mineros da lugar a nuevos interrogantes: la relación entre sociedad, medio ambiente e industrias extractivas y la disputa por la apropiación de recursos en ámbitos locales. En estos trabajos se discute no sólo el papel de las empresas, sino también el de los Estados, sus proyectos de modernización y sus promesas de desarrollo económico y social. De esta manera, trabajos y extensas compilaciones como las de Bebbington (2007), Alimonda (2011), Milesi (2012), Delgado Ramos (2013) se han ocupado fundamentalmente de observar el impacto socio-ambiental que tienen los actuales proyectos mineros en los territorios que se emplazan. Así es que han surgido trabajos en este sentido que analizan desde la ecología política la relación entre las transformaciones territoriales y los movimientos sociales que se oponen a este tipo de producciones en diferentes partes del mundo y en especial, con énfasis en territorios andinos atravesando países como Colombia, Ecuador, Perú, Chile, Bolivia y Argentina. En estrecha relación a la crítica socio-ambiental, otra serie de trabajos (Svampa; Antonelli, 2009; Machado Aráoz, 2011) se han ocupado de observar el papel que juega esta actividad económica, caracterizando a la minería a gran escala como una forma más de “extractivismo” o de “neo-extractivismo”.<sup>18</sup> En estos trabajos también se analiza el papel de la acción social y política a través de observar diversos movimientos sociales en varios países en su disputa por el territorio frente a estos emprendimientos mineros y sus alianzas con diferentes Estados y sus escalas (Nacional, provincial, municipal). Estos enfoques se articulan en torno a una dinámica dentro de una relación empresa minera-sociedad, a la cual a veces se le agrega al Estado

---

<sup>18</sup> El “extractivismo” es definido por Gudynas:

“como un caso particular de extracción de recursos naturales, caracterizado por extraerlos en grandes volúmenes o bajo procedimientos de alta intensidad, que están orientados esencialmente a la exportación (50% o más del volumen apropiado) como materias primas o con un procesamiento mínimo (también identificados como commodities). Estas condiciones se deben cumplir simultáneamente.” (2014:79). En tanto, el “neo-extractivismo” es definido por el mismo autor (Gudynas, 2009) como “un nuevo ingrediente de una versión contemporánea y sudamericana del desarrollismo. Esta versión es heredera de las ideas clásicas de la Modernidad, y por lo tanto mantiene su fe en el progreso material, pero es un híbrido contemporáneo que resulta de las condiciones culturales y políticas propias de América del Sur.” (2009: 2019).



(en sus diferentes escalas jurídico-territoriales) como un tercer actor, conformando una tríada interrelacionada.

En este último sentido, los estudios desde las Ciencias Económicas como los de Tolón Estarelles (2011), Dulitzky (2011) y Basualdo (2013) focalizan sus análisis en la relación entre el Estado y las empresas mineras transnacionales en el contexto de procesos de desarrollo. Ambos autores analizan el papel que han tenido las empresas mineras transnacionales a partir de su ingreso luego de las grandes reformas mineras a comienzos de los noventa en la Argentina. Destacan que, aunque el modelo actual atrajo agresivamente un aumento de la inversión extranjera directa en la minería, configuró una economía de “enclave” por estar escasamente articulada con la economía local, generando poco valor agregado aquí junto a las industrias nacionales. Se trata entonces de “firmas transnacionales sumamente capitalizadas y escasamente vinculadas al conjunto del entramado productivo nacional” (Tolón Estarelles, 2011:28). Por su parte, Dulitzky (2011) enfatiza que el capital transnacional en la Argentina ha encontrado en el sector minero un “ámbito privilegiado de acumulación”: “(...) una presencia casi absoluta de firmas controladas por el capital extranjero, con la capacidad de internalizar márgenes de utilidad que superan ampliamente a los del resto de la economía.” (2011:4).

Esta serie de trabajos elaboran un esquema generalizador para la actividad minera. Creo que es preciso discutir críticamente estos postulados a raíz del análisis de procesos particulares, que si bien pueden asimilarse en sus características más generales, permiten observar matices de la teoría general y construir conceptualizaciones para comprender nuevos procesos concretos. Por un lado, autores como Tolón Estarelles (2011) y Svampa y Antonelli (2009) mencionan a la “escasez” (mundial de yacimientos minerales de alta ley<sup>19</sup>) como el determinante clave que permite entender la irrupción de esta nueva minería en territorios nuevos. Svampa y Antonelli afirman:

“En la actualidad, los metales, cada vez más escasos, se encuentran en estado de diseminación y sólo pueden ser extraídos a través de nuevas tecnologías, luego de producir grandes voladuras de montañas por dinamitación, a partir de la utilización de sustancias químicas (cianuro, ácido sulfúrico, mercurio, entre otros) para disolver (lixiviar) los metales del mineral que contiene.” (2009:16).

---

<sup>19</sup> La “ley” de un mineral hace referencia a la concentración del mismo presente en las rocas y en el material mineralizado de un yacimiento. Cuando el grado de concentración es considerado “alto”, se habla entonces de un mineral de “alta ley”; cuando es “bajo” se denomina mineral de “baja ley”. Fuente: Ministerio de Minería, República de Chile (<http://www.minmineria.gob.cl/glosario-minero-1/ley-de-mineral/>)

Tolón Estarellas también describe el proceso en el mismo sentido, como “producto del agotamiento progresivo de los yacimientos de mayor concentración y accesibilidad, escasez que impulsó la entrada en funcionamiento de depósitos de menor calidad como los presentes en la Cordillera de los Andes.” (2011:6). Este concepto de “escasez” referido a la naturaleza mineral configuran una perspectiva donde esta última determina las conductas económicas y productivas de las empresas mineras globales. Creo que es necesario considerarlo críticamente para observar en el quehacer cotidiano minero cómo se da esa relación con el mineral: si se trata de una determinación natural sobre el proceso productivo (si la supuesta escasez de minerales determina las formas y tecnología del trabajo minero) o si existe otra forma de relación menos dependiente de la naturaleza y sí más vinculada con relaciones sociales de intercambio económico que están condicionando las formas de explotación. En este sentido, es importante relativizar la idea de una determinación de la naturaleza sobre las relaciones humanas (y claro, su organización económica) para comprenderlas más como un condicionante que puede ser re-apropiado en función de lógicas sociales que actúan en otros sentidos o respondiendo a otras vinculaciones sociales y lógicas económicas y políticas globales – como son los boom de precios de los minerales como el oro y el cobre a principios de la década del setenta del siglo pasado (Ballard y Banks, 2003) y las que se ubican a comienzos de este siglo hasta 2013 (Álvarez Huwiler, 2018).<sup>20</sup>

Actualmente existe una producción académica relativamente menor en cantidad a la hora de analizar lo que ocurre dentro de estos emprendimientos al respecto de la relación capital-trabajo y a la forma en que se configuran nuevos colectivos de trabajadores en torno a esta actividad en auge y que parece invadir nuevas geografías, expandiendo sus fronteras espaciales de extracción y producción de minerales (Harvey, 2005; Sariago, 2010). Sin embargo, existen algunos trabajos que abordaron las experiencias de los mineros de la gran minería metalífera en la Argentina estudiando sus subjetividades (Mastrángelo, 2004; Soraire, 2012).

Damonte y Castillo (2010), sostienen que los estudios actuales corren el eje del debate sobre el mundo del trabajo porque la extracción a gran escala habría reducido de manera significativa la demanda de mano de obra local no-calificada:

---

<sup>20</sup> En esta tesis suscribo a la tesis de Ballard y Banks (2003) sobre lo que llaman una “guerra de recursos”, la cual estaría librada dentro del campo económico entre corporaciones multinacionales en una disputa por el recurso minero metalífero, lo que explica la expansión de la frontera minera en diferentes territorios del mundo, entre ellos, la Argentina y la Provincia de San Juan en particular. Sin embargo, no descarto otros factores que puedan estar motorizando esta expansión de la actividad en términos globales y locales, como las relaciones políticas, aunque no será motivo de análisis en esta tesis.

“(…) estas formas de extracción demandan más recursos –agua y tierra- que mano de obra local. Por ello se desplaza el foco de interacción social del trabajo al acceso a recursos, así como de la política de los sindicatos a la de las comunidades que hacen uso de dichos recursos.” (2010:7)

Sin embargo, creo que es importante discutir la validez de dicha comparación entre unidades no equivalentes (agua y tierra - mano de obra local). También, para el caso de estudio de esta tesis, el proyecto Veladero emplea en forma directa a más de tres mil trabajadores, con lo cual considero que, para un solo emprendimiento productivo (una unidad productiva), se trata de un volumen considerable de trabajadores. Además y en relación a lo dicho anteriormente, es necesario volver nuevamente al eje del trabajo, fundamentalmente si consideramos la serie de cambios en la propia lógica del trabajo minero que trae esta nueva forma de realizar esta actividad, sobre lo cual existe un consenso implícito entre todos los investigadores (más allá de sus enfoques particulares). Repasaré brevemente entonces la tradición sobre este tipo de estudios y sus aportes recientes.

### **Minería y estudios del trabajo**

La producción histórica sobre industria minera y estudios del trabajo ha brindado herramientas conceptuales destacables e importantísimas para analizar estas dinámicas, a pesar de que su producción a lo largo del tiempo pueda ser vista como discontinua. Aquí repasaré algunos autores que se dedicaron a observar y analizar las dinámicas de relaciones entre capital y trabajo construyendo distintas conceptualizaciones en torno a las relaciones laborales mineras. Estos trabajos analizaban las formas de estructuración de las relaciones sociales bajo una modalidad de explotación y dominación singular dentro del capitalismo, dada por la necesidad del capital de proveerse de la fuerza de trabajo necesaria para el proceso de trabajo en un contexto de “aislamiento geográfico” de los yacimientos mineros ubicados en sitios remotos respecto a otras poblaciones pre-existentes. De esta manera, realizaban estrategias de fijación e inmovilización de los trabajadores y sus familias involucradas en la explotación (Bonilla, 1974; Godoy, 1985b).

En un intento por conceptualizar la dinámica de las relaciones sociales dentro de los pueblos o ciudades mineras que ocurrían en diferentes países y continentes desde comienzos del siglo XX hasta la década de 1980, Bulmer (1975) construyó un modelo sociológico tipológico denominado “mining community” (“comunidad minera”). Este

concepto estaba caracterizado por la relación entre la tendencia al aislamiento geográfico de los emprendimientos mineros y la absoluta dependencia de la población a esta única actividad económica en el territorio donde se emplazaban. Para caracterizarlas el autor identificó una serie de factores que estructuraba a las comunidades mineras: el aislamiento físico; el predominio económico de la minería en el ámbito local; la naturaleza del trabajo (trabajar en minería es físicamente peligroso e incierto, según Bulmer); la composición social de los trabajadores como relativamente homogénea dada por el aislamiento geográfico, que se traduce en relativo aislamiento social; en las actividades de esparcimiento, el trabajo era un tópico recurrente; la familia conservaba roles maritales rígidos, donde el hombre era el proveedor del hogar gracias a su trabajo en la mina, y las actividades de la esposa se centraban en el cuidado del hogar y de los niños. Según el autor, este modelo era llevado adelante por las compañías mineras modernas en distintos sitios del mundo, y configuraba a la comunidad minera tradicional como una totalidad caracterizada por la prevalencia de relaciones comunitarias con los mineros y sus familias, relacionando de forma compleja a varios elementos en un mismo espacio geográfico: las relaciones sociales del trabajo, los momentos de ocio, la familia y las relaciones de vecindad y de amistad, superpuestas en una trama local cerrada basada en actores colectivos.<sup>21</sup>

A su vez, al observar las formas de asentamiento minero en América Latina y su vinculación con formas de acción políticas, Zapata (1977) realizó su investigación contemporáneamente a Bulmer, durante la década de 1970, pero centrándose en Chile y en la gran minería del cobre que constituía una fuente de divisas considerables luego de su nacionalización por el gobierno de Allende en 1972.<sup>22</sup> En su trabajo relaciona el aislamiento geográfico con las características estructurales de la acción obrera en la minería latinoamericana que, según el autor, son tres: el poder de negociación; el radicalismo político; y el carácter sindicalista de la acción obrera. Concluye que dentro de estos “enclaves mineros” (o también denominado por él como “company-town”) la

---

<sup>21</sup> Para algunos ejemplos de la vida de las poblaciones de trabajadores mineros en diferentes “company-town” en Chile, véase los trabajos de Bastián González Castillo (2013) y Cisternas Zamora (2015). En la Argentina, el trabajo de reconstrucción histórica realizada por Maisel (2013) de las huelgas del sindicato minero en la mina El Aguilar (Provincia de Jujuy) y los escritos del sindicalista Avelino Bazán (1986; 2011) aportan conocimientos sobre el trabajo minero en las minas de la puna jujeña, en el noroeste argentino.

<sup>22</sup> Para el año 1972, en Chile las exportaciones de metales y minerales representaba el 84,3% del total de las exportaciones de mercaderías. En esa misma época, en otros países andinos la minería metálica representaba una actividad de suma importancia como sector exportador, como Bolivia (72,4%) y Perú (47,1%). En cambio, en la Argentina este rubro apenas representaba el 0,4%. Fuente: Banco Mundial. (<https://datos.bancomundial.org>)

relación entre capital y trabajo tiene la singularidad de ser relaciones basadas en prácticas “paternalistas” por parte de la empresa.<sup>23</sup> Por las formas estrechas en que se organizaba y vinculaban el trabajo y la reproducción doméstica, ambos espacios eran fuente de demandas que la empresa debía atender a fin de realizar el ciclo de la producción minera evitando conflictos políticos. Además, estos trabajadores participaban en explotaciones de trascendencia económica para la economía nacional en la cual estaban insertos, volviéndose actores estratégicos no sólo para el capital, sino también para el sistema político y estatal. Zapata define al “company-town”<sup>24</sup> como:

“(…) una forma de organización de la producción en la cual la vinculación entre un centro productor (la mina) y los servicios urbanos (necesarios para mantener a sus trabajadores y sus familias) son muy estrechos. Los espacios de producción y de la reproducción de la fuerza de trabajo se encuentran imbricados y, contrario a lo que ocurre en las fábricas ubicadas en espacios urbanos donde ambos componentes se encuentran separados y no están articulados de ninguna manera, en el enclave tradicional el traslape (*la superposición o el solapamiento*) tiene consecuencias sociales y políticas muy diferentes a las de las fábricas industriales.” (2018:58).

---

<sup>23</sup> Leite Lopes (2011), en su etnografía sobre los trabajadores de las usinas azucareras en Pernambuco (Brasil) en los años setenta, observó una situación similar a la analizada por Neiburg y que denominó “vila operária” en la cual la empresa fijaba e inmovilizaba territorialmente a los trabajadores por medio de viviendas en un barrio obrero, también de su propiedad. Para procurarse los recursos necesarios para subsistir en estos espacios, los trabajadores dependían de todo un tejido de “favores” que ligaban a los trabajadores con los gerentes de las usinas: “Ya sea para poder contar con los recursos mínimos de una vida cotidiana doméstica (el mantenimiento de la casa, la entrega regular de leña, etc.) o con los recursos auxiliares a su subsistencia (el permiso para plantar una huerta), los trabajadores residentes en el barrio obrero pasan entonces a depender necesariamente de todo un tejido de “favores” por parte de los “empleados”. Esa trama de “favores” que se manifiesta en su esfera doméstica completa la trama de “favores” de la esfera del trabajo, relativa a la admisión o transferencia ocupacional de los obreros.” (2011: 267) Además, la usina y su modo de fijar población, engendraba una superpoblación latente de la cual luego intentaba desligarse: los hijos de los trabajadores nacidos y criados en estos barrios, dentro los dominios territoriales de la empresa, sobrepasaba la cantidad de fuerza de trabajo que la empresa demandaba.

<sup>24</sup> Asimismo, a fines de la década del '80 el antropólogo Neiburg (1988) analizó el caso de la industria del cemento (minería no-metalífera) en la Argentina, y realizó una conceptualización muy similar a la idea de “company-town” o “enclave” que denominó “Sistema de Fábrica con Villa Obrera” (SFVO), el cual se caracterizaba por:

“(…) industrias que se establecen en zonas en las que no existe un mercado de trabajo previamente formado y que, por lo mismo, se transforman en polos de atracción de fuerza de trabajo que es inmovilizada a través de la vivienda. Esto da lugar a la producción de un sistema de relaciones sociales que gira en torno a la industria, en el que ella funciona como estructuradora de un mercado de trabajo antes inexistente.” (1988: 20)

Este proceso histórico de “estructuración” organizaba un sistema de dominación donde la empresa invadía y dominaba tanto la esfera de la producción como la esfera de reproducción de los trabajadores. Las relaciones cotidianas en este sistema de dominación entre el capital y el trabajo eran predominantemente de carácter personalizado, de “patronazgo”, simbolizadas por la relación “Patrón-Peón”. Sin embargo, Neiburg advierte durante su trabajo de campo que esta forma estaba en proceso de disolución, dejando paso a una nueva forma de estructuración social que “supone la autonomización de la esfera de la reproducción de los trabajadores respecto al poder de la fábrica” (1988:103) y con ello, comienza a predominar formas más sutiles de dominación de la empresa que permiten la continuidad de relaciones paternalistas del período precedente.

En clave teórica similar a Zapata pero realizando un análisis histórico antropológico de dos emprendimientos mineros, Sariego (1988) en su libro sobre los mineros de las minas de cobre de Cananea y de carbón de Nueva Rosita (ambas en el norte de México) ofrece una perspectiva sobre las formas de explotación minera en el México del siglo XX caracterizadas por la presencia de grandes empresas capitalistas, extranjeras y monopólicas. En su tesis analiza la relación construida históricamente entre los obreros mineros, las empresas mineras y el Estado mexicano en los emprendimientos productivos. Allí desarrolla un concepto propio de “enclave” para analizar, tanto los vínculos externos, como los internos de estos emprendimientos, entre las empresas mineras, los mineros, sus sindicatos y el Estado. Para Sariego, el “enclave” es definido como “un sistema particular de organización capitalista de la producción y de relaciones obrero-patronales, sistema cuya evolución no es ajena a la dinámica de la economía, de la política del Estado y de la historia del movimiento obrero nacional...” (1988:23) El contexto del enclave tiene para Sariego una serie de características: la empresa minera actuaba monopolizando el uso de la fuerza de trabajo; centralizaba el mercado de trabajo y establecía un núcleo de explotación capitalista en un contexto regional donde podía coexistir y prevalecer sobre relaciones de producción no-capitalistas; la vida social de estas comunidades giraba en torno a la empresa minera y en consecuencia, las demandas de la población se orientaban hacia ella; las instituciones del enclave (empresa, sindicato y autoridades locales) tenían una autonomía relativa respecto a los focos de decisiones políticas nacionales, dado el grado alto de aislamiento geográfico donde se emplazaba (próximo a los yacimientos); dado este “aislamiento” geográfico y el predominio ocupacional en esta actividad minera, los mineros eran una “masa aislada” con una “alta propensión a la huelga”. Así, la lucha de clases giraba en torno a la relación sindicato-empresa. Aunque cuantitativamente los mineros representaran un grupo ocupacional reducido del proletariado nacional, conformaban un sector estratégico porque generaban una parte considerable de las exportaciones y divisas nacionales. Es por ello que el Estado instrumentó formas de control y represión frente a este colectivo obrero, ya que estaba en juego la relación entre países dependientes y países imperialistas. Por todo ello, jugaron un papel relevante tanto a nivel local del enclave en sí, como también a nivel nacional. De ahí la importancia mayúscula de este colectivo obrero.

En las últimas décadas del siglo XX, esta forma de asentarse en el territorio es modificada por las empresas mineras: del “enclave” se pasa al “desenclave”. Sariego

advierde para el caso de las minas de Cananea y Nueva Rosita un proceso de transformación donde las empresas mineras cambian sus políticas respecto a la fijación e inmovilidad de la fuerza de trabajo. Como resultado, la relación de los trabajadores mineros con las empresas mineras va perdiendo exclusividad: la empresa se desprende de la propiedad y el mantenimiento estructural de las viviendas y deja de proveérselas. En ese contexto también comienza a resquebrajarse la legitimidad del sindicato minero y su poder construido bajo cimientos que le proveía la situación precedente de “enclave” donde la empresa asumía la responsabilidad de la provisión de los medios materiales para la reproducción del trabajador (proveía de viviendas e infraestructura urbana a sus trabajadores) y era foco de demandas políticas dentro del emprendimiento.<sup>25</sup> Esto da lugar al ingreso de nuevos actores como los Estados regionales (en México) y otros actores capitalistas (comerciantes, industriales, banqueros) que se disputan la relación de los mineros ya no en tanto “obreros”, sino también en tanto “ciudadanos” (que votan y pagan impuestos) y como “consumidores” (que consumen en comercios de las ciudades). En este proceso de “desenclavización”, los territorios se van municipalizando y dejan de ser propiedad privada de la empresa minera, y así el capital se va desligando de los procesos de reproducción que antes gestionaba en forma directa, y nuevamente vuelven a ser reapropiados por otros actores como las familias de los trabajadores mineros y los Estados (y sus diferentes escalas territoriales). De esta manera, afirma Sariego, los nuevos proyectos mineros poseen una lógica de organización de la producción diferente a la forma de enclave, y ya no concentran las esferas de la producción y reproducción en un mismo espacio y bajo el control de la empresa minera, sino que ambas se separan espacialmente en forma total. Sin embargo, Lara Padilla (2018) discute con Sariego sobre la “desenclavización”, afirmando que los actuales emprendimientos mineros actúan bajo una lógica de asentamiento que guarda cierta relación con los “enclaves” clásicos o tradicionales. Se trataría entonces para Lara Padilla de un “enclave moderno” porque todavía persiste la estrecha dependencia del capital y de los mercados extranjeros, así como de las bolsas de valores, cuya producción está destinada a la industria suntuaria y supeditada a los precios internacionales de los mercados y a las fluctuaciones financieras y bursátiles globales. El actual modelo minero es caracterizado por este autor como polisituado,

---

<sup>25</sup> Como parte de este grupo de investigación, Reygadas (1988) estudió particularmente la historia sindical de los mineros de la mina Nueva Rosita, profundizando en la relación entre las introducciones tecnológicas en el proceso de trabajo minero, la acción obrera y el papel de los sindicatos.

bursatilizado y en interdependencia con las lógicas globales, sustentado en el empleo de alta tecnología. Describe así a la actual minería como cambiante, global, intensiva, invasiva y con alto impacto socio-ambiental, y además interactuando con problemáticas novedosas que se expresan en varias dimensiones posibles de ser analizadas: actores sociales, tecnologías, dinámicas laborales, prácticas antisindicales y formas extractivas. Si bien esta caracterización de Lara Padilla da cuenta de las continuidades del enclave respecto a la dependencia internacional, afirma que estamos en presencia de modelo de “explotación minera neoliberal” donde se privilegia la inversión de capitales transnacionales que irrumpen en nichos ecológicos con potencial minero. Respecto al fenómeno de la “desenclavización” afirma que se sustituye el modelo de enclave minero por el de “campamentos provisionales”, pero no discute si se trata de un fenómeno diferente al propuesto por Sariego.

Sostendré en esta tesis que esta nueva dinámica repercute en formas de organización social novedosas para estos trabajadores, separándolos espacial y temporalmente de sus relaciones extra-laborales sin alcanzar a expresarse como una total “desenclavización”. Como sostienen Garcés Feliú, O’Brien y Cooper (2010) el carácter temporal que propone el actual régimen de trabajo se basa en regímenes laborales más flexibles (los turnos laborales) con apoyo de infraestructura vial de buena calidad que conecta el emprendimiento productivo con las urbanizaciones pre-existentes. Esto organiza nuevas formas de experimentar grupalmente el trabajo para estos trabajadores en el rubro minero, lo que no alcanzaría a adecuarse conceptualmente en una “desenclavización” o “autonomización” total como proponen los autores mencionados. Esta residencia temporal de los trabajadores en los espacios de la producción es producto de cambios globales en la forma histórica de organización de la producción minera que predominó durante el siglo XX. Como bien observó Sariego, el proceso de desenclavización en algunos proyectos mineros es total: las empresas mineras han separado las esferas de la producción y la reproducción del trabajador en términos espaciales, excluyendo a las familias proletarias. Esto también es analizado por Garcés (2003) quien ve variaciones del antiguo “company-town”. En algunos emprendimientos mineros los trabajadores residen allí de manera temporal, mientras que en otros no lo hacen y pernoctan en sus hogares urbanos con sus familias. En esta tesis analizo la forma en que la empresa ha planificado y separado espacial y temporalmente ambas esferas como una “desenclavización híbrida”, ya que por un lado las familias de los trabajadores fueron excluidas del sitio del proyecto, pero a su vez, los trabajadores están fijados de manera



temporal experimentando formas de residencia y reproducción en tanto sujetos en espacios productivos.

La tesis de la antropóloga Mastrángelo (2004) es un aporte valioso en este sentido como antecedente analítico en la Argentina, ya que analiza el arribo y puesta en producción del primer proyecto minero a gran escala luego de las grandes reformas estatales legislativas en materia de inversión y producción minera que sucedieron a comienzos de la década de 1990. Concretamente analizó la manera en que se inserta este tipo de proyectos en la trama social local en una de las provincias más relegadas del siglo XX por las políticas desarrollistas nacionales. En particular, Mastrángelo analiza a comienzos de este siglo la relación de los miembros de la familia Gutiérrez, como actores de inserción local, con la mina Bajo De La Alumbraera, como actor de inserción global en la provincia de Catamarca. Su tesis discute los efectos sociales de los grandes emprendimientos mineros a comienzos de este siglo XXI en la Argentina, mostrando el escaso o nulo desarrollo que ha generado en la localidad de Belén (próxima a la mina). Destaca la forma en que se inserta una actividad económica de dimensiones globales en una dinámica de relaciones sociales locales genera una “formación social” que articula de manera particular ambos planos (el global y el local) generando procesos de “dualización del territorio”: un sector privilegiado con acceso a las relaciones económicas que despliega este proyecto logra favorecerse; mientras que los habitantes locales que no se vinculan directamente con estos proyectos quedan excluidos de los beneficios del desarrollo minero. Al observar las formas de trabajo en estos emprendimientos mineros nuevos, la autora enfatiza la configuración un mercado de trabajo étnicamente segmentado (entre nativos y extranjeros, y como sub-segmentación, entre provincianos y regionales). Destaca también la implementación de sistemas de turnos de la fuerza de trabajo, los cuales se diferencian tanto de los “sistemas de fábrica con villa obrera” (analizados por Neiburg, Zapata, Sariego, entre otros) como del “proletariado nómada”, propio de los trabajadores del rubro de la construcción (Ribeiro, 1987), ya que ahora los trabajadores residen en forma temporal en campamentos provistos por la empresa, y sus familias mantienen sus lugares habituales de residencia en áreas urbanas o rurales. De esta manera, la empresa se ahorra los costos asociados a la reproducción social, es decir, de manutención del grupo doméstico que antes eran atendidos por cada empresa en la forma de organización predominante durante el siglo

XX. Esto reemplaza a la forma de emplazamiento y fijación de tipo “enclave” que predominó en la industria minera a nivel global a lo largo del siglo XX.<sup>26</sup>

La autora muestra, entonces, el cambio o transformación de relaciones sociales en la localidad geográfica (Belén, Catamarca) pero desde la perspectiva de los habitantes que quedaron “afuera” (excluidos) del proyecto. En esta tesis me propongo explorar y analizar la perspectiva de los actores a partir de las relaciones “internas” del proyecto minero (la relación entre los trabajadores y la empresa minera, en las formas de habitar y trabajar temporalmente aquí dentro).

Como antecedente analítico valioso, retomo las investigaciones de Soraire (2012) en el contexto de organización del trabajo minero a gran escala, quien analizó en el mismo proyecto minero que Mastrángelo la temporalización de la vida de los trabajadores impulsada por la gestión de “recursos humanos”, la cual fuerza a los mineros y mineras a ser “flexibles”. La autora enfatiza que este proceso al que denomina de “flexibilización” se traduce en “la temporalización de la gestión en referencia a lo forzado de convivir con compañeros de trabajo por encontrarse desarraigado, ausente de sus lugares propios por semanas enteras en el trabajo.” (2012:178) Esto es conceptualizado por la autora como “convivencia por desarraigo”, lo cual estaría dado tanto por la lejanía de los emprendimientos respecto a los lugares habituales de residencia de los trabajadores y sus familias como por el sistema de turnos y la exigencia de flexibilidad por los gestores de “recursos humanos”. Sin embargo, este concepto de desarraigo es discutido críticamente en esta tesis a la luz la evidencia empírica que aporta Veladero como caso de estudio que aquí analizo a partir de la experiencia de los trabajadores, bajo una proposición que toma en cuenta las formas concretas en que se organiza el trabajo minero y el punto de vista de los trabajadores mineros que participan de la minería moderna a gran escala, preguntándome por la existencia concreta de un proceso social de “desarraigo”.

Finalmente, quisiera mencionar una serie de tesis que han sido elaboradas sobre el caso de Veladero y que analizan aspectos sociales relacionados con la instalación de dicho emprendimiento. La primera de ellas es la tesis de la trabajadora social Sarmiento Caparrós (2009) que analiza el “impacto del sistema de turnos de trabajo del proyecto Veladero en la dinámica y calidad de vida familiar”. Allí la autora sostiene desde una

---

<sup>26</sup> También tuvo sus expresiones en la Argentina en emprendimientos como Mina Aguilar y Mina Pirquitas –ambos en la provincia de Jujuy-, Sierra Grande –provincia de Río Negro-, Castaño Viejo y Hualilán –provincia de San Juan, por mencionar sólo algunos proyectos mineros metalíferos con campamento integrado, los cuales pueden ser interpretados como “company town” o “enclaves”.

mirada funcionalista que “la dinámica interna de la familia se ve modificada como resultado del sistema de turnos que lleva a que el/la jefe/a de hogar se ausente durante su período de trabajo” (2009: 59). Según la autora, se modifica la calidad de vida de la familia después de que el jefe/a de hogar comienza a trabajar en Veladero, en algunos casos “positivamente” y en otros “negativamente”, según el grado de acceso al “espacio físico”, “patrimonio familiar” y “disponibilidad del tiempo familiar”, categorías pre-establecidas por la autora. Además, resalta que la ausencia de políticas orientadas a la conciliación trabajo-familia promueve el conflicto entre ambos “sistemas”. Esta tesis aporta un antecedente de estudio sobre el mismo caso que estudiamos (desde un enfoque del Trabajo Social). Si bien se sitúa por fuera del análisis de lo que ocurre “dentro” del proceso de trabajo, permite complementar la mirada sobre las experiencias de este colectivo de trabajadores mineros, sobre lo que ocurre “afuera”.

El segundo estudio es la tesis de licenciatura de la geógrafa Iezzi (2011) sobre Veladero. Allí estudia el arribo de este tipo de emprendimientos al país y a la provincia sosteniendo que “la Argentina conforma un punto dentro de una red de espacios globales, en la que las grandes empresas mineras transnacionales son las encargadas de configurar los espacios locales de acuerdo a sus necesidades, en desmedro de los intereses de las poblaciones y en perjuicio de su calidad de vida, produciéndose fuertes conflictos por el control del territorio.” (2011:100). Esta tesis constituye un antecedente para este trabajo al introducir la problemática del caso minero de Veladero desde una mirada global en su “impacto” sobre la población local.

En síntesis, si el “enclave” antes era una forma de organizar el trabajo en las minas, con sus políticas de reclutamiento, fijación e inmovilización de poblaciones de trabajadores y con singulares relaciones de “patronazgo” o “paternalistas”, y si el actual tipo de organización de las esferas de la producción y la reproducción de los trabajadores resulta un modo novedoso en la industria minera metalífera a partir la década del noventa en la Argentina, considero conveniente preguntarse por la forma que adquieren las relaciones de producción y reproducción social en los nuevos proyectos mineros que han entrado en fases recientes de producción.

En este sentido, producto de los cambios organizacionales acaecidos en las últimas décadas en la industria minera, considero importante profundizar, desde una perspectiva etnográfica, en la comprensión de las formas en que los actores sociales experimentan su inserción en la actividad minera y su tránsito temporal entre la mina como espacio de

trabajo y la residencia temporal en los campamentos mineros. La tesis que abordo dialoga con estos trabajos académicos para presentar la perspectiva de quienes realizan el trabajo minero insertándose laboralmente en proyectos de gran escala y a gran altitud, donde se llevan a cabo nuevas formas de organizar la producción y en condiciones propias de la ecología donde se encuentran los yacimientos minerales. Además, haciendo un repaso de la bibliografía elaborada sobre la temática, observo que en la Argentina existe una vacancia de este tipo de estudios. Es en este contexto donde esta tesis que presento puede ser un aporte útil en la disciplina.

### **Marco teórico**

En función de los principales trabajos científicos sobre esta temática que he presentado en el apartado anterior, propongo enmarcar esta investigación en teorías que permitan articular el trabajo de campo con el proceso de reflexión e interpretación del objeto de investigación a analizar, para así comprender la experiencia de los trabajadores en este proyecto minero-metalífero. Focalizo la unidad de análisis en la experiencia de un colectivo de trabajadores mineros y retomo los valiosos aportes teóricos que la antropología del trabajo ha elaborado. Recupero entonces el concepto de “colectivo de trabajadores” trabajado por distintos autores como Palermo (2012), Soul (2014), que permiten analizar los procesos de constitución de colectivos obreros en torno a espacios de trabajo de carácter industrial altamente modernizados en la Argentina. En particular retomo la categoría esgrimida por Soul (2014) referido a “colectivos inclusivos”:

“(…) (éstos) arraigan en el proceso productivo, organizado en función de los medios de trabajo, de la división del trabajo –que supone funciones, jerarquías y tareas- y de políticas de gestión dominantes en la época que se trate. Esta organización delimita sectores y equipos de trabajo con una serie de tareas determinada. En este sentido, los colectivos inclusivos son los actores que dinamizan el proceso productivo en la cotidianeidad, materializando los planes de producción, resolviendo los problemas inmediatos y construyendo saberes y prácticas productivas particulares. Decimos que son “inclusivos” porque en su dinámica incorporan a trabajadores de línea y a jerárquicos de diferentes niveles, con injerencia directa en el proceso de producción.” (2014:25).

De esta manera, retomo lo referido por Soul sobre el proceso de trabajo/proceso de valorización como un “(…) proceso de cooperación no voluntaria, cuya dirección técnica y política no está en manos de los trabajadores sino del capital – que dispersa estas funciones de dirección en diferentes modos de organización empresarial.” (2014:24) Este enfoque conceptual me permite pensar conceptos que aportan a la

especificidad del caso de estudio, analizando las políticas que dinamizó la administración empresaria con el objetivo de constituir una determinada fuerza de trabajo (un colectivo de trabajadores mineros) en pos de los intereses de la producción. Para observar la forma en que este colectivo es estructurado utilizo a las elaboraciones conceptuales de “hegemonía empresaria” y de “sistemas corporativos” (Figari, 2017), como elementos de dominación y explotación que adoptan las políticas empresarias en su relación con el primero. En esta tesis trabajo fundamentalmente a partir de este segundo concepto definido como:

“(…) conjunto de herramientas e intervenciones tendientes a estructurar el consentimiento de los trabajadores, articulados orgánicamente sobre las bases conceptuales de la doctrina del management (...) estrategia compleja que vehiculiza la explotación laboral al tiempo que viabiliza la función legitimadora del capital, es decir, la construcción de consensos y consentimiento entre los trabajadores.” (Figari, 2017: 21)

Este concepto elaborado para analizar grandes corporaciones es de suma importancia para el caso planteado, ya que se trata de una gran empresa que lleva adelante prácticas propias del management con alcances tanto locales como globales.

Las conceptualizaciones que aportan autores como Zapata (1977), Sariego (1988), Neiburg (1988), Leite Lopes (1979, 1996, 2011) o Lins Ribeiro (2006) sobre el reclutamiento de trabajadores y las formas de inmovilización o fijación permanente de la fuerza de trabajo por parte de las empresas para conformar un asentamiento humano dependiente de la fábrica o unidad productiva son de suma importancia para analizar los procesos de producción y reproducción, mostrando en la actualidad nuevas configuraciones que aparecen como más flexibles. Sin embargo, será motivo de análisis a lo largo de la tesis si es que se trata de formas “desenclavizadas” o de “autonomización” de la fuerza de trabajo que separa espacial y temporalmente las esferas de producción y de reproducción de los trabajadores, como algunos autores sugieren (Sariego, 1988; Neiburg, 1988), discutiendo la pertinencia de estos conceptos en la actualidad y en el caso propuesto.

Si bien la categoría de “colectivo inclusivo” me permite observar esta unidad de trabajadores mineros en su inserción estructural en el proceso de trabajo del proyecto, adopto como categoría dinámica la de “experiencia” (Quirós, 2011; Guber, 2016), entendida como vivencias y aprendizajes socioculturalmente organizadas y significativas para una unidad colectiva de trabajadores mineros, para dar cuenta de cómo es el universo social en el cual estas personas viven y participan en tanto

trabajadores de un proyecto minero a gran escala y grandes altitudes. La experiencia comprendida como “vivencias y aprendizajes” implica distintas dimensiones referidas a saberes, vivencias y pruebas de trayectorias (testimonio o recuerdos), los cuales me permite indagar sobre cómo hicieron y hacen los trabajadores mineros que se insertaron y aprendieron a trabajar en las distintas etapas: desde su exploración hasta la etapa actual de producción donde trabajan y habitan temporalmente en Veladero, y qué significa para ellos esto.<sup>27</sup> Observar y analizar a la actividad minera desde el punto de vista del trabajo permite comprender estas experiencias laborales desde la perspectiva de quienes la llevan a cabo cotidianamente y quienes son la fuente misma del valor que poseen estos yacimientos minerales.

Para comprender las etapas de exploración y construcción como momentos imprescindibles para la actual etapa de producción, suscribo a la tesis de Coronil (2002) quien sostiene que en la modernidad, en un marco de relaciones económicas capitalistas, hay una naturalización de la apropiación social que se realiza de la naturaleza. Se ha construido una imagen en la cual la sociedad está separada de la naturaleza. Allí, la naturaleza es concebida como un agente pasivo y externo a las relaciones que se construyen en el seno de la sociedad, donde la cultura sería un agente activo que la dominaría unilateralmente. Coronil sostiene que la sociedad y la naturaleza son partes de un todo único, y no externalidades mutuas que estarían separadas. Los seres humanos formamos parte de la naturaleza y a la vez, al relacionarnos con ella, la transformamos en una “segunda naturaleza”, estableciendo una íntima relación por medio de la cual nos producimos a nosotros mismos como seres sociales: formamos parte de la naturaleza, como ella forma parte de la sociedad, en un relación de mutua implicancia. Los procesos mismos de interacción social por medio de los cuales nos apropiamos de ella son construcciones culturales (compuestas por categorías sociales y científicas sobre las propiedades físicas de la naturaleza y sus efectos derivados). Es así como Coronil busca integrar la historia (disciplina basada en el tiempo social) y la geografía (que se ocupa del espacio) para adoptar una concepción espacializada del tiempo y una idea temporalizada del espacio, dando cuenta de las significaciones históricamente construidas de la naturaleza. Los mineros al actuar en este espacio apropiándose de manera colectiva de la naturaleza por medio del trabajo (en un contexto corporativo y de exigencias globales), la transforman en una mercancía capaz de ser intercambiada

---

<sup>27</sup> Este concepto difiere del desarrollado por Thompson (2012) en el cual intenta comprender los procesos de conformación de una cultura de clase obrera.

socialmente. A la vez, durante este proceso, ellos mismos son transformados en su relación con la naturaleza. Esta relación de mutua implicancia constituye a los mineros en actores sociales. De esta manera, la concepción de Coronil me permite introducir un elemento fundamental que recorre y constituye todas las etapas temporales de un proyecto minero: sin el “trabajo” como fuente de valor económico y que, por lo tanto, que introduce a los minerales en las relaciones sociales, no existirían estos proyectos mineros.

Este colectivo de trabajadores, además de estar en una relación social dominada por el conflicto capital-trabajo, se encuentra en una dinámica de producción que adquiere dos características singulares que se vuelven distintivas e insoslayables y que aquí se complementan. Por un lado, la gran escala industrial del proyecto de extracción y producción de minerales metalíferos. Por el otro, las grandes altitudes sobre las que éste se asienta y opera como escenario para las relaciones de producción (la cordillera de los Andes, en el sector noroeste de la Provincia de San Juan).

En este proyecto las singularidades combinadas de la gran escala y las grandes altitudes requieren de marcos conceptuales sobre los cuales analizar esta dinámica de trabajo. Es por ello que recurro a trabajos académicos que se han ocupado de observar y analizar estos aspectos, o al menos alguna de sus dimensiones distintivas.

### **Un proyecto minero a gran escala**

Al observar el proyecto Veladero, una de sus características significativas es la gran escala de su producción. El antropólogo Lins Ribeiro (1985; 1987) construyó una teoría<sup>28</sup> que, si bien trata específicamente sobre la construcción de obras de infraestructura, también permite abordar conceptualmente a los proyectos mineros como en este caso bajo la idea de “Proyectos de Gran Escala” (PGE) como “totalidades singulares y recurrentes” (1987:8).<sup>29</sup> En los PGE, afirma Lins Ribeiro, predomina el

---

<sup>28</sup> Lins Ribeiro realizó investigaciones antropológicas sobre proyectos a gran escala. Sus estudios sobre los proyectos de construcción de Brasilia como capital de Brasil (a fines de los años setenta) y de la represa binacional argentino-paraguaya Yaciretá (durante la década del ochenta) fueron casos importantes para su posterior construcción teórica sobre lo que denominó “Proyectos a Gran Escala” –PGE- (1985; 1987). También los sujetos que se insertan en ellos construyendo una nueva identidad: los “bichos-de-obra” (1991; 1992).

<sup>29</sup> Considero este concepto más pertinente que el de “megaminería” (Svampa, Antonelli, 2009). Este último describe y caracteriza los emprendimientos por un aumento cuantitativo en su capacidad de extracción de minerales (su cambio de escala) y en consecuencia, un impacto mayor en términos ambientales en los territorios donde se emplaza:

“En suma, lo particular de este tipo de minería (a cielo abierto), diferente a la tradicional, es que implica niveles aún mayores de afectación al medio ambiente, generando cuantiosos pasivos ambientales, al tiempo que requiere tanto un uso desmesurado de recursos –entre ellos el agua y la energía, imprescindibles para sus

“gigantismo” (el tamaño de la tarea exige necesariamente la movilización de enormes cantidades de capital y trabajo); el “aislamiento” (el cual es relativo a otros territorios, permite la construcción de un lugar controlado y está en relación a los grados de desarrollo de las fuerzas productivas locales) y la “temporariedad” (es una forma de producción que se activa y se desactiva según las planificaciones en el tiempo). El autor afirma que los proyectos a gran escala suelen conformar una “población homogénea y heterogénea”, lo cual organiza un perfil general de la población:

“Una consecuencia importante del flujo organizado es el desequilibrio demográfico resultante de la ausencia relativa de familias y mujeres solteras. Se crea una situación social temporaria singular, en la cual la cantidad de hombres es muchísimo mayor que la de mujeres. Por lo tanto, la vida familiar no existe para la mayoría de la población. Estos sesgos de sexo y edad son características de la fuerza de trabajo que siempre parecen manifestarse cuando se hacen grandes inversiones en regiones que no tenían un mercado de mano de obra. La población resultante está casi toda dedicada a la producción, prácticamente sin dependientes no productivos (según las definiciones del proyecto). La creación de una fuerza de trabajo con este sesgo demográfico es, con toda claridad, una estrategia para mantener bajo el costo de la reproducción social de la fuerza de trabajo ocupada en el proyecto. Dado el corto plazo de los proyectos aislados, no hay necesidad de reproducir una fuerza de trabajo estable en el largo plazo.”(1985: 38-39)

### **Un proyecto minero a grandes altitudes**

En combinación con los fenómenos de “desenclavización” y “fijación temporal”, un segundo aspecto resulta relevante y potencia cualitativamente la experiencia de los trabajadores mineros de Veladero: la ubicación del yacimiento en un medio ecológico de grandes altitudes: la cordillera de los Andes. Todo proyecto minero opera sobre un espacio ecológico concreto donde se hallan los minerales que desean explotar. Barrick al incorporar en Veladero un modelo que responde a las formas actuales en que las empresas mineras globales organizan la producción independientemente de la geografía en la que operan, ha impreso este modelo de asentamiento y fijación temporal sobre la ecología andina.

En este caso, el proyecto minero Veladero se encuentra en plena cordillera de los Andes en el noroeste de la provincia de San Juan, entre los 3.800 y 5.200 metros sobre el nivel

---

operaciones- como la intervención de manera violenta en la geografía de los territorios para la explotación.” (2009:16), afirman las autoras.

Sin embargo, este concepto requiere ser articulado con otro, como el de “colectivo de trabajadores” para observar aspectos cualitativos que se configuran cuando se ponen en marcha este tipo de emprendimientos, como los aspectos laborales que están vinculados indefectiblemente.



del mar (msnm). Este espacio presenta características ecológicas propias y diferentes respecto a las sierras de Talacasto (donde opera otro proyecto minero metalífero denominado Gualcamayo) o en el llano de la localidad de Los Berros (donde operan proyectos mineros de extracción de cal), todos ellos también ubicados en la provincia de San Juan. La extrema amplitud térmica, los descensos de temperatura en época invernal (llegando a valores cercanos a los  $-40^{\circ}\text{C}$ ), los fuertes vientos cordilleranos, las intensas nevadas (con acumulación de nieve de un metro y medio de altura), sumados a las condiciones ambientales propias de las grandes altitudes sobre la que opera el proyecto (a partir de los 3.000 msnm las partículas de oxígenos se dispersan significativamente en el aire) presenta exigencias fisiológicas para los trabajadores y desafíos técnicos para las máquinas y herramientas de trabajo y los procesos productivos. Este cuadro general permite advertir que además de la gran escala existen problemas relacionados a la ecología del espacio andino sobre el que se trabaja en este proyecto. Otros antecedentes históricos de organizar el trabajo en el contexto de relaciones capitalistas en un medio andino ya tuvieron su experiencia en la Argentina a través del modelo anterior (el de “enclave” o “company town”), como el caso de Mina Aguilar en Jujuy que actualmente mantiene aquel sistema de trabajo.<sup>30</sup> Dentro de la provincia de San Juan también pude observar el caso de la planificación del proyecto minero de cobre denominado “Pachón” por parte de la empresa estadounidense Minera Aguilar a fines de la década de 1970, donde en un documento la propia compañía explicaba la planificación y organización de la vida minera en torno al sistema de “enclave”.<sup>31</sup>

Este cuadro general permite advertir que además de la gran escala existen problemas relacionados a la ecología del espacio andino sobre el que se trabaja en este proyecto. Como ya mencioné, el ingreso a la actual actividad minera metalífera implica para los trabajadores una alteración y re-organización del tiempo, al pasar a trabajar temporalmente (una serie programada de días consecutivos por medio del sistema de

---

<sup>30</sup> En la mina El Aguilar (Provincia de Jujuy) aún funciona una villa minera construida a mediados del siglo XX en donde las viviendas que habitan los mineros con sus familias son propiedad de la empresa minera y se ubican cerca del yacimiento en la cordillera de los Andes a 4.700 msnm. Fuente: comunicación personal, gerente de RR.HH. de Mina Aguilar; y Bazán (1986).

<sup>31</sup> Realizando una consulta bibliográfica en la biblioteca de la carrera de Arquitectura, Urbanismo y Diseño de la UNSJ accedí a un documento de la empresa Minera Aguilar del año 1978, donde explica los detalles de la planificación de este futuro enclave minero a situarse en la cordillera de los Andes, a 3.600msnm, en el Departamento de Calingasta (al sur de Veladero) a pocos kilómetros de la provincia de Mendoza. Finalmente, la construcción del proyecto no se llevó a cabo. Hace pocos años, el proyecto fue retomado en su fase de exploración por parte de otra empresa minera transnacional. Si bien hasta la fecha continúan las exploraciones, de concretarse su fase productiva no se prevé su “enclavización”, sino la implementación del sistema de roster, como en Veladero. Fuente: Compañía Minera Aguilar (1978). Proyecto Pachón. Villa minera de Los Erizos.

“roster”) en un medio ecológico andino. Considero que es importante comprender este proceso hipotéticamente como una forma moderna y capitalista de aproximarse, intentar dominar y habitar este espacio cordillerano que, aunque las respuestas culturales difieren, presenta también condiciones ecológicas similares a las cuales diferentes grupos humanos se han enfrentado y se enfrentan en la actualidad para vivir relacionándose en este espacio singular: el proceso de cambio se encuentra en el formato y las condiciones en que las empresas y los trabajadores realizan el trabajo minero en estos espacios ecológicos a lo largo de la cordillera de los Andes.

En relación a eso, en esta tesis retomo al etnohistoriador Murra (2014), quien estudió la relación dinámica que establecieron las culturas prehispánicas con diferentes medios ecológicos, entre ellos el andino. Para el autor, el factor ecológico fue decisivo para el desarrollo de las civilizaciones andinas: la percepción y el conocimiento que las sociedades andinas adquirieron de sus múltiples ambientes naturales fue clave para combinar esas variedades en un solo macro-sistema económico. Esto les permitió dominar ejercer un control sobre la naturaleza andina, sustentado en una relación social de dominación sobre distintas poblaciones que se asentaban en diferentes espacios o territorios a diferentes altitudes. Esto configuraba una verticalidad espacial, “archipiélagos verticales”, porque había asentamientos ubicados tanto por debajo como por encima de “grandes asentamientos que constituían los núcleos principales de asentamiento y poder” (2014: 17), ubicados en forma permanente (no temporal), con lo cual no se trataba ni de migraciones estacionales, ni de comercio ni de trashumancia. Fundamentalmente quiero resaltar aquí que esta configuración social daba lugar a un “abajo” y un “arriba” en términos espaciales para los sujetos que operaban en ese espacio.

La perspectiva de Murra me permitirá indagar sobre las formas actuales en que los trabajadores industriales de sociedades modernas y capitalistas se relacionan con estos espacios andinos, configurando un proceso de “andinización temporal” para los trabajadores mineros de Veladero. El proyecto minero que analizo se inserta y actúa en un espacio andino sobre el cual debe operar y para ello, desplazar, movilizar y fijar, aunque sea temporalmente, a una población de trabajadores no habituados a dicho ambiente ecológico. El ingreso a esta forma de actividad minera metalífera implica una alteración y re-organización del tiempo experimentado que impone el proyecto planificado a estas personas por medio del sistema de roster. Al pasar a trabajar temporalmente (una serie programada de días consecutivos) en un medio ecológico

como el andino, estas personas experimentan un proceso que denomino de “andinización temporal”. Por “andinización” no debe entenderse ni esperarse un proceso de formación social típico de comunidades indígenas que habitaban (y habitan) en distintos sitios a lo largo de la extensa cordillera de los Andes, en las cuales la llamada “cultura andina” implica una cosmovisión con prácticas y símbolos religiosos ligados a culturas precolombinas y pre-capitalistas (Absi, 2005; Nash, 2008). Este concepto más bien debe comprenderse como una forma moderna y capitalista de aproximarse, intentar dominar y habitar este espacio cordillerano que, sin embargo, aunque las respuestas culturales difieren, presenta también condiciones ecológicas similares a las cuales diferentes grupos humanos se han enfrentado y se enfrentan en la actualidad para vivir relacionándose en este espacio singular.

Retomar esta conceptualización de trabajos ya clásicos de la Antropología me permitirá explorar críticamente estas dinámicas de relacionamiento con el espacio en busca de nuevas conceptualizaciones que permitan construir conocimiento científico.

En resumen, este marco analítico me permitirá analizar las formas que adquieren los procesos de dominación y explotación industrial y las políticas empresariales desde la perspectiva de los trabajadores mineros, y la relación que tejen junto con la empresa minera para trabajar extrayendo y produciendo minerales y viviendo temporalmente dentro de este proyecto a gran escala, en grandes altitudes.

### **LA ETNOGRAFÍA. EL ENFOQUE, EL MÉTODO Y EL TEXTO.**

En esta tesis parto de una perspectiva cualitativa basada en una etnografía, la cual permite documentar, sistematizar y estudiar las acciones, percepciones y prácticas de la vida cotidiana de las personas (Achilli, 2005; Rockwell, 2009) con el fin de analizar las relaciones que se establecen y se construyen en determinado tiempo y espacio.

Como sostiene Guber (2012), una etnografía supone tres términos específicos articulados entre sí: es un enfoque, un método (el trabajo de campo) y un texto. En tanto enfoque, “constituye una concepción y práctica de conocimiento que busca comprender los fenómenos sociales desde las perspectivas de sus miembros (entendidos como “actores”, “agentes” o “sujetos sociales”).” (2012:16). De esta manera, busco articular la teoría con las perspectivas de los actores involucrados, privilegiando a los trabajadores mineros. A través de registrar lo que ellos dicen, piensan y hacen, ofrezco en esta tesis una descripción interpretativa densa buscando comprender sus puntos de vista en su mundo social minero (Malinowski, 1986).

## **El trabajo de campo**

La etnografía, en tanto método propiamente dicho, supone una serie de herramientas de investigación donde se conjugan técnicas y evidencias, y donde el investigador se involucra personalmente en un proceso temporal de interacción con los sujetos de conocimientos. El trabajo de campo constituye el método por excelencia y propio de la etnografía, en el cual pueden desplegarse un conjunto de actividades y herramientas que permiten construir las evidencias para la descripción y análisis posterior. En esta investigación, dichos sujetos son los trabajadores del proyecto minero metalífero “Veladero”, ubicado en la Provincia de San Juan, Argentina. El mismo implicó una instancia en el campo procurando observar la experiencia de los trabajadores participando en su cotidianeidad en el área del establecimiento minero, como así también en la ciudad donde residen habitualmente. De esta manera, se privilegia en esta tesis la mirada y el punto de vista de los sujetos que forman parte de este particular colectivo de trabajadores, dándoles centralidad en la investigación. A la vez, como investigador adopto el papel de sujeto cognoscente, lo que implica ir de una situación inicial de relativo desconocimiento hacia un progresivo re-conocimiento de la situación social que pretendo conocer. En función de lo expresado recién, quisiera exponer el método empleado para elaborar esta tesis de doctorado, describiendo y analizando el trabajo de campo que llevé a cabo. No quisiera dejar de mencionar los contextos que acompañaron tanto al trabajo de campo como al período de escritura que me demandó esta tesis, porque cada evento influyó en la elaboración de la misma. Desarrollé esta tesis en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) en el marco de una beca que me fuera otorgada y financiada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) para estudiar “temas estratégicos”, como lo es el tema del presente estudio, y así obtener a su finalización el grado académico de “Doctor”.

Comencé con el trabajo de campo de esta investigación en el mes de enero del año 2015 a partir del contacto que un académico me hiciera con una colega suya, Ana, que conoció en un congreso científico. Al llegar a la Provincia de San Juan, residí de manera temporal en la ciudad de San Juan (su capital) con el objetivo principal de contactarme con trabajadores del proyecto minero, y así observar participando en la cotidianeidad de los trabajadores, sus familias y relaciones frecuentes. Ana no sólo me invitó a almorzar a su casa y me presentó a su esposo, con quién hablé varias horas en nuestro primer encuentro, sino que también me contactó con su primo que fue una de las primeras

personas que estuvo *arriba* como *minero de exploración*<sup>32</sup> en la etapa de exploración, y con su cuñado quien hoy día trabaja *arriba* como *minero de producción*<sup>33</sup>. Esto es lo que Guber (2005) denomina como “muestras de oportunidad”:

“(…) (donde) un individuo se ofrece a dar información (e incluso llega a colaborar como recolector de la misma). En estas muestras, la ocasión y la eventualidad, la oportunidad del encuentro y el "caerse bien" (o rapport) entre el informante y el investigador, son un requisito importante a partir del cual el investigador podrá, seguramente, aplicar otros criterios de mayor sistematicidad.” (2005: 75).

Esta primera aproximación al campo<sup>34</sup>, me permitió observar algunas cuestiones fundamentales para el trabajo de campo que realicé posteriormente: en primer lugar, que un proyecto minero está dividido en etapas temporales y secuenciales que son indispensables para llevarlo adelante en forma exitosa (no hay producción sin antes realizar un trabajo de exploración, factibilidad económica y construcción de la infraestructura necesaria para dicha tarea); a su vez, que en el proyecto minero participan colectivos de trabajadores específicos en cada etapa y que existen redes de relaciones sociales entrecruzadas entre ambas etapas donde algunos trabajadores pueden participar en varias de ellas; también me permitió reconocer los modos en los cuales las personas van nombrando, jerarquizando, dando cuenta de su trabajo, así como de sus relaciones sociales cotidianas. En función de eso seguí las pistas.

A medida que iba avanzando en el campo fui llegando, por intermedio de diferentes personas, hacia los *mineros de producción*, los que trabajan actualmente en el emprendimiento. En la etapa de producción de Veladero intervienen personas que estuvieron también en su etapa de exploración. Generalmente llegaba hacia ellos por intermedio de alguien a quien conocí durante mi trabajo de campo en la ciudad de San Juan, es decir, *abajo*. Pude realizar conversaciones, charlas informales, entrevistas

---

<sup>32</sup> La categoría nativa *minero de exploración* hace referencia a aquellas personas que trabajan explorando minerales en la etapa exploratoria (etapa previa a la producción) de un proyecto minero.

<sup>33</sup> La categoría nativa *minero de producción* hace referencia a aquellas personas que trabajan extrayendo y produciendo minerales en la etapa de producción de un proyecto minero.

<sup>34</sup> La autora especifica sobre las “muestras de oportunidad”:

“Lo que tiene preponderancia en la definición de este tipo de muestra es la situación de encuentro, la capacidad de interpretar los objetivos del trabajo conjunto y las posibilidades de continuar la relación. Los marcos de la selección están definidos por criterios sumamente flexibles y se van delineando conforme avanza la investigación, la comunicatividad con los informantes, la claridad y la amplitud de la mirada del investigador. Estas muestras difieren de las anteriores en que carecen de un criterio preestablecido de selección, pero esto no quiere decir que no sigan ningún criterio. La conformación de la muestra es el producto de una combinación entre requerimientos del investigador y del informante. Dado que el informante es imprescindible, como también lo es su decisión de serlo para que la investigación pueda llevarse a cabo, la muestra de oportunidad surge de un contexto coproducido en cuyo seno se define "lo relevante" o "lo significativo" para la población en cuestión. Ello demanda del investigador una mayor apertura para detectar qué atributos son social y culturalmente relevantes, y cuáles no lo son.” (2005: 75)

pautadas y semi-dirigidas que logré tener con operadores, jerárquicos de la empresa minera y de algunas empresas contratistas, el contexto de las mismas eran en cafés, bares, restaurantes, plazas públicas y en menor medida residencias urbanas. Luego de estas charlas comencé a percatarme que para muchos de ellos, en general sanjuaninos, realizar un trabajo minero que supone la extracción de minerales (aunque también el procesamiento y producción de los mismos), era una situación inédita hasta entonces en sus propias vidas y trayectorias laborales. También para muchos de ellos (previamente a ingresar en este proyecto) la minería no significaba nada; para otros, era una idea difuminada de un hombre con un pico y una pala trabajando duramente sobre las rocas que conforman el interior subterráneo de una montaña. Me preguntaba qué significaba para ellos, en tanto trabajadores nuevos en el rubro, esta experiencia minera que se presentaba como novedosa en la sociedad sanjuanina y su mercado de trabajo local. Allí *abajo* ellos me contaban sobre el *arriba*, la mina. Pero siempre nos encontrábamos *abajo*, y a pesar de mi insistencia en querer *subir*, por un motivo u otro, no lo lograba. De todas formas, al transitar por el campo fui registrando estas categorías nativas que luego reconocí como claves, significativas para el mundo social que analizo, y me permitieron comprender esta relación social que trabajo en esta tesis: *mineros de exploración*, *mineros de producción*, *subir*, *bajar*, *arriba* y *abajo*, son categorías construidas socialmente y significativas del propio campo y que, al ponerlas en una relación articulada con la teoría, nos informan sobre (y permiten dar cuenta de) él.

### **Aproximaciones al *arriba*. El contexto del trabajo de campo “minero”, los accesos y las restricciones.**

En mi primera llegada a San Juan transmití mi interés por conocer personalmente el emprendimiento a todo aquel que entrevistaba con la idea de que me ayudaran en dicho propósito, pero aquella primera vez no fue posible. Sin embargo, estas frustraciones iniciales en el campo provocaron un desdoblamiento en mi interés principal de la tesis (los *mineros de producción*) e introdujo a actores que no preveía (como los *mineros de exploración* y los trabajadores de la construcción) junto con la ampliación de la concepción del proyecto minero en sus diferentes etapas (exploración, construcción y producción). Durante este proceso de conocimiento, el campo de la investigación sufrió transformaciones cualitativas que en esta tesis permiten aportar conocimiento científico sobre estos sujetos de estudio. El “campo” inicial, teórico, con el cual partí aquella primera vez hacia San Juan envolvía a los trabajadores mineros en un todo

indiferenciado. Pude constatar que el campo empírico tenía otra extensión social y que abarcaba a dos grupos de trabajadores mineros (*los de exploración y los de producción*) con distinciones cualitativas, ubicados en diferentes instancias temporales del proyecto minero (los primeros en la etapa de exploración y los segundos en la de producción). Lo que inicialmente hizo Ana al contactarme con su esposo (*ex-minero de producción*), su primo (*minero de exploración*) y el esposo de su prima (*ex-minero de exploración y actual minero de producción*) en tanto “mineros” que yo le demandaba como informantes de campo, fue mostrarme, de manera natural y obvia para ella, evidencias de la extensión real y significativa del “campo”. Lo cual me permitió construir en esta tesis un campo empírico, dando como resultado un colectivo de trabajadores mineros que se “activan”, “desactivan”, se configuran y re-configuran en sucesivas etapas.

La segunda vez que fui al campo, durante el mes de julio-agosto de 2015, volví a insistir a algunos trabajadores sobre la posibilidad de *subir*, pero unas fuertes nevadas provocaron bloqueos en el camino minero, en la cordillera de los Andes. “Volvé en verano, va a ser mejor”, me recomendaron algunos de ellos en charlas *abajo*. Mientras aguardaba desde Buenos Aires que el clima mejorara, a fines de septiembre del mismo año, ocurrió un evento que provocó un verdadero “sismo social” en la sociedad sanjuanina: una noche, familiares de los trabajadores mineros que habitan en las localidades cercanas al emprendimiento comenzaron a recibir mensajes de Whatsapp en cadena en sus celulares alertando sobre una fuga de “solución cianurada” por fuera del circuito del Valle de Lixiviación hacia el río Potrerillos. Los trabajadores desde la mina les advertían que no consuman agua por miedo a que estuviera contaminada con cianuro, mercurio y otros metales pesados. El pánico y la alarma se habían desatado entre la población sanjuanina. Numerosas protestas y marchas se sucedieron en la localidad de San José de Jáchal y la ciudad de San Juan reclamando la intervención de las autoridades políticas de la provincia, quienes intentaron calmar los temores, enviaron agua embotellada a las localidades y reclamaron respuestas a la empresa minera, quien a su vez emitió una serie de comunicados públicos para intentar aclarar lo sucedido, aunque en cada informe aumentaba la cantidad de litros derramados modificando la información inicial y precedente en un “in crescendo” alarmante. En simultáneo, dos juzgados (uno Provincial y otro Federal) comenzaron a intervenir para investigar el incidente ocurrido. En los siguientes meses, las repercusiones continuaron y surgieron reclamos de toda índole de diversos actores, el más fuerte y alarmante para los trabajadores era un posible cierre definitivo de la mina. Volví a San Juan para

continuar con mi trabajo de campo en enero y febrero de 2016, pero tampoco logré *subir*: varios trabajadores que quise contactar se rehusaron al encuentro. Uno de ellos finalmente accedió, luego de preguntarme insistentemente si era periodista y para qué medio de comunicación trabajaba, pero con la condición de “no aparecer en cámara, porque después te sacan de contexto y dicen cualquier pavada.”

Mientras tanto, durante mis estadías sucesivas *abajo*, en la Ciudad de San Juan fui consultando diferentes fuentes secundarias procurando reconstruir el proceso histórico de la exploración y la construcción de Veladero: producciones científicas, revistas y publicaciones diversas e informes y reportes corporativos de la empresa minera y de las empresas contratistas que participaron en alguna de estas etapas, así como también diarios y revistas sanjuaninas de aquellos años. También consulté material informativo publicado por el Estado sanjuanino (informes sobre minería y estadísticas sobre la actividad en la Provincia), en particular del Ministerio de Minería provincial y realicé entrevistas con funcionarios de este ministerio. Consultando en estos registros institucionales, busqué datos cuantitativos (que se ofrecen en esta tesis y forman parte del análisis) a fin de dimensionar a la población que trabaja en dicho emprendimiento en sus características más generales.

Finalmente, un año y medio después de mi primera visita, en junio de 2016 volví por cuarta vez a la ciudad de San Juan (la segunda vez estuve en agosto de 2015, la tercera en enero-febrero de 2016), esta vez para asistir a una “feria minera”. Mientras la recorría me detuve en un stand que el sindicato de los operadores mineros (AOMA)<sup>35</sup> había puesto allí para publicitarse. Mantuve una breve conversación con un delegado que casualmente trabajaba en Veladero y me invitó a un acto que minutos después comenzaría. Allí me presentó personalmente al jefe de la seccional de San Juan, quien se mostró interesado en mi investigación y me invitó a conversar con más tiempo al día siguiente en la sede del sindicato, en el centro de la ciudad. Durante nuestra entrevista le manifesté mi intención de conocer el emprendimiento para ver por mí mismo cómo se trabaja *arriba*, ya que había escuchado muchos relatos interesantes al respecto, y me respondió que él podía facilitarme las gestiones con la empresa pero que justo en ese momento era imposible porque había intensas nevadas y el camino estaba bloqueado. No era el momento. Sin embargo, ante su aceptación comencé a preparar mi próxima vuelta, que estimaba que sería a mediados de octubre, cuando las nevadas dan paso a un

---

<sup>35</sup> Asociación Obrera Minera Argentina. Sindicato de representación nacional de los operarios mineros, con personería jurídica avalada por el Estado Nacional.



clima primaveral templado. Un mes después, en septiembre de 2016, al cumplirse un año del derrame minero industrial en el cauce del río Potrerillos, volvió a ocurrir un segundo incidente en el cual un caño ubicado en el Valle de Lixiviación que transportaba solución cianurada se rompió y vertió su contenido, producto del impacto provocado por un bloque de hielo que se desprendió de la ladera de una montaña. Esta vez, aunque los flujos industriales no habrían llegado hasta el río, reavivó el revuelo social y político y puso al proyecto minero y a la empresa en la mira pública (una vez más).

Un mes después de comenzada la primavera, en octubre, volví a la ciudad convencido de que el buen clima y la predisposición por parte de los sindicalistas, la empresa y los trabajadores que alentaban mi *subida*, podrían ayudarme a *subir*. Aunque tenía temores de que me negaran el acceso, infundidos por los acontecimientos que ahora estaban en boca de todos. Sin embargo, quizás fue esta misma situación como contexto, la que provocó que mi ingreso obtuviera menores resistencias que las imaginadas, ya que muchos trabajadores querían que personas externas al proyecto (“de afuera”) pudieran ver “con sus propios ojos” cómo se trabaja allí diariamente. Desde la seccional sindical, el jefe dispuso a un delegado de Veladero que trabajaba allí para que se ocupara de facilitarme los trámites de ingreso para la *subida*. Llené una serie de formularios de la empresa Barrick Gold Corp. con mis datos personales, aboné una póliza de seguro de vida, presenté una nota formal con el aval del instituto en donde trabajo en Buenos Aires (el CEIL), me realicé exámenes médicos que determinaron que era “apto” para *subir* a las grandes altitudes y luego de una semana me presenté en el lugar y hora señalada para partir hacia Veladero: al mediodía en la terminal de ómnibus de la ciudad de San Juan.

Antes de partir hacia *arriba*, en Buenos Aires diseñamos un plan para el trabajo de campo para el *arriba*, el cual consistió en la elaboración de una “muestra evaluada”<sup>36</sup> en base a objetivos de investigación concretos para poder lograr inicialmente un triple propósito a fin de establecer relación con los trabajadores de las distintas áreas de trabajo, de las diferentes jerarquías de la empresa minera, y a trabajadores de las

---

<sup>36</sup> Según Guber (2005) una “muestra evaluada” es cuando:

“el investigador puede identificar determinadas características y tratar de vincularse con los subgrupos que responden a ellas, sin esperar el ofrecimiento de los informantes. (...) En este caso, el investigador define pertenencias a calificaciones distintivas e interviene en mayor medida que en el primero, pero esta intervención puede ser compensada -de sus riesgos sociocéntricos- si se la transforma en una ponderación de la muestra de oportunidad, esto es, si para constituirla se reconocen criterios que surgen como significativos de los mismos informantes. (2005: 75)

empresas contratistas. El propósito inicial era conocer la experiencia de trabajo desde la perspectiva de estos tres actores, participando (en lo posible) en su cotidianeidad. A la vez, el propósito de mi estadía (el cual hice explícito ante los jerárquicos del área de RRHH para conocer el proceso productivo minero) me permitió desplazarme por el campo espacial y social *arriba*, desde la planificación, pasando por el proceso de extracción en la mina y finalizando hasta casi la producción de lingotes (último lugar al que no logré acceder por el acceso restringido por cuestiones de “security”). Esta propuesta me permitió observar la cotidianeidad de los trabajadores *arriba* desde la división del trabajo que la empresa organiza en la totalidad del proyecto y las experiencias desiguales que se construyen.

La posibilidad de realizar una exploración in situ del campo, como forma moderna del trabajo de campo, la cual “exige que el etnógrafo esté próximo de manera sostenida, íntima y personal a sus objetivos de estudio” (Ghasarian, 2008: 11) no fue fácil. Mi permanencia en el campo chocó con estas limitaciones y restricciones que menciono.

*Subí* a Veladero en dos oportunidades entre octubre y noviembre de 2016, permaneciendo en total dos semanas no consecutivas. Esto superó mis expectativas de permanencia. Suponía que iban a permitirme sólo un día por única vez, ya que una jornada es el tiempo máximo de residencia para las “visitas” que realizan esporádicamente algunos familiares de los trabajadores en tours guiados por la mina a cargo de la empresa minera, en el marco de su política corporativa. Mi ingreso y permanencia *arriba* fue posible gracias al aval y la confianza construida con trabajadores y delegados del sindicato de operadores, jerárquicos de diferentes áreas y de la gerencia de Recursos Humanos de la empresa minera. De lo contrario hubiese sido imposible llegar siquiera hasta allí dado el estricto control y restricción sobre la circulación de personas en el área del proyecto que, como sitio industrial, cuida celosamente su propiedad privada por medio de agentes de “security” y de precisos y estandarizados protocolos de seguridad global.

*Arriba* me entrevisté formalmente y también mantuve charlas informales y conversaciones con trabajadores de las diversas áreas, tanto “jerárquicos” como “operadores” y “contratistas”. Observé participando de la cotidianeidad del trabajo minero y de su residencia temporal *arriba* por medio de una co-residencia junto a los trabajadores del proyecto. Esto me permitió un acceso privilegiado para conocer aspectos del proceso productivo, cómo se organiza socialmente la producción allí y los sentidos que las relaciones sociales del trabajo minero construyen en ese contexto.

Además, como afirma Ghasarian (2008), “estando presente, el investigador puede ver lo que sucede desde el punto de vista de las personas cuando estas se preparan para un acontecimiento, siguen las reglas o las rompen.” (2008: 14)

Durante el trabajo de campo asumí la técnica de inserción denominada “observación por medio de la participación”. Según Hermitte (2002):

“(…) el investigador mira y escucha a la gente que estudia en muchas situaciones comunes, más que en una entrevista aislada y formal, puede hacer un siempre creciente acopio de impresiones, muchas de ellas a nivel subliminal, que le dan una amplia base de apoyo a la interpretación y uso analítico de cualquier dato particular. Esta riqueza de información e impresiones sensibiliza a las sutilezas que podrían pasar inadvertidas en una entrevista y lo fuerza a formular continuamente preguntas nuevas y diferentes a las que respondería en futuras observaciones. La observación por medio de la participación brinda la oportunidad de evitar errores porque provee un contexto de experiencias muy rico que hace consciente al investigador de lo incongruente o de lo aún no explicado, lo sensibiliza a las posibles implicancias y conexiones con otros hechos observados y así, lo empuja continuamente a rever y adaptar su orientación teórica y los problemas específicos en dirección de la mayor relevancia en los fenómenos de estudio.” (Becker y Geer, 1957: 29-33, citado por Hermitte, 2002:282).

Sin embargo, esta técnica encontró sus límites durante mi trabajo de campo: en mi caso no trabajé como minero, ni me auto-empleé para ninguna labor que requiere el proyecto minero. Aunque durante el trabajo de campo *arriba* recibí una oferta de trabajo por parte de uno de los jefes para trabajar como mecánico en el Truck Shop, me vi obligado a rechazarla a causa de que mi beca no me lo permitía.

Múltiples tareas realicé durante el trabajo de campo: acompañé a operadores en sus máquinas, a jerárquicos en sus trabajos de escritorios y reuniones periódicas; también compartí desayunos, almuerzos y cenas en los diferentes comedores esparcidos en la montaña a diferentes altitudes; compartí una habitación en el Hotel con jerárquicos de turno (la primera *subida* con uno del área de Mantenimiento y en la segunda *subida* con otro de Permisos) y también una habitación en el Campamento Contratista, una noche en que fuimos mudados hacia allí con el jerárquico de Permisos a causa de la llegada de inversionistas chinos; *subí* en camioneta con un gerente, *bajé* con tres jerárquicos, *subí* en un bus con decenas de operadores de Barrick y *bajé* finalmente con trabajadores contratistas; observé dos partidos de fútbol en la cancha del hotel participando como espectador, ya que a causa de la altitud mi nivel de oxígeno en sangre era menor que en mi vida cotidiana en los llanos de Buenos Aires y no quise arriesgarme a realizar alguna

actividad física que me pusiera en peligro de tener que abortar abruptamente el trabajo de campo por cuestiones de salud; también realicé recorridos de rutina por la mina en camioneta; desayuné en el comedor con operadores mecánicos, los acompañé en los ategos (mini-buses) hacia la mina y el Truck Shop (el taller mecánico a gran escala); compartí mates con un operador en un camión fuera de ruta; asistí a las charlas de seguridad que a diario y obligatoriamente se dictan antes de entrar a la mina; participé de la celebración del Día del Minero (el día 28 de octubre)<sup>37</sup> cuando la empresa organizó una cena especial para todos los trabajadores, tanto en el Hotel como en el Campamento Contratista, entre muchas otras actividades.

Al analizar los elementos significativos de esta situación social también me di cuenta de la importancia que tienen las *subidas* y *bajadas* para los trabajadores como momentos de transición entre el *arriba* y el *abajo* y que forman parte fundamental de la experiencia de los mineros. Es por ello que las que aquí describo y analizo en esta tesis como experiencias significativas permiten comprender las múltiples experiencias colectivas (e individualizadas en cada trabajador) de aquellos que *suben* y *bajan*. Las mismas contienen elementos que atienden a su recurrencia de sentido. Muchos trabajadores con los que interactué me confesaron haber experimentado estas vivencias: la fatiga, el apunamiento y sus signos físicos corporales (mareos, vómitos, gases, dolores corporales, taquicardia, agitación, etc.), la sensación de abandonar la vida social a la que están habituados *abajo*, la nostalgia, el extrañamiento e cierta incertidumbre sobre el lugar de destino (el *arriba*). Para muchos, su primera *subida* significó una prueba que desafió los límites de su curiosidad por lo desconocido: estar *arriba*, en la cordillera y la mina. La cordillera era pre-figurada por varios como un lugar “duro”, “complicado”, “extremo”, “la Muerte” (como Rubén lo llamaba e imaginaba desde la ciudad de Tucumán, a cientos de kilómetros de distancia), aunque también para muchos (y contradictoriamente en los mismos sujetos) un espacio “fascinante”, “hermoso”, “increíble”, “imponente”, “bello”, “apasionante”, “donde aprendés muchísimo de todo”. Si bien no tuve acceso a completar el circuito productivo (tanto porque el área donde se funden los metales y se producen los lingotes es de circulación restringida, como porque recorrer físicamente este espacio demanda mucho tiempo y medios de locomoción permitidos, dada su gran escala y las políticas de seguridad laboral), sí tuve acceso a la cotidianeidad de diferentes personas y grupos que forman parte de estos grandes

---

<sup>37</sup> Todos los años, el día 28 de octubre se celebra en la Argentina el “Día del trabajador de la minería”, el cual se estableció para recordar la creación de la Asociación Obrera Minera Argentina aquel día de 1953.

conjuntos sociales que se relacionan en la mina, cuyo campo etnográfico es el que reviste interés central en esta tesis. Esta estadía de prolongación limitada por los sujetos (la empresa) en el campo, me permitió confrontar ciertos prejuicios o miradas estereotipadas que circulan en la sociedad sanjuanina sobre trabajadores mineros a los que juzgan como “pobres trabajadores dominados por la empresa”, “tipos que van sólo por la plata” o “cómplices de la destrucción de las montañas y contaminadores de la naturaleza”.

No obstante, mi tránsito por el campo no finalizó luego de *bajar de arriba*. También participé *abajo* de eventos institucionales e informales, lo cual me permitió compartir momentos de la vida cotidiana y algunos extra-ordinarios (como el “Día de la Familia Barrick”) con los trabajadores en sus tiempos de descanso, junto a sus familias, amigos, etc.

Durante el proceso de la escritura de esta tesis también ocurrieron eventos significativos que evidenciaron, modificaron o acentuaron ciertos aspectos que describo y analizo a lo largo del trabajo: varios meses después de mis *subidas*, en marzo de 2017, ocurrió un tercer derrame. Esta vez, según afirmaron las autoridades de la empresa, se produjo el desacople de cañerías que transportaban solución con minerales derramándose hacia un sector contiguo al Valle de Lixiviación. El Gobierno sanjuanino respondió ordenando el cierre temporal del proyecto por tres meses estableciendo negociaciones para su reapertura con garantías de seguridad y pago de salarios a los trabajadores; también el Gobernador reemplazó a las autoridades de la Policía Minera (órgano de control estatal provincial de este tipo de emprendimientos). Mientras tanto, ejecutivos de la corporación global venidos desde Canadá (sede de la corporación) se reunían con las autoridades estatales en la capital provincial. Hubo cambios en las gerencias del proyecto; rediseñaron parte del circuito del Valle importando un gigantesco dropbox (un distribuidor de flujos hacia la planta). Barrick Gold Corp. vendió el 50% del proyecto Veladero a la empresa china Shandong-Gold Co. y establecieron una asociación estratégica (una “joint-venture”) para futuros proyectos en zonas cercanas (aunque Barrick mantuvo el control gerencial y operativo de este proyecto). Un par de meses luego de su reapertura, el sindicato AOMA por su parte, paralizó el proyecto minero por un día, realizando una protesta con un corte en el camino minero con varios “ategos” reclamando la representación sindical de los trabajadores contratistas y por las condiciones de habitabilidad en el Campamento Contratista. Unos meses después, con la participación de la empresa china en el proyecto, los corporativos decidieron

cambiarle el nombre a la empresa subsidiaria que pasó a denominarse “Minera Andina del Sol”, o como me comentaría luego un trabajador: “Ahora somos MAS.”<sup>38</sup> También durante esos meses, el sindicato ASIJEMIN<sup>39</sup> que pugnaba con ASIMRA<sup>40</sup> para representar legalmente a los trabajadores jerárquicos habría obtenido la personería jurídica ante el Estado y la Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM) lo que les permitiría concertar convenios colectivos de trabajo institucionalizados, aunque esta disputa entre ambos sindicatos aún continúa. Además, se conoció el fallo judicial por el primer incidente de septiembre de 2015 en el cual fueron procesados ocho de los nueve jerárquicos que estaban siendo investigados por la justicia provincial (el Gerente General de Veladero de ese momento, un hombre de nacionalidad dominicana que se encontraba ausente *arriba* en los días del incidente resultó sobreseído, los demás que sí estuvieron presentes, no).<sup>41</sup> Esto reviste especial interés para esta tesis, en tanto se vuelve significativo de la condición de los trabajadores jerárquicos, el lugar o posición y las condiciones de hábitat y trabajo en este proyecto minero. Sin saberlo durante mi trabajo de campo, conocí a varios de los trabajadores jerárquicos imputados, quienes me trataron cordialmente pero también algunos de ellos me transmitieron aires de desconfianza hacia mi persona especulando sobre mis “verdaderas” intenciones de investigación científica al *subir* al espacio de la mina.

En este contexto de “crisis” (una opinión generalizada en todos los trabajadores con los que interactué durante el trabajo de campo), también hubo lugar para la celebración. En noviembre de 2016 la empresa minera organizó una celebración corporativa a la cual denominó “El día de la Familia Barrick” donde convocó a los trabajadores de la empresa, tanto a jerárquicos como operadores y a sus familias nucleares (conyuges e hijos), excluyendo a los trabajadores contratistas del evento. Allí fui invitado por el área de RRHH y pude participar junto a los trabajadores que asistieron. El evento transcurrió desde el mediodía hasta la tarde, un domingo, en una casa quinta en las afueras del Gran San Juan.

---

<sup>38</sup> Sin embargo, a lo largo de la tesis mencionaré a la empresa minera subsidiaria como “MAGSA”, ya que durante el trabajo de campo los propios trabajadores (jerárquicos, operadores y contratistas) continuaban denominándola de esta manera en su lenguaje cotidiano.

<sup>39</sup> ASIJEMIN: Asociación Sindical del Personal Jerárquico, Profesional y Técnico de la Actividad Minera Argentina.

<sup>40</sup> ASIMRA: Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina.

<sup>41</sup> Fuente: Fallo de la Sala Primera de la Cámara en lo Penal y Correccional del Poder Judicial de la Provincia de San Juan: <http://www.tiempodesanjuan.com/u/archivos/2017/8/15/Autos%2013393%20-%20Actuaciones%20remitidas%20por%20Fiscal%20C3%ADa%20de%20J%20C3%A1chal.pdf> (Consultado en el periódico “Tiempo de San Juan”, el día 15 de agosto de 2017)

Casi un año después, en octubre de 2017 tuvo lugar la “Primera Fiesta de los Trabajadores Mineros” organizada por AOMA en un predio en el Gran San Juan que reunió a casi 5.000 personas (entre trabajadores mineros de la industria metalífera y no metalífera en toda la Provincia de San Juan y sus familiares directos, invitados por el sindicato) y en la cual participé tomando fotografías y conversando con algunos mineros y sus familias.<sup>42</sup> Allí me encontré con Fabio, un operador de pala que conocí *arriba*, quien ahora estaba jubilado y contento por haber pasado sus últimos años de experiencia de trabajo en Veladero. Me dijo que había ido solo a la celebración. Su mujer no quiso acompañarlo porque la esposa de otro minero a último momento le dijo que no iba a ir como consecuencia de que su marido no había podido *bajar* junto a otros operadores que estaban *arriba*: el día anterior una caravana de buses *subió* a buscar a los afiliados del sindicato para que pudieran asistir a la celebración, con el aval de la empresa que no les descontó del presentismo. Estando todos listos para partir hacia *abajo*, comenzó a soplar un fuerte viento Zonda<sup>43</sup>. Esto les impidió *bajar* para participar de la fiesta, ya que corrían peligro de desbarrancar los buses o sufrir roturas de vidrios, lo cual obligó a la caravana de buses a retroceder y permanecer *arriba*.

### **El texto**

Como afirmé antes, esta tesis utiliza un enfoque y método etnográfico. Pero también, como menciona Guber (2012), una etnografía se plasma fundamentalmente en un texto

---

<sup>42</sup> Varios mineros con los que compartí el trabajo de campo se sentían señalados como trabajadores de una actividad “ilegal” (cuando formal y jurídicamente no lo es), a causa de las imputaciones morales que hacen otras personas ajenas a la actividad que la consideran como ilegítima. Este tipo de acciones emprendidas por el sindicato de operadores mineros buscaron legitimar a los trabajadores, al menos dentro de la sociedad local, ante el fracaso o crisis de las acciones de las empresas mineras en el plano de la “licencia social”. Esta categoría utilizada por las empresas mineras globales sobre la relación entre empresas mineras, “comunidades” y Estados, hace referencia a la búsqueda de aceptación social de la actividad, sobre todo en el plano local, y sin la cual para las empresas en muchos casos no resulta conveniente producir porque supone la posibilidad de conflictos potenciales que impedirían el despliegue cotidiano del trabajo minero y la generación y reproducción del capital (Godfrid, 2017). En esta tesis no analizaré la problemática de la legitimidad social de este tipo de emprendimientos, sin embargo, debo mencionar este contexto porque es expresivo del universo de sentidos dentro del cual se relacionan los mineros en su realidad cotidiana.

<sup>43</sup> El viento “Zonda” es un viento proveniente del Océano Pacífico que produce precipitaciones nubes en la cordillera de los Andes y luego desciende por las montañas transformándose en caliente y seco, y es más frecuente entre los meses de mayo y noviembre. Este viento de la región de Cuyo se encuentra arraigado simbólicamente en la vida social sanjuanina, entre otras cosas, porque altera en forma abrupta pero brevemente el clima atmosférico (a su paso el viento levanta polvareda sobre las poblaciones que atraviesa y aumenta en 10°C la temperatura) y los humores de las personas (provocando irritabilidad o abatimiento). Fuente: Centro Científico y Tecnológico (CCT Mendoza) del CONICET y Educ.ar (<https://www.mendoza.conicet.gov.ar/portal/enciclopedia/terminos/Viento%20Zonda.htm>) (<https://www.educ.ar/recursos/20008/el-viento-zonda>).

que describe “el comportamiento de una cultura particular, resultante del trabajo de campo” (2012:21) en una relación que se articula con la teoría académica.

La tesis que aquí presento, en tanto texto etnográfico, contiene una “descripción interpretativa” (Geertz, 1988) sobre las relaciones sociales que aquí estudio. Esta “descripción interpretativa” no es una mera descripción de acciones o prácticas que llevan a cabo los sujetos de estudio, sino que implica incorporar los sentidos que ellos mismos elaboran y que constituyen los marcos interpretativos de sus vidas cotidianas. Al comprenderlos nos permiten aprehender la compleja realidad social que propongo analizar, buscando que ingresen en un diálogo con la perspectiva teórica-conceptual. En suma, este texto etnográfico final que es la tesis implica una interacción entre la teoría y el campo, mediada por los datos etnográficos (Guber, 2012) que he construido durante el transcurso de la investigación propuesta.

Al escribir esta tesis me fui topando en el camino con problemas que se relacionaron con las particularidades del propio campo que describo y analizo: la masividad de personas involucradas, las diferentes etapas del proyecto minero, y la multiplicidad de espacios y tiempos actuando en simultáneo en la etapa de producción; el lenguaje sumamente técnico y científico de las interacciones en el proceso de trabajo; los cambios dentro de la propia historia del proyecto, etc. Entonces, ¿cómo podía dar cuenta de esta compleja totalidad y a la vez reparar en sus particularidades que la conforman y permiten comprenderla en su singularidad? Para ello ensayé numerosas agrupaciones narrativas, numerosas formas de contarlo. Finalmente prevaleció el armado de la tesis que aquí presento. A modo de complemento, para comprender el mundo de significaciones que se construyen dentro del proyecto minero incluyo fotografías, mapas, croquis, infografías y gráficos; también, a partir de datos secundarios, elaboré tablas con estadísticas como reconstrucciones aproximativas para dimensionar cuantitativamente esta población vinculada al proyecto y sus segmentaciones según la estructura jerárquica, las procedencias geográficas de los trabajadores y sus pertenencias por empresas, entre otros datos.

Opté por la elección del estilo narrativo en primera persona, desplazando al “nosotros” científico. No para desviar la atención de los hechos etnográficos, sino porque, coincidiendo con Ghasarian (2008), considero que el nos “disimula a la persona detrás del etnógrafo en un narrador omnipotente que ve y sabe todo (incluso lo que pasa en la cabeza de las personas)” (2008: 24). También porque en la descripción muchas veces se diluye la relación del investigador con los sujetos de estudio en el campo, la cual es



personalizada y que habilita accesos y restricciones no sólo tanto por sus cualidades personales o empáticas (que sin dudas tienen alguna influencia en las interacciones), sino por la forma en que se estructuran las relaciones y los sentidos en el campo mismo. Durante el trabajo de campo para muchos de mis interlocutores fui un “muchacho” (o un “pibe”), “joven”, “porteño” (“de Buenos Aires”), “flaco”, “del CONICET” (o “conicef”) – todos adjetivos masculinizados–, al menos en las significaciones que me señalaron en forma explícita. Esta posición social construida en las interacciones entre ellos y yo en el campo me permitió acceder a espacios sociales que probablemente no hubieran sido posibles si los adjetivos hubiesen sido otros. Hacer trabajo de campo en condiciones de alteridad social donde los clivajes de clase, de género y/o étnicos se combinan en formas particulares según sea el caso, no es neutral, influye en las posibilidades y formas en que se accede y las restricciones que se encuentra en el mismo. También influye la condición de realizarlo de manera individual o en forma colectiva (junto a otros investigadores). Esto no implica eclipsar el proceso colectivo de conocimiento que llevé a cabo junto a otros investigadores (en especial mi directora y co-director), sino ubicar con mayor precisión y objetivar las condiciones de investigación (tanto del proceso largo de esta investigación como de la instancia puntual del trabajo de campo) en tanto ejercicio de reflexividad.

Fundamentalmente interrogo en esta tesis sobre la experiencia de trabajar en un proyecto minero metalífero actualmente en la Argentina. Esto implica no sólo analizar en su fase “productiva” actual, sino que también implica analizar la experiencia del trabajo minero para muchos de ellos que han atravesado todas las fases mencionadas, lo que implicó para ellos trabajar en varias etapas y construir cotidianamente este proyecto. Me pregunto por una experiencia en el trabajo mismo que, sin embargo, sé, por el propio trabajo de campo que realicé junto a los trabajadores, no se agota en la mina misma, sino que se extiende a otras relaciones sociales que podemos llamar “extra-laborales”, como ser sus familias y las sociedades locales donde residen mientras descansan *abajo* y con las cuales mantienen una relativa comunicación mientras están *arriba*. La tesis como producción textual se focaliza en analizar la dinámica cotidiana de las relaciones sociales que se dan allí y que los sujetos mismos categorizan como el *arriba* frente a un *abajo*, ambos espacios articulados entre sí por las acciones de *subir* y *bajar*. *Arriba*, entonces, es comprendido y significado por los trabajadores como el espacio del proyecto minero y el tiempo del trabajo y sus formas de habitarlos.

El corte analítico que realizo tiene la intencionalidad de abordar con mayor profundidad el *arriba*. La dinámica de relaciones como hecho social total no se agota en (ni puede ser comprendido sólo por) el *arriba* en tanto experiencia del trabajo minero. Ésta se extiende socialmente en un tiempo y espacio que abarca también al *abajo*, sitio simbólico que en términos empíricos se encuentra multisituado, en diversos espacios geográficos y sociales: abarca sitios o localidades de la propia provincia de San Juan como de otras provincias de la Argentina. Inclusive, aunque en menor medida, se extiende hacia otros países de la región Sudamericana y otros continentes. Sin embargo, insisto en este recorte como un primer abordaje o indagación científica sobre los trabajadores de la nueva industria minera metalífera en la Argentina y en la Provincia de San Juan en particular. Además, como este proyecto minero se sitúa en un espacio ecológico que tiene particularidades singulares dado por las grandes altitudes y por su clima atmosférico extremo y por momentos imprevisible, considero pertinente abocarme a una pregunta de investigación que focaliza sobre la experiencia de trabajo *arriba*, en un contexto ecológico andino novedoso para estos mismos trabajadores.

Quisiera aclarar que poner el foco analítico en el *arriba* no implica darle un lugar de primacía a las relaciones sociales de producción (ni tampoco dar una idea de determinismo) sobre las diversas relaciones extra-laborales de las cuales forman parte los trabajadores mineros: el *arriba* no determina las relaciones sociales de *abajo*, sino que las condiciona. El sentido de interés analítico que descubrí al abordar las relaciones sociales que se expresan *arriba*, es que estas relaciones me permiten explorar las formas en que los trabajadores mineros de este proyecto trabajan y habitan temporalmente en este espacio social. Dar cuenta de ello es uno de los objetivos centrales que motivan esta tesis.

Durante mi trabajo de campo pude advertir que una etnografía sobre este gran grupo de personas debe complementarse dando cuenta del proceso de articulación que ellos realizan en sus propias experiencias de vida, entre el *arriba* y el *abajo*. Es preciso dar cuenta del *abajo*, ya que este espacio social es la contracara del *arriba*, como lo es el momento y espacio del “no-trabajo” en relación al “trabajo”. Por ello, apuesto a que esta investigación sea un primer paso necesario y fundamental que sirva de huella en el camino del conocimiento para indagaciones científicas posteriores, las cuales espero poder llevarlas a cabo en los próximos años en el contexto de la investigación científica post-doctoral.

Como autor quisiera aclarar que, siguiendo los estándares comunes en una etnografía, y siendo que muchos trabajadores con los que hice el trabajo de campo no quisieron ser identificados, en esta tesis los nombres de las personas, así como sus puestos en el proceso de trabajo, aparecerán cambiados preservando su anonimato.

### **La organización de la tesis**

En este sub-apartado describo cómo se organizará la tesis en tanto producción textual, procurando que guarde coherencia en función de la tesis principal y las tesis secundarias (o complementarias) que sostengo. Aun tratando de mantener cierto equilibrio cuantitativo entre los diferentes capítulos y apartados, algunos serán más extensos que otros (en función de la cualidad de los ejes a problematizar en cada sección, capítulos y apartados).

En el inicio del texto expongo una introducción al mismo, el cual consta de una breve introducción y varios apartados: primeramente expongo un panorama general sobre la actual actividad minera metalífera en la Argentina y proyecto minero concreto que aquí analizaré. Luego presento el estado de la cuestión respecto a los estudios científicos sobre los trabajadores y la actividad minera. Más adelante, informo sobre las coordenadas teóricas que guían este trabajo, y finalmente describo el enfoque etnográfico y la metodología empleada para la producción de esta tesis, objetivando mi propio proceso de conocimiento durante la elaboración de esta tesis.

Continuando, el texto de este trabajo está dividido principalmente en dos secciones como dimensiones que he construido en función de distinguir diferentes planos de análisis que se integran a lo largo de la tesis como una totalidad. Ambas dimensiones se complementan en la tesis general que quiero sostener, en tanto permiten comprender las experiencias de los trabajadores involucrados, así como también a las diferentes estrategias del capital corporativo global para explotar y producir minerales en este singular espacio ecológico, con el fin para dar cuenta de las estrategias de dominación y explotación sobre los colectivos de trabajadores como fuerza de trabajo que este proyecto construye, reúne, activa y desactiva.

He organizado la primera sección buscando exponer la relación orgánica que existe entre las fases de un proyecto minero metalífero a gran escala y la configuración de diferentes colectivos de trabajadores que se van modelando, estructurando y desestructurando (activando y desactivando) en un proceso histórico complejo que

despliegue en forma analítica siguiendo una secuencia temporal. Este análisis me permite abordar la historia de este singular proyecto minero, desde su exploración hasta la actualidad, en su etapa de producción. A través de esta dimensión temporal muestro la construcción de colectivos de trabajo organizados en momentos concretos de dicho proyecto. Esta sección consta de dos capítulos: en el primero me aboco a analizar la primera etapa de este proyecto minero y a los llamados *mineros de exploración*, como primer colectivo de trabajo configurado temporalmente dentro de este proyecto. En el segundo capítulo, doy cuenta de la etapa de “construcción”, analizando la aparición de un colectivo obrero proveniente de otra actividad económica (la construcción) y el reclutamiento y la conformación incipiente de un colectivo de trabajadores mineros (los “mineros de producción”) para la siguiente etapa (la productiva).

En la segunda sección a partir de un análisis sincrónico de la fase netamente “productiva” del proyecto (la que impera actualmente), analizo a los diferentes grupos de trabajadores segmentados formalmente por la organización y división del trabajo que realiza la empresa minera. Examino la forma en que se produce actualmente en esta etapa que se encuentra el proyecto y el colectivo de trabajadores involucrado (los *mineros de producción*) enfocándome en las experiencias de trabajo y hábitat en Veladero de cada uno de los tres grandes grupos organizados por la empresa (los jerárquicos, operadores y contratistas) en tanto experiencias desiguales. En el tercer capítulo, a través de la descripción de la *subida* con un trabajador jerárquico analizaré la forma en que los planificadores y jerárquicos del proyecto se relacionan con la ecología andina. Esta relación, mediada por un conjunto de dispositivos ideológicos que combina aspectos modernos, capitalistas y la racionalidad científica- técnica, establece una relación de dominación sobre la naturaleza que se expresa en forma práctica por medio de la construcción y uso de diferentes “pisos productivos”, el cual es experimentado por los trabajadores en forma desigual según su pertenencia jerárquica en las *subidas* y *bajadas* como experiencias de tránsito obligatorias que articulan el *arriba* con el *abajo*.

El siguiente capítulo, el cuarto, está dedicado a la experiencia del trabajo y hábitat en Veladero de los trabajadores jerárquicos. Allí analizo los problemas vinculados con el proceso de trabajo minero desde la perspectiva de este grupo de trabajadores con poder de mando sobre otros. En esta experiencia colectiva sobresalen el sobre-aceleramiento del ritmo de trabajo, la presión que ejerce la sobre-información y el cuidado omnipresente que deben tener sobre la seguridad laboral para sí, para terceros y

subordinados, la falta de perspectivas sobre las posibilidades de ascenso para los jerárquicos, los arreglos informales y relaciones personalizadas que establecen para resolver situaciones problemáticas, el sentimiento de aislamiento relativo y temporal respecto a las relaciones de abajo, y la percepción de una injusta retribución salarial por su condición de jerárquico. Estos importantes aspectos, se conjugan en la experiencia de los jerárquicos como grupo diferenciado ubicado en las partes superiores de la jerarquía organizacional del proyecto.

Luego, el quinto capítulo trata sobre la experiencia de los operadores. Este grupo reúne a un conjunto heterogéneo de trabajadores mineros que se distinguen colectivamente por realizar tareas “operativas” respondiendo a los mandos jerárquicos y por pertenecer contractualmente en forma directa a la empresa minera MAGSA. Aquí describiré cómo el actual sistema de relevos estructura y rigidiza a los mineros en un tiempo continuo ordenado por el ritmo del cronómetro de la producción y el trabajo en un espacio segmentado en dos: la mina *arriba* y la vida extra-laboral *abajo*. Analizaré los sentidos que construyen los operadores sobre esta experiencia de “andinización temporal” y que les permite reapropiarse de estos espacios como algo “familiar”, mostrando las diferentes formas en que los trabajadores se representan este espacio y las estrategias que elaboran para relativizar el aislamiento físico respecto al *abajo*. Además, en relación al proceso de trabajo, mostraré el papel imprescindible de las “charlas de seguridad”, las cuales contribuyen a construir un sentido común en la mina, transformándose en disposiciones de los trabajadores para el trabajo minero y conformando, en torno a este elemento, una “comunidad de sentido”.

En el sexto capítulo trataré sobre la experiencia de “andinización temporal” de los trabajadores contratistas, quienes se insertan estructuralmente en el proyecto en condiciones desiguales y en desventaja a causa de la relación contractual de tercerización que la empresa minera implementa.

Finalmente, el séptimo y último capítulo de esta tesis analizo un evento significativo donde se ponen en juego situaciones que dan cuenta de los aspectos estructurales de las relaciones de trabajo entre los grupos que analicé en los tres capítulos precedentes. En este caso describo y analizo dos eventos celebratorios: el “Día del Trabajador Minero” *arriba* y el “Día de la Familia Barrick” *abajo*. Ambos realizados con el fin de reforzar la relación de dominación que construye cotidianamente en el proyecto minero.

La organización de las secciones y los capítulos obedece a la lógica de organización social que analizo, es decir, a la forma en que comprendo que se estructuran las relaciones en el campo. He construido el orden de la primera sección intentando mostrar la secuencia temporal que formalmente adoptó el proyecto minero, donde primero sobrevino una fase de exploración, luego de construcción y finalmente de producción (que continúa hasta la actualidad). Asimismo, al construir el orden de la segunda sección busco presentar y reflejar la lógica de organización de la producción mostrando el orden de la estructura jerárquica fuertemente segmentada en tres grupos desigualmente diferenciados (jerárquicos, operadores y contratistas). También, la secuencia temporal y espacial que transita en forma típica cada uno de estos grupos entre el trabajo y el descanso, la temporalidad del sistema de trabajo (el roster, los turnos por relevos) y además, eventos significativos en los que he participado y que, afirmo, permiten comprender la lógica estructural del campo de relaciones dentro del proyecto minero que aquí analizo.

Por último, en la conclusión expongo los diferentes hallazgos de la tesis y cómo se articulan entre sí para dar forma a la tesis general que sostengo a lo largo del trabajo y que permiten construir conocimiento científico sobre los trabajadores mineros, sus experiencias de trabajo y su relación con una corporación minera metalífera global. En la bibliografía ofrezco un listado las producciones científicas a las que he hecho referencia y que han sido utilizadas para la construcción de la misma.

Tanto la introducción, como las dos secciones y sus respectivos capítulos, la conclusión y la bibliografía, es decir, las partes desarrolladas puestas en articulación, elaboran un conocimiento espiralado que relaciona la totalidad del proceso social que busco comprender. Cada parte de la tesis abona y confluye en el texto en una unidad de sentido en torno a la tesis central. A lo largo del texto, el marco teórico-conceptual se desarrolla en forma transversal, en donde el conflicto capital-trabajo y sus distintas implicancias en los diferentes contextos históricos-sociales se delinean en cada capítulo.

## **PRIMERA SECCIÓN.**

### **LOS MINEROS DE EXPLORACIÓN Y LOS “BICHOS DE OBRA”. LA ETAPA DE CONSTRUCCIÓN DEL YACIMIENTO MINERO.**

En esta primera sección expongo la relación orgánica que existe entre las fases de un proyecto minero metalífero a gran escala y la configuración de diferentes colectivos de trabajadores que se van modelando, estructurando y desestructurando (activando y desactivando) en un proceso histórico complejo que despliego en forma analítica siguiendo una secuencia temporal. Este análisis me permite abordar la historia de este singular proyecto minero, desde su exploración hasta la actualidad, en su etapa de producción. A través de esta dimensión temporal muestro la construcción de colectivos de trabajo organizados en momentos concretos de dicho proyecto. Esta sección consta de dos capítulos: en el primero me aboco a analizar la primera etapa de este proyecto minero y a los llamados *mineros de exploración*, como primer colectivo de trabajo configurado temporalmente dentro de este proyecto. En el segundo capítulo, doy cuenta de la etapa de “construcción”, analizando la aparición de un colectivo obrero proveniente de otra actividad económica (la construcción) y el reclutamiento y la conformación incipiente de un colectivo de trabajadores mineros (los “mineros de producción”) para la siguiente etapa (la productiva).

## **CAPÍTULO 1. EXPLORANDO ARRIBA. LOS MINEROS DE EXPLORACIÓN.**

Este capítulo da cuenta del proceso de producción histórico del *arriba* (el territorio minero), en particular sobre la etapa de exploración inicial del yacimiento Veladero y la forma en que lo experimentaron quienes al explorarlo y desplegar su fuerza de trabajo, en tanto *mineros de exploración*, comenzaron a producirlo como primer colectivo de trabajo configurado temporalmente dentro de este proyecto.

Mostraré cómo Veladero se convirtió en un yacimiento explotable económicamente gracias a las fuerzas productivas desplegadas en sucesivas campañas de exploración. A la vez, analizaré cómo se configuró un colectivo de trabajadores, los cuales se desempeñaron como los primeros en “andinizarse temporalmente” para esta nueva minería. De esta manera, veremos cómo las empresas (a través de las experiencias de los *mineros de exploración*) fueron explorando este territorio andino para explotarlo, estableciendo estrategias de dominación de la fuerza de trabajo y de la naturaleza andina, lo que será de vital importancia en las etapas posteriores (construcción y producción). Daré cuenta entonces de la manera en que las empresas fueron construyendo un territorio industrial minero en este espacio andino. Además, evidenciaré la relación de la empresa minera con otros actores globales que actúan en espacios vinculados al mundo financiero (el capital financiero) y otras empresas mineras, para comprender las acciones de las empresas que actúan en este rubro.

### **Las empresas mineras y el Estado sanjuanino.**

La exploración minera-metalífera en la Provincia de San Juan (a mediados de la década del noventa) se inicia en un contexto provincial y nacional de reconversión productiva. En aquellos años, la vid, que fuera la principal actividad económica de la provincia de San Juan entre fines del siglo XIX y a lo largo del siglo XX, se encontraba en crisis por la depresión en la demanda del mercado interno argentino, lo que se tradujo en una pérdida significativa de la superficie cultivada en la provincia y una menor demanda de mano de obra en esta actividad (Rofman 2000; 2012). Es entonces cuando comienza un proceso de reconfiguración de la vid hacia mercados externos o de exportación (Rofman, 2012).<sup>44</sup> En este contexto, el Estado Nacional argentino iniciaba una reforma estructural de la legislación minera donde se auto-excluía de la explotación de yacimientos garantizando condiciones jurídicas para el ingreso privilegiado del capital

---

<sup>44</sup> Según Borsani (2004), con el cambio de década en la Provincia de San Juan se reduce la cantidad de hectáreas destinadas al cultivo de la vid: 57.741 hectáreas en el año 1989 a 46.150 hectáreas para el año 1990, lo que representó una pérdida en torno al 20%.



privado a la actividad, en especial del sector transnacional (Svampa, Antonelli, 2009; Dulitzky, 2011; Tolón Estarellés, 2012). La nueva minería ingresa a la provincia como la actividad novedosa que traería crecimiento económico, lo que da como resultado también el ingreso de nuevos actores de vinculación global en el plano local (las empresas mineras transnacionales).<sup>45</sup>

En el contexto de las transformaciones jurídicas que regían a la actividad minera en la Argentina, en particular en la rama metalífera, a comienzos de la década de 1990, se produce el ingreso de empresas mineras con la finalidad de invertir en la exploración y explotación de una serie de proyectos mineros que eran de su interés. Basándose en datos de la geología del territorio argentino que el Servicio Geológico Minero Argentino (SEGEMAR), como agencia del Estado Nacional, desarrolló a lo largo del siglo XX, las empresas privadas comenzaron a realizar tareas de prospección y exploración minera. En la Provincia de San Juan en particular la empresa Lundin Mining tenía interés en desarrollar algunos proyectos, entre ellos se encontraba Veladero. En el año 1993, el Instituto Provincial de Exploración y Explotación Minera (IPEEM)<sup>46</sup> de la provincia de San Juan ofreció, a modo de licitación, áreas de reserva minera que eran de su propiedad. Las áreas se ubicaban en la denominada “Faja de Volcanismo Terciario del Valle del Cura”, al Noroeste de San Juan. En esta licitación participó la empresa Argentina Napoleón Exploration Ltd., perteneciente a Lundin Mining, una corporación minera de origen canadiense. Al año siguiente, esta empresa subsidiaria cambia su nombre por Argentina Gold Corporation (VSE: ARP)<sup>47</sup> y se suscitan varios conflictos con LAC Minerals, empresa competidora en la licitación. Así analizan los geólogos

---

<sup>45</sup> Rofman (2000) muestra que la vid representaba en el período 1980-1994 entre el 13 y 19% del Producto Bruto Global de la provincia de San Juan. En cambio el rubro Minería apenas representaba el 2% en dicho período. (2000: 236)

<sup>46</sup> El IPEEM fue creado en San Juan el 21 de noviembre de 1989 mediante la ley provincial 6.029 como organismo estatal autárquico. En el artículo 3 de la misma sostiene: “El Instituto tiene por objeto la adquisición de derechos mineros conforme lo determina el Código de Minas e inscribir los mismos a su nombre con la finalidad de convenir su exploración y explotación mediante contratos celebrados con terceros, debiendo administrar los recursos que obtenga de dichos convenios, no pudiendo transmitir ni gravar el dominio de los derechos mineros que adquiriera, salvo autorización expresa otorgada por la ley, quedando facultado únicamente para ceder al contratista el uso y goce del derecho minero por plazo determinado.” En el artículo 1 del DECRETO N. 2987-E-90 (B.O. 29-10-91) del Poder Ejecutivo provincial, éste le cedió al IPEEM las áreas de reservas mineras que hasta ese momento eran de su propiedad, entre ellas, el área de Veladero.

<sup>47</sup> ARP era la sigla bajo la cual operaba Argentina Gold Corp. en el mercado de valores en Vancouver, el Vancouver Stock Exchange (VSE), en Canadá.

Jones y Martínez (2007)<sup>48</sup> las relaciones entre las empresas interesadas en el área del proyecto a la par que se exploraba el yacimiento:

“Las áreas de interés para ambas compañías concursantes eran “El Carmen” y “Veladero”. Una vez adjudicada a favor de ARP la licitación para la exploración de ambas áreas, ARP firmó un acuerdo de inversión conjunta mediante una unión transitoria de empresas (UTE) con LAC Minerals, por la cual en El Carmen, LAC tenía el 60% operativo y ARP el 40%, pero LAC hacía el 100% del aporte exploratorio. En Veladero ARP retenía el 60% operativo y LAC un 40% contribuyendo ambos proporcionalmente a los fondos de exploración. La inversión comprometida para Veladero totalizaba US\$ 7,3 M durante cinco años (1994-2000). El conocimiento geológico de aquel momento para las áreas era muy limitado y se adjudicaba mayor potencial al prospecto<sup>49</sup> El Carmen por tener altas leyes de oro<sup>50</sup> en superficie (Direct Shipping Ore/DSO), que posteriormente resultaron sin reservas.” (Jones; Martínez, 2007: 84)

En 1994, LAC Minerals fue adquirida por Barrick Gold Corporation, con lo cual, desde ese año esta última empresa obtiene el 40% de Veladero y el 60% de El Carmen. Al año siguiente, en 1995, ARP crea en la Argentina la empresa subsidiaria “Minera Argentina Gold Sociedad Anónima” (MAGSA). De esta manera, el Estado sanjuanino a través del IPEEM concesionaba sus propiedades mineras y los capitales privados transnacionales realizaban las inversiones en las exploraciones. Lundin, al controlar la mayoría porcentual de la concesión minera a través de MAGSA, lideraba el proyecto Veladero y las tareas de exploración. Por su parte, Barrick lideraba el proyecto El Carmen.

### **“Abrir el valle.” Los *mineros de exploración suben a explorar.***

MAGSA tenía como objetivo encontrar un recurso mineral de oro (principalmente) y plata, para luego transformarlo en reserva mineral, lo que habilitaría su futura extracción, procesamiento y producción de metales y su posterior venta al mercado mundial. Las labores de exploración minera se llevaban a cabo bajo la modalidad de

---

<sup>48</sup> Patricio Jones y Ricardo Martínez participaron en la exploración de Veladero desde roles gerenciales del proyecto en la empresa MAGSA cuando Lundin y Homestake tuvieron a su cargo la concesión del IPEEM para realizar las exploraciones en los diferentes años hasta que el proyecto fue adquirido en su totalidad por Barrick Gold Corporation.

<sup>49</sup> La “prospección” es una etapa previa a la “exploración” y consiste en realizar un reconocimiento general del yacimiento que se quiere explorar. El relevamiento bibliográfico, el uso de mapas cartográficos y geológicos, el muestreo satelital y la toma de muestras rocas superficiales por medio de una picota (herramienta de manual para quebrar una pequeña porción de roca) son los instrumentos comúnmente utilizados en esta etapa.

<sup>50</sup> La “ley” de un mineral es el porcentaje de un mineral puro (en este caso el oro o Au) contenido en una “mena”. Una “mena” es el material que se extrae del yacimiento compuesto de varios minerales. Fuente: Ministerio de Minería (2015) La “nueva” minería en San Juan. Compendio informativo. Gobierno de San Juan. Ciudad de San Juan.

“campañas”, un conjunto de tareas planificadas en el tiempo (en un rango de días, semanas y meses) para realizar las tareas de recolección de información en el campo.

Durante el trabajo de campo en junio de 2016 asistí a la “Feria Internacional de la Minería” en San Juan, realizada en un predio en el Departamento de Rivadavia cerca de la ciudad de San Juan, y recorrí los distintos stands que montaron empresas mineras y otras que prestan servicios a las primeras. Allí me encontré con Alejandro, un geólogo sanjuanino especializado en la minería de la cal (no metalífera). Caminando por el predio, nos cruzamos con Emiliano, un colega y amigo personal de Alejandro. Me contó que él participó en la exploración de Veladero. Al día siguiente lo llamé y nos encontramos en su casa, no muy lejos de donde estaba hospedado en la ciudad de San Juan. Me recibió y nos sentamos en una mesa ubicada en su jardín. Entre mates y cigarrillos charlamos sobre su experiencia en la exploración de Veladero. Emiliano también era un joven estudiante de geología casi recibido de la Universidad Nacional de San Juan (UNSJ) cuando comenzó a trabajar en el proyecto a mediados de la década del noventa. Cursando la materia de un geólogo ya experimentado, junto a un amigo y compañero de la carrera, Enrique, realizaron un trabajo a pedido del jefe de cátedra. Como a esta persona le gustó el resultado y el entusiasmo que mostraron estos jóvenes, los convocó para trabajar en el proyecto minero.

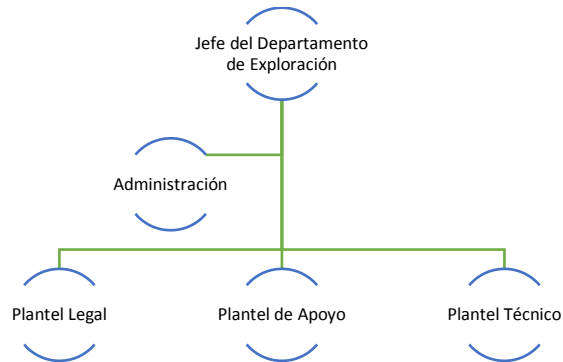
Durante el encuentro que tuvimos con Emiliano en su casa sacó algunos documentos de trabajo de aquella época de una caja que tenía guardada. En uno de ellos pude apreciar cómo estaba conformado formalmente el organigrama de la empresa de exploración Minera Argentina Gold S.A. a inicios de 1996. En la cúspide se ubicaba el Jefe del Departamento de Exploración. De allí, hacia abajo en la jerarquía, se subdividían en grupos de trabajo: Administración (un Contador a cargo, una Coordinadora Administrativa, un Asistente Administrativo-Logístico y una Secretaria); Plantel Legal (dos Asesores Legales); Plantel de Apoyo (un Dibujante–Apoyo Legal, una persona para Apoyo Legal, tres personas encargadas de la Computación, Vigilancia Oficina San Juan, Maestranza Oficina San Juan, tres personas de Vigilancia en la mina Zancarrón<sup>51</sup> y un Operador de Estación de Radio); Plantel Técnico (dos Jefes de Proyecto, dos

---

<sup>51</sup> Según me relataba Emiliano, la mina Zancarrón era un pequeño yacimiento pero con leyes altas de minerales, explotado ocasionalmente por pirquineros “chilenos”. Como entraba dentro de los límites del área de Veladero, la empresa exploradora dispuso controles de vigilancia para evitar que dichos pirquineros la explotaran. Esta convivencia con otro tipo de mineros da cuenta de la superposición temporo-espacial entre dos formas de explotar los minerales en esta ecología andina. Este tema será objeto de futuros trabajos de investigación.

Geólogos de Proyecto, tres Geólogos Junior, un Asistente Geólogo-Logística de Campo y tres Asistentes Geólogos).

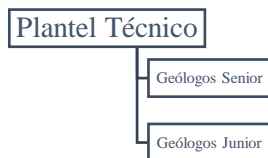
**Esquema 1. Organigrama de la empresa de exploración.**



Fuente: elaboración propia.

El equipo de geólogos estaba compuesto jerárquicamente por Geólogos Senior y Geólogos Junior. Los “Senior” eran geólogos profesionales con título y experiencia en proyectos anteriores. Algunos de ellos habían trabajado en prospecciones realizadas en décadas anteriores por el SEGEMAR, participando en exploraciones mineras cuando el Estado era casi el único actor que invertía en ello en la Argentina. Los “Junior” eran estudiantes de la carrera de Geología de la Facultad de Ciencias Exactas, en la UNSJ, o bien eran recién graduados pero con escasa experiencia en campo.

**Esquema 2. Conformación de grupos del Plantel Técnico de exploración.**



Fuente: elaboración propia.

Todos ellos participaban tanto de las campañas de exploración en campo (aproximadamente entre los meses de noviembre y abril) como de las tareas en oficinas en la ciudad de San Juan durante el resto del año analizando el material recolectado en campo. En las campañas los geólogos que *subían arriba* (como Emiliano, Alfredo, Manuel, entre otros) poseían un roster de 21x7. Esto significaba formalmente que veintiún días estaban *arriba* trabajando y siete días *abajo* descansando. Emiliano, uno de los geólogos junior, supuso que los siete días que no le tocaban estar en la montaña eran de descanso en la ciudad. Sin embargo, el primer día que le tocó *bajar* se vio sorprendido cuando sonó el teléfono en su casa. Aún medio dormido, atendió y se sobresaltó al escuchar que el Jefe del Proyecto lo reprendía fuertemente por no haberse

presentado a trabajar ese día temprano en la oficina ubicada en la ciudad. Desde la perspectiva de la empresa, los siete días eran para que los trabajadores descansen del *arriba*, no del *abajo*, donde debían cumplir con tareas de escritorio (hacer informes de los veintiún días trabajados *arriba*) y llevar a cabo los preparativos para la próxima *subida* (cargar la camioneta, comprar bolsas y tarjetas para las muestras, preparar mochila y herramientas de trabajo).

Manuel, también geólogo junior, fue uno de los que trabajó en las primeras campañas. Antes de comenzar estaba estudiando geología en la Universidad Nacional de San Juan y me relataba el clima que vivía él y sus compañeros al inicio de la exploración en la cual participó:

“En el ámbito universitario la bola que se corría sobre lo mega del proyecto era muy fuerte, porque decían que había mucho oro ahí. Entonces, se produce un vaciamiento en la facultad, todo el mundo se fue a trabajar y abandonó los estudios. Yo también. Y luego me quedé siempre vinculado a Veladero. En ese momento empiezan a ofrecer las áreas de reserva mapeadas por el “Plan Cordillerano”<sup>52</sup>: Ortiga, Veladero y El Carmen.<sup>53</sup> La Barrick Gold quería El Carmen porque ya había una parte en explotación en Chile y de este lado la cadena montañosa prometía mucho oro. Por otro lado, estaba Argentina Gold, empresa Junior (pequeña) que recién empezaba haciendo exploraciones en unas

---

<sup>52</sup> El Plan Cordillerano fue un registro estatal de áreas mineras, que pretendió registrar los potenciales de recursos minerales. Un plan de concepción desarrollista en relación a los recursos geológicos y mineros de escala nacional que data de la década del '60. Según explica el geólogo Méndez (2004), El Plan Cordillerano, encarado por la Dirección General de Fabricaciones Militares y las Naciones Unidas, fue el primer plan regional sistemático integral de exploración minera. Comenzó en el año 1963 hasta 1968. Luego se establecieron acuerdos con distintas provincias y se llevaron a cabo planes localizados en áreas más específicas hasta 1992, cuando concluyen este tipo de planes estatales debido a los cambios en la legislación minera a nivel nacional. “(el Plan) tuvo como objetivo la evaluación geológico minera integral de la Cordillera de los Andes en el menor tiempo y al más bajo costo posible, mediante la adopción de metodologías modernas basadas en el relevamiento geológico-fotogeológico, la fotogeología, la geoquímica, la geofísica y las perforaciones a diamantina con recuperación de testigo.” (2004: 246, 247, 248)

Según Méndez, este plan se sostenía en las siguientes premisas:

“• El panorama de la minería nacional presentaba un estado general de estancamiento, debido al descenso en el ritmo y volumen de las explotaciones, así como a la paralización de las minas por agotamiento de sus reservas, sin que se efectuaran alumbramientos importantes de nuevos depósitos.

• El acentuado incremento de la actividad industrial, que se nutre en apreciable porcentaje de la producción minera, de tal manera que el estado deficitario en materias primas minerales creaba un aumento progresivo en el drenaje de divisas necesarias para su importación.

• La necesidad de alentar la canalización de capitales privados hacia el campo de la minería, reemplazándolos en las etapas iniciales con la finalidad de promover futuras inversiones con un razonable margen de seguridad.” (2004: 247)

<sup>53</sup> Sin embargo, es importante mencionar que luego del Plan Cordillerano el SEGEMAR por medio de oficinas provinciales desarrolló planes regionales en áreas más focalizadas. Uno de ellos fue el plan Regional Cuyo, Plan San Juan. Entre 1980 y 1989 las labores de exploración en campo en esta zona de la cordillera permitió detectar evidencias de mineralización metálica. En 1982 el SEGEMAR obtuvo la protección de seis zonas de interés por parte de la Autoridad Minera Provincial, una de ellas era Veladero. Fuente: LAVANDAIO, E. (2004).

propiedades que había adquirido. Consigue Veladero porque nadie quería poner dos mangos, pensaban que había muy poco: al trabajar con técnicas de muestreo, esas muestras que obtuvieron no eran gran cosa hasta ese momento... la ciencia, viste, puede fallar. Al principio pagaban poco, porque la empresa era chica, pero a su vez había mucha libertad para explorar. Para nosotros era fantástico porque usábamos nuestra creatividad e intuición y luego les mostrábamos resultados y los jefes nos apoyaban. Era un buen incentivo.”

Para muchos de los “senior” y también para los “juniors” geólogos que comenzaban a participar en este proyecto de exploración, Veladero representó una posibilidad concreta de trabajo y de arraigarse en la propia Provincia de San Juan, donde nacieron y transcurrieron sus vidas hasta ese momento. Esta nueva situación contrastaba con las trayectorias de muchos geólogos contemporáneos que en años y décadas previas estudiaban dicha carrera en la Universidad Nacional de San Juan y luego, si lograban insertarse profesionalmente en aquello que había estudiado, debían migrar hacia otras provincias e incluso países que atraían a los geólogos sanjuaninos, ya que a la vez, el mercado de trabajo local ofrecía muy escasas posibilidades de inserción ante la ausencia de proyectos mineros de tal envergadura.

Alfredo, un geólogo sanjuanino que conocí por medio de Daniel (quienes trabajaron juntos en proyectos de exploración minera en la cordillera) también era un “junior” y estudiante de la carrera universitaria cuando comenzó a participar en estas campañas de exploración. Actualmente sigue trabajando en otros proyectos de exploración en San Juan pero en sus etapas productivas. En un bar en la ciudad de San Juan, mientras me contaba su experiencia en Veladero, me mostró una monografía elaborada por él bajo la dirección de otro geólogo (quien era, a su vez, Gerente de Exploración de MAGSA) para la Licenciatura en Ciencias Geológicas, de la Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales de la UNSJ, en el año 1996. A él y a otros compañeros suyos en la universidad les ofrecieron trabajar y ganar experiencia como geólogos, para profesionalizarse. El documento que me mostró lo presentó en el contexto facultativo de una práctica profesionalizante<sup>54</sup> como “Práctica de verano de cuarto año” (1996). Este documento aporta informaciones que permiten observar cómo la empresa delimitaba el espacio del proyecto. Lo primero que precisa es su ubicación:

---

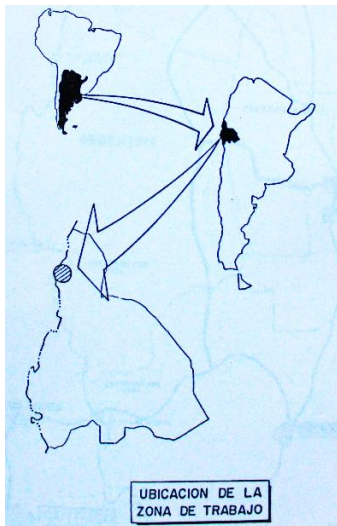
<sup>54</sup> El objetivo institucional de esta práctica se manifiesta en el texto de la siguiente manera:

“Permitir que el alumno participe en tareas de campaña en un proyecto de exploración minera y conozca el tipo de trabajo que podría desarrollar, una vez obtenido el título profesional. El contacto con profesionales experimentados le permitirá al alumno adquirir conocimientos técnicos y prácticos aplicados a la búsqueda de depósitos minerales en este caso particular depósitos de metales preciosos y de base.”(Pérez, 1996: 1)

“El área de exploración de Veladero se encuentra al oeste del Valle del Cura, en el sector de Zancarrón de la Cordillera Frontal, se desarrolla entre los paralelos 29°30’ hasta 29°20’ y desde el Límite Internacional con la República de Chile hasta aproximadamente A° de las Taguas. Políticamente, el área de exploración se encuentra ubicada en el Departamento de Iglesia, sector NO de la Provincia de San Juan, a una distancia aproximada de 374 km, por carretera, al noroeste de la ciudad de San Juan.” (1996: 1).

En términos geológicos y estratigráficos, Veladero como proyecto se ubica en la denominada “Faja del Indio”, un área con numerosos depósitos de minerales como El Indio, Zancarrón, Tambo, Vacas Heladas, Libra, Nevada y otros, que abarca tanto el territorio argentino como chileno. Allí tuvieron y tienen lugar otros proyectos mineros además de Veladero, como Lama-Pascua, Zancarrón, Río Frío, El Carmen, entre otros.<sup>55</sup>

**Mapa 1. Ubicación del área de Veladero en la Provincia de San Juan, Argentina, Sudamérica.**



Fuente: Minera Argentina Gold S.A. (s/f) “Informe de Campaña de Exploración, Temporada noviembre 1994–abril 1995; PÉREZ, A. D. (1996). Perforaciones con circulación reversa en el proyecto de exploración Veladero. Práctica de verano de cuarto año. F.C.E.F.Y.N. UNSJ.

Las inmensas distancias en kilómetros fueron tenidas en cuenta por la empresa para organizar la logística de las campañas, como así también el estado de los caminos. Eso permitía planificar el tiempo de las labores, puesto que un vehículo que transita por un camino pavimentado puede hacerlo a mayor velocidad y en menor tiempo que si se desplaza por un camino “consolidado-ripio”. Y además, como me comentó Alfredo, los vehículos sufren menor desgaste.

<sup>55</sup> Fuente: PÉREZ, A. D. (1996). “Perforaciones con circulación reversa en el proyecto de exploración Veladero”. Práctica de verano de cuarto año. F.C.E.F.Y.N. Universidad Nacional de San Juan.

**Cuadro 1. Distancias en kilómetros entre la Ciudad de San Juan y localidades y postas intermedias hasta el Campamento de exploración en Veladero.**

LOCALIDAD	TALACASTO	IGLESIA	LAS FLORES	PISMANTA	TUDCUM	CONCONTA	SEPULTURA	CAMPAMENTO VELADERO
SAN JUAN	56	165	176	181	192	260	306	374
TALACASTO		109	120	125	136	104	150	218
IGLESIA			11	16	27	95	141	209
LAS FLORES				5	16	84	130	198
PISMANTA					11	79	125	193
TUDCUM						68	114	182
CONCONTA							46	114
SEPULTURA								68

ESTADO DEL CAMINO HACIA EL CAMPAMENTO VELADERO	
PAVIMENTO	48%
CONSOLIDADO-RIPIO	52%

Fuente: elaboración propia en base a Minera Argentina Gold S.A. (s/f) “Informe de Campaña de Exploración, Temporada noviembre 1994-abril 1995.”

La primera campaña de exploración de Veladero realizada por MAGSA fue entre los meses de noviembre de 1994 y abril de 1995. Una de las cosas que me relató Emiliano es la dificultad que se les presentaba en el acceso hacia el área del proyecto:

“Hubo que trazar caminos, abrir huellas para llegar hasta el lugar, esas que se dicen ‘huellas mineras’.” Las inclemencias del invierno se hicieron notar, a veces provocando que el trabajo de abrirse camino se acrecentara hasta la zona del proyecto: “En la nevada grande el año ’97 hubo que abrirse camino con la topadora de nieve para abrir el valle. Cuando íbamos pasando, el paisaje era... ¡los guanacos se habían congelado! Una tropilla entera, con cientos de guanacos, se había quedado atrapada sin poder *bajar*. Los sorprendió la fuerte nevada y no llegaron a *bajar* para refugiarse. Murieron muchísimos aquella temporada.”

Para emplazar el campamento donde residirían temporalmente los exploradores, se eligió una zona de valle, a 3.800 m.s.n.m., relativamente amparada de los fuertes vientos que azotan en la cordillera que pueden alcanzar velocidades de hasta 165km/h,. La infraestructura elemental que se instaló en la zona elegida para el campamento consistió en carpas de exploración utilizadas como oficinas y contenedores que fueron usados como dormitorios, cocina y comedor por ellos. Lo necesario al inicio de cada campaña de exploración de Veladero consistió en una serie de cuestiones, que me transmitió Alfredo:

“Primero que nada, la ropa de trabajo: camperas de alta montaña; jardineros de tela (impermeable, mucho más tarde vendría ropa de GoreTex), que protegía mejor del frío; barbijo (por el polvo en suspensión que se encuentra en el aire durante los trabajos de perforación); guantes; casco; lentes claros y lentes oscuros; y botas de punta reforzada.”

La ropa de trabajo muestra las condiciones de trabajo que la empresa daba a los trabajadores y permiten observar la forma en que estaban provistos de indumentaria



para hacer frente a las condiciones ambientales que presenta el trabajo en la cordillera de los Andes, donde existen condiciones comparativamente extremas respecto al llano sanjuanino (lugar donde residían habitualmente los geólogos): el frío es extremo, y a la vez al estar más cerca del Sol debido a la mayor altitud, hay una mayor exposición a la radiación solar; también los vientos alcanzan altas velocidades arrastrando masas de polvo y la nieve puede acumularse por varios metros. Así relataba Alfredo las tareas diarias:

“Para llegar al área de exploración debíamos abrir caminos bloqueados por la nieve desde la zona de los Caracoles (cerro Conconta) hasta el valle (zona del campamento). Una vez arribados, debíamos avisar a las empresas de catering para que *suban* hasta el campamento. Desde el valle debíamos empezar a despejar el camino, ir abriendo camino con las topadoras y hacer trincheras para comenzar las labores de perforación de pozos.”

Una vez delimitada la ubicación y el acceso a los recursos que iban a explorar era preciso conformar un equipo de trabajo por personas que fuera al área del proyecto a tomar muestras del mineral que buscaban: “¡Vayan a buscar oro!”, según me comentó uno de los exploradores, esa era la orden que su jefe les impartió manifestando el recurso mineral prioritario para la empresa de exploración.

Alfredo continuó relatándome que luego de hacer las trincheras, debían sacar las rocas frescas (aquellas que se encuentran en la superficie), primero con la topadora; realizar la Geofísica; luego las perforaciones, tomar las muestras, clasificarlas y enviarlas a laboratorios de empresas que estaban en la ciudad de San Juan para analizarlas. Eso les permitía delimitar los cuerpos de minerales. La etapa de exploración según Alfredo es fundamental porque “le da vida a la mina”. Pero, ¿en qué consistía dar vida a la mina?

### **Dando vida a Veladero. Los recursos y las reservas.**

Para dar vida a Veladero era preciso que ese colectivo de trabajadores se movilizara *subiendo*, explorando *arriba* y *bajando*, y una vez *abajo*, continuara trabajando en las oficinas y laboratorio de la empresa para convertir esa información recolectada en el campo en datos científicos propios de la Geología Económica (sub-disciplina de la Geología).

La medición en una exploración minera es una herramienta que tiene como soporte un conocimiento de tipo científico. Se lleva a la práctica en este tipo de exploraciones con mayor frecuencia a partir de las perforaciones de pozos, sondeos, en las cuales se obtienen muestras que, una vez analizadas, permiten determinar si en cierto lugar se

encuentra un “recurso mineral” y si ese recurso puede constituir una “reserva mineral”.<sup>56</sup>

Durante el trabajo de campo asistí a una clase de geología en la UNSJ. Allí, el geólogo y profesor Puigdomenech nos explicaba (a sus estudiantes y a mí, que era ocasional allí) que la diferencia entre “recurso” y “reserva” es que un recurso es una manifestación mineral capaz de ser identificable. Una reserva es esa manifestación mineral identificada como un recurso para ser explotado económicamente. A partir de eso, necesita una evaluación técnica, de parte de los ingenieros generalmente, para ver si ese mineral es factible y genera ganancia (si es rentable; si es significativo en términos económicos). Si lo es, estamos entonces ante lo que se conceptualiza como reserva mineral. Un tiempo después de frecuentar el campo comprendí mejor a qué se refería el profesor en su clase. Conversando con Luciano un joven geólogo sanjuanino que trabaja en Veladero me comentaba lo siguiente:

“El recurso es difícil que cambie si no se genera exploración, si no se perfora... porque vos tenés un ‘cuerpo mineralizado’<sup>57</sup>, conocido y si no hacés un pozo para llegar, todo está tapado, está en profundidad. Y un recurso si no lo desarrollás, no lo explorás, no lo vas a aumentar en su volumen. No tenés cómo conocerlo. Pero para con las reservas pasa algo más complejo, porque entra a jugar la parte del valor del commodity, el valor del precio del metal... sube, baja... Cuando sube el precio del metal, un recurso que antes no podía ser reserva, ahora puede pasar a ser reserva. Porque ahora es rentable explotarlo. Antes cuando el precio era bajo, no era rentable explotarlo. Cuando el precio sube, es rentable. Entonces, las reservas tienen ese condicionante económico y otros factores aparte de la cuestión económica. Las reservas cambian en función de esas condiciones.”<sup>58</sup>

---

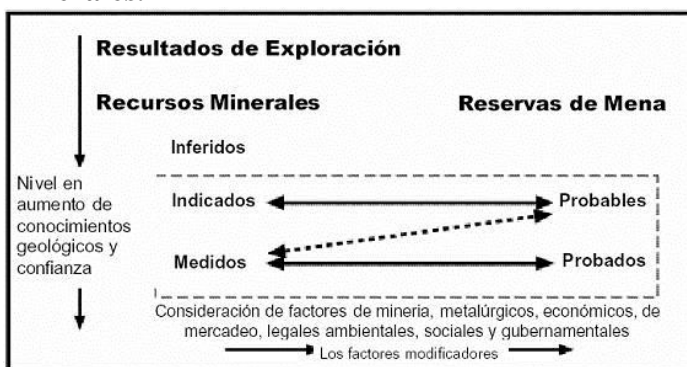
<sup>56</sup> El Instituto de Estudios Económicos Mineros afirma: “(...) (el concepto de reserva) no es una cantidad permanente y constante en el tiempo, sino por el contrario es una cantidad variable y dependiente no sólo de la naturaleza del yacimiento y las condiciones endógenas a la empresa (precio de los metales, política cambiaria, política tributaria, marco jurídico, etc.) y que ocasionan que las reservas por efecto de los factores enunciados aumenten o disminuyan, siendo frecuente que lo que en determinado momento es clasificado como “desmonte” sea considerado “reserva de mineral” al variar favorablemente las condiciones.” (IDEM, 1992: 15) Además, en la ciencia geológica existe una serie de distinciones mayores que diferencian a un recurso en distintos tipos de grados de confiabilidad y conocimiento científico: inferido; indicado; medido. También hay dos distinciones de reservas minerales: reserva probable y reserva probada. Fuente: documento de cátedra (Prof. Puigdomenech) Economía de los Recursos Minerales. Año 2015. Carrera de Geología. Facultad de Ciencias Exactas. UNSJ.

<sup>57</sup> En la actividad minera se denomina “cuerpo mineralizado” (o “cuerpo mineral”) a una concentración natural de material valioso que se puede extraer y vender con una ganancia. Fuente: Southern Cooper, Grupo México (<http://www.southernperu.com/ESP/opinte/Pages/PGGlosario.aspx>)

<sup>58</sup> También me aclaró ciertas clasificaciones que se utilizan en términos de grado de certeza en un recurso y en una reserva:

“Ahí, tanto recursos como reservas se clasifican en medida, indicada, inferida, o probadas y probables. Los términos medida, indicada, inferida, son para un recurso. El medido es el dato concreto que vos tenés, que es el pozo concreto de perforación. Y ya luego el recurso indicado, hay unas normas que son las que indican cómo cuantificar el recurso medido, pero generalmente vos tenés un pozo, un sondaje, una muestra, y a

### Esquema 3. Relación general entre resultados de exploración, recursos y reservas minerales.



Fuente: <https://post.geoxnet.com/> (portal web sobre Geología)

El concepto de reserva mineral está vinculado a relaciones de intercambio mercantil. Si un recurso mineral posee valor económico rentable para ser comercializado en el mercado de minerales, entonces se clasifica como reserva mineral. Lo importante para la empresa de exploración no era sólo encontrar un recurso mineral, sino fundamentalmente transformar ese recurso en reserva mineral, lo que les permitiría construir el *cuerpo mineralizado*. Para lograrlo, debían realizar campañas de exploraciones geológicas que les permitieran observar, tomar muestras (superficiales y por medio de perforaciones) para analizar y estudiar la mineralización de la zona.

El cuerpo mineralizado no es naturalmente objetivo, es una construcción social. Dicho cuerpo, su conformación, corporización depende de relaciones sociales que interactúan desde éste y otros espacios o campos sociales. Esto se construye a partir de la conformación de un grupo humano que trabaja como un colectivo social de trabajadores (los denominados *mineros de exploración*) utilizando el método científico y la tecnología moderna durante y para este proyecto concreto en el contexto de las campañas de exploración. Sin la fuerza de trabajo dispensada al *subir* y trabajar *arriba* durante las campañas de exploración realizando diferentes tareas (entre ellas las tomas de muestras) y al *bajar*, trabajar abajo en las tareas de escritorio reuniendo la información recolectada y construyendo los datos que permiten elaborar una modelización del cuerpo mineral que se busca extraer y explotar en etapa posterior de producción, no hay posibilidad de reconocer a este cuerpo mineralizado como tal. Además, y fundamentalmente, la delimitación del contorno que tiene o tendrá este cuerpo para determinar si es económicamente explotable se define en otro campo social,

---

cincuenta metros de esa muestra vos podés indicar que es un recurso indicado y hasta cien metros, 150 es inferido. Cosas así. Y cuando esa categoría convertida en reserva (cuando ya es convertida en económicamente rentable para explotarla), lo medido pasa probado, y lo indicado pasa a ser probable.”

el económico (donde interactúan las finanzas y la economía global que fijan los precios de los metales que se exploran).

Es decir, para convertir los recursos minerales en reservas, los *mineros de exploración* debieron realizar perforaciones en la montaña, tomar muestras (o “testigos”, unos cilindros de piedra) y analizarlos científicamente. Esta información recolectada les servía para construir un “cuerpo mineralizado”, el cual se expresó en una modelización del yacimiento minero que contiene una concentración del mineral a explotar que se considera económicamente rentable. Esta tarea de construcción consiste en una inferencia científica sobre las dimensiones del yacimiento mineral que se hallaría en la montaña. Como decía, los contornos de dicho “cuerpo” están delimitados no sólo por los criterios que provienen de la ciencia geológica a partir de las muestras tomadas, sino también en relación con la esfera de las relaciones económicas de la actividad minera. Estas relaciones establecen el “CUT-OFF” (término del rubro minero que hace referencia a la “línea de corte” que define la frontera de costos económicos de extracción, trituración, procesamiento y producción de los minerales) fijando las líneas de demarcación del cuerpo mineral en cuestión. El modelo que se construye durante la fase exploratoria es general y preliminar en términos de detalles. Sirve, fundamentalmente, para avanzar hacia la fase de factibilidad, la que permite dar lugar a las siguientes etapas (construcción y producción), donde intervienen otros actores.<sup>59</sup> En la actual etapa productiva las exploraciones sobre este yacimiento continúan en base a las delimitaciones del cuerpo mineralizado construidas en las anteriores etapas.

### **La experiencia en las campañas de exploración andina**

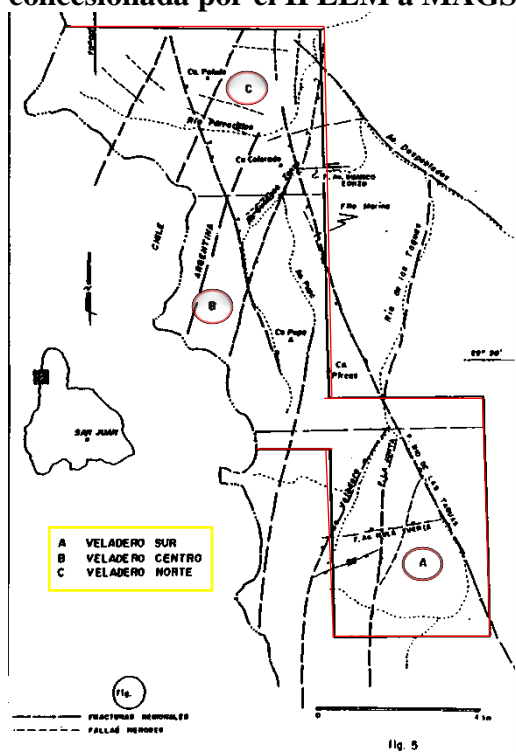
En lo que sigue describiré y analizaré en qué consistían estas campañas de exploración, qué tareas realizaban estos mineros y cómo era la experiencia de trabajo en esta etapa particular del proyecto.

Al comienzo de la exploración, la zona de Veladero estaba dividida y clasificada en tres grandes sectores: Veladero Sur, Veladero Centro y Veladero Norte en una extensión aproximada de 30km de Sur a Norte.

---

<sup>59</sup> Durante la fase de factibilidad (también llamada “estudios técnico-económico”) se planifica en forma general toda la ingeniería del proyecto y se analizan numerosas variables económicas para determinar los costos y ganancias posibles que ocurrirán en las fases posteriores.

**Mapa 2. Zonas Sur, Centro y Norte del proyecto Veladero y delimitación del área concesionada por el IPEEM a MAGSA.**



Fuente: Pérez, A. D. (1996). “Perforaciones con circulación reversa en el proyecto de exploración Veladero”. Práctica de verano de cuarto año. F.C.E.F.Y.N. UNSJ.

Emiliano ingresó a trabajar en el proyecto cuando éste estaba comenzando:

“Ahí estaban explorando Veladero Sur y Veladero Centro, y yo llegué cuando hicimos los pozos acá para Veladero Norte. Ahí había unos pozos y el mapeo regional daba la zona como “granitos”. La empresa Minera Aguilar<sup>60</sup> había detectado una veta lateral donde realizó un par de perforaciones en una exploración muy regional. Entonces, nosotros teníamos prohibido muestrear del río Taguas para allá (hacia Veladero Norte), porque al ser granito se consideraba estéril.”<sup>61</sup>

Alfredo me contó (en el mismo sentido que Emiliano) que esa brecha<sup>62</sup> estaba mapeada anteriormente y clasificada como granito en la geología original “y de pura suerte salió, porque se les ocurrió explorar ahí, en el sector de Veladero Norte...” La etiqueta

<sup>60</sup> La Compañía Minera Aguilar S.A. era en aquellos años una empresa de capitales estadounidenses que explotaba plomo y zinc de la mina “El Aguilar” en la puna jujeña entre los 4.300 y 5.000msnm, en el Departamento de Humahuaca. La provincia de Jujuy fue considerada en el siglo XX como la capital de la minería en la Argentina por sus importantes yacimientos como El Aguilar y Mina Pirquitas. La organización de la producción correspondía al modelo de “company town”, es decir, con campamento integrado y residencia permanente de los mineros y su grupo familiar. Actualmente dicho emprendimiento continúa en producción. Para más detalles, consultar: Bazán, A. (2011). El porqué de mi lucha. 30 años en la vida gremial del pueblo aguilaraño. Ed. Jefatura de Gabinete de Ministros- Presidencia de la Nación. Buenos Aires.

<sup>61</sup> Al clasificar un material como “estéril”, éste es descartado en la investigación en la etapa de exploración. Ocurre lo mismo en la etapa de producción.

<sup>62</sup> Le pregunté a Emiliano qué es una brecha: “es una roca hecha de fragmentos de otra roca.”

clasificatoria que exploradores anteriores<sup>63</sup> habían asignado a esa zona como “granito” hacía que los exploradores del proyecto descartaran de antemano una exploración en ese sector, y así obstaculizaban el conocimiento a los geólogos en vez de habilitar a otra comprensión del objeto de estudio. Emiliano me relató cómo fue que se decidió, finalmente, por explorar intensivamente Veladero Norte:

“El asunto es que nosotros teníamos que explorar. Veníamos muestreando todo esto (Veladero Sur y Veladero Centro). Muy ignorantes nosotros. La mayoría éramos estudiantes y los que no, eran profesores de la universidad. Y veníamos muestreando, muestreando... esto era... nosotros teníamos una topadora en Zancarrón que hacía estos 30km en la topadora y nosotros como talibanes colgados afuera de la topadora. Quince o veinte tipos colgados del gancho, de arriba de la oruga (la topadora), apostados en la ventanilla... viste, para no caminar. Entonces la topadora venía hasta por acá y ahí había unas pircas y ponían una lona de camión, bolsas de dormir y ahí nos echábamos, viste. Lo hacíamos en verano porque en invierno imposible. El tema es que era horrible venir hasta acá. Esto era la muerte: vos venías arriba de la topadora, 30km, te cansabas, llegaba un momento en que no te podías sostener nada, te tirabas abajo y venías corriendo a la par de la topadora hacia allá... cagado de frío, sin comida o sea, poca comida. La topadora, por ejemplo, cuando pisa una piedra grande empieza a hacer un ruido “taca-taca-taca”, hasta que se cae y vos venís colgadito así y ¡pum! Y vos venías con la oruga hacia abajo y decís “¡La puta madre!”, jaja. Así veníamos hasta acá, un grupo.”

Esta anécdota ejemplifica lo significativo del trabajo de exploración *arriba*, donde no sólo debían poner en práctica sus conocimientos intelectuales sobre la geología, sino que también experimentaban una exposición corporal intensa por medio de las máquinas y sometían sus cuerpos a esta ecología andina de grandes altitudes. Una de las particularidades ecológicas de los Andes es que, debido a sus mayores altitudes, la dispersión de las partículas de oxígeno en el ambiente es mayor que a menores altitudes.<sup>64</sup> Respecto a esta cuestión Arregui, León Valerde y Valcárcel (1990) sostienen

---

<sup>63</sup> Se refiere a las exploraciones realizadas por el “Plan Cordillerano”, el “Plan San Juan” (un plan de prospecciones más precisas sobre este territorio que se desprendió del Plan Cordillerano) y también por parte de empresas privadas como Mina Aguilar en las décadas anteriores.

<sup>64</sup> Morras (2010) elaboró un documento donde explica las principales características del ambiente de grandes altitudes y los riesgos de la exposición corporal de las personas allí:

“El mal agudo de montaña (MAM), también llamado mal de montaña, mal de altura, soroche o apunamiento, es la falta de adaptación del organismo a la hipoxia de la altitud. La gravedad del trastorno está en relación directa con la velocidad de ascenso y la altitud alcanzada. De manera inversa estos síntomas normalmente desaparecen al descender a cotas más bajas. Ocurre raramente a partir de los 2.400 metros de altitud, hasta la denominada “Zona de muerte” a los 7.000 metros de altitud. Suele aparecer a partir de las 6 o 10 h de exposición a la hipoxia y es más frecuente en menores de cincuenta años y en sujetos que residen habitualmente a menos de 900 m de altitud. La altitud se define según la siguiente escala: Alta: 2450 – 3650 m; Muy Alta: 3650 – 5500 m; Extremadamente Alta: > 5500m.

que algunos sujetos tienen características fisiológicas que les permite adaptarse a estas condiciones, sin embargo, muchos otros perciben síntomas de desadaptación experimentando el llamado “Mal de Montaña Crónico”, que se expresa típicamente en cefaleas, mareos, somnolencia, insomnio, fatiga, tendencia a la depresión, quemazón de las extremidades, y los signos son: cianosis (coloración azul-morada de las manos o labios) y la dilatación de las venas.

Pedro, a quien contacté por intermedio de Diego, en aquel momento era otro estudiante de Geología que se encontraba en sus últimos años de la licenciatura en la UNSJ y que fue reclutado allí para el proyecto. Según él la diferencia entre los *mineros de exploración* frente a los *mineros de producción*, está la relación con los tiempos de trabajo, ya que en la exploración ellos, si bien tenían plazos y objetivos, ahí *arriba* no descansaban con tiempos fijos. Siempre tenían que estar haciendo muchas tareas a la vez: reparando lo que se rompe, durmiendo donde sea, arreglando caños para bañarse o cocinar, máquinas y equipos, montando y desmontando la tienda de campaña. Lo que sea. “Tenías que ser MacGyver.”, me confesaba. El ritmo de trabajo estaba determinado por los objetivos o tareas a cumplir en las campañas, que duraban sólo unos meses, con posibilidad de reiniciar otra campaña si los resultados cumplían con las expectativas de los capitales inversores que financiaban el proyecto de exploración.

Emilio continuó relatándome que durante la campaña de exploración del año 1994 todas estas muestras daban buenos valores (buenas pero modestas leyes de mineral) pero que ellos en ese momento no lo sabían porque andaban tras grandes valores de oro, eso les

---

Como pocas personas han estado a esas alturas, es difícil saber quién puede verse afectado. No hay factores específicos, tales como edad, sexo, o condición física que se correlacionen con la posibilidad de verse afectado por el MAM. Algunas personas lo sufren y otras no. La mayoría de la gente puede subir a 2500 m con un efecto mínimo. A grandes alturas es importante ser prudente. Uno puede estar sin problemas si está debidamente aclimatado. Los síntomas más frecuentes son cefalea (generalmente frontal, pero puede ser también bitemporal u occipital), falta de apetito, náuseas, fatiga, vértigo e insomnio; irritabilidad. El cuadro clínico no difiere mucho de lo que se experimenta en una "resaca" luego de una ingesta desmedida de alcohol. En general los síntomas no se prolongan más allá de los tres o cuatro días.

La concentración de Oxígeno a nivel del mar es ~ 21% y la presión barométrica es ~ 760 mmHg. Cuando la altitud aumenta, la concentración sigue siendo la misma pero el número de moléculas por inspiración se reduce. A 3500 m la presión es de 483 mmHg, es decir, hay un 40 % menos de moléculas por inspiración. Presión parcial de Oxígeno (Po<sub>2</sub>) = 0.21 (PB -47) A 4800 m la presión es ~ 420 mmHg y la Po<sub>2</sub> es casi la mitad que a nivel del mar. Por lo tanto, la presión parcial de Oxígeno en la sangre arterial y en los tejidos es reducida. Esta situación se conoce como Hipoxia. Con el fin de oxigenar debidamente el cuerpo, la tasa de inspiración tiene que aumentar. Este extra de ventilación aumenta el contenido de oxígeno en la sangre, pero no en las concentraciones al nivel del mar. Dado que la cantidad de Oxígeno necesaria para la actividad es la misma, el organismo debe adaptarse a tener menos Oxígeno. La gran altitud y la reducción de la presión del aire es la causa de fuga de líquidos de los capilares que pueden provocar una acumulación de líquidos en los pulmones y el cerebro. Continuando a mayor altura sin la debida aclimatación puede llevar a enfermedades potencialmente graves, incluso la muerte.” Finalmente el documento destaca que: “La hipoxia afecta el rendimiento intelectual, la productividad y el bienestar general. La función cognitiva, por ejemplo, en la resolución de problemas, se verá perjudicada: los cálculos aritméticos en el sitio del telescopio probablemente tengan errores.” Y por último expresa una máxima que tienen los escaladores de montaña: ‘escalar alto y dormir bajo’. Esta es la máxima utilizada por los escaladores. Uno puede subir más de 300 m en un día, siempre y cuando vuelva y duerma en una altitud inferior.” (Morras, 2010)

parecía muy poco. Sin embargo, en la actualidad esos valores encontrados por ellos se consideran una gran anomalía positiva cuando se explora, ya que no es habitual encontrar leyes altas de minerales, aunque reconoce que para explotar no son suficiente. Sus expectativas en torno a encontrar grandes valores de mineral provocaron un desánimo generalizado en el grupo de exploradores. Sin embargo, un golpe de suerte, levantó la moral del grupo de exploradores *arriba*. Así me lo relataba Emiliano:

“Una vuelta que llegaron acá en el filo, en frente a Veladero Norte, los tipos estaban muertos. Estuvieron muestreando todo el día como locos... y uno dice: “Yo no quiero volver nunca más acá”. Y desde el filo vio una zona rojiza enfrente muy alterada y dice: “Mirá, si algo da de aquel lado, es esa cosa de ahí. Yo voy a ir a sacar una muestra, ¿quién me acompaña?” Todos estaban tirados en el piso... dos o tres se cruzaron y sacaron unas muestras ahí. Con tal cosa que dieron como 4 gramos, ¡el valor más alto hasta entonces! ¡Y se armó la fiebre! A partir de ahí, ya no podíamos ir para atrás, sólo teníamos que ir ahí. Esto fue en el '94-'95 y yo hasta ese entonces estaba trabajando en otro proyecto más al sur y nos movilizamos acá. A partir de esa muestra empezamos a trabajar el borde y a buscar. Cuando empezamos a mirar dijimos “no, esto no es “granito”. Che, acá hay unas brechas y hay cuarzo<sup>65</sup> y qué sé yo...” Entonces llenamos de pozos todo esto. A partir de este descubrimiento en el campo traen una máquina para perforar con aire reverso.<sup>66</sup>”

En el mismo sentido que Emiliano me comentaba esto, Alfredo me especificaba en otro encuentro en un café por el centro de la ciudad de San Juan sobre el papel fundamental que cumplían las tareas de perforación:

“Los geólogos necesitamos perforar, hacer pozos, para obtener mejores resultados. Se realizaron perforaciones para sacar muestras y comprender mejor el cuerpo mineralizado. Nos hacíamos las preguntas todo el tiempo: ¿Hasta dónde hay oro?; ¿A qué roca está asociada?, ¿A qué brecha?, etc. Entonces, cuantos más equipos de perforación hubiera, se obtendrían mayor cantidad de muestras.”

---

<sup>65</sup> La presencia de mineral “cuarzo” es un indicador para la Geología de potencial presencia de mineralización de oro, ya que muchas veces se encuentran asociados en la naturaleza.

<sup>66</sup> Otro minero de exploración me comentó en el mismo sentido:

“Si bien, la muestra que saca la perforación con diamantina es un cilindro de roca sólida que te permite estudiar mejor la muestra, también es más cara. En cambio, con el aire reverso, la muestra que obtenés son rocas trituradas. Éstas son máquinas que perforan rompiendo todo, como un taladro de mano, tiene un compresor de aire que es muy fuerte y que levanta toda la muestra con aire comprimido. La levanta y la manda por una tubería hasta la superficie. Entonces, vos recibís todos los pedazos en una bolsa los vas metiendo todo el metro. Todo lo que va saliendo: sale polvo, pedregullo y piedras de mediano tamaño. Todo molido. Pero es con aire, no es agua... No es lo ideal, pero es mucho más económico, y con cierto dinero podíamos hacer muchas más muestras que con diamantina.”



Para realizar las perforaciones intervinieron otras empresas que MAGSA contrató y trabajadores especializados en dichas tareas, como los perforistas. El sistema de cobro que aplicaban las empresas contratistas de perforación era por metros perforados. El sistema de trabajo era de turnos rotativos en la perforadora. Los turnos para los trabajadores eran de 12hs, diurnos y nocturnos. También se contrató a otra empresa, que hizo un túnel a pedido para saber mejor cómo se desarrollaba la mineralización de la montaña. Se hicieron dos túneles en ese sentido: uno en el sector de “Amable” y otro en el sector de “Federico”<sup>67</sup>, con más de dos metros de alto. Adentro de esos túneles también se realizaron perforaciones para sacar muestras y comprender mejor el cuerpo mineralizado. MAGSA a su vez contrató a empresas que poseían máquinas topadoras para que subcontraten a topadoristas, para las labores en el campo.

**Fotografía 1. Mineros de exploración realizando tareas de perforación en pozo durante las exploraciones en Veladero.**



Fuente: Pérez, A. D. (1996). Perforaciones con circulación reversa en el proyecto de exploración Veladero. Práctica de verano de cuarto año. F.C.E.F.Y.N. UNSJ.

Tito, actual operador de mina en MAGSA, en aquel entonces era un joven iglesiano<sup>68</sup> que estaba trabajando en una retroexcavadora en la construcción de casas para el Instituto Provincial de la Vivienda (IPV) en el Gran San Juan, fue reclutado por una de estas empresas contratista para trabajar en el proyecto. Me contó que comenzó trabajando en la muestrera, como *muestrero*. Si bien el arreglo formal del roster era de 15x5, en la práctica era distinto:

“Yo antes trabajaba 20x4 en Minera Brig. Imagínesse. Porque el roster de nosotros era 15x5. Pero después venía el aguante, la tolerancia y hasta que llegue el relevo de uno. Era

---

<sup>67</sup> “Amable” y “Filo Federico” son dos sectores con mayor mineralización en Veladero. En la etapa de producción serán explotados a cielo abierto y se transformarán en “tajos a cielo abierto” (u “open pit”, en inglés) como método de explotación que planificó MAGSA para extraer el “cuerpo mineralizado”.

<sup>68</sup> “Iglesiano” es el gentilicio utilizado para los oriundos del Departamento de Iglesia, Provincia de San Juan.

así. Es que no había otro trabajo. No había otro para que usted dijera: “Lo dejo y me voy a otro lugar.” No había. Imagínese... Cuando nosotros entramos acá a explorar Veladero, imagínese lo que era venirse, en ese tiempo era todo huella. De Tudcum para acá era todo huella, no había pasante, llegabas al río y tenías que encarar el río. Echábamos doce horas en una Toyota naftera desde Tudcum hacia Veladero. ¿Por qué se le devolvía la gente? Imagínese: usted venía de Tudcum hacia arriba y era campo, campo, campo... Llegaba a Veladero y había dos containers y tres carpas. Eso es todo lo que había. Un generador a gasoil y arreglate. Entonces, claro, la gente que venía en la misma camioneta, se pegaba la vuelta. No aguantaba.”

**Fotografía 2. Campamento de los *mineros de exploración* en la etapa de exploración del proyecto Veladero.**



Fuente: Minera Argentina Gold S.A. Nota: este campamento estaba emplazado en la zona del valle donde actualmente se ubican el Campamento Contratista y el Hotel MAGSA.

Por aquel entonces, la estructura ocupacional en la provincia se centraba en actividad agropecuaria (con fuerte presencia del cultivo de la vid), la construcción y la minería no-metalífera, y en consecuencia, las posibilidades de empleo se acotaban a estas actividades. En relación a esto y desde la perspectiva de Tito (muestrero), irse a trabajar un tiempo a la montaña era una posibilidad novedosa respecto a las posibilidades de empleo local para él como obrero que deseaba seguir viviendo en la provincia. Aunque el trabajo como minero de exploración en Veladero “no era para cualquiera”, como afirman muchos de los exploradores que participaron en aquellas campañas y como afirmaba Tito, “había que aguantar” *subir* hasta *arriba* y el trabajo en dicho contexto de aislamiento social relativo del *abajo* en una ecología andina que imponía el roster de

21x7. Por estos motivos, algunos de los reclutados no quisieron seguir *subiendo* y renunciaron a participar en las siguientes campañas de exploración.

**Fotografía 3. Las huellas mineras por donde los *mineros de exploración* transitaban hacia *arriba*, explorando Veladero.**



Fuente: fotografía personal de Tito.

### **El reclutamiento segmentado para la “andinización temporal” en la exploración.**

Otros trabajadores que ingresaron en la etapa de exploración eran oriundos y residían en las localidades más cercanas al proyecto, en el Departamento de Iglesia, como Rodeo, Bella Vista, Las Flores, Malimán, Angualasto, Pismanta y Tudcum. Santino, oriundo de la localidad de Bella Vista y actual trabajador de la producción en Veladero, cuando lo conocí *arriba* se enorgullecía ante mí de estar en Veladero “desde el comienzo”, lo que significaba para él estar desde la época de la exploración. Entre el año 1998 hasta el año 2001 trabajó para Lundin y Homestake. Ingresó al proyecto en una de las campañas más intensas como Ayudante de Geofísica, y luego fue ayudando al grupo de Geólogos en distintas labores: Topografía y Geología. Fue Muestrero, Ayudante de Laboratorio y también Acarreador de muestras. En aquel entonces, él y otros muchachos del lugar eran apenas unos jóvenes cuando un día “el viejo Mateo” les ofreció trabajo en la cordillera. Los detalles sobre el mecanismo de reclutamiento utilizado en estas localidades me los comentó Enrique, quien también estaba transitando sus últimos años de estudiante de Geología en la UNSJ cuando se incorporó al proyecto por ofrecimiento

de un profesor en una materia que cursaba junto con Emiliano. Se incorporó como Junior al grupo de Geólogos de MAGSA y más tarde le asignaron el puesto para encargarse de la Logística en las campañas. Los geólogos necesitaban de ayudantes para sus labores de exploración:

“Una de las particularidades que tenía nuestro departamento de “Recursos Humanos” (me mira irónicamente), era el Automóvil Club de la localidad de Las Flores. Esa bomba de nafta era dirigida por un viejito que se llamaba Mateo. Era muy amigo del papá del Jefe de la exploración. Entonces, de ahí que el Jefe conoce a Mateo. Lo llamábamos desde la ciudad de San Juan: “Mateo, para el lunes: cinco changos, de 18 años, bien robustos.” Por teléfono nos pasaba los datos, le hacíamos el contratito y le comprábamos una campera a cada uno. Llegábamos a Las Flores, les hacíamos firmar el contrato y los subíamos a la camioneta: derecho a la cordillera. Ese viejito que conocía la comunidad nos elegía los changos de primera. Vos veías que subían como guanacos a la cordillera. ¡Qué hijos de puta! ¡Cómo mierda hacían! Él conseguía la gente para cargar cosas, ayudantes, juntaba la gente por Las Flores, Iglesia, Rodeo... Algunos de esos reclutados empezaron como muestreros y hoy siguen en la producción actualmente. La verdad, nosotros no pedíamos más que eso, porque sabíamos que no daban más que eso... creo que ni la Primaria terminaron, o sea... estaban perfecto para ese laburo. Buenos compañeros. Ningún problema.”

De esta manera, interpreto un sistema de reclutamiento segmentado en categorías dentro de los mineros de exploración: mientras la empresa de exploración previamente reclutaba en la UNSJ a muchos de los (y aspirantes a) geólogos que participaron del proyecto<sup>69</sup>, éstos a su vez recurrían a la labor de Mateo, que reclutaba hombres “pre-cordilleranos” jóvenes que consideraban aptos para el trabajo corporal intenso y prolongado en las altitudes de la cordillera (que, según él, apenas había alcanzado los estudios primarios y por lo tanto, carecían de credenciales educativas terciaria o universitarias) para que trabajen como ayudantes de los primeros. De esta manera, que la empresa estableció una actividad segmentada por clases ocupacionales (profesionales y no profesionales), articulada con una adscripción regional intra-provincial (los capitalinos de la Ciudad de San Juan y los iglesianos).

Como mencionaba en anteriores párrafos, el grupo de geólogos necesitaba perforar para obtener resultados que le permitiera comprender la geología y mineralización de la zona. A su vez, a las empresas perforadoras les convenía perforar la mayor cantidad de

---

<sup>69</sup> También reclutó a varios geólogos más experimentados que habían trabajado en décadas anteriores en el SEGEMAR, es decir, como empleados públicos en cargo profesionales en el Estado Nacional argentino.



pozos posibles, dado el sistema de cobro por pozos. Todo el sistema de trabajo se dirigía hacia una sumatoria de perforaciones y pozos in crescendo. El límite a este sistema radicaba en la obtención de resultados “rentables” según la lógica del campo económico al que la exploración respondía y en un lapso de tiempo cronológico dictado por el contrato con el IPEEM, donde se estipulaban montos de inversión en un lapso de años que la empresa se comprometía a cumplir, so pena de que el instituto rescindiera el contrato. Si se sucedían varias campañas sin resultados satisfactorios para la empresa minera, el proyecto sería señalado como un “fracaso” por los accionistas de la empresa y dejarían de aportar capital para el proyecto, como suele suceder con los proyectos de exploración. El profesor Puigdomenech estima que de cada cien proyectos de exploración minera, sólo uno o dos logran tener éxito y pasar a la siguiente fase.

### **La comunicación remota con el *abajo*: el “aislamiento relativo y temporal”.**

Un aspecto que merece especial atención es aquello que Pedro, geólogo junior, me relató en una de los primeros encuentros que tuve con los *mineros de exploración* durante el trabajo de campo, un hecho significativo que permite comprender la diferencia entre lo que ellos llaman el *arriba* y el *abajo* que establece una diferencia entre dos espacios sociales geográficamente justificados por medio de la distancia física espacial y que a la vez permite articularlos: la comunicación remota entre los mineros *arriba* y las personas que se encuentran *abajo*. Pedro me relataba cómo hacían para comunicarse con sus familiares y seres queridos:

“Al principio nos comunicábamos por radio con uno que estaba acá *abajo* que era radioaficionado... cómo se llamaba... Bueh. No me acuerdo, pero un capo el loco. Iban las mujeres de nosotros hasta el puesto para que él nos pase el mensaje, entonces: “Dígale que lo quiero mucho y lo extraño”, le decía la chica de uno al tipo, y el tipo nos hablaba por el radio y nosotros teníamos sólo altavoz: “Dice que le quiere mucho y que le extraña...” Y nosotros nos matábamos de la risa y jodíamos al vago en cuestión, jajaja. Así era al principio, luego cuando avanzó la tecnología, vinieron los teléfonos satelitales, que eran unos ladrillos así... pero el minuto costaba un huevo: ¡4 dólares!”

Otros exploradores con los que charlé durante el trabajo de campo también recordaban a este radio-operador. Alfredo lo recordaba de la siguiente manera:

“Nos comunicábamos por radio y pedíamos insumos necesarios, también con la familia. Había un tipo encargado de recibir nuestras comunicaciones: el viejo Quique. Era como un Dios para nosotros. Era el radio-operador de los proyectos Poposa y Veladero. El viejo

laburó hasta el 2004/05, hasta que se instalaron las antenas satelitales y la telefonía... después el viejo un día se enfermó y murió.”

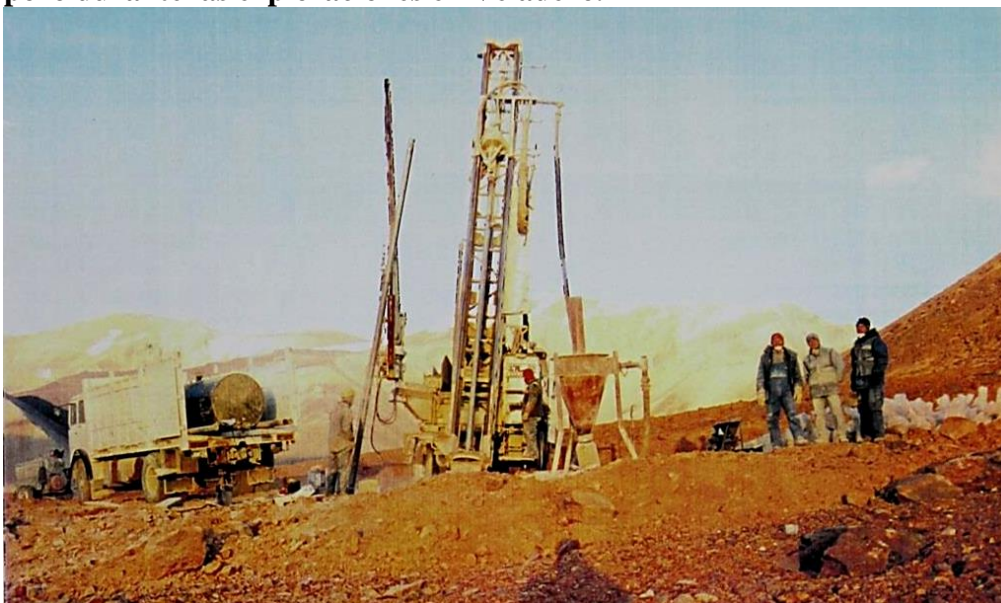
Emiliano, también recordaba a Quique:

“Lo único que teníamos era una radio con batería de camión en una caja de madera y dos veces al día nos comunicábamos con el radio-operador. Dos veces al día nos comunicábamos con el radio operador, si era posible. El tipo estaba acá *abajo*. Era un tío del gerente, que era gendarme retirado. Lo recuerdo... para mí es como es de la familia: Quique y Doña Coca, la señora. El viejo, como era un tipo jubilado, radio aficionado, estaba a las horas más insólitas. El tipo estaba a las dos de la tarde... Tenía una pieza llena de radios en su casa, un fanático en el tema. Tenía veinte, treinta radios, se comunicaba con todo el mundo. Le hacía apoyo a un montón de compañías. Grababa todas las conversaciones. Si después había algún problema y decían “Bueno, che, ¿qué pasó con esto?” Como un registro de todo. El tipo militar... pero la verdad, tremendamente útil. Nosotros estábamos perforando en el cerro a las dos de la mañana y tenías algún problema y de repente salía: “Aquí Don Quique” –“Don Quique, ¿qué hace a esta hora!” –Y... no me podía dormir y estaba aquí con la radio...” Jajaja, así el tipo... Pero el tema es que vos tenías que preservar la batería porque si se te moría, hasta dentro de quince días no tenías otra. No tenías otras comunicaciones. Salir de Veladero, en aquel entonces, te llevaba entre cinco a doce horas para llegar a algún lugar poblado.”

En sus comienzos, la comunicación con el *abajo* (con la empresa y familiares de los exploradores) no tenía la frecuencia con que gozan las comunicaciones en la actualidad (dadas por los avances tecnológicos y la inversión que realiza la corporación allí). Recurrían a la comunicación por radio (en el inicio de la exploración) y vía teléfonos satelitales (en años posteriores), la cual resultaba crucial para el reporte de las necesidades cotidianas del grupo de exploración que se encontraba *arriba*.

Este sistema de relevos por rotación, denominado por la empresa como “roster” que la exploración inauguraba para los participantes del proyecto Veladero, evidenciaba las prolongadas ausencias que serán una constante a lo largo del proyecto. La ausencia de relaciones familiares *arriba*, configuraba una situación de “aislamiento físico relativo y temporal” respecto al *abajo* que será similar en todas las etapas siguientes del proyecto. Durante la ausencia de los *mineros de exploración* respecto a sus relaciones extra-laborales, la relación social sólo podía ser reconectada a partir de la comunicación remota, en este caso, por radio. En este sentido la figura de Quique, significaba para ellos un nexo comunicativo entre las personas de *arriba* y las personas de *abajo*.

**Fotografía 4. Mineros de exploración realizando tareas de perforación en pozo durante las exploraciones en Veladero.**



Fuente: Pérez, A. D. (1996). Perforaciones con circulación reversa en el proyecto de exploración Veladero. Práctica de verano de cuarto año. F.C.E.F.Y.N. UNSJ.

#### **Veladero va cobrando vida.**

El proyecto se iba haciendo cada vez más una realidad concreta para el equipo de exploración cuando los resultados de las perforaciones y análisis de laboratorio arrojaban resultados positivos. Así las campañas se fueron sucediendo a lo largo de los años explorando el área. En 1998, ARP vende su parte del proyecto Veladero (el 60%) a la empresa minera Homestake Mining Company, corporación minera estadounidense, y Lundin Mining deja de tener el control sobre las operaciones de MAGSA, pasando ésta a manos de Homestake. Jones y Martínez (2007) afirman que Homestake “factibilizó” el proyecto Veladero:

“Durante el período abril 99 - diciembre 2001, Homestake factibilizó el proyecto Veladero. A los aproximadamente US\$ 18,3 millones gastados por MAGSA hasta abril de 1999, se agregaron cerca de US\$ 66,9 millones que permitieron elevar las reservas medidas del proyecto de 5,5 MozAu (Millones de onzas de mineral de Oro) y 90MozAg (Millones de onzas de mineral de Plata), a 13,5 MozAu y 244 MozAg a precios de fines de año 2001, con el oro a US\$ 275 por onza y la plata a US\$ 5 por onza. Homestake determinó recursos para Veladero de 19,3 MozAu y 275 Moz de plata.” (2007: 92).

Los autores se refieren a que el proyecto se transformó en algo capaz de ser medido. Desde la perspectiva de los exploradores y de los agentes que participan del mercado

minero esto significa algo fáctico, en un objeto concreto capaz de ser explotado económicamente (es la noción de “reserva”).

Con la percepción de que estaban parados sobre un gran yacimiento de oro y plata el cual devendría en un yacimiento explotable, la estructura de organización del trabajo comenzó a adoptar mecanismos de control más rígidos para los participantes en relación a los posibles robos de información confidencial sobre la exploración o la mera interferencia de personas ajenas al proyecto en el área misma. MAGSA iba así concretando lentamente la factibilidad de Veladero como recurso y reserva minera, con lo cual su importancia como depósito de oro y plata se iba haciendo cada vez más evidente para los actores involucrados. En el año 2000, la empresa Homestake envió un comunicado a los participantes en el que había dispuesto un control en el camino:

“(…) se ha implementado un sistema de “Control de tráfico” para todos los vehículos (livianos y pesados) de Homestake y Contratistas que se dirijan a Veladero en la oficina San Juan y viceversa en Campamento Veladero.”

Este sistema empleado tenía por finalidad el control, a través de autorizaciones, de los ingresos y egresos habilitados por la empresa para el área del proyecto. Aquellos vehículos que no tuvieron dicha autorización no podrían ingresar. “Cuando subíamos cerca del campamento Sepultura había un puesto de Gendarmería, donde nos teníamos que registrar para luego seguir camino”, me cuenta Emiliano. Sobre este tema, Alfredo agregó a este relato que eso sucedió porque “había unos técnicos que se ponían medio en pedo los guasos y andaban echando putas con las camionetas...<sup>70</sup> ¡Alcohol étílico con Fanta tomaban! Los mezclaban y tomaban eso... unos locos. Al principio no había controles de velocidad ni nada.” Esto significó para la empresa aplicar una política de control más estricto sobre el ingreso y egreso de personas y bienes y equipos al área de exploración a fin de minimizar los riesgos posibles (como los accidentes viales). MAGSA empezó a adoptar políticas para el resguardo del recurso hallado en el cerro, propiedad privada que debía custodiar y proteger con reservas minerales cada vez más consolidadas, para luego dar inicio a una fase de explotación que se asomaba con mayores certezas (reservas) probadas en el horizonte de los agentes inversionistas y planificadores.

Desde la perspectiva de la empresa Barrick, los hallazgos significativos que arrojaron las tareas de exploración se pueden resumir en tres hitos que permitieron al proyecto avanzar hacia su concreción, es decir, su factibilidad:

---

<sup>70</sup> La expresión “echando putas” significa que iban a altas velocidades.



1. En el año 1995 se descubre mineralización de oro y plata significativa en el sector Veladero Norte, en una brecha denominada “Brecha Agostina”, al Sur Este del cerro. Este es el primer hallazgo significativo de la mineralización que los exploradores buscaban. Entonces, deciden intensificar la búsqueda en este sector norte de Veladero.
2. El segundo hito ocurre en 1997 cuando se encontró mineralización en el norte del cerro. Allí, el pozo de perforación “V55” permitió a los geólogos analizar la mineralización en el área denominada “Filo Federico”.<sup>71</sup> Las labores se intensificaron.
3. En 1998 en el pozo “V76” se halló una importante mineralización en el sector denominado “Amable”, también en el sector Norte de Veladero.<sup>72</sup>

Hacia el año 2001 el proyecto tenía tres depósitos con reservas minerales en el área de Veladero Norte a los que denominaron: “Filo Federico”, “Cuatro Esquinas” y “Amable”. La planificación de la producción contempló la explotación de dos rajos a cielo abierto (u open pit) llamados también Filo Federico y Amable.<sup>73</sup> Ese mismo año y luego de realizar lo que Jones y Martínez (2007) describen como “ofertas hostiles”, la empresa Barrick Gold Corporation realiza una oferta de fusión a Homestake que es aceptada por los accionistas de ésta última.<sup>74</sup> La operación se concreta en el mes de diciembre de ese mismo año, lo que le permite a Barrick adquirir la totalidad del proyecto Veladero (el 100%). Una vez determinada esta cantidad de recursos y reservas, la etapa de exploración en Veladero se dio por finalizada. Entonces, Barrick Gold Corp. comenzó a estudiar y diseñar la manera de explotar los minerales contenidos en la montaña. En marzo de 2003 se inician los estudios para el Informe de Impacto Ambiental, y en el mes de noviembre es aprobado por el Estado sanjuanino, con lo cual comienzan las tareas de construcción de lo que sería la etapa de producción de Veladero. Debido a su gran cantidad de reservas de oro, Veladero fue considerado un depósito de clase mundial (“world class deposit”).<sup>75</sup>

---

<sup>71</sup> Fuente: ADAMI, A. (2015) Tesoro Argentino y la nueva minería que cambiará al país. Ciudad de San Juan: Pathros.

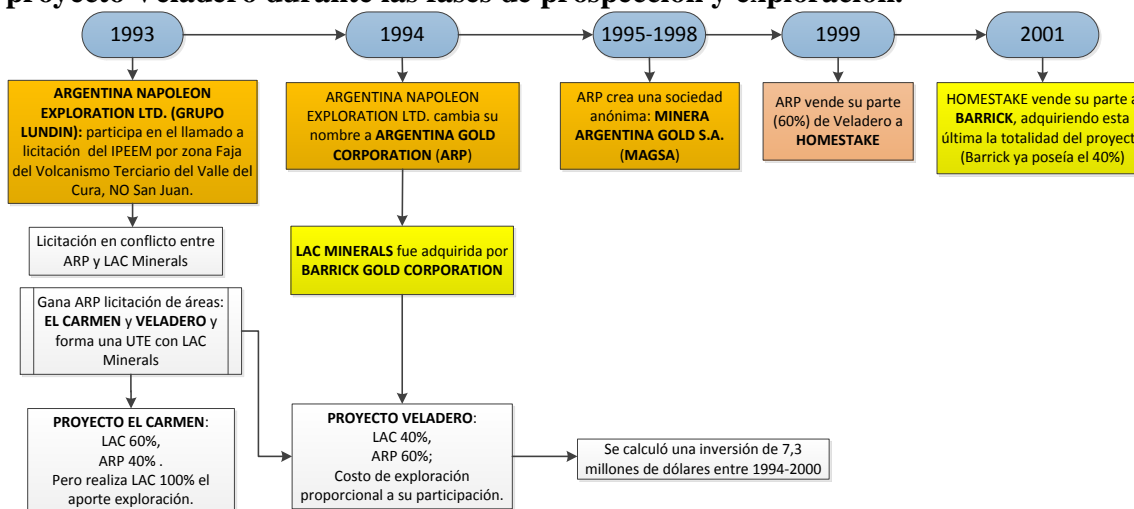
<sup>72</sup> Fuente: MINERA ARGENTINA GOLD S.A. (2005). Veladero. La voluntad del encuentro.

<sup>73</sup> Un tercer rajo (el pit “Argenta”) fue explotado entre 2011 y 2013. Este rajo, con menor cantidad de reservas que los rajos Filo Federico y Amable, pudo ser explotado gracias al alto valor que alcanzó la cotización del oro a nivel internacional en esos años y a la decisión de MAGSA de explotarlo, entre las cuales fue de vital importancia el hecho de tener cerca espacialmente la infraestructura industrial necesaria para la extracción y procesamiento del mineral que evitó los costos de montar una infraestructura nueva en exclusiva para ese rajo.

<sup>74</sup> Para más detalles sobre el proceso histórico de “ofertas hostiles” y fusión entre empresas durante la etapa de exploración de Veladero, ver Jones y Martínez (2007).

<sup>75</sup> Fuente: MINERA ARGENTINA GOLD S.A. (2005). Veladero. La voluntad del encuentro.

#### Esquema 4. Síntesis del proceso histórico de cambios de empresas propietarias del proyecto Veladero durante las fases de prospección y exploración.



Fuente: esquema elaborado por mí en base a datos publicados por JONES, J. P.; MARTÍNEZ, R. D. (2007). Revisión sobre el descubrimiento de Veladero: factores inéditos y últimas investigaciones. Asociación Argentina de Geólogos Economistas. Publicación Especial W 1: 83-9G.

#### ***Bajando... Finalizando de la etapa de exploración***

Como vimos en este capítulo, el inicio del proceso de exploración de Veladero se debió a cambios estructurales en términos de legislación minera, tanto a nivel nacional como provincial. Esto permitió el ingreso de nuevos actores a la actividad (el capital privado y transnacional) y un impulso a la minería metalífera en el país, y en la provincia de San Juan en particular.

La empresa minera (MAGSA) diseñó y planificó el proceso de trabajo bajo la modalidad de campañas de exploración. Para ello conformó un colectivo de trabajadores reclutándolos y colocándolos en distintas posiciones en una división del proceso de trabajo que distinguía tareas y funciones para cada uno. Por un lado, reclutó a un grupo de geólogos segmentando jerárquicamente entre los “Senior” y los “Junior”, lo que desde la perspectiva de los trabajadores que experimentaron este proceso era una división entre los “viejos” y los “jóvenes”, y que se correspondía con trayectorias laborales diferentes para los miembros de cada grupo. Los primeros provenían de la anterior configuración del trabajo minero de exploración en la Argentina, donde muchos geólogos se insertaban en tramas laborales institucionales del Estado Nacional a través del SEGEMAR y sus delegaciones provinciales, participando en campañas de exploración como el Plan Cordillerano o el Plan San Juan. En cambio, los “jóvenes” provenían del ámbito universitario, principalmente de la UNSJ. De este grupo algunos apenas eran recién graduados; mientras que otros estaban en proceso de culminación de

sus estudios de grado en Geología e ingresaron al proyecto a partir del vínculo institucional universitario que supusieron las “prácticas profesionalizantes”.

Por otro lado, para realizar las tareas de campo de ayudante o muestreros de los geólogos, la empresa reclutó a trabajadores que provenían de otras experiencias de trabajo insertos *abajo* en actividades municipales o en el ámbito de la construcción a través del manejo de máquinas de gran escala (como Tito, el muestrero). Para este segmento de la fuerza de trabajo requerida por la empresa, se organizó un reclutamiento informal a través de relaciones personales vinculadas a los territorios de las localidades más cercanas al proyecto (las pre-cordilleranas) a través de la figura de Mateo (el reclutador informal de trabajadores manuales). Para el ingreso de este último grupo, la trayectoria de trabajo no era un elemento que pareciera gravitar como requisito excluyente para el reclutamiento: tan sólo se debía incorporar a jóvenes que cumplieran la mayoría de edad y cierta aptitud física (“robustos y fornidos”) para adaptarse relativamente a las condiciones ecológicas andinas.

Aquí, tanto la empresa como los mineros de exploración se enfrentaron por primera vez con las singularidades de la ecología andina, las cuales se presentaron como el contexto o el escenario para las operaciones mineras de exploración, y que luego estarán presentes a lo largo de las siguientes etapas del proyecto hasta la actualidad. Sin embargo, este escenario contextual no fue un mero telón de fondo donde los trabajadores tenían que relacionarse entre sí, sino que también debían vincularse con esta naturaleza. Es desde esta etapa que comenzaron a introducirse temporalmente en esta ecología andina, de ahí que las campañas se programaron teniendo en cuenta los ciclos y ritmos ecológicos: *arriba* se realizaban las tareas de exploración en el campo abarcando los meses de octubre/noviembre hasta abril/mayo, donde las condiciones climatológicas de la cordillera eran más favorables, mientras que *abajo* en los meses invernales el equipo de exploradores (sobre todo los geólogos) se abocaban a las tareas de escritorio, laboratorio y análisis de resultados, y las preparaciones para la siguiente campaña. Fundamentalmente se vincularon en forma directa por primera vez en este proyecto con la naturaleza geológica presente en los Andes, produciendo conocimiento científico con fines económicos.

Al iniciar cada campaña de exploración *arriba* e ingresar al campo, los *mineros de exploración* debían “abrir el valle”, asentarse temporalmente en los campamentos provisorios y comenzar las tareas de trabajo de campo, en particular la toma de muestras a través de perforaciones. Siguiendo la perspectiva de los exploradores y las empresas

mineras, a través de las campañas *arriba* y del trabajo en las oficinas *abajo* debían “darle vida a Veladero”. Esto significaba hallar el recurso minero metalífero buscado por su valor (el oro, principalmente) y luego transformarlo en una reserva y con ello lograr finalmente construir un “cuerpo mineralizado” lo suficientemente significativo para el ámbito económico que permitiera luego ser explotado en la etapa de producción. Siguiendo a Coronil (2002) sostengo que los procesos mismos de interacción social por medio de los cuales nos apropiamos socialmente de la naturaleza son construcciones culturales que habilitan una organización y división de ella en categorías que señalan sus propiedades físicas y sus efectos derivados de ella. “Son las redes de relaciones sociales tejidas a su alrededor (de la naturaleza) las que tornan relevantes las propiedades materiales de esos recursos.” (Coronil, 2002: 46). Esta tecnología del trabajo minero permite establecer una mediación entre los trabajadores y las rocas mineralizadas y habilita a los mineros a distinguir la proporción rentable de la geología andina y trabajar sobre ella para apropiarse de sus propiedades físicas. Es importante aclarar que estas construcciones culturales no son simples “medios” entre los trabajadores y la naturaleza, sino que habilitan a la construcción de una realidad en sí misma: los cuerpos mineralizados de gran escala. Así, se construye una “naturaleza” mineral con ciertas propiedades físicas (significativas para el mercado de los minerales), la cual sería a priori imposible de ver, observar, analizar y trabajar sin estos artefactos culturales (y por tanto, sociales). Estos dispositivos son los que permiten crear esta realidad “natural-mineral-metalífera”, y por su medio se introducen en el mundo social de los intercambios económicos, habilitando esta relación de los mineros con los minerales. A la vez, los mineros al actuar en este espacio apropiándose de manera colectiva (en un contexto corporativo) de la naturaleza son transformados por ella y establecen una relación íntima que los constituye como trabajadores mineros.

Respecto a las campañas, las mismas se llevaban a cabo bajo una modalidad doble que muchos de los trabajadores, recién ingresantes a esta actividad, experimentaban por primera vez: el sistema de “roster” en un contexto ecológico andino. Esta etapa del proyecto Veladero fue la primera en la cual la empresa minera activó y configuró un colectivo de trabajadores que fue “andinizado temporalmente”. Los exploradores experimentaron esta “andinización temporal” a través de un sistema de roster formalmente de 21x7. Aquí debo aclarar algo que puede prestarse a confusión o a una interpretación errónea del proceso: no se trata de afirmar como una novedad un sistema de roster que de hecho constituía una práctica común para el trabajo minero de

exploración, donde los trabajadores en décadas anteriores pasaban jornadas consecutivas de trabajo en sitios remotos y luego regresaban a las ciudades de donde provenían (SEGEMAR, 2004). Este sistema se impuso desde esta primera etapa hacia las subsiguientes como forma específica de organización del trabajo y de dominación de la fuerza de trabajo y además, representó una experiencia novedosa para muchos de los participantes, quienes ingresaban por primera vez al mercado de trabajo minero. Asimismo, muchos trabajadores que participaron en esta etapa afirman que este roster fue prolongado informalmente en las esperas de los relevos que venían de *abajo*, experimentando una mayor exposición a la ecología andina y a la explotación en el trabajo de exploración minera. El “estiramiento del roster” (o “prolongación forzada del roster”) comienza a suceder aquí por primera vez en el proyecto, como estrategia de explotación de la fuerza de trabajo por parte de las empresas vinculadas a esta etapa. La empresa fijaba estas condiciones de trabajo para explotar más intensivamente a quienes sí se aguantaban el trabajo de exploración en la ecología andina. Este sistema, como analizaré en el siguiente capítulo, será desplegado y utilizado en la etapa de construcción en una escala mayor sobre un colectivo de trabajadores más grande en volumen cuantitativo. También era intensiva la explotación de la fuerza de trabajo a través de las jornadas prolongadas de doce horas diarias. Además, el tipo de tareas que debían realizar *arriba* el grupo de geólogos (en particular los “junior”) no parecía estar delimitada con precisión antes de *subir*. Las múltiples actividades que realizaban los exploradores, lo que la teoría denomina como “trabajo flexible y polivalente” (Coriat, 1998), se prolongaba por varias semanas como una “polivalencia de hecho”, informal. Otra parte importantísima que muestra un aspecto singular de la experiencia de estos *mineros de exploración* está en relación con las distancias espaciales y las comunicaciones remotas entre el *arriba* y el *abajo*: la construcción de caminos (las huellas mineras), las tareas de abrir el valle y los medios de locomoción utilizados para transitar entre ambos espacios condicionaban los tiempos de las campañas y la experiencia de un aislamiento físico relativo y temporal para los trabajadores. Esto fue experimentándose en distintos grados de lejanía-cercanía durante las sucesivas campañas en un contexto global donde estaba ocurriendo una transición tecnológica en el plano práctico de las comunicaciones remotas hacia una comunicación cada vez más frecuente y directa por medio de la incorporación de nuevas tecnologías.

Esta forma de organización del trabajo por parte de la empresa a través de la “andinización temporal” que contenía una “prolongación forzada del roster” y un

“aislamiento físico relativo y temporal” respecto del *abajo*, provocaba que muchos trabajadores en su primer ingreso renunciaran a trabajar en el proyecto Veladero. Esto reforzaba la organización de un colectivo de trabajadores compuesto en forma cada vez más homogénea por aquellos que lograban adaptarse y “aguantar” el trabajo minero de exploración en este contexto ecológico particular, y excluyendo a quienes no.

Cuando Barrick Gold se fusiona con Homestake en el año 2001, adquiere la totalidad del proyecto Veladero, realiza un desplazamiento del personal contratado por la empresa anterior e introduce trabajadores propios de la empresa canadiense. Varios geólogos de la etapa de exploración que habían pertenecido a Homestake dejan de trabajar en el proyecto. Sin embargo, la empresa subsidiaria (MAGSA), encargada del proyecto desde su inicio por parte de la empresa minera Lundin, continuó y conservó el mismo nombre. Este proceso de fusión/absorción de empresas mineras globales (Homestake y Barrick) coincide con el cierre de la etapa de exploración dando paso a la etapa de factibilidad, donde las tareas se concentran en las oficinas corporativas para hacer viable el proyecto, diseñando técnica y económicamente las etapas de construcción y de producción del emprendimiento minero.

Es así como muchos trabajadores de la exploración fueron *bajando* de la montaña. Algunos de ellos, como Emiliano, Pedro y Alfredo, comenzaron a vincularse a otros proyectos de exploración que estaban en marcha a cargo de otras empresas, tanto en la propia provincia como en otras del país e inclusive en otros países del mundo. Muchos trabajadores de las contratistas, como Tito, continuaron en dichas empresas pero en otros proyectos de exploración. Sólo Enrique y Tito continuaron trabajando para MAGSA en las etapas subsiguientes realizando tareas vinculadas a la logística del proyecto y de exploración geológica en etapa de producción. A la par que logró continuar la relación laboral con la empresa, Enrique abandonó sus estudios de licenciatura en Geología. Algunos geólogos no quisieron continuar en la etapa posterior por considerarla “opresora” o “rutinaria” que rigidizaba la “aventura” que suponían en parte las tareas de exploración, como así me comentaron varios *mineros de exploración*. Veremos estas significaciones desplegadas en detalle en los capítulos siguientes, cuando muestre la etapa de producción.

Al finalizar esta etapa, este colectivo fue desactivado por MAGSA para dar inicio a la siguiente etapa del proyecto. Como mostraré en los siguientes capítulos, mientras que la empresa actuaba configurando y des-configurando, activando y desactivando, movilizandoy desmovilizando colectivos de trabajadores en función de las etapas en las

se encontraba el proyecto minero, algunos trabajadores lograron permanecer en él integrándose a los colectivos de cada fase subsiguiente gracias a la experiencia adquirida al trabajar aquí.

Once años después de finalizada la etapa de exploración, un periódico especializado en el rubro minero publicaba una reseña sobre la “historia del descubrimiento de Veladero” escrita por los geólogos Jorge Jones y Ricardo Martínez (CEO y Gerente, respectivamente, de MAGSA durante la etapa de exploración).<sup>76</sup> En la nota los autores interpretan las acciones desplegadas durante esta etapa resaltando el sustantivo “descubrimiento” y al verbo “descubrir” como la acción que ambos llevaron a cabo, sin mencionar al colectivo de *mineros de exploración* que participaron de este proceso trabajando, *subiendo arriba*. Durante mi trabajo de campo todos los *mineros de exploración* con los que interactué se refirieron a Veladero como un “descubrimiento”. Esta apreciación conceptual en el discurso contrasta con las propias prácticas y acciones desplegadas por ellos mismos durante esta etapa exploratoria. El concepto nativo de “descubrimiento” implica una naturalización en sentido literal del “cuerpo mineralizado”, como si éste hubiera estado allí por siglos, dentro de la montaña esperando a que la acción humana simplemente se limite a recorrerlo y remover porciones de tierra para volverse visible y revelarse ante sus ojos como una riqueza natural per sé. Sostengo que esta concepción niega estas prácticas y con ello, el proceso histórico-social que hizo posible su construcción como yacimiento minero.

---

<sup>76</sup> Fuente: Periódico Mining Press, Jones y Martínez, día 07 de diciembre de 2012. (<http://www.miningpress.com/nota/268955>)

## **CAPÍTULO 2. CONSTRUYENDO ARRIBA. LOS ‘BICHOS DE OBRA’ Y LOS MINEROS DE PRODUCCIÓN.**

En este tercer capítulo, daré cuenta de la etapa de “construcción” del proyecto Veladero. Describiré y analizaré cómo se construyó este proyecto a gran escala y a grandes altitudes: la tarea de construir materialmente el escenario para las relaciones sociales de trabajo que implican producir los minerales que se hayan dispersos en la montaña pero reunidos en un modelo llamado “cuerpo mineralizado”. Mostraré la aparición de un colectivo obrero proveniente de otra actividad económica (la construcción), las políticas empresarias respecto a las formas de reclutamiento y la conformación preliminar de un colectivo de trabajadores mineros (los *mineros de producción*) para la siguiente etapa, la productiva. Durante esta fase las políticas empresarias que respondían a compromisos globales de la corporación minera entraron en contradicción con las relaciones político-estatales en la Provincia de San Juan.

A partir de testimonios de los trabajadores que participaron en esta fase, daré cuenta de las formas de trabajar construyendo en un contexto enmarcado tanto por las grandes altitudes como por la gran escala y la temporalidad del plazo establecido para la etapa constructiva (los plazos de obra), expresados en la prolongación y la intensificación de los turnos de trabajo, junto con la tercerización y subcontratación en segmentos de la gran obra. Focalizaré, también en la trayectoria y perspectiva de algunos trabajadores que participaron en esta etapa mostrando las formas de ingreso a esta actividad nueva en la Provincia (la minería a gran escala) y cómo a partir de ello pudieron vincularse a mercados de trabajo minero, tanto en un plano local, como nacional e inclusive internacional.

### **a). Construyendo el escenario productivo**

Luego de la exploración y los estudios de factibilidad, en esta etapa comenzó la construcción del proyecto a gran escala. Veamos entonces cómo lo hicieron y experimentaron los trabajadores que allí participaron en el contexto de las grandes altitudes de la cordillera sanjuanina.

En octubre de 2003, las reservas minerales de Veladero descubiertas hasta esa fecha fueron certificadas como “reservas probadas y probables” según las exigencias de la agencia gubernamental estadounidense que regula las normas bursátiles en los Estados



Unidos, Securities and Exchange Commission (SEC)<sup>77</sup>. Obtener la certificación de la norma que la SEC construye para declarar una reserva como tal, fue de suma importancia para Barrick Gold Corp., ya que supuso una legitimación institucional frente a los agentes del mercado financiero global que deseaban invertir en la compañía minera: el proyecto era una realidad fáctica, ya que el cuerpo mineralizado estaba exitosamente delimitado como resultado de los trabajos de exploración en la etapa previa. Una vez que el Estudio de Impacto Ambiental encargado por MAGSA a la consultora internacional Knight Piésold fue aprobado por las autoridades estatales de la provincia de San Juan en octubre de 2003, al mes siguiente comenzaron las tareas de construcción. Todo estaba listo para comenzar a construir materialmente el escenario industrial para las relaciones sociales de trabajo que implican producir los minerales dispersos en la montaña.

Los tiempos de esta etapa estuvieron signados por el ritmo de trabajo que imponía Barrick Gold y que anunciaba a sus accionistas. La fecha programada para la puesta en funcionamiento de la etapa de producción fue a fines del año 2005.<sup>78</sup> La construcción de la infraestructura demandó casi dos años y se orientó a construir el espacio del proyecto minero dedicado a la producción (y a los servicios para que funcione la misma), demandando una cifra de trabajadores que, según las fuentes de información, oscilan entre 2.500 y 4.000 personas<sup>79</sup>, y una inversión estimada en 540 millones de dólares.<sup>80</sup> Para comenzar las tareas de construcción de la infraestructura necesaria para la etapa de producción se planificaron una serie de obras fundamentales: caminos y accesos al área de Veladero, campamentos para alojar temporalmente a los trabajadores y la

---

<sup>77</sup> Memoria Anual - Año 2003, Barrick Gold Corp. (pag.40 y 42)

<sup>78</sup> “Se proyecta que la producción comenzará a fines de 2005.” Memoria Anual - Año 2003, Barrick Gold Corp. (pag.17)

<sup>79</sup> Uno de los diarios locales más importantes de la provincia indicaba: “(...) trabajan en la etapa de construcción de la mina un total de 4.020 personas. Estos trabajos son directos. Se trata de empleados de la minera y de los que ocupan las empresas contratistas que desarrollan tareas vinculadas. De ese total hay 2.900 que se desempeñan en el complejo de Veladero. El resto están distribuidas en el resto de la provincia.” Fuente: Diario de Cuyo, del día 07/05/2005

[http://www.diariodecuyo.com.ar/home/new\\_noticia.php?noticia\\_id=95004](http://www.diariodecuyo.com.ar/home/new_noticia.php?noticia_id=95004)

Otras fuentes indican cierta oscilación en la cantidad de trabajadores a lo largo de esta etapa. En el informe de impacto ambiental elaborado por la consultora Knight Piésold (2002) antes del inicio de esta etapa se preveían “1.500 personas en promedio, con picos máximos de 3.500 trabajadores.” En el libro publicitario de Barrick Gold “Veladero. La voluntad del encuentro”, se afirma que esta etapa requirió más de 3.000 trabajadores.

<sup>80</sup> Fuente: Barrick Gold Corp. Informe Memoria Anual, 2004.

infraestructura productiva (como ser: el taller mecánico, las plantas de trituración y procesamiento del mineral y la zona del “valle de lixiviación”, entre otras).<sup>81</sup>

### **Construcción de caminos, accesos y campamentos**

Las primeras tareas constructivas para el proceso de producción se orientaron a la construcción de caminos y accesos. En el Informe de Impacto Ambiental (IIA) del año 2002, la consultora contratada por MAGSA estimaba un flujo vehicular de distinto tipo (automóviles, camionetas, vans, colectivos, camiones de tamaño medio y camiones articulados) de 140 vehículos por día para la etapa de construcción y 90 para la etapa de producción. Para llegar a *arriba* necesitaban, entonces, una vía de comunicación terrestre acorde al flujo diario de trabajadores e insumos para la producción, ya que las huellas mineras no soportarían el flujo de tránsito de la siguiente etapa. Se construyó un camino minero (de 160km con 8m de ancho de calzada)<sup>82</sup> sobre la huella minera por la que transitaban durante la fase exploratoria, mejorando el estado del mismo, acondicionándolo, pasando de ripio a camino consolidado (un camino de ripio al cual se le ha compactado grava para mejorar su transitabilidad por él). Para esto MAGSA requirió una serie de permisos (servidumbres de caminos) para transitar por el camino minero que se extiende entre Tudcum y Veladero a sus titulares: el IPEEM, la empresa Exploraciones Mineras Argentinas S.A. y a Minera Río Frío S.A.<sup>83</sup>, como también permisos para transitar por las propiedades de campos que atraviesan. Se construyó también una serie de caminos internos para acceder a las diferentes unidades del Proyecto, y con abundante señalización para evitar que los transeúntes se perdieran o tomaran caminos equivocados y evitar posibles accidentes.

También debieron tramitar los permisos para el emplazamiento del “Campamento de Operación”<sup>84</sup> al IPEEM y a Barrick Exploraciones Argentina S.A. (BEASA)<sup>85</sup> y se planificó que el lugar estuviera cercano al yacimiento pero lo suficientemente alejado de las áreas con potencial riesgo de emisiones de ruido o polvo proveniente de la mina, ni en lechos de los ríos ni zonas de vegas<sup>86 87</sup>.

---

<sup>81</sup> Grandes empresas constructoras que operan en el territorio nacional e internacional participando en la construcción de proyectos de gran escala, como Techint y Cartellone, lideraron esta etapa realizando las obras de infraestructura y subcontratando a otras empresas para obras especiales y focalizadas.

<sup>82</sup> Techint. Engineering in action. Fuente: [www.techint.com](http://www.techint.com)

<sup>83</sup> Fuente: Knight Piésold (2002). Informe de Impacto Ambiental.

<sup>84</sup> Este campamento planificado para la etapa de producción, luego se llamará “Hotel MAGSA”.

<sup>85</sup> Fuente: Knight Piésold (2002). Informe de Impacto Ambiental.

<sup>86</sup> Una “vega” es un humedal en altitudes, propio de la ecología andina.

<sup>87</sup> Fuente: Knight Piésold (2002). Informe de Impacto Ambiental.

Mientras tanto, para que los trabajadores de esta etapa pudieran habitar el espacio en Veladero en el tiempo de la duración de su roster *arriba*, construyeron un campamento para ellos. Los planificadores en el Informe de Impacto Ambiental (Piésold, 2002) lo denominan “Campamento de Construcción”.<sup>88</sup> Ahí habitaban los trabajadores durante las labores de construcción diarias en Veladero. Luego, en la etapa de producción, este campamento se convertirá en el “Campamento Contratista”, el cual alojará exclusivamente a los trabajadores de las empresas contratistas. También construyeron el “Hotel MAGSA”<sup>89</sup>, un campamento minero para alojar sólo a los trabajadores directamente empleados por MAGSA.

**Fotografía 5. Uno de los módulos del “Campamento de Construcción” en proceso de construcción durante esta etapa del proyecto.**



Fuente: Modular Homes SRL.

**Los “bichos de obra” en la construcción de Veladero.**

Formalmente en esta etapa la empresa minera activó un colectivo de trabajadores de características similares a lo que denominó el antropólogo Gustavo Lins Ribeiro (1991; 1992) como “bichos de obra”, trabajadores del ramo de la construcción que se

---

<sup>88</sup> El mismo fue construido por la empresa contratista Modular Homes para las empresas MAGSA, SNC LAVALIN y TECHINT en dos fases temporales. En la primera fase, a inicios de 2003, construyeron el Campamento de construcción con capacidad para 1590 personas: unas 522 habitaciones, sala de recreación, una clínica médica, gimnasio y lavandería, distribuidos en 34 edificios, todos ellos interconectados por pasillos que permiten acceder a cualquier punto del complejo, sin necesidad de salir al exterior. También se construyó el comedor de 104 x 12.20mts. con capacidad para preparar comidas para 2.000 personas y un salón para 500 comensales simultáneos, con una superficie cubierta de 1269 m2. La empresa afirma en su web que su montaje y puesta en funcionamiento en obra, fueron realizados solamente en 25 días corridos. En tanto que en la segunda fase se extendió el Campamento de construcción sumándole una capacidad para 1.248 personas más, con 464 Plazas. Con lo cual, hacia fines de 2004, el Campamento de construcción tenía una capacidad para 2.838 personas, distribuidas en 986 plazas. La construcción de su primera fase fue de 25 días corridos. La segunda fase fue de 105 días. Fuente: Modular Homes SRL (<http://modularhomes.com.ar/archivos/768>).

<sup>89</sup> Fuente: TecnoFast (<https://tecnofast.cl/proyecto/hotel-veladero-argentina/?lang=es>)

caracterizan por su “nomadismo industrial” vinculados a un circuito o mercado internacional de proyectos a gran escala.<sup>90</sup> Este concepto abarca tanto a trabajadores considerados como de “baja calificación” como aquellos considerados de “alta calificación” (como técnicos y profesionales) que trabajan en el rubro de la construcción en proyectos a gran escala. Los trabajadores forman parte de una identidad particular al ingresar a estos circuitos que Lins Ribeiro denomina como “pequeñas aldeas del sistema mundial”. Estas “aldeas” son los proyectos en los cuales trabajan, y además viven la mayor parte de sus vidas económicamente activas en un ambiente totalizante, con sus propias reglas y ritmos de vida dictadas por la esfera del trabajo y la producción. Estos “bichos de obra” llegaron a Veladero reclutados directamente por las grandes empresas constructoras a cargo de las obras más importantes.

Un trabajador sanjuanino que comenzó a *subir* en esta época (y que actualmente trabaja en el proyecto), me contó que se cruzaba con grupos de trabajadores colombianos y peruanos que venían reclutados especialmente para las tareas constructivas. Además de los “bichos de obra”, otros trabajadores de la construcción que no tenían una experiencia global en el rubro (a lo sumo su alcance era nacional) también participaron aquí reclutados por empresas contratistas de las dos grandes constructoras que organizaban las labores generales.

En relación a este último punto, describiré un episodio de campo significativo. Recorriendo distintas localidades del oeste sanjuanino con un amigo y compañero de estudios en el enero de 2016, pasamos por la localidad del Departamento de Calingasta. En una tarde de verano donde las tormentas llegan velozmente en medio del calor sofocante nos hospedamos en un hotel residencial. Mientras desde el umbral de la puerta veíamos la lluvia pasar, en la de al lado estaba Luis, un salteño alto y robusto que trabajaba en distintas obras en construcción para un gran empresa constructora. Nos contó que hace más de 20 años que es maquinista de palas mecánicas y que también había trabajado en Veladero:

“Yo estuve ahí la época de la construcción entre 2002 y 2003. En esa época laburábamos 28 días ahí *arriba* y 7 días descansábamos *abajo*. Muy intenso. Me faltaba el aire, no podía correr porque me agitaba demasiado. Sé de algunos que han muerto por la altura,

---

<sup>90</sup> Lins Ribeiro realizó investigaciones antropológicas sobre proyectos a gran escala. Sus estudios sobre los proyectos de construcción de Brasilia como capital de Brasil (a fines de los años setenta) y de la represa binacional argentino-paraguaya Yaciretá (durante la década del ochenta) fueron casos importantes para su posterior construcción teórica sobre lo que denominó “Proyectos a Gran Escala” –PGE– (1985; 1987), y los sujetos que se insertan en ellos construyendo una nueva identidad: los “bichos-de-obra” (1991; 1992).

por la falta de oxígeno. Pero bueno, acá estoy ahora, trabajando para Techint en la construcción del dique<sup>91</sup>.”

Escuché algunos relatos similares a los de Luis respecto a personas fallecidas durante este período, lo cual constituyen dichos, versiones y en algunos casos “leyendas” que no he podido contrastar con otro tipo de fuentes durante el trabajo de campo. Sin embargo, más allá de su veracidad, permiten analizar los discursos de las personas que participaron y la sensación que transmiten sobre la situación singular y extrema que experimentaron trabajando *arriba* construyendo este proyecto a gran escala en grandes altitudes.

Mientras realizaba mi trabajo de campo varias veces me sorprendí al charlar con actuales trabajadores del proyecto cuando comenzaban a relatarme sus trayectorias laborales ya que muchos de ellos participaron de diferentes maneras en diferentes etapas del proyecto. Roberto, sanjuanino a quien conocí durante la Feria Minera (donde también había visto por primera vez a Emiliano), actualmente es operador de mina, pero trabajó también en esta etapa constructiva donde tuvo su primera *subida* en este proyecto. Apenas dos años después de egresar como “Técnico electromecánico” de la escuela secundaria fue reclutado desde el Gran San Juan (donde reside) cuando apenas tenía veinte años por una empresa contratista. Su primera tarea consistió en realizar junto a sus compañeros de trabajo un cableado estructurado de red. Me comentó que el roster o régimen de trabajo era “malísimo”:

“¡30x10 durante tres meses! Las condiciones de trabajo eran muy malas: era peor que estar preso, porque encima tenías que trabajar... Era un desastre. Teníamos objetivos diarios: cablear determinada cantidad de metros diarios por semana, y si se cumplía el objetivo, cobrábamos al final de cada una. Pero vos decías: “en tantos días tengo que hacer tanta cantidad de metros.” Nosotros hacíamos el cálculo. Si te adelantabas el laburo, te pagaban lo que decían y te daban días de franco, que era mentira. Esos días no te daban un carajo porque el colectivo te venía a buscar el día que te decía, no antes. Si terminabas antes, te quedabas *arriba* boludeando. Y quedarte en Veladero boludeando no es nada divertido. Entonces, no le poníamos tantas fichas y laburábamos el ritmo que a nosotros nos parecía que había que llegar para cumplir. Era un desastre ese tiempo... no nos pagaban nada. Era un laburo en negro, cualquier cosa, muchísimas empresas en las mismas condiciones. El roster no era fijo para todas las empresas... Yo tuve compañeros que estuvieron 70, 80 o 90 días en Veladero, ¡consecutivos! Nosotros *subíamos*, *bajábamos*, volvíamos a *subir*, volvíamos a *bajar*, volvíamos a *subir*, cuatro, cinco, seis

---

<sup>91</sup> Se refiere al dique “El Tambolar” que al momento del trabajo de campo se encontraba en construcción.

*subidas*, y los vagos seguían *arriba*. No, era un desastre, boludo, era así. Escaseaba mucho la mano de obra porque te pagaban una mierda y además no tenías ningún tipo de condición. ¡No había nada! Nadie quería *subir*. Había muchos bolivianos, muchos peruanos, chilenos, colombianos. Me acuerdo que había una banda de colombianos. Los tipos esos venían, se quedaban y se internaban mucho tiempo. Se quedaban tres o cuatro meses *arriba*. En la etapa de construcción yo habré estado seis o siete meses. Pero hay tipos que la han vivido completa y te la pueden contar. Era calamitoso, las condiciones eran horribles. Para colmo en ese tiempo, ¡las condiciones climáticas eran muy jodidas! Dormíamos en carpa prácticamente, te metían unos “dragones”, se condensaba toda la humedad... No, la pasábamos como el orto. Pero yo era así... no me importaba nada: *bajaba* y con esa plata me iba a chupar y era Gardel, viste. No estaba el campamento contratista siquiera. Estaban recién apareciendo los primeros módulos para los jerárquicos, Gerentes y todos esos culiados de empresas, viste, inclusive Barrick tenía los primeros módulos. Se había hecho la plataforma del “Hotel” y estaban instalando sus primeros módulos cuando yo me vine. No, si era áspera... era bastante lindo (*con ironía*). Estuvo paralizada la construcción como cuatro meses porque vino un temporal... y tapó todo, y había dos o tres máquinas que no daban abasto para limpiar. Así que estuvimos como cuatro meses con todo parado. Las camionetas inclusive... nosotros teníamos una camioneta, una Ford F-100 vieja, no tenía ni una estufa adentro, ¡era una cagada! Estar adentro de la camioneta era más incómodo que estar afuera. No sabés lo que era eso... La verdad es que me sirvió mucho de experiencia, porque después (*se refiere a la etapa de producción*) venir a un lugar con el confort que tenemos es la gloria.”

Una vez finalizado ese trabajo, su contrato terminó, volvió a la ciudad de San Juan y no volvió a *subir* sino cuatro años después cuando otra empresa contratista, ya en la etapa de producción, lo contrató para realizar movimiento de suelos. Esta vez, el régimen de trabajo que imponía la empresa fue diferente: 14x7. Este roster, diferente del 30x10 en la construcción, se ajustaba a los tiempos de la etapa de la producción, y a otra forma de organizar y concentrar la fuerza de trabajo *arriba*.

Las experiencias de Luis y Roberto, como constructores, permiten dar cuenta que las formas de explotación en el trabajo estuvieron basadas en lo que Lins Ribeiro encuentra en el caso de la construcción de Brasilia (como proyecto a gran escala) como “tarefas” (en Veladero se consistió en una remuneración por tareas por semana) y “viradas” (extensión del tiempo de la jornada de trabajo para acelerar los ritmos de la obra). Así como Lins Ribeiro describe y conceptualiza a las “viradas” como un mecanismo donde las empresas “economizan la contratación de otros operarios a través de una explotación

mayor de los ya empleados” (2006: 140), por medio de la extensión de la jornada de trabajo, durante esta etapa en Veladero se implementó algo que se puede conceptualizar como “roster prolongado”: los rosters se planificaban para cumplir con los plazos de obras, con lo cual las empresas contratistas establecían una extensión del *roster* como forma de aumentar la exposición y la presencia del trabajador en la obra *arriba* y a la vez, reduciendo la cantidad de días de descanso *abajo*. Desde el punto de vista de las empresas, esto permitía el aceleramiento del ritmo en las tareas de construcción para llegar a la fecha de inauguración de la etapa productiva, fijada por la empresa minera: para la primavera de 2005 debían estar todas las obras concluidas, lo cual coincidía con el inicio de la época primaveral, donde las nevadas tienden a disminuir y las condiciones climáticas mejoran, aumentando el tiempo cronológico dedicado a la producción de minerales. El roster prolongado suponía un aumento del salario al incrementarse la cantidad de días trabajados para poder finalizar las obras planificadas. Sin embargo, Roberto me explicaba que si la empresa les daba un día de franco, éste no podía ser aprovechado por ellos porque el tiempo que demandaba la *bajada* a *abajo* en los buses por el camino minero hasta el Gran San Juan demoraba tanto que era prácticamente un día perdido en el tránsito entre *arriba* y *abajo*. Es por ello que algunos trabajadores llevaban a cabo estrategias para evitar perder el franco en la *bajada*, ajustando el tiempo de la obra que debían realizar en el plazo justo del roster prolongado que tenían fijado por la empresa, para así sortear también el aburrimiento *arriba* (“quedarse boludeando *arriba* no era nada lindo”, me decía Roberto).

Junto a esta explotación de la fuerza de trabajo por intensidad del ritmo, los trabajadores experimentaban una explotación por medio de su exposición corporal a una ecología andina que les era extraña, en condiciones de habitabilidad de franca precariedad en el campamento provisorio donde residían los trabajadores de las empresas constructoras. Trabajar en esta etapa para ellos supuso una experiencia “áspera” de trabajo, comentaba Roberto. Recordemos que las grandes altitudes suponen un potencial riesgo para la salud de los cuerpos de los trabajadores por la percepción de menores niveles de oxígeno en la sangre. Además, esta ecología andina influyó en los tiempos de los plazos de obras, los cuales hubo que sincronizarlos con los tiempos ecológicos andinos, fenómeno similar a lo que ocurría con las campañas en la etapa de exploración. Durante las temporadas o estaciones de trabajo, este sitio con sus repentinos cambios climáticos, nevadas intensas y temperaturas bajo cero extremas, también provocó la paralización y retraso en los plazos de las obras en algunos momentos.

### ***Abajo las piezas, arriba el mecano. Montando la infraestructura productiva.***

Durante el primer año de esta etapa se construyó un taller mecánico para la reparación y mantenimiento de las máquinas que se utilizarían en la mina (llamado por empresa como el “Truck Shop”). Para esta obra en particular, la empresa Techint contrató a la empresa CINTER. Durante la Feria Internacional de Minería celebrada en la ciudad de San Juan a mediados del año 2016, un empleado de la empresa CINTER me relató el proceso de la participación de esta empresa en la construcción del proyecto. Le pregunté cómo habían hecho para llegar a montar semejante infraestructura a más de cuatro mil metros de altitud y a más de 200 km de distancia de la Capital de San Juan. Me dijo que la distancia y la altitud no fueron el único problema, sino también el tiempo: los camiones se demoraban más de siete horas en llegar allá *arriba*, y me relató la experiencia:

“En el caso de Veladero, nosotros nuestra tecnología es bastante moderna. Son verdaderos mecanos. Fueron miles de componentes chiquitos que se llevaron en camiones hasta allá, con todo el transporte que eso implica desde Santa Fe, donde tenemos la fábrica, por ruta hasta la montaña... Para eso Barrick, tuvo que generar los caminos necesarios para que los camiones de estos portes lleguen. Son camiones grandes y no es fácil transportar este material. Vos pensá que estás transportando 20 toneladas de estructura por camino de cornisa. En Veladero a un camionero experimentado le agarró un ataque de pánico *subiendo* y... imagínate. Llevar ese peso y pensás que si se te va un poquito la rueda... chau. Frenó el camión, se bajó y... es más, tuvimos que ir a buscarlo, fue todo un drama. Hay que estar ahí manejando un camión de esos. No es fácil en la llanura, ¿te imaginás ahí? Bueno, se fue llevando y ahí *arriba* se montó. En nuestra etapa, deben haber sido seis meses, siete meses... son plazos razonables para la envergadura del proyecto.”

Durante mi trabajo de campo, un día estaba compartiendo una tarde de verano con un ex trabajador minero de producción en un club social en el Gran San Juan, cuando él me señaló a un hombre que pasaba por allí y me relató su historia:

“Rubén fue compañero mío del secundario en una escuela de por acá. Él también estuvo *arriba* en la época de la construcción. Un día iba por el camino minero y no sabe cómo se le dio vuelta la camioneta. La contó de pedo. Los rescatistas estuvieron varias horas para sacarlo de ahí. Sufrió un ataque de pánico y acá *abajo* le diagnosticaron estrés post-traumático. No quiso *subir* nunca más.”

Anécdotas como estas dos que menciono ilustran momentos dramáticos que muchos trabajadores experimentaron dentro de este singular proyecto a gran escala y a grandes



altitudes. Para construir esta la gran escala se transportó algunos edificios y máquinas industriales en las partes o piezas que la componen. Pero este proceso de traslado supuso desafíos para los trabajadores que se encontraron transitando por esta ecología andina, sus altitudes extremas y su topografía escarpada, transformando la experiencia de muchos trabajadores en momentos de miedo y terror, estresantes. Estos hechos también permiten comprender la perspectiva de algunos trabajadores que renunciaron a *subir a arriba*.

En ese mismo año de construcción también se instalaron los trituradores (primario y secundario); se construyó la Planta de Recuperación de proceso Merrill-Crowe; y se realizaron actividades previas a la remoción de estéril, entre otras tareas programadas.<sup>92</sup> Asimismo, el proyecto contemplaba la construcción de un “Valle de Lixiviación”.<sup>93</sup> Se prepararon obras civiles para la plataforma de lixiviación en pila de relleno de valle en la cual participaron trabajadores que debieron transformar sectores de la montaña en un “valle industrial” para la producción moderna: estandarizado, segmentado, fragmentado y seccionado geométricamente. La transformación de este sector de la naturaleza andina en escenario de infraestructura industrial moderna a gran escala, fue encargada por la empresa minera a la empresa especializada construcción “Cartellone”, que a su vez, sub-contrató a otras empresas para la realización de trabajos específicos y especializados. En estas y otras tareas participó Gervasio, un actual trabajador minero en Veladero. Su experiencia al comenzar a trabajar en esta etapa permite observar elementos significativos de la trayectoria de muchos trabajadores en este proyecto.

### **Entre subidas y bajadas. La experiencia de Gervasio arriba.**

Sin bien los “bichos de obra” constituían un grupo experimentado en la construcción a gran escala, también se observa que en esta etapa comenzaron a transitar nuevos trabajadores que no provenían ni de la actividad de la construcción, ni de la minería metalífera. Para algunos de estos nuevos ingresantes significó el ingreso al mercado de trabajo formal; para otros, un cambio laboral diferenciado de las actividades que ofrecía el Gran San Juan, como el trabajo estacional en cultivos como la vid o los olivos, las obras de construcción civiles de pequeña escala, el empleo en la burocracia estatal

---

<sup>92</sup> Fuente: Barrick Gold Corp. (2004). Informe Anual.

<sup>93</sup> Este sistema es formalmente llamado Sistema de Lixiviación en Valle (SLV) utilizado en otras minas del mundo para procesar el oro contenido en las rocas extraídas o minadas del cerro, mediante un “solución cianurada” que separa los minerales de estas rocas.

provincial, los pequeños comercios e industrias livianas o también la minería no metalífera de la cal en las tradicionales caleras de las localidades de Los Berros o Albardón.

Durante el trabajo de campo, conocí a Gervasio en julio de 2016, un sanjuanino de cuarenta años que actualmente trabaja en Veladero como operador de un camión fuera de ruta<sup>94</sup>. Aprovechando que estaba *abajo* descansando luego de pasar catorce días de trabajo *arriba*, una tarde de invierno fui hasta su casa ubicada en el Gran San Juan. Me recibió con una mesa y dos sillas en el frente de su vivienda. Mientras tomamos unos mates a la sombra móvil de un árbol, Gervasio comenzó a contarme cómo empezó a trabajar en el proyecto Veladero en la etapa de la construcción: allá por el año 2002 un día estaba en su casa tomando un mate con su padre con el diario provincial de ese día sobre la mesa. Lo agarró, empezó a ojearlo y vio un anuncio donde la empresa constructora Cartellone buscaba trabajadores. Al día siguiente fue hasta la dirección que señalaba el anuncio. Quedaba en una calle céntrica en la ciudad de San Juan, por el centro. La fila de postulantes daba la vuelta a la otra calle. Logró dejar su currículum y a los pocos días lo llamaron para *subir*.

En su primera *subida*, al llegar a la zona del campamento, un encargado de la empresa Cartellone que lo contrató a él y a otros compañeros, los cuales formaban el grupo de trabajo, les dijo: “Miren muchachos ustedes van a ir, van a *subir* con estas personas y van a hacer el tema de la topografía.” Según me cuenta, se trató de un caso particular, donde esta empresa “los prestó” para que trabajen temporalmente en tareas de una empresa contratista de San Juan, como ayudantes de topografía. Ingenieros y capataces les indicaba a este grupo cuáles y cómo debían hacer las tareas planificadas. Para él no era algo complicado, pero sí importante:

“El laburo era prácticamente caminar. Teníamos que hacer el relevamiento de todo lo que era el Valle de Lixiviación, donde ahora se echa cianuro, se hace el proceso y todo. Entonces, teníamos que dibujar el valle y toda esa información volcarla a la computadora. Después, trazabas los caminos y regresabas con toda esa información al campo y nuevamente volver a marcar. Hemos marcado algunos de los caminos de los camiones fuera de ruta, también lo que iba a ser el paredón, etc. Todo eso se marcaba. Caminábamos por toda la zona, porque justamente, la parte plana y la parte de los laterales de la montaña donde se iba a hacer la pileta, ahí se iba a tirar todo lo que era el

---

<sup>94</sup> “Camión fuera de ruta” se le llama al camión que se utiliza para la carga, el transporte y descarga de material de la mina. Como su nombre lo indica, este tipo de camiones, por su gran porte y dimensión que excede las rutas convencionales, tiene prohibido circular por éstas.

oro. Esa era la idea: era ir dibujando la montaña. Caminábamos por abajo, por arriba de ese cerro... estábamos hechos unas cabras. Generalmente estábamos todo el día trabajando. Más en esa época que estaba todo a full. Te digo porque ingreso cuando arranca el proyecto desde cero: había que hacer el valle; el taller de camiones gigantes, había que hacer las Trituradoras, dónde tenían que estar.”

Luego de terminar esta tarea, esta empresa contratista les da otra labor: realizar los controles de calidad de suelo donde iba a construirse el “Hotel MAGSA”, sitio de hábitat temporal de los *mineros de producción* en la etapa siguiente. En un laboratorio de suelos se analizaban las muestras que se sacaban para ver a cuánto se debía compactar, si era útil para una base, para una plataforma. A su vez, esta empresa empieza a anexar tareas. Cuando se empieza a abrir la obra, empiezan a tener más necesidades, demandas de otras cosas, otros ensayos, por las cuales la empresa empieza a crecer, porque no solamente le pedían servicio de topografía, sino también servicios de suelo y luego además hacía un control de todo el hormigón que se elaboraba *arriba*. Con lo cual se monta un laboratorio de hormigón. Gervasio tomó la decisión de quedarse en la empresa contratista:

“Ya venía trabajando con ritmo, haciendo cosas. Cualquier cosa que aparecía allá te llamaba la atención. Era todo nuevo, curioso, no sabías qué era lo que había que hacer. En ese sentido sale dentro de mí esa curiosidad de aprender otras cosas.”

Las diferentes tareas que Gervasio y sus compañeros fueron realizando *arriba* en esta empresa contratista les permitió adquirir conocimientos nuevos y experiencia de trabajo en la construcción de estos proyectos a gran escala, así como también la experiencia de habitar temporalmente en esta particular ecología andina. Sin embargo, su permanencia allí no estaba garantizada y dependía en última instancia de los plazos finales de la gran obra.

### ***Bajando de a poco, concluyendo las obras...***

El proceso de construcción tiene plazos generales fijados por los planificadores de la empresa que comanda el proyecto minero. A medida que iban terminando ciertas obras, las empresas *bajaban* del proyecto, finalizando su participación allí y con ello los trabajadores vinculados. Así me relataba Gervasio la forma en que experimentó este proceso:

“El “malón” de gente que había, se comienza a reducir. Ya todos empezaban a rescindir contratos, se terminaban tales laburos. Hasta que me toca a mí quedarme sin laburo. Yo

ya empezaba a pensar: “Bueno che, ya no voy a volver más para *arriba*. Habrá que buscar algo aquí *abajo*...”

Tanto él como otros trabajadores eran conscientes de la temporalidad relativamente acotada que implicaba trabajar en esta etapa. Sin embargo, Gervasio pudo continuar en diferentes obras de la gran obra gracias a relaciones interpersonales con otros trabajadores y las empresas contratistas valoraban positivamente sus experiencias trabajando aquí *arriba*:

“Y justo nos llama un compañero de laburo del cual me hice amigo *arriba*. Y bueno, ahí otra vez de nuevo nos volvemos a juntar con otros compañeros que habíamos trabajado *arriba* y volvemos otra vez a *subir*. Pero ya haciendo otro laburo: tirando geomembrana en el Valle. No termino de pensarlo que ya estaba *subiendo* de nuevo, pero era otra tarea, aprender otra cosa.”

El proceso de colocación de la geomembrana en la construcción del “Valle de Lixiviación” permite ver los aspectos relacionados al trabajo constructivo a gran escala en un contexto ecológico andino que los ponía a prueba:

“Venían los carretes de geomembrana enrollados, el rollo casi pesaba una tonelada. Eso se dejaba colgado en un tipo perchero metálico. Nosotros a mano tomábamos de un extremo, el rollo eran 7 metros de ancho por 100 metros de largo. Nos poníamos varios de un extremo y con eso tirábamos, porque teníamos que ponerlo en la ladera de la montaña. No solamente la parte de superficie sino que donde más me tocó mi trabajo, era ponerlo en la ladera. Y ahí sí... otra vez hacer como cabras de nuevo, jaja. Una vez extendido había que colocarlo bien porque después venía el aparatito que se llamaba *cuña* y como eran materiales plásticos, se soldaba como una planchita y se va uniendo los paños. ¡Uf, estaban con un estado físico los vagos...! Entre las piernas, los brazos... porque al mismo tiempo que terminabas de extender la membrana, el problema era el viento: a cierta velocidad levantaba el paño y se ponía peligroso. Por suerte en el laburo nuestro, en la época que yo he estado, no nos ha tocado accidentes ni nada raro, pero gente que laboró en otras mineras... ahí sí tuvimos contacto con gente de Perú, de otros países que venían ellos un poquito más avanzados en ese tema, sabían qué había que hacer. Ellos nos comentaban que algunas veces tenían que hacer trabajos incluso colgados de las laderas de la montaña poniendo la membrana. Ahí sí ellos tuvieron gente que tuvo accidentes graves, incluso gente que quedó mal porque el rollo se descolgaba. Era un laburo que aunque se veía medio tranquilón, todo era a cuidar porque podía mandarse cualquier macana cualquiera. Era jodido, pero bueno, se laboró bien porque nunca tuvimos temas así “serios”. El único drama que teníamos era que para laborábamos por temporada: el mes de mayo dejábamos de laborar (habíamos empezado en septiembre-

noviembre), todo dependía del clima. Si estaban las condiciones climáticas dadas nos llamaban y hacíamos el laburo de campo. Era lo que se llama “trabajo de campo”. Había que tener cuidado con el clima. Y cuando estaba bien el clima “bueno, *suban* que ya se puede trabajar”. Ahí la gente llamaba. Recuerdo que llegaba mayo, fines del mes, y el clima cambiaba, entonces ya ahí había que parar y ya nos dejaban sin laburo. Ya no había más nada que hacer. Justamente, el contrato estaba todo relacionado con ahí *arriba*. Todos esos meses de época invernal, como que la pasábamos, en el caso mío, todo guardado porque venías acá (*abajo*) ¡y no había para hacer nada de trabajo! No había nada. El tema era que esa plata que habías hecho te la terminabas comiendo en esta temporada, viste. Como en invierno prácticamente no pasaba nada, entonces te lo comías. Lo que habías hecho te lo ibas gastando en estos meses con la esperanza de que te volvieran a llamar para la próxima temporada para seguir. Así que bueno, a veces pasaba así, te volvía a convocar, te llamaban de nuevo. En una de esas tantas, creo que fueron dos o tres temporadas que estuve con los muchachos, y ahí ya también nos paran.”

Esta “estacionalidad” del trabajo en la construcción del proyecto, estructurado por los plazos de obra general y por la programación de las labores en sincronía con la estacionalidad ecológica andina prevista por MAGSA y las diferentes empresas contratistas, daba a los trabajadores una incertidumbre sobre su propia continuidad laboral dentro de esta etapa del proyecto.

#### **Fotografía 6. El Valle de Lixiviación en proceso de construcción.**



Fuente: empresa de construcción José Cartellone Construcciones Civiles S.A.

Mientras Gervasio trabajaba en esas tareas durante la etapa de construcción, otras labores se iban completando: la puesta en servicio del Laboratorio de análisis y el Laboratorio de ensayos; la construcción de la carretera interna de la mina; la construcción del circuito primario y secundario de Trituración; las instalaciones de la Planta de Procesos. A continuación resumo en un cuadro las principales obras de infraestructura que se realizaron durante esta etapa constructiva:

**Cuadro 2. Principales obras de infraestructura productiva construida durante la etapa de la construcción del proyecto Veladero.**

<b>Año</b>	<b>INFRAESTRUCTURA PRODUCTIVA – ETAPA CONSTRUCCIÓN</b>
<b>2003</b>	La construcción del <b>camino de acceso y del campamento</b> comenzó a fines de 2003 y se terminó alrededor del mes de mayo de 2004.
<b>2004</b>	<b>Taller de camiones.</b> Fue finalizado en diciembre de 2004.
	Instalaciones del <b>chancador primario y secundario, domo de acopio (stock pile) y la tolva de carga.</b> Las obras finalizaron en junio de 2005.
	La construcción de la <b>carretera interna de la mina.</b> Finalizó en 2004.
	Actividades previas a la <b>remoción de estéril.</b> Comenzaron en el segundo trimestre de 2004.
	El <b>laboratorio de análisis.</b> Fue puesto en servicio en octubre de 2004
	El <b>laboratorio de ensayos.</b> Fue puesto en servicio en el cuarto trimestre de 2004.
	Preparación de las obras civiles para la <b>plataforma de lixiviación en pila de relleno de valle.</b>
	La construcción del <b>terraplén de la pila de lixiviación en valle.</b> Comenzó en 2004 y finalizó en febrero de 2005.
Construcción de la <b>planta de recuperación Merrill-Crowe.</b>	
<b>2005</b>	La <b>instalación para la lixiviación en pila,</b> de relleno en valle. Se terminaron las obras en septiembre de 2005.
	Las instalaciones de la <b>planta de Procesos.</b> Se terminaron las obras en septiembre de 2005.

Fuente: cuadro elaborado por mí en base a informes Memoria Anual Barrick Gold (años 2003, 2004 y 2005)

Entre los meses de noviembre a mayo aproximadamente las empresas y sus trabajadores contratados *subían* para trabajar en la construcción, imprimiéndole ritmos acelerados para llegar con los plazos de entrega de obras acordadas con MAGSA, durante la temporada que habilitaba la ecología andina. Evitando a su vez, aproximarse a la época invernal, donde el clima complicaría seriamente las labores, poniendo en peligro esta etapa. Sin embargo, aun trabajando dentro de estos meses (noviembre-mayo), las inclemencias climáticas propias de este medio ecológico podían sorprender a los trabajadores y las empresas, complicando las labores. Ante ello, las medidas de seguridad laboral comenzaron a ser implementadas para evitar accidentes que complicaran aún más las tareas. Como me contaba Gervasio, la transmisión de experiencias y formas de trabajar en la construcción de otras minas como en el caso de los trabajadores peruanos, les permitió intercambiar conocimiento sobre la construcción de esta infraestructura minera y trabajar con “cuidado”. Los planificadores de MAGSA junto con las principales empresas contratistas marcaban el ritmo productivo de esta etapa de construcción, manteniendo una relación activa de observación y estudio de los ritmos ecológicos en la cordillera, a fin de poder trabajar en este contexto.

Al *bajar*, cuando concluía la etapa de trabajos de la empresa para la que trabajaban, ellos debían buscar otras alternativas de empleo ya que, como vemos, el carácter de este trabajo era temporal, según la inserción en las diferentes empresas que tienen objetivos por proyectos, marcado por las estaciones más cálidas, al igual que en la etapa

precedente, la exploración. Después de trabajar en un equipo colocando la geomembrana como base del Valle de Lixiviación, Gervasio es convocado al poco tiempo nuevamente por la empresa contratista. Esta vez no había que *subir*, sino desplazarse hacia al proyecto minero Cerro Vanguardia, lo cual le permitió acceder temporalmente al mercado nacional de trabajo minero que comenzaba a tejer sus redes de relaciones entre los diferentes emprendimientos. La empresa fue contratada para terminar de hacer una “pileta” para el lado del sur de la mina que estaba produciendo desde el año 1997 en el Macizo del Deseado, en el centro de la provincia de Santa Cruz, a cientos de kilómetros de San Juan:

“No era para muchos días. Pero bueno, en esos tiempos, ante no hacer nada... Así que un grupito de muchachos nos ofrecemos y nos vamos para el sur. Era un tema de pileta, pero mucho más chica, nada que ver con allá *arriba*. Era plano, la pendiente no era más alta que los techos de la casas... Para nosotros era casi un chiste. Ahí estuvimos unos quince o veinte días con ellos. Eso fue lo último que hice con los muchachos. Se terminó eso y bueno, ya me vine después para acá y ya nos quedamos sin hacer nada.”

Este trabajo temporal en la Provincia de Santa Cruz en unas obras de construcción en el proyecto minero Cerro Vanguardia, para Gervasio fue una experiencia de trabajo en un contexto ecológico diferente (la meseta patagónica, el “Macizo del Deseado”) que supuso para él y sus compañeros menores dificultades lo contrastaban construyendo una escala de dificultad donde la experiencia andina en Veladero era insuperable.

Con el fin de estas obras, él volvió nuevamente a su casa en el Gran San Juan, aguardando nuevas oportunidades de trabajo:

“Ahí también pasaron unos meses y a todo esto uno sigue averiguando, a ver si los de la empresa... si se podía ir para otro lado... Yo me había enterado que la empresa (MAGSA) estaba haciendo cursos de capacitación para la gente. Era un curso de minería, cursos de soldadura, cursos de encofrados, esas cositas. Y yo había andado un poco tras eso. Me fui a anotar a las oficinas: “Mirá, vengo para los cursos que está dando la empresa. –Sí, acá acaban de terminar unos cursos pero para la gente de Jáchal o Iglesia”, porque en ese sentido la empresa priorizó siempre un poco la mano de obra de esa zona. Era un poco así el orden de las prioridades para el laburo: primero allá, luego acá, y después el resto de las provincias. Entonces me anoto y digo “bueno, a ver qué pasa”. Me dice el muchacho: “capaz que te pueden llamar para Operaciones de Mina...” Yo ni sabía de qué se trataba todo ese tema. Ni idea. “Bueno, anotame a ver qué puede ser... Yo ya he estado un tiempito allá y eso... Casi como a la semana me vuelve a llamar y me dice “Mirá, está por dictarse un curso, una charla. Si estás interesado venite a tal hora, tal lugar que van a dar

el tema.” Voy al lugar. Bastante gente. Se presenta una señora de Chile y dice: “Bueno, la empresa va a encarar un programa nuevo, una oportunidad laboral y vamos a dictar un curso que es novedoso, a ver cómo nos va, es para formar operadores para fuera de ruta” ¡Aja! Operadores para fuera de ruta... y ahí aparecen los famosos camioncitos. Yo ya los había visto. Estando en la empresa poniendo geomembranas me acuerdo que ya empezaba a circular las primeras, que empezaban a entrar al Valle a tirar material. Pero en mi mente nunca se me había pasado conducir uno. Yo lo miraba desde afuera. En realidad el hecho de que pasara por al lado mío ya me daba por dichoso. Después, de haberlo visto por Discovery Channel esas maquinarias gigantes... uno que los ha visto ahí los camiones, los veía por la tele... Decía “Uh, mierda, ¡qué pedazo de maquinaria!” Y el hecho de que pasara unos metros más allá de donde yo estaba laburando con la geomembrana y ver pasar esa cosa gigante... ¡Fah! ¡Bueno! Estaba como niño... Imagínate, ¡algo gigantesco! Y pensé: “y bueno, acá me mando también, ya que estamos bailando...” Nos daban un papelito para la opción de si queríamos o no, que nos comunicáramos para seguir el proceso del tema para el ingreso. Otra vez estudios médicos. Siempre los estudios médicos, siempre. Test psicológicos, entrevistas, esas cositas, hasta que quedo incorporado a los veintidós muchachos que íbamos a encarar los cursos. Ahí encaramos, primero hicimos la teoría, después fuimos *arriba* a hacer las prácticas. Rendimos y hoy en día estamos *arriba*. La obra es algo increíble, huevón. Semejante obra de ingeniería incrustada en la montaña. Ver la maquinaria, ver la gente, es otra historia. Bueno, hay que estar allá *arriba* para verlo.”

A través de la experiencia de Gervasio, pude observar la trayectoria recorrida de un joven sanjuanino inicialmente in-experimentado en este proyecto minero andinizado: cómo fue realizando distintas labores al ser contratado y “prestado” por diferentes empresas; cómo la primera vez que *subió* ignoraba el tipo de trabajo que le asignarían y aprendió a hacer labores de topografía (a “dibujar la montaña”) y a hacer controles de calidad al laboratorio de suelo para el sitio del “Hotel”. Luego de eso, se suceden las tareas de control de calidad del hormigón de la obra, donde los conflictos entre empresas hace que experimente una movilidad laboral inter-empresas. Más tarde, por la conclusión de esas obras, *baja* a la ciudad sin trabajo y al poco tiempo vuelve a *subir* pero contratado por otra empresa para la colocación de geomembranas. De nuevo, *baja* pero esta vez, al finalizar este trabajo es transportado por la empresa contratista hacia un plano nacional del trabajo minero y trabaja temporalmente en una obra en otro proyecto, en la Patagonia. Luego, al ir finalizando la etapa de construcción, las posibilidades de volver *subir* comienzan a esfumarse, sin embargo, se entera que MAGSA estaba



ofreciendo cursos de capacitación para labores mineras en su etapa productiva, se inscribe, lo llaman y vuelve a *subir*, pero ya como *minero de producción* para la etapa productiva.

De esta manera, vemos que la trayectoria laboral de Gervasio en relación con el proyecto minero en este período se desplaza en forma ondulante en *subidas* y *bajadas* siguiendo el ritmo de las obras y las empresas vinculadas a esta etapa del proyecto. Este desplazamiento ondulante (de *subir* y *bajar*, entre *arriba* y *abajo*), tanto de Gervasio como de Roberto, se vuelve significativo del proceso de construcción y de las experiencias de los numerosos colectivos de trabajadores que se activan/desactivan, movilizan/desmovilizan, dentro de esta propia etapa en función de las empresas y las tareas a realizar en los plazos allí acotados. Además, producto de la sincronización planificada de las tareas de construcción con los ciclos andinos, para los trabajadores trabajar *arriba* fue experimentado como un trabajo de tipo “estacional” y temporalmente acotado por la duración misma de la etapa constructiva.

La trayectoria de Gervasio al atravesar toda esta fase y la siguiente nos permite seguir una onda más larga del proyecto minero. Su trayectoria *arriba* sin duda fue valorada por la empresa minera al momento de contratarlo para la etapa productiva porque da cuenta de su experiencia minera andina, algo clave para poder continuar dentro del proyecto (aunque no suficiente). En formas similares, otras personas se incorporaron en esta etapa, aprendiendo a trabajar en este singular proyecto y adquiriendo experiencia minera y andina que les sirvió para continuar en las siguientes etapas, siempre y cuando, claro, fueran requeridos por las empresas, las cuales establecían contratos estacionales y temporalmente acotados.

#### **b). El “pre-stripping”: fase de reclutamiento de trabajadores mineros durante la construcción.**

En la etapa de la construcción no sólo se construyó la infraestructura necesaria para la siguiente etapa. Luego de realizar pruebas piloto de los procesos productivos para ver su rendimiento en lo relativo al procesamiento del mineral<sup>95</sup> (cómo se comportaba las rocas mineralizadas al ser tratadas en relación a procesos físico-químicos en este clima, a estas altitudes), Barrick Gold Corp. a través de MAGSA iba consolidando el proyecto en cuestiones relacionadas con la exploración continua (acrecentamiento de reservas minerales) y siguió realizando tareas de perforación en Veladero para acrecentar el nivel

---

<sup>95</sup> Memoria anual 2004 y Memoria anual 2005, Barrick Gold Corp.

de “recursos medidos e inferidos” y su conversión en “reservas probadas y probables”. Realizó sondeos y análisis de los mismos y logró elevar de 11,1 millones de onzas en 2003 a 12,6 millones de onzas sus reservas de mineral de oro hacia 2005 (un 13% más).<sup>96</sup>

A su vez Barrick iba estableciendo vínculos en las localidades cercanas al emprendimiento a través de su política de Responsabilidad Social Empresaria (RSE). En su informe anual publicado en 2005 afirma:

“(…) en el 2004, Barrick ha contribuido hacia el establecimiento de una instalación médica pediátrica local, en una de las comunidades cerca de nuestro proyecto Veladero. La Compañía se ha comprometido a ayudar adicionalmente, con la compra del equipo médico para la instalación, en un esfuerzo de colaboración con los gobiernos locales.” (pág.12)<sup>97</sup>

Esta política consistía en donar algunos bienes a las localidades para conseguir legitimar socialmente el proyecto minero. Además, adoptaba una política de reclutamiento y capacitación de personas para las labores que vendrían en la etapa posterior.

Gervasio subió nuevamente reclutado para las tareas de “pre-stripping” (remoción de la tierra estéril previa al cuerpo mineralizado, o también llamado destape del yacimiento), pero esta vez como trabajador minero se incorporó al área de Operaciones de Mina como operador de un camión fuera de ruta. Para estas tareas conceptualizadas por las empresas en el rubro minero como las preliminares al inicio formal de la etapa de producción, MAGSA reclutó y conformó un primer colectivo de trabajadores mineros y adquirió una flota inicial de diez camiones fuera de ruta (con capacidad para 240 toneladas), cargadores frontales y una pala hidráulica.<sup>98</sup>

Como me relataba Gervasio más arriba, la empresa tenía una política de contratar mano de obra “local” por acuerdos alcanzados con las autoridades provinciales en esos años: primero de las localidades cercanas, luego de otros departamentos de la Provincia (en particular del Gran San Juan dada la importante aglomeración de población económicamente activa que residen allí)<sup>99</sup> y luego de otras provincias o de otros países. Esta segmentación regional se organizó para responder tanto a su política de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), como a acuerdos políticos con el Estado

---

<sup>96</sup> Memoria Anual - Año 2003 y Memoria Anual - Año 2005, Barrick Gold Corp.

<sup>97</sup> “Reporte de Responsabilidad Ambiental, de Salud, Seguridad y Social. Año 2003” y “Reporte Responsabilidad 2004” elaborados por Barrick Gold Corporation.

<sup>98</sup> Memoria Anual- Año 2003, Barrick Gold Corp.

<sup>99</sup> Esta aglomeración urbana posee la mayor concentración de población económicamente activa de la Provincia de San Juan, en la cual MAGSA puede reclutar una mayor cantidad de trabajadores que cumplan con sus requisitos, a diferencia de las localidades más cercanas al proyecto.

sanjuanino que demandaba a la empresa un cupo exclusivo para el “empleo local”. Además, desde el punto de vista de la empresa, al reclutarlos desde estos sitios, se ahorra (y lo sigue haciendo) los costos asociados al traslado a zonas más alejadas donde los trabajadores pudieran residir afuera de la provincia. Otro requisito inicialmente excluyente de la empresa al demandar trabajadores era el grado de instrucción formal certificada (Secundario completo). Sin embargo, los reclutadores pronto se percataron que las exigencias formales (contratar mano de obra local y cierto nivel educativo formal) se conjugaban en forma contradictoria en la población sobre la que aplicaban esta política empresaria: cuando las personas encargadas del reclutamiento recibían los curriculum vitae de los postulantes, si bien cumplían con la primer categoría exigida (ser residentes locales), varios de ellos no alcanzaban la segunda exigencia (haber completado el ciclo lectivo Secundario)<sup>100</sup>. En esta fase inicial, la empresa decidió flexibilizar el requisito de instrucción formal y reclutarlos de todas formas para el trabajo minero, a la vez que implementaba una política educativa para esta población, ofreciéndoles facilidades para que completaran el secundario. Santino, el trabajador iglesiano que participó en la exploración y también en las pruebas de la Planta Piloto, me contaba que él fue uno de los asistentes que llegó a terminarlo:

“También nos enseñaron a leer y a escribir, porque la empresa al principio tenía un programa para que todos terminemos el Secundario. Y como yo no lo tenía completo, porque lo había abandonado, me metí en esos cursos y lo terminé. Te daban una serie de plazos para que fueras y lo completaras y para que no faltes al trabajo y a la vez puedas estudiar, esos cursos se ajustaban a tu roster acá.”

Incorporar a nuevos trabajadores demandó contratar, a su vez, a una mayor cantidad de personal que se encargara de la logística para proveer a la nueva fuerza de trabajo de las herramientas necesarias para realizar los trabajos. Eso supuso entonces, agrandar la escala del organigrama de la empresa complejizándolo hacia nuevas áreas. Mientras tanto, Leonel, un joven sanjuanino casado y recién egresado de la UNSJ que hacía trabajos colocando alarmas domiciliarias en la ciudad, era contratado por Barrick para incorporarse al área de Prevención:

A partir de ahí fue vivir toda la explosión demográfica de Veladero. Yo vi mucha gente que ingresaba. Compraba la ropa para entregar las camperas, todo. Tenía una curva de

---

<sup>100</sup> Según el Censo de Población, Hogares y Viviendas del año 2001, en el departamento de Jáchal el 74% de los varones entre 20 y 69 años de edad no había completado el nivel Secundario. Para el Departamento de Iglesia esa cifra se elevaba al 77%. Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas. Año 2001.

entrega de Equipos de Protección Personal (EPP) y venía Recursos Humanos y me decía “Mañana entran siete grueros” A la semana siguiente que compraba ropa, venía gente a decirme: “Mañana vienen todos de Mantenimiento”, de Jujuy<sup>101</sup> (todos petisos) entonces no me servían los talles que tenía. Vinieron un tercio de Cerro Vanguardia, otro tercio vino de Alumbreira y el resto era de San Juan que era gente que nunca había tenido contacto con la minería y empezó a trabajar de eso.”

Como relataba Leonel, al comienzo de la etapa productiva alrededor de dos tercios de los puestos fueron cubiertos por trabajadores ya experimentados en minería a gran escala. Esto resulta significativo para observar que los contornos de un incipiente mercado de trabajo minero-metalífero en la Argentina, estructurado por los proyectos Mina El Aguilar, Bajo De La Alumbreira, Cerro Vanguardia y ahora Veladero<sup>102</sup>, lo que permitió el flujo y re-flujo de trabajadores entre estos emprendimientos de diferentes provincias y regiones, conformando un espacio nuevo de circulación de carácter nacional dentro del cual desplegar sus trayectorias laborales.

Desde su puesto de trabajo Leonel, fue testigo entre los años 2003 y 2005 de la llegada masiva de trabajadores al momento en que se conformaban las áreas para lo que luego sería la etapa de producción. Desde *abajo*, se encargaba de supervisar la vestimenta de los trabajadores mineros que *subirían*: comprar la indumentaria y entregársela *abajo* (en las oficinas de la empresa en la ciudad de San Juan) a los trabajadores que *subían* a Veladero por primera vez. No sólo la empresa debía reclutar a trabajadores experimentados y no experimentados (pero sí aptos para el trabajo *arriba*), sino que también debía aportar vestimenta apropiada para que ejercieran las labores en las condiciones que MAGSA consideraba como indispensables para el trabajo minero según sus concepciones sobre la higiene laboral. Leonel, desde su puesto de trabajo, lidiaba con los talles y cuerpos percibidos por él como producto de la diversidad de procedencias regionales de los trabajadores más experimentados (de las minas “Cerro Vanguardia”, “Alumbreira” o de “Jujuy”) y aquellos sin experiencia en el rubro minero (los sanjuaninos).

Aunque muchos como Leonel se movilizaran hacia *arriba* por cuestiones económicas (un mejor salario) o por la cobertura de salud que ofrecía este trabajo (la obra social),

---

<sup>101</sup> En otra charla que mantuve con él me comentó los “jujeños” eran trabajadores que tenían experiencia minera en Mina El Aguilar, en la Provincia de Jujuy.

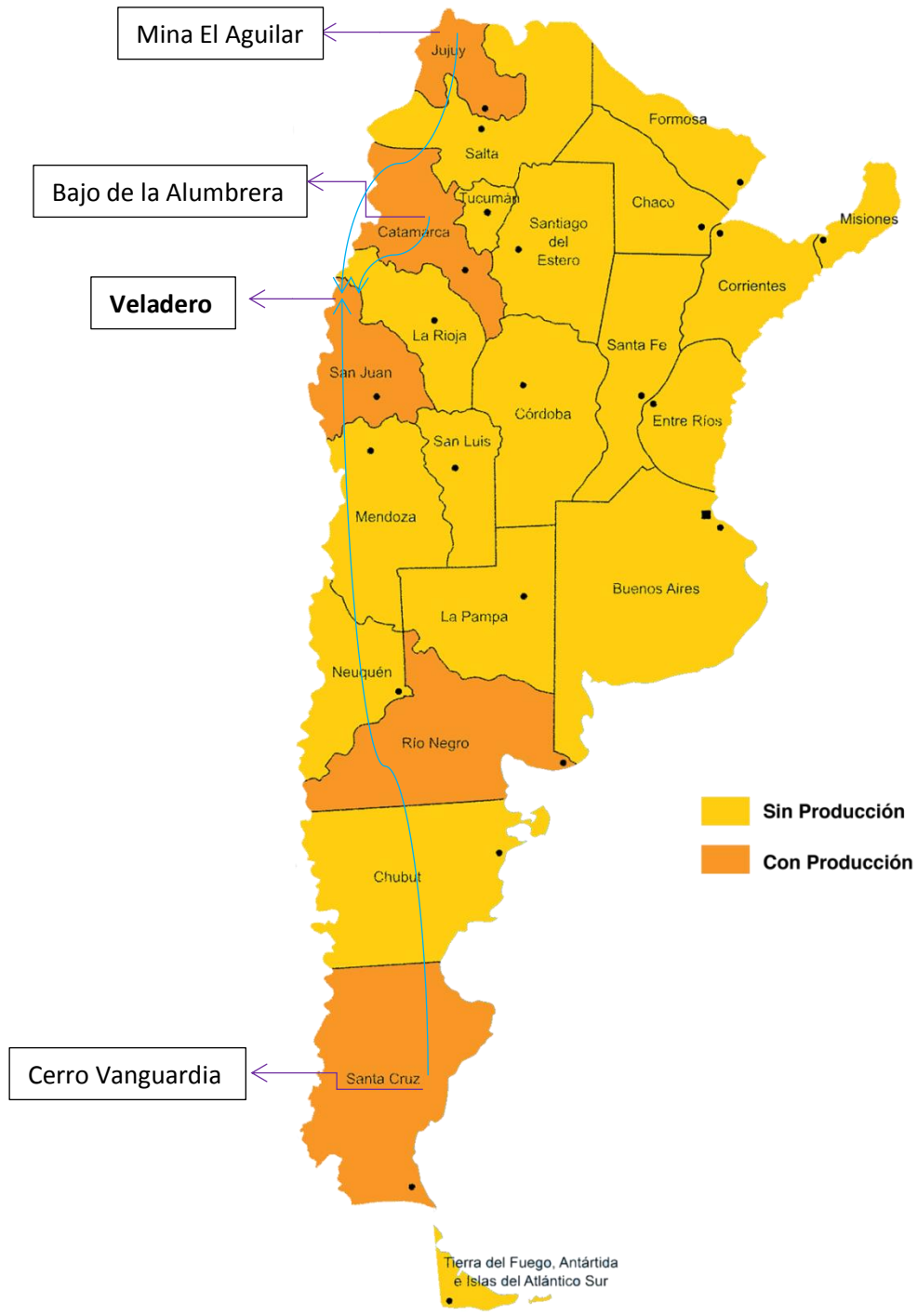
<sup>102</sup> Observando las trayectorias de los trabajadores experimentados, se puede ver que este “mercado de trabajo minero” geográficamente se extiende hacia Chile, Bolivia y Perú, con yacimientos de mayor antigüedad por donde algunos trabajadores tienen la posibilidad de ir desplegando sus trayectorias laborales.

algunos trabajadores tenían otras motivaciones. Rubén, un tucumano que trabajaba en ese momento en la mina Bajo De La Alumbreira, recibió el ofrecimiento para trabajar en Veladero por parte de un amigo suyo que trabajaba en esta mina catamarqueña y que había recibido esa oferta:

“Mirá, si te lo digo en castellano, era como jugar en una liga de primera, respecto a entrenamiento, de conocimientos, aprendizaje, currículum. Eso es lo que me impulsó a mí. Yo en Alumbreira tenía compañeros de trabajo que venían de acá (de Veladero), de una empresa contratista y esto era la muerte. Veladero era “la muerte”: que altura, que frío, que el invierno, que no sabés qué tan misterioso será trabajar en Veladero... uno cuando lo miraba de afuera, era el referente en un montón de aspectos. Surgió y tuve la carta. Conversamos mucho con mi amigo: “¿Qué hago, loco?” “Andate”, me decía. Yo ya trabajaba para una contratista muy grande. No había diferencia de dinero, sino una cuestión de desarrollo profesional. Decía: “Qué tan misterioso sería trabajar en esos lados”, y me vine. Me empujaron a que me venga, con la idea de que algún día él también venirse. Y bueno, acá estamos los dos.”

A pesar de que para Rubén las condiciones extremas (de altitud y de escala de trabajo) en Veladero significan “la muerte”, se vio intrigado por este nuevo proyecto, y también tentado a desarrollar una carrera como profesional. Fue así que decidió aceptar el ofrecimiento y mudarse de proyecto minero. Este hecho permite comprender las diferentes motivaciones que tuvieron los trabajadores al ingresar a Veladero, a la vez que observar las movi­lidades laborales inter-proyectos mineros metalíferos en una escala nacional en la Argentina de comienzos del siglo XXI.

**Mapa 3. Principales proyectos mineros metalíferos de procedencia de trabajadores experimentados en este rubro en la Argentina. Período 2003-2005.**



Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC (Censo Nacional Minero 2017) y trabajo de campo, año 2016.

### **Subiendo y armando las máquinas a gran escala.**

Además de *subir* a los trabajadores, era necesario *subir* a las máquinas que se utilizan actualmente en el rubro minero más modernizado en sus tecnologías: palas hidráulicas, camiones fuera de ruta, perforadoras y otras máquinas. Barrick Gold a través de MAGSA adquirió la maquinaria necesaria a empresas fabricantes especializadas en el rubro minero a gran escala como Caterpillar, Liebherr o Komatsu. Sin armar, en piezas, fueron trasladadas desde *abajo* en camiones por la ruta y el camino minero hasta Veladero. Una vez que llegaban *arriba*, equipos de trabajadores especializados en el armado de estas máquinas (pertenecientes a estas marcas de fabricantes) las armaban. La tarea del armado, en algunos casos, demandó meses. Durante mi trabajo de campo, revisando material documental en la biblioteca de la carrera de Ingeniería en Minas de la UNSJ, encontré dos libros de la empresa Liebherr donde relataban el proceso de traslado y armado de dos palas en Veladero. Allí se narran las labores que realizaron los equipos de trabajo conformados por Liebherr cuando trajeron una pala excavadora R996 desde Colmar (Francia) hasta Buenos Aires y de allí hasta el Gran San Juan (sitio donde en el 2004 estableció una sucursal en la Argentina).<sup>103</sup> Para armarla en Veladero, la empresa dispuso un equipo con treinta trabajadores y construyó oficinas y taller propio, denominado Playa Liebherr, que se ubicó en un sector del Cerro Pelado (Veladero Norte) a 4.300msnm, próxima al área de explotación.<sup>104</sup> Al momento de descansar, luego de las labores de cada día, los trabajadores de Liebherr descendían cientos de metros de altitud a pocos kilómetros y residían en el Campamento de la construcción junto al resto de los trabajadores. El equipo liderado por un trabajador francés de la casa matriz estaba compuesto por tres franceses y veinticinco argentinos, aproximadamente. Ubicados en lo alto de la jerarquía estaban: el líder del equipo, luego un asistente, un oficial de seguridad, dos empleados de soporte del producto y dos planificadores de mantenimiento que respondían a uno de los dos subgrupos en que se dividió a los trabajadores operadores que subieron para las labores con un roster de 14x14.

---

<sup>103</sup> Esta empresa lo relata así:

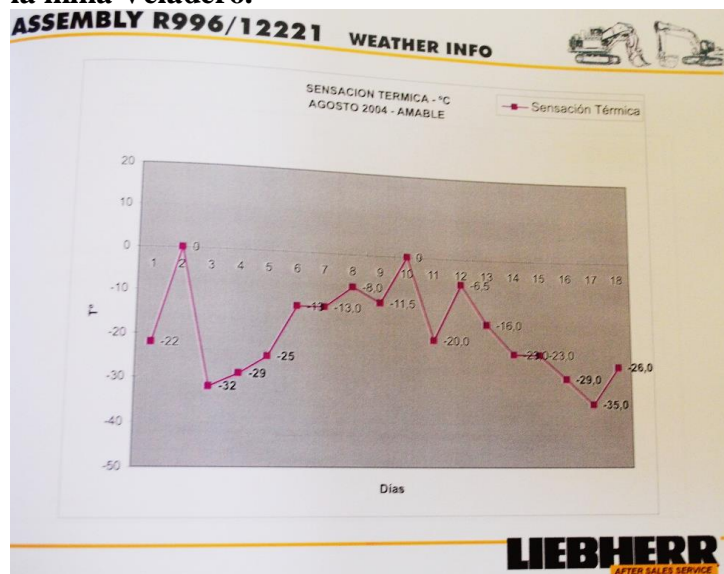
“En el año 2004 Liebherr se estableció en Argentina fundando la empresa Liebherr-Argentina S.A., con sede en San Juan. Esta se encuentra en las inmediaciones de la explotación minera de Veladero. La sociedad puede prestar así servicio técnico a las excavadoras de minería y dúmpers de Liebherr que trabajan en dicho emplazamiento.”

Fuente: <https://www.liebherr.com/es/arg/sobre-liebherr/liebherr-en-todo-el-mundo/argentina/liebherr-en-argentina.html>

<sup>104</sup> Algunas empresas tienen un espacio asignado por MAGSA para uso exclusivo con instalaciones propias el cual es denominado genéricamente como “playa” y luego el nombre de la empresa que lo utiliza (Ej.: “playa Liebherr”; “playa Pueyrredón”; “playa Komatsu”, etc.)

Sin embargo, armar las máquinas mineras a esta gran escala y en condiciones ecológicas andinas no resultaba una tarea sencilla. Para ello la empresa organizó grupos de trabajo que en forma colectiva y coordinada pudiera abarcar manipular y controlar la gran escala sobre la que debía actuar. Según relata la empresa y coincidiendo con los relatos de los trabajadores que participaron en esta tarea, los trabajadores de Liebherr ayudados por trabajadores montados en grúas –los grueros-, iban encastrando la gran pala (pieza por pieza) en extensas jornadas de trabajo diurnas mientras el clima atmosférico estuviera despejado de nevadas.<sup>105</sup> A los pocos días de comenzar las tareas, por causa de una tormenta de nieve, tuvieron que parar las labores durante dos días, esperando que el clima mejorara. Las temperaturas oscilaban entre los -15 y -20 grados centígrados bajo cero, sin embargo, los vientos podían hacer que la temperatura disminuyera aún más, alcanzando los -35°... A los pocos días otro temporal volvió a complicar las labores, pero no se detuvieron: los operarios trabajaron en forma intermitente cada una hora exponiéndose a temperaturas de -24°. Luego de terminar el armado de la pala, la probaron y testearon durante cincuenta horas continuas. Más tarde, la máquina y sus operadores fueron asignados a trabajar en uno de los sectores de la mina. Tardaron en armar la pala alrededor de 70 días. Pocos meses después *subiría* una segunda pala, pero esta vez, las labores sólo demandaron 48 días. Trabajos similares fueron necesarios para poder disponer del resto de las máquinas mineras.

**Fotografía 7. Sensación térmica del mes de agosto de 2004 en uno de los sectores de la mina Veladero.**



Fuente: Liebherr (s/f) After sales service.

<sup>105</sup> Las piezas se medían en unidades de pesos por toneladas. Para la colocación del tanque de combustible diésel con capacidad para 12.850lt, tuvieron la asistencia de tres trabajadores técnicos de la empresa Cummins (empresa internacional experta y pionera en la fabricación de motores diésel).



### **Los operadores de maquinaria minera.**

Una vez montadas las máquinas en el escenario andino industrializado, los operadores reclutados debían comenzar a conducirla. Como mencionaba, MAGSA contrató operadores de camiones y palas ya experimentados de otras minas para “ayudar en las actividades mineras y para entrenar a otros”.<sup>106</sup> Para ello llegó Eduardo a Veladero, un Ingeniero Mecánico de más de cincuenta años que actualmente reside en la provincia pero que vino de Chile para entrenar gente y al cual conocí en una visita que realicé a Veladero:

“(…) en ese momento mi especialidad era la parte de capacitación. Venía a hacer clases y hacer capacitaciones en tema de equipos mineros. Y como Argentina en ese momento, y todos saben, hace casi doce o trece años atrás estaba en pañales. Había una gran minera en Catamarca... el resto no había gran minería. Trajeron mucha gente de Canadá, Chile... de diferentes partes para entrenar a los chicos que estaban ingresando que eran mecánicos de talleres de autos, motos, de equipos antiguos, no de los modernos. Estamos hablando que en San Juan existían los Renault 4, los 412, las 13b, los Dodge, los Ford Falcon, todo eso. Toda tecnología antigua. Entonces había que empezar a capacitar a la gente en tecnología moderna. Los equipos traen software, traen computadoras, consola. En minería la tecnología siempre ha sido de punta para cualquier trabajo. Trabajé dos años en esta etapa: 2004 y 2005. En octubre de 2005 la producción y los Gerentes americanos, canadienses de Barrick que estaban acá me convencieron para tomar la jefatura de la flota de las perforadoras (La encargada de perforar y generar el agujero para llenar de explosivos), ya en la etapa productiva. Entonces me quedé.”

Tito, oriundo de Iglesia y residente actual en el Gran San Juan, quien trabajó como muestrero y en una retro-pala para una empresa contratista en la fase exploratoria, fue convocado unos años más tarde fue en la fase de construcción, en el momento del pre-stripping:

“(…) de Barrick me llaman para participar en un nuevo proyecto, porque acá necesitaban retristas (es el que maneja la retro excavadora). Cuando me trajeron a hacer las pruebas eran impresionantes las que acá había. Entonces me dicen que me tenían que hacer una prueba. Me aseguran por tres días en una aseguradora, me dan ropa y me *suben* por tres días: un día de viaje, un día de prueba en las máquinas y otro día de *bajada*: “si usted demuestra lo que dice en el Curriculum, al otro día lo *bajamos* y lo tomamos”. Eso fue cuando esto estaba empezando. Así que *subí*. Me fue re bien y quedé en la retro como retrista y hacía saneo de frentes de los bancos.”

---

<sup>106</sup> Memoria Anual. 2004. Barrick Gold Corp.

Los nuevos trabajadores, los no-experimentados en el trabajo minero, provenían principalmente de la provincia de San Juan<sup>107</sup> y fueron ubicados en la categoría de “operadores” en la jerarquía del proyecto, debajo de los “jerárquicos” (los técnicos, profesionales y gerentes de MAGSA), tal como le sucedió a Gervasio. Antes de *subir* a la cordillera a trabajar recibieron distintas capacitaciones que fueron pensadas como un proceso de entrenamiento: conocimiento y dominio de máquinas tecnológicas de última generación; capacitación informática en software, como también una serie de charlas “inductivas” sobre la seguridad en el trabajo y el cuidado del medio ambiente aquí. Así, de esta manera, durante la etapa de construcción tuvo lugar una sub-etapa ligada a la producción que consistió precisamente en configurar un colectivo de *mineros de producción* para la etapa siguiente. Para ello, la empresa reclutó a trabajadores, los capacitó en las labores mineras y conformó equipos de trabajo para armar las máquinas a gran escala, los entrenó en su uso y ubicó a cada uno en la estructura jerárquica del proyecto estableciendo posiciones en una división del trabajo minero. De esta manera, definió este inicial colectivo de trabajadores mineros cuya conformación era de carácter diversa: trabajadores mineros experimentados en proyectos de otras latitudes; trabajadores sanjuaninos in-expertos en el rubro minero; y trabajadores ya “andinizados temporalmente” en etapas previas de este proyecto (la exploración y/o la construcción).

### **Las etapas del proyecto minero: continuidades y discontinuidades.**

El inicio de la etapa de producción no implicó una discontinuidad total de las etapas precedentes respecto a la población de trabajadores. Algunos de ellos ya venían realizando labores mineras desde la etapa de exploración, como es el caso de Tito, o experimentado la “andinización temporal” en la etapa de construcción, como Roberto y Gervasio.

En Veladero, el carácter “homogéneo” de los diferentes colectivos de trabajadores reclutados y movilizados se observa en el alto índice de hombres que recorre todas las etapas del proyecto hasta la actualidad<sup>108</sup>, lo cual se puede observar como una característica continua: se trata de una población altamente “masculinizada”<sup>109</sup>. Para la etapa de producción las edades oscilan entre los veinte años y los sesenta, donde el 75%

---

<sup>107</sup> Aunque también en menor medida de otras provincias como Mendoza, Santiago del Estero, Catamarca y Tucumán.

<sup>108</sup> Actualmente, el porcentaje de mujeres en el proyecto es de 5%, aproximadamente. Fuente: Barrick Gold Corp.

<sup>109</sup> Con el término “población masculinizada”, Lins Ribeiro hace referencia a la composición de género cuantitativamente desequilibrada en favor de los hombres frente a las mujeres en el territorio del proyecto a gran escala.

se ubica entre los treinta y cincuenta años y el 18% entre los veinte y treinta años de edad. Producto de organizar el trabajo minero de esta manera, se configura una población donde la ausencia de la familia de cada trabajador y también de personas en edades menores y mayores al rango mencionado, produce un desequilibrio demográfico planificado *arriba* que permite ahorrar el costo asociado a la reproducción de personas que no trabajen directamente para el proyecto minero.

En términos históricos, esta población conformada por trabajadores masculinos “desfamiliarizados” aporta elementos de ruptura respecto a las formas anteriores de organizar y fijar a la fuerza de trabajo. En los proyectos mineros que predominaron durante buena parte del siglo pasado bajo la modalidad de “company-town” (Zapata, 1977; Vergara, 2013) o “enclave” (Sariego, 1988) permitieron la configuración cultural de las llamadas “comunidades mineras” (Bulmer, 1975). En estas formas anteriores de asentar y fijar a la fuerza de trabajo minera en forma relativamente permanente, las empresas planificaban los proyectos incluyendo en su relación de dominación social (y territorial) al núcleo familiar del trabajador masculino. Desde el punto de vista de las empresas, el “núcleo familiar” estaba conformado por el propio trabajador, su esposa y una cantidad estimada de hijos (su prole) por cada unidad doméstica, a fin de planificar los campamentos próximos a la mina donde residirían las familias mineras. Actualmente en el siglo XXI (y desde finales del siglo pasado) las empresas han mudado de estrategia y excluyen del territorio del proyecto minero a estas “familias”, incorporando sólo a los trabajadores masculinos en un hábitat temporal en una versión “desfamiliarizada” de los campamentos mineros. La fijación que antes era permanente, ahora es temporalizada a través del sistema de “roster”. A fines del siglo XX, el antropólogo Sariego (1988) ya había observado y analizado este nuevo proceso a través del concepto de “des-enclavización”, afirmado como una ruptura total de la forma de enclave anterior donde las esferas sociales de producción y reproducción de los trabajadores se encontraban fijadas dentro del perímetro espacial del proyecto minero. El fenómeno actual que observó Sariego ha separado por completo ambas esferas en tiempo y espacio.

El propio proceso de reclutamiento organizado por la empresa minera constituyó una población que en este sentido es “homogénea”, que por otra parte, también adquiere un carácter de “heterogénea” al incorporar trabajadores con orígenes regionales diversos en función de los mercados de trabajo especializados (nacional e internacional) en los que reclutó trabajadores (de otros proyectos mineros similares y mercados del management)

y sus políticas vinculadas a incorporar población local. La diversidad regional es un elemento que hasta la actualidad se mantiene en el proyecto y le da el carácter de heterogénea a su población.

Ahora bien, si además de observar las discontinuidades históricas en las modalidades de emplazamiento y fijación de la fuerza de trabajo, incorporamos también una mirada histórica sobre las etapas de los proyectos mineros actuales, podemos analizar ciertas continuidades y discontinuidades que permiten comprender las oscilantes participaciones de los trabajadores a lo largo del proyecto.

Mastrángelo (2004) estudió el caso del proyecto minero metalífero a gran escala Bajo de la Alumbraera, que comenzó su producción en el año 1998 en la Provincia de Catamarca. Allí observó notorias discontinuidades en la cantidad y composición de la fuerza de trabajo vinculada al proyecto entre las etapas constructivas y productivas: al pasar de etapa, la fuerza de trabajo se reducía a una tercera parte y sólo incorporaba una ínfima porción de trabajadores locales. En Veladero puede observarse que la discontinuidad estuvo atenuada por ciertas continuidades entre ambas etapas.

Si bien es observable que cuando termina la etapa de construcción muchos trabajadores quedan sin trabajo, encuentro dos variantes que permiten trazar ciertas continuidades laborales: los “bichos de obra” continúan trabajando en el mismo rubro de la construcción (aunque en otros proyectos), dado que la empresa que los contrató los reubica hacia otras obras que obtiene en otros lugares (tanto dentro como fuera del país, dependiendo la empresa particular); muchos de los trabajadores que no pertenecen a estos circuitos de trabajo migratorio son absorbidos por la empresa minera, dado que estos trabajadores han adquirido experiencia en este singular proyecto (se adaptan a la altitud, las formas de habitar *arriba* y al roster). Esto se puede observar tanto para trabajadores locales como de otras provincias que pasaron por el proyecto. En este sentido, la carencia de datos cuantitativos detallados y sistemáticos disponibles no permite aseverar con más énfasis ambas situaciones (aquella relacionada a las discontinuidades y la otra vinculada a las continuidades observables). Al tratarse de dos proyectos que, si bien guardan similitudes generales respecto al rubro minero metalífero (Bajo De La Alumbraera y Veladero), en parte, cada uno tiene una particularidad que propone diferentes alternativas para quienes transitan trabajando en algunas de sus etapas. Comenzar a observar estos aspectos en cada caso, permite comenzar a conceptualizar los matices particulares referidos a cada proyecto minero y sus actores intervinientes. Introduzco esta comparación con el estudio realizado por Mastrángelo

para el caso de mina Bajo De La Alumbraera, para observar y analizar que en el caso de Veladero se trató de una fase de construcción donde en su último tramo temporal comenzó a convivir con la fase de pre-stripping (“destape” del yacimiento), fueron reclutados trabajadores, y así se conformó y movilizó un colectivo de *mineros de producción* que *subieron* unos meses antes de finalizar la etapa de construcción para realizar las labores mineras de remoción del material estéril. Considero que aquí se pueden ver ciertas conexiones novedosas: MAGSA articuló estrategias para mantener una fuerza de trabajo ya adaptada a esta ecología andina y disponible para trabajar en este proyecto singular, a la vez que fue incorporando fuerza de trabajo local mediante acuerdos políticos con el Estado Provincial. Ciertamente, en el pasaje de etapas que implica la conclusión de las tareas de construcción y el inicio de la fase productiva, donde se desactivan y desmovilizan a los colectivos de trabajadores de la construcción reclutados por las empresas contratista, y donde sin duda algunos trabajadores quedan desempleados. Sin embargo, por falta de acceso a dichos registros estadísticos, no me es posible determinar el volumen de dicha población desempleada post-construcción. Pero sí mostrar que hubo una continuidad y que ella implica la participación de trabajadores que experimentaron diferentes etapas del proyecto, adquiriendo saberes y aprendizajes vinculados a habitar y trabajar temporalmente en condiciones de grandes altitudes andinas y a gran escala.

### **La “inducción” al trabajo minero.**

Como mencionaban los trabajadores en los relatos que expuse, al menos un tercio de los ingresantes para las tareas de producción minera no habían tenido la experiencia de trabajar en un proyecto minero de gran escala, ni tampoco en el contexto ecológico como la cordillera de los Andes. Este mundo laboral relacionado con esta ecología era significado como extraño vivencialmente. Ingresar al proyecto formalmente supuso para ellos un proceso de “inducción” que los habilitara a ingresar en esta nueva experiencia. Las entrevistas de admisión, los exámenes de salud y las charlas sobre seguridad, son los primeros eventos por los que transitan para vincularse a Veladero e inauguran la experiencia de trabajar en este singular proyecto minero. Aquellas charlas iniciales son los denominados “cursos de inducción”, donde personal especializado en seguridad laboral introduce a los nuevos reclutados sobre las condiciones de seguridad en las cuales deben trabajar dentro del proyecto. Para los nuevos mineros, estos cursos operan como un rito de pasaje en el cual la corporación le comunica un discurso al trabajador

sobre cómo es el proceso de trabajo minero, y cómo se habita el sitio dentro de una institución que posee sus reglas y normas propias que deberá acatar *arriba* para comportarse como trabajador y como residente temporal en los campamentos.

Según el etnógrafo Van Gennep (2008), dentro de una sociedad general existen sociedades especiales (de mayor autonomía y de contornos más cerrados). Para pasar de una a otra sociedad especial, es preciso cumplir determinadas condiciones y se vuelve necesario realizar ceremonias (actos de un tipo especial que suponen cierta inclinación de la sensibilidad y cierta condición mental). Afirma que los ritos son ceremonias sociales para hacer que el individuo pase de una situación determinada a otra situación igualmente determinada, es decir, pasa a adoptar una categoría social diferente a la anterior. Mediante este rito, se busca que el individuo se modifique socialmente al realizar el pasaje. El autor estudió numerosos ritos de diversas culturas, entre los cuales destacó a los llamados “ritos de paso” o “ritos de pasaje”, ceremonias mediante las cuales se produce un cambio de estatus social para los sujetos participantes. Estos ritos de paso sirven de puente entre dos posiciones sociales diferentes y en la fase intermedia (o “liminal”) permite al sujeto introducirse en su nueva condición. En este sentido, las charlas y cursos de inducción funcionaron como ritos de pasaje para los que ingresaban a la actividad minera, al introducirlos en lo que la empresa llama en sus instructivos “Una cultura de seguridad de cero incidentes”. Entrar a trabajar en Veladero supone el ingreso a una “institución total temporalizada” (como veremos en los siguientes capítulos) y de ahí el fuerte aspecto formativo que estas charlas y cursos adquieren como momento transicional. Además, son de vital importancia para amortiguar o suavizar la impresión psicológica que pudiera causarle en la persona del trabajador el encuentro con una escala de trabajo agigantada en un medio ecológico que algunos perciben como “imponente” y en relativo aislamiento de relaciones sociales extra-laborales, la des-familiarización. Numerosos son los relatos que escuché sobre novatos ingresantes al proyecto que *subieron* por primera vez y apresuradamente decidieron *bajar* para no volver a *subir* más. En los capítulos subsiguientes sobre la etapa de producción profundizaré sobre la cuestión de la seguridad en la minería, pero plantearé aquí que los cursos y charlas de inducción si bien son parte esencial, no son suficientes para la reproducción de un sentido común sobre el trabajo minero. La forma de reproducción del sentido “minero” se da en forma de eventos recurrentes y planificados que la empresa reactualiza en forma cotidiana, en un proyecto que, por su dinamismo, está en permanente transformación.

### c). La inauguración formal de la etapa de producción.

Con las máquinas armadas y listas para encender, los trabajadores reclutados para las tareas de pre-stripping (y producción) comenzaron con las labores de remoción de material estéril para destapar la mina y alcanzar el cuerpo mineralizado. En septiembre de 2005 los trabajadores concretan el primer vaciado de oro y plata en Veladero (el vertido del mineral en el molde del cual saldrá el lingote de metal doré). Al mes siguiente, en octubre, la empresa dio comienzo a la etapa de producción.

Para dar inicio formal a esta etapa, la corporación organizó una celebración en la ciudad de San Juan. El 11 de octubre tuvo lugar la fiesta de inauguración de Veladero como mina en producción. Cuando un periodista del diario provincial Diario de Cuyo le consultó al gerente general de Barrick por el proyecto Veladero, si la inauguración se haría en Veladero o en la ciudad de San Juan, respondió que “por las complicaciones de logística que tenemos, llevar gente *arriba* y que mucha gente no puede *subir* a altura, vamos a hacer la inauguración aquí.”<sup>110</sup> Celebrado en el “Auditorio Juan Victoria”<sup>111</sup>, el acto de inauguración fue un evento social, económico y político que puso en evidencia la multiplicidad de actores involucrados en este proyecto. Estuvieron presentes encabezando el acto las autoridades de la corporación Barrick Gold, el gobernador provincial, el ministro de Planificación Nacional, el subsecretario de Minería de la Nación y otras autoridades políticas.<sup>112</sup>

La fecha de inauguración fue simbolizada en un presente que les otorgaron a los invitados al evento, un souvenir conmemorativo, que consistió en un objeto de material

---

<sup>110</sup> Diario de Cuyo, 4 de Agosto de 2005.

<sup>111</sup> El “Auditorio Juan Victoria”, inaugurado en 1970, es para la vida social sanjuanina un hito arquitectónico moderno que representa a la “alta cultura” en esta sociedad local, donde se celebran preferentemente conciertos de música clásica en una sala bien referenciada por músicos locales e internacionales por su buena calidad acústica y se dictan clases de música en sus numerosas salas contiguas.

<sup>112</sup> Los medios de comunicación (prensa televisiva, radial, gráfica y electrónica) cubrieron el evento. Un diario provincial publicaba días después una crónica del evento:

“La fiesta se desarrolló en tres partes y fue excesivamente larga: la primera comenzó en el foyer Norte con un discurso del presidente de la Barrick, Greg Wilkins, que arribó directamente desde Canadá, y también del gobernador de San Juan, José Luis Gioja. En ese momento se entregó el simbólico lingote de oro como regalo a la provincia, luego de la exhibición el simbólico lingote de oro como regalo a la provincia, luego de la exhibición de un video sobre la minería matizado con la actuación de Rolando García Gómez y su guitarra. Seguidamente los invitados ingresaron al salón de conciertos para escuchar a la orquesta sinfónica y el coro de la UNSJ, durante veinte minutos. Finalmente, el brindis seguido de lunch, para más de mil invitados, fue servido en el foyer Sur. La organización integral estuvo a cargo de Pepe Cano que desplegó para la ocasión un menú integrado por catorce perniles de cerdo y seis patas de ternera acompañadas por panes saborizados, empanadas, tarteletas, mesa con variedad de quesos y espejos con jamón serrano, junto a tapas españolas. También, exquisitas mollejas al champán y de postre una variedad de mesa de tartas dulces, interviniendo en su elaboración el chef Rolando Rojas, todo regado con vinos y champán Centenario Graffigna. Maruja Flores de Montilla fue la encargada de los arreglos. Hubo dos sectores para los invitados, el vip para autoridades, invitados especiales y altos funcionarios de un lado férreamente dividido por azafatas y personal de seguridad. Y del otro lado invitados en general, artistas y periodismo visitante.” Fuente: ENERNEWS (<http://www.enernews.com/nota/11264/inauguracin-de-veladero-detalles-de-la-fiesta-del-oro>)

acrílico y transparente con la leyenda: “Acto de inauguración de la etapa productiva de la mina Veladero. Barrick. Veladero. 11 de octubre de 2005. San Juan, Argentina.” También las autoridades de Barrick Gold entregaron el primer lingote de metal doré producido en Veladero al gobernador provincial como una ofrenda a la provincia. Luego brindaron alzando sus copas con un champagne sanjuanino.<sup>113</sup> Un asesor del gobernador de aquel entonces que participó en este evento me comentó que una importante ejecutiva de Barrick Global al momento de decir una palabras alzó su copa y agradeció al gobernador y a las autoridades presentes, mostrándose sumamente alegrada por este “hito histórico para la empresa y la provincia”, dijo que la empresa pondría “lo mejor de sí para la prosperidad de ambos”, pero enfatizó mirando al Gobernador, “usted eduque a su gente”, haciendo referencia a las escasas credenciales educativas que mostraban los aspirantes al trabajo minero que residían en la provincia y evidenciando el “problema social” que se le presentó a la empresa en el plano local de sus acciones vinculadas al proyecto que contrariaban las exigencias y estándares globales.

Retomando la interpretación que realizó Lins Ribeiro (2006) para el caso de la construcción de la ciudad Brasilia, observo que acá también la ceremonia de inauguración consistió en un “rito de pasaje”, desde el punto de vista del proyecto, es decir, de la empresa que lo comanda. Entre la etapa de construcción y la etapa de producción los actores involucrados participaron de un ritual que sirvió de puente para unir etapas formalmente diferenciadas en sus trabajos y objetivos. Esto significó un cambio en la forma anterior de producción: de implicar a cientos de trabajadores para las tareas de construcción, ahora, al comenzar la fase de producción gran parte de ese colectivo que requería fue desmovilizado del proyecto, para dar lugar a la afluencia de otro colectivo de trabajadores: los trabajadores *mineros de producción*. También significó un cambio de personas en la gerencia general de MAGSA, posición de la estructura organizacional del proyecto que se encarga de la totalidad del proyecto Veladero: el gerente general de origen canadiense a cargo durante toda la etapa de construcción fue reemplazado por otra persona, esta vez, de procedencia local: un sanjuanino que estudió la carrera de Ingeniería en Minas en la UNSJ y luego realizó un máster en Administración de Negocios Industriales en la Universidad Católica

---

<sup>113</sup> Esta crónica periodística no da cuenta de la presencia de trabajadores en el evento. Consulté con varios que trabajan en esa época y me mencionaron que no fueron invitados.



Argentina, con experiencia internacional y nacional en proyectos mineros a gran escala -había sido gerente general de operaciones en la mina Cerro Vanguardia-.<sup>114</sup>

Este rito de pasaje entre estas dos etapas del proyecto minero (construcción/producción) se puede conceptualizar y analizar en dos planos: por un lado, el pasaje que opera dentro del proyecto (donde cambian los actores que intervienen y un colectivo de trabajadores ligados a tareas de construcción es desactivado y reemplazado en el sitio del proyecto por un colectivo de trabajadores mineros); por el otro lado, para muchos trabajadores que comenzaron en esta etapa (y también algunos en la precedente, la exploración) significó un cambio en su condición de trabajador hacia tareas mineras, de producción de minerales (como los casos de Gervasio y Tito que presenté anteriormente).

Para Lins Ribeiro (2006) todo proyecto a gran escala tiene una ideología que lo sustenta. El día de la inauguración está cargado de toda una simbología ligada a lo que llama “ideología de la redención”<sup>115</sup>. Si bien el carácter político-ideológico de este proyecto minero merece un estudio más extenso en sus significaciones culturales, sólo me permito sugerir que para el caso de Veladero, la inauguración de la etapa productiva de la mina implicó distintos significados para los actores involucrados. Por un lado, para las autoridades políticas provinciales significó un elemento clave para “La Segunda Reconstrucción de San Juan”<sup>116</sup> a través de un “Programa de Crecimiento y de Diversificación de la Producción”.<sup>117</sup> El inicio de las labores mineras supusieron introducir un modelo de generación de riqueza basado en la industria minera-metalífera, retomando el programa minero que pregonó hace más de cien años Domingo Faustino Sarmiento, gobernador de San Juan (y luego Presidente de la República Argentina).<sup>118</sup> Apoyados en la figura del político argentino, interpretaron su mensaje en pos de la

---

<sup>114</sup> Fuente: Mining Press (<http://www.miningpress.com/nota/11312/el-comunicado-completo-de-barrick-sobre-la-apertura-de-veladero> )

<sup>115</sup> Con este término el autor da cuenta que la decisión política del Estado para llevar a cabo la construcción de Brasilia como nueva capital nacional estuvo articulada con una ideología desarrollista que lo legitimaba y que planteaba al proyecto como un hecho bisagra en la historia que marcaba un antes y un después en el bienestar del población, y en consecuencia, en su “salvación”.

<sup>116</sup> La referencia simbólica a una “segunda reconstrucción” hace referencia a una “primera reconstrucción” que tuvo lugar a partir del gran terremoto del año 1944 que provocó la devastación del 80% de la ciudad, alrededor de diez mil muertos y un “trauma social” que continúa hasta la actualidad en la memoria de los sanjuaninos. En el centro de la ciudad se ha erigido un museo “de la memoria urbana” que recuerda los trágicos sucesos con gran documentación histórica y hasta una sala con un simulador de aquel terremoto. Fuente: Museo de la memoria urbana. Ciudad de San Juan.

<sup>117</sup> Fuente: Ministerio de Minería (2015). La nueva minería. Período de gestión de gobierno. Años 2003 – 2014. San Juan: Gobierno de San Juan.

<sup>118</sup> Montaña (2008) describe las posibles causas del escaso desarrollo minero entre el siglo XIX y el siglo XX en la provincia, a pesar de los intentos de algunos actores locales e internacionales por desarrollar la actividad. Entre ellos, destaca la escasa demanda de minerales metalíferos, problemas de las vías de comunicación y la lejanía de los puertos para su exportación al mercado mundial.

actividad minera como la vía indicada que conduciría a los sanjuaninos a puestos de trabajo y un futuro de riquezas para la provincia. Afirmando que el 80% del territorio sanjuanino está conformado por montañas y que allí reside un enorme potencial geológico<sup>119</sup>, el gobierno provincial asumió como propia la política de fomento a la minería a gran escala. Este proyecto vendría a redimir a toda una población, conduciéndola por el camino del crecimiento económico.<sup>120</sup> Por otro lado, para el Estado Nacional, Veladero significaba un ingreso importante de dólares producto de la inversión en las etapas de construcción y producción de la mina, luego de la gran crisis del período 2001-2002. Además, este proyecto se sumó al complejo exportador minero-metalífero compuesto por las otras minas ya mencionadas, participando en el gran crecimiento exportador del complejo minero, aportando divisas al Estado Nacional.<sup>121</sup>

Desde el punto de vista de los trabajadores mineros, la movilización de este colectivo tiene diferentes significados. Para los *mineros de producción* que fueron reclutados e ingresaron hacia el final de esta etapa de construcción del proyecto, movilizarse para trabajar en Veladero en aquel momento guardaba ciertas relaciones con las particularidades de este proyecto: el trabajo minero en el contexto de una ecología andina que para algunos era representada como extrema (“era la muerte”); la novedad del trabajo minero a gran escala y de tecnología moderna de punta y “la posibilidad de aprendizaje” que les permitiera posibilidades de movilidad laboral horizontal en el incipiente mercado de trabajo minero en la Argentina; la posibilidad de obtener ventajas económicas y prestaciones sociales (de ganar un mejor sueldo y tener obra social) en comparación con las oportunidades que brindaba la estructura ocupacional en San Juan. Finalmente, la ausencia de los trabajadores que participaron las fases previas (exploración y construcción) y en la nueva que se estaba inaugurando con este acto

---

<sup>119</sup> Fuente: Ministerio de Minería (2015:21).

<sup>120</sup> Al respecto, desde el Ministerio de Minería provincial sostienen:

“(…) a lo largo de 150 años, no solo se desaprovechó la oportunidad de darle al importante desarrollo minero alcanzado por la provincia, sino que se desestimaron todas las alternativas existentes para que el sector minero hubiera alcanzado el mismo impulso, crecimiento y desarrollo, que el que viene exhibiendo desde aquel momento, el sector ganadero y agroindustrial que caracteriza a Argentina, en el mundo.” (2015: 14)

Fuente: Ministerio de Minería (2015) La nueva minería. Período de gestión de gobierno. Años 2003 – 2014. Gobierno de San Juan. San Juan.

<sup>121</sup> Según Dulitzky (2011) el crecimiento de este sector minero tanto en términos absolutos y relativos es notorio entre los años 1995-2007: la evolución de las exportaciones del complejo minero pasaron de casi 300 millones de dólares en 1995 hasta alcanzar los 3.000 millones de dólares.

Además, según datos del Banco Mundial, en términos relativos, la participación de las exportaciones mineras en el total de las exportaciones de la economía nacional representaron el 1,1% en 1996, mientras que diez años después, en 2006, con la puesta en producción de Veladero ascendieron al 4,2%. Fuente: Banco Mundial.

(<https://datos.bancomundial.org/indicador/TX.VAL.MMTL.ZS.UN?locations=AR&view=chart>).

celebratorio simboliza la invisibilización por parte de la empresa minera de estos colectivos de trabajadores que dieron y dan vida a Veladero y permiten comprender a este proyecto minero como el producto de una construcción social.

En resumen, esta etapa que describo y analizo estuvo signada por los tiempos (plazos) de la construcción de la gran obra planificada por MAGSA. Para las tareas constructivas delegó en grandes empresas contratistas expertas en la construcción de proyectos a gran escala, quienes configuraron un colectivo de trabajadores temporalmente conformado por “bichos de obra” y otros trabajadores sanjuaninos no experimentados en este rubro.

Para alcanzar estos plazos de obra, las empresas contratistas incorporaron el sistema de “roster prolongado”, lo que se tradujo en una mayor explotación de la fuerza de trabajo mediante la intensificación de los ritmos de trabajo y de la cantidad de días que los trabajadores pasaban *arriba*, bajo una mayor exposición corporal a la ecología andina. Para la mayoría de ellos, no habituados a habitar y trabajar en esta ecología, les era extraña. Además, las condiciones de habitabilidad eran de franca precariedad en el campamento provisorio donde residían los trabajadores de las empresas constructoras. Es por ello que trabajar en esta etapa fue una experiencia “áspera”, como comentaba Roberto, y para otros fue una experiencia extrema y traumática que incluyó escenas de pánico (como los episodios de los camioneros).

Además, en términos temporales para los trabajadores este trabajo fue experimentado como “estacional”, tanto por la temporalidad de las obras (sus plazos pre-fijados), como también por la programación de las labores en sincronía con la estacionalidad ecológica andina prevista por MAGSA y las diferentes empresas contratistas. En este contexto la trayectoria laboral de algunos trabajadores se expresó en forma ondulante en este período, en *subidas* y *bajadas* que siguieron el ritmo de las obras y las empresas vinculadas a esta etapa del proyecto. La experiencia de trabajar y habitar en este proyecto andinizado que muchos trabajadores fueron adquiriendo a través de estas ondulaciones, les permitió continuar en esta etapa e inclusive, seguir en la etapa siguiente, de producción. Las empresas contratistas, a su vez, aprovecharon esto y retuvieron a los trabajadores que venían experimentando trabajar en la cordillera, lo que les posibilita ahorrarse el costo que supone contratar a nuevos trabajadores no habituados al *arriba* (y el riesgo que conllevaría que los nuevos no soporten las condiciones de trabajo, *bajen* y renuncien). También MAGSA articuló estrategias para

mantener una fuerza de trabajo ya adaptada a esta ecología andina y disponible para trabajar en este proyecto singular, a la vez que fue incorporando fuerza de trabajo local mediante acuerdos políticos con el Estado Provincial. Sin embargo, esta “estacionalidad” provocaba cierta incertidumbre en relación a la continuidad laboral aquí: al terminarse cada obra dentro de la gran obra, muchos trabajadores *bajaban* despedidos sin saber si volverían a *subir*.

Hacia el final de esta etapa, comenzaron las tareas de minado previas a la fase de producción, el pre-stripping. Para ello MAGSA incorporó trabajadores sanjuaninos ya experimentados aquí *arriba* (lo que permiten observar ciertas continuidades entre etapas), así como alrededor de dos tercios de los puestos fueron cubiertos por trabajadores ya experimentados en minería a gran escala de los proyectos mineros que se encontraban en producción en la Argentina. Esto que permitió el flujo y re-flujo de trabajadores entre estos emprendimientos de diferentes provincias y regiones, conformando un espacio nuevo de circulación de carácter nacional dentro del cual desplegar sus trayectorias laborales. La conformación de este inicial colectivo de trabajadores mineros dio como resultado una población “homogénea” y “heterogénea” a la vez y temporalmente “des-familiarizada”.

Finalmente, la celebración como un “ritual de pasaje” entre etapas, organizado por la empresa minera y el Estado sanjuanino, mostró en forma significativa la ausencia de los constructores de este proyecto (los *mineros de exploración*, los bichos de obra y los *mineros de producción*), evidenciando así la concepción implícita de estos dos actores sobre el protagonismo y relevancia que tuvieron distintos los colectivos de trabajadores que participaron en este proceso de construcción del proyecto minero.



## **SEGUNDA SECCIÓN.**

### **LOS MINEROS DE PRODUCCIÓN. LA ETAPA DE PRODUCCIÓN MINERA.**

En esta segunda sección analizaré de manera sincrónica la etapa “productiva” del proyecto Veladero (la que impera actualmente), haciendo énfasis en los diferentes grupos de trabajadores segmentados formalmente por la organización y la división del trabajo que realiza la empresa minera. Mostraré la forma en que el “heterogéneo” y “homogéneo” colectivo de trabajadores involucrado (los *mineros de producción*) trabajan en la etapa productiva del proyecto. Es así como me enfocaré en analizar a cada uno de los grandes grupos organizados por la empresa, denominados y segmentados por ella como “jerárquicos”, “operadores” y “contratistas”. Analizaré las diferentes experiencias de hábitat y trabajo que se inscriben dentro del proyecto minero a través de cada uno de estos grupos, mostrando las formas desiguales que adquiere la “andinización temporal” vivenciada por los trabajadores.



### **CAPÍTULO 3. LA SUBIDA HACIA ARRIBA. LOS “PISOS PRODUCTIVOS” DE UN PROYECTO A GRAN ESCALA EN LA CORDILLERA DE LOS ANDES.**

Luego de analizar las etapas previas de este proyecto minero (la exploración y la construcción), en este capítulo aporto la descripción de una *subida* hacia *arriba* que compartí junto a un trabajador jerárquico de Veladero en la actual etapa productiva. La misma permitirá introducirnos en las políticas de la empresa con respecto a la población de trabajadores que gobierna temporalmente *arriba*. Es por ello que comenzaré por describir el proceso de *subida*, forma en que los trabajadores significan el proceso de abandonar temporalmente el *abajo*, partiendo desde allí para transitar el camino que los conducirá hasta llegar al espacio del proyecto minero ubicado en la cordillera de los Andes, *arriba*. Esta *subida* que ofrezco es desde la perspectiva de un trabajador “jerárquico”, como personaje significativo de este proyecto, dada su trayectoria laboral inter-etapas en puestos vinculados a la ejecución de la planificación espacial del proyecto. Allí mostraré el significado que guarda dicha experiencia recurrente en cada turno semanal de trabajo. A la vez, daré cuenta de las políticas de la empresa minera respecto al control de dicho camino y sobre las personas que lo transitan periódicamente como un espacio de frontera entre el *arriba* y el *abajo*, el proyecto minero y el mundo extra-laboral, respectivamente.

Mostraré cómo la naturaleza es observada por los planificadores de la empresa como elemento fuertemente condicionante con el cual establecen una relación de dominación para la extracción de sus recursos minerales y producción de mercancías para la obtención de capital. Al operar sobre un espacio andino a través de la utilización de “pisos ecológicos” (espacios ecológicos a diferentes altitudes), éstos son re-significados por la empresa minera en relación a la actividad productiva que realizan los trabajadores y convertidos en “pisos productivos” que permiten la extracción y producción de minerales a gran escala para el intercambio mercantil. Como mostraré en este capítulo, esta forma de relacionarse con la ecología andina está mediada por un conjunto de dispositivos ideológicos (moderno, capitalista y de racionalidad científica- técnica).

#### **Dominación, control y monitoreo de la naturaleza andina.**

Once años después de la celebración que ofició de pasaje entre las etapas de exploración y construcción de Veladero hacia la etapa de producción, participé de una *subida* junto a un jerárquico de este proyecto.



Son las 4:30AM en la Ciudad de San Juan, un día del mes de octubre en la primavera del año 2016. Me despierto, me levanto de la cama y me baño. Me visto para el viaje, de forma tal que me sienta cómodo durante la *subida*: pantalón de gabardina, borceguíes de montaña, una remera, sobre ella una camisa y un buzo de frisa. Me cuelgo la mochila sobre la espalda con mi ropa y elementos personales de aseo (jabón, shampoo, toalla, desodorante y ojotas). Abandono el hostel en el cual decidí alojarme para realizar el trabajo de campo en esta ciudad capital y salgo hacia la calle para tomar un colectivo de línea que pase cerca de las oficinas de Barrick (un predio que tiene la empresa minera a veinte cuadras aproximadamente de la plaza central de la ciudad). No pasan colectivos aún, es muy temprano. Decido no esperar más y paro al primer taxi que veo pasar. “Buen día. A Francisco Villagra y Av. Circunvalación, por favor.” – ¡Ah, sí! A Barrick, ¿no? – “Sí, exactamente.” En pocos minutos llegamos. “Los micros salen acá a la vuelta, por el portón grande”, me señala el taxista. Hay varios taxis, remises y vehículos particulares parados y estacionando sobre la calzada afuera del portón. Las personas descienden desde los distintos vehículos. Otros también llegan caminando.

Son las 5:35AM. Cruzo el portón que está abierto. Adentro hay una playa de estacionamiento interno con numerosas camionetas estacionadas, alrededor de diez. Dos buses “VIP” de la empresa “Mayo” están encendidos, esperando a los trabajadores jerárquicos que vienen llegando. La mayoría sube a los buses. Otros, los menos, abordan las camionetas. En el ingreso, junto a un gran portón de rejas, al lado de la garita de seguridad, yo estoy esperando a un gerente para irnos en la camioneta que la empresa le presta para que *suba* regularmente en su roster de 4x3<sup>122</sup>. Mientras, siguen llegando las personas para subirse a los buses VIP, que salen desde aquí. Escucho a tres personas que hablan en inglés. Avisan en la garita que son de una empresa de consultoría que vienen a realizar una auditoría interna en Veladero.

Mientras siguen llegando los trabajadores jerárquicos, *arriba* está amaneciendo. Un trabajador sale de trabajar toda la noche desde el túnel de la mina subterránea hacia un camino por la montaña. Mientras camina con sus pesadas botas por el sendero trazado por el ir y venir, una sombra extraña le cubre la espalda como un manto negro. No alcanza a darse la vuelta por completo cuando siente que se le hunden en la carne unas afiladas garras que lo levantan muy rápido del suelo. Aturdido y sofocado por el miedo sólo puede ver enmudecido hacia arriba la cabeza de un enorme cóndor que se lo lleva.

---

<sup>122</sup> Su roster de 4x3 significa que trabaja y habita *arriba* cuatro días consecutivos y luego descansa tres días *abajo* en la localidad donde reside (en su caso en la Ciudad de San Juan, Provincia de San Juan).

El ave y su presa se pierden entre escarpadas montañas nevadas. El cielo trona cubierto de gélidas nubes y en ese instante una nena abre violentamente sus ojos despertándose en su cama mientras su pecho se agita. En la sala de al lado de su cuarto, su papá está terminando de desayunar. Mira preocupado el reloj y ve que se le está haciendo tarde. Da un sorbo aspirado velozmente al mate recién preparado y se guarda en el bolsillo dos semitas recién hechas que compró en la panadería en la esquina de su casa minutos antes, ni bien se levantó de la cama. Agarra su bolso armado la noche anterior, no olvida su campera roja y revisa dos veces para no olvidar su credencial de acceso a Veladero. Se despide de su mujer con un beso prolongado y un abrazo fuerte. Le dice unas palabras, pero susurradas al oído porque desde el cuarto de al lado del comedor sale su hija de diez años:

“¿Por qué te vas, papá?”

–Papá se va para que tengamos más plata y puedas ir al jardín... y te compre juguetes... Bueno, no quiero ir más al jardín. Y no me comprés más juguetes...”

Se acerca a ella para abrazarla con energía y simula una sonrisa para disimular el sentimiento de tener el alma partida. Vuelve a mirar a su mujer: “Bueno, cuando vuelva hago esos trámites del banco que quedaron pendientes, total vence en veinte días. Hay tiempo.” Ella le asiente con la cabeza mientras abre la puerta que da a la calle. El frío que viene desde afuera invade la casa. Él agarra su bolso y su campera y sale a la vereda. Desde adentro, apoyada en el umbral, ella lo saluda con la mano y se cierra fuerte la bata que lleva puesta desde que se levantó sólo para acompañarlo en estos breves minutos. Con el bolso en la mano, de pie en la esquina para a un taxi que circula, se sube y se va hacia la intersección de la calle Francisco Villagra y la autopista de Circunvalación.<sup>123</sup>

Mientras veo a un hombre bajar de un taxi, vuelvo a mirar el reloj. Son casi las 6:00AM. Una camioneta Chevrolet Hilux se estaciona en medio del portón. Es uno de los Gerentes de MAGSA. Gentilmente aceptó llevarme a *arriba* en la camioneta que la empresa dispone para él, identificada con un número ploteado en grandes letras rojas a los cuatro lados, para que pueda *subir* y *bajar* al comienzo y final de su roster de 4x3. “Buenas, ¿cómo estás? ¿Estás listo, tenés todo?” –“Si, perfecto.” –“Subite, pibe.” Me subo y me siento en el asiento que acompaña al conductor. Estamos listos para partir, pero antes enciende una pantalla pequeña que tiene a su derecha del volante. Ingresar su

---

<sup>123</sup> Este episodio me fue relatado *arriba* por un jerárquico durante una cena en el comedor del Hotel.

código de conductor que identifica quién es el que conduce. No es un GPS común, sino que registra las velocidades y trayectos que realiza. También una voz nos alertará si aumenta en exceso la velocidad o realiza alguna maniobra brusca. Todo quedará registrado, para control de la empresa y sancionará al conductor si hace algo prohibido por las normas de seguridad vial de MAGSA. El control será más estricto cuando hayamos atravesado la garita de Tudcum, donde comienza el “camino minero”. A unos pocos kilómetros pasamos por una YPF, compramos café y facturas, cargamos combustible, nos ajustamos los cinturones de seguridad y emprendemos viaje hacia *arriba*.

Enrique estudió geología en la UNSJ y participó en las campañas de exploración del yacimiento Veladero, entre los años 1995 y 2001. Actualmente vive en la ciudad capital de San Juan. Allí lo conocí por intermedio de su amigo Emiliano, quien también trabajó en la exploración. Los numerosos trabajadores y ex trabajadores de MAGSA lo reconocen públicamente como “un tipo que sabe y conoce toda la historia de Veladero, porque estuvo desde sus comienzos.” En el emprendimiento ocupó diversos cargos y en estos momentos es Gerente General del área de Servicios Generales. Refiere a su trabajo en Veladero de la siguiente manera:

“Tengo a mi cargo el mantenimiento de los caminos del proyecto minero y todo lo relacionado al Hotel y Campamento. Siempre hay mucho que hacer. Permanentemente hay que estar resolviendo cosas, algunas planificadas y otras que van surgiendo. Es un trabajo muy activo y demandante. En estos momentos mi roster es 4x3: cuatro días trabajo *arriba* y los otros tres días descanso *abajo*, con lo cual, paso el 60% de mi vida *arriba*. Ese es el cálculo que todos hacemos para darnos cuenta del tiempo que le dedicamos nosotros a esta tarea. El trabajo es duro, sin dudas. Por eso necesitamos el apoyo de nuestras familias *abajo*...”

En dirección norte tomamos la avenida Rawson que es la ruta nacional 40 cuando atraviesa la ciudad. Pasamos por la localidad de Albardón. Al final del poblado a unos dos o tres kilómetros está el Parque Industrial, a la derecha de nuestra ruta. Luego de pasar por allí, comienzan unos cerros donde se ubica una calera. Desde la ruta se puede observar cómo extraen el mineral de cal a cielo abierto y la nube de polvo que se forma en esta actividad es constante. “Uf, estos son terribles. Acá, ¡Seguridad ninguna! Si vos vieras cómo trabajan en esta industria, sin cobertura social, sin ART... Pero de éstos no se habla nada.”, me comenta Enrique con indignación y exalta los estándares

corporativos de Barrick respecto a las condiciones de seguridad laboral *arriba*, que según él “son mucho más altos (mejores)”.

Amanece en la ruta y vamos tomando café para despertarnos del todo. Doy un sorbo que, de tan caliente que está, me quema el labio y me hace abrir grande los ojos al instante. Despabilado, le pregunto por el uso de medicinas o drogas para mantener energizado al trabajador durante las labores mineras y me dice que está prohibida cualquier tipo de droga en Veladero. La política es “cero alcohol, cero droga”. Enfatiza que se respeta y que al que lo encuentran con una botella de alcohol o droga, chau, se va para *abajo* y no *sube* más. “En eso somos in-fle-xi-bles. Eso no se negocia.”, reafirma. ¿Pero en el caso de que sea un trabajador boliviano que esté acostumbrado a mascar coca mientras trabaja en la mina, qué sucede?:

“También, lo mismo: no se permite coquear. Yo sé que es una tradición allá, de la gente de allá, pero nosotros no podemos vulnerar las leyes argentinas... nos exponemos a otro problema sino... Aparte, muchos trabajadores coquean para continuar su horas de trabajo (algunos horas extras) y engañar al cuerpo cuando está cansado. Lo que sucede es que si utilizás alguna droga para mantenerte activo cuando tu cuerpo está fatigado, lo que estás haciendo es engañándolo. No es que no estés cansado al consumir algún estupefaciente, sino que estás cansado igual, pero no lo percibís. Y nuestra política para los choferes -sea de la empresa que sea- es ‘Si está cansado o siente fatiga: pare, descanse y luego continúe cuando haya descansado. No conduzca cansado, ni fatigado.’ Muchos tipos en otros trabajos le dan y le dan a la coca cuando están fatigados y es peligroso, el riesgo de accidente aumenta. Y eso es lo que queremos evitar, que la gente introduzca agentes externos a su organismo para sortear la fatiga y después ocurran accidentes que se pueden prevenir simplemente descansando. Por eso, está prohibida la coca *arriba*.”

Mientras escuchaba sus palabras pensaba: ¿Qué pasaría si Barrick tuviera emprendimientos en Bolivia?: ¿prohibiría mascar coca?, ¿contrataría a trabajadores no bolivianos?, ¿permitiría reglamentariamente la coca? La antropóloga June Nash realizó su trabajo de campo en una comunidad minera durante la década de 1970 en Bolivia para estudiar la cultura de los mineros bolivianos del estaño en Oruro. Su etnografía “Comemos a las minas y las minas nos comen a nosotros” (2008) muestra la forma cultural que adquirió la relación entre los mineros bolivianos y las minas de estaño que explotaban. Esta relación dialéctica y de dependencia en la cual se encontraban los mineros fue interpretada por la autora como la forma en que históricamente, a través de la cultura chola, combinaban ideologías prehispánicas, cristianas y modernas que les permitía resistirse a la alienación del trabajo industrial minero. Concepciones y rituales

ancestrales sobre la naturaleza construidas en torno a ciertas figuras sagradas como El Tío (representación del Diablo y con el cual se relacionaban en los túneles subterráneos de las minas) y la Pachamama (como representación sagrada de la naturaleza) permitían la continuidad de sus creencias históricas en un contexto de sometimiento al trabajo bajo formas capitalistas de explotación. Actualmente, en las minas de Bolivia el consumo de la hoja de coca es una práctica cotidiana en el trabajo minero y forma parte de los rituales que se llevan a cabo para relacionarse con la “Madre Tierra” (o “Pachamama”) y el Tío (el diablo) que habilitan o no la explotación de estos recursos minerales (Absi, 2005). Sin embargo, *arriba* esta hoja es considerada una “droga” bajo una férrea política de prohibición y control de los consumos personales y colectivos. Seguimos avanzando. Enrique prende el aire acondicionado porque ya empieza a picar el sol con su calor adentro de la cabina del vehículo. El camino por la ruta está liso y sin baches, parece muy nuevo o mantenido constantemente. Ya pasamos por Matagusanos y Baños de Talacasto, dos tramos iniciales del camino. ¿Cómo se te ocurrió estudiar Geología en la UNSJ?:

“Bueno, yo en realidad no nací acá en San Juan. Nací en el Sur. De chico viví en varios lugares porque mi padre estudió ingeniería en la Universidad Nacional de La Plata y empezó a trabajar en la empresa estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) como ingeniero. A mi viejo lo iban mudando por distintos emprendimientos petroleros: vivimos en Comodoro Rivadavia, en Chubut, después en Tartagal, provincia de Salta... Ahí en Tartagal, mi vieja pertenecía a las mujeres de los *ypefeanos*<sup>124</sup> que se juntaban y hacían beneficencia, acciones solidarias con los indígenas de la zona, en Salta. Juntaban ropa y alimentos y se los llevaban a las comunidades que vivían en el medio del monte.”

Su padre fue una gran influencia para él. Enrique no terminó sus estudios porque faltándole poco para ello, consiguió trabajo como minero en los comienzos de la exploración de Veladero. Continuó a lo largo de los años vinculado al proyecto en diferentes puestos hasta hoy (geólogo junior, encargado de la logística, gerente de Operaciones en Mina, gerente de Servicios Generales), a pesar de los cambios de etapas y de las empresas asociadas.

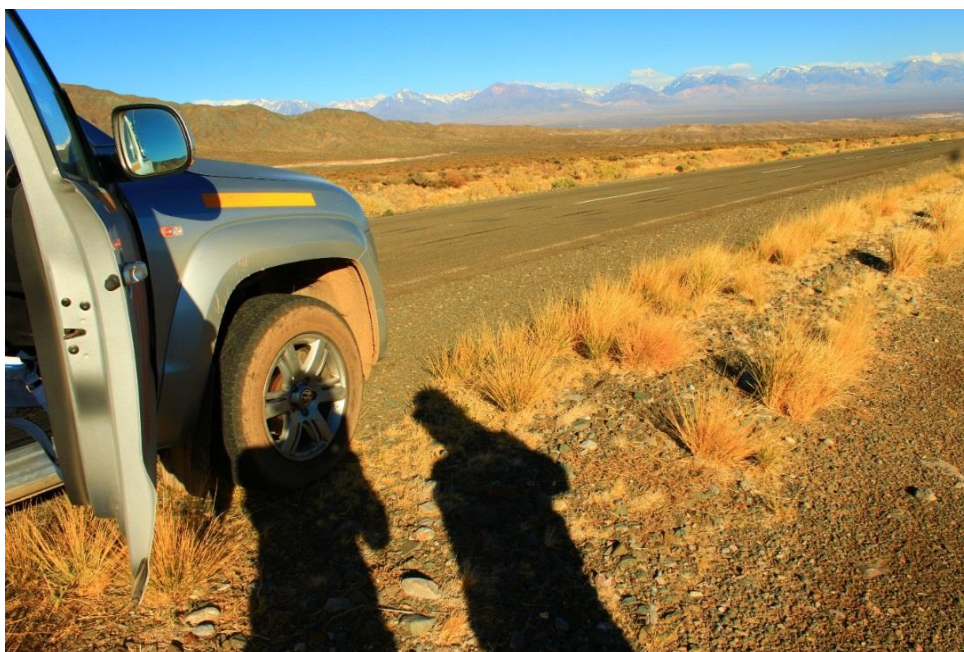
Luego de pasar las Sierras de Talacasto, tenemos frente nuestro a la cordillera de los Andes. Se puede apreciar desde la ruta el extenso pie de monte que abarca varios kilómetros. “¿Ves esa quebrada en la cordillera? Bueno, por ahí vamos a entrar con la

---

<sup>124</sup> *Ypefeanos* es la categoría nativa utilizada por los trabajadores de la empresa estatal petrolera Yacimientos Carboníferos Fiscales (YPF) como forma de auto-nominarse identitariamente. Para más detalles sobre el mundo *ypefeano*, véase Palermo (2012a); Villata (2011); Cicciari (2012).

camioneta por el camino.” Desde esta distancia no se alcanza a ver el emprendimiento productivo porque la larga cadena montañosa de los Andes no es un sistema de montañas yuxtapuestas simplemente de norte a sur en hilera, sino que de este a oeste hay numerosas montañas más. Entonces, lo que a simple vista mirando hacia el oeste parece ser un frente simple de montañas que bastaría cruzar para estar del lado chileno, en realidad hay numerosas montañas espaciadas por extensos valles que se suceden a medida que uno ingresa por el este hacia el oeste cordillerano. Debemos atravesar al menos dos de estos valles antes de llegar a Veladero en una extensión de más de 150km de camino minero. “Nos podemos parar al costado de la ruta para que podamos verlo mejor. Bajémonos de la camioneta y sacá algunas fotos.”, me propone Enrique.

**Fotografía 8. Tomando un descanso junto a Enrique durante la *subida*, en un tramo de la ruta provincial que conduce a Veladero.**



Fuente: fotografía tomada por mí durante el trabajo de campo, noviembre de 2016.

Estaciona en la banquina de la ruta. Nos bajamos de la camioneta y respiramos el aire fresco de esta mañana de noviembre. La brisa se mezcla con el calor de los rayos del Sol que pasan diáfanos por este lugar de la atmósfera y la fresca del viento del valle precordillerano. Contemplamos el paisaje unos breves minutos mientras estiramos las piernas. Será nuestra última parada antes de la garita de Tudcum. En la ruta, por el carril opuesto al nuestro, viene una caravana de vehículos que se acerca lentamente por el camino. En fila, viene delante una camioneta convoy con un cartel anaranjado sobre la cabina que anuncia a quién se cruza por la ruta: “PRECAUCIÓN 3 CAMIONES” Y a

varios metros detrás, tres camiones. Uno detrás del otro. “Esos vienen de *arriba*. Se ve que fueron a *arriba* transportando insumos, porque vuelven sin carga. ¿Ves?”

**Fotografía 9. Camioneta-convoy, guiando a camiones que *bajan* por la ruta desde Veladero.**



Fuente: fotografía tomada por mí durante el trabajo de campo, noviembre de 2016.

Detrás de este paisaje que vemos como una postal de vacaciones, nos damos vuelta y Enrique me señala un cerro en cuya cima hay una serie de antenas y me dice:

“Son las que nos permiten mantener las comunicaciones con *abajo*. Hay varias dispuestas a lo largo del camino. Las antenas repetidoras son fundamentales para todo lo que es la comunicación día-a-día.”

La infraestructura de telecomunicaciones que MAGSA ha desplegado muestra la importancia de la incorporación de la tecnología informática y su papel para el funcionamiento cotidiano del proyecto. Por un lado, también es clave para interconectar *arriba* a las diferentes áreas que operan en derredor a la mina. Esta comunicación en tiempo real entre espacios diferentes dentro del gran territorio del proyecto permite lograr niveles altos de productividad. Se puede esperar un incremento aún mayor de ella si se incorporan mayores niveles de digitalización e informatización del trabajo minero, como está comenzando a suceder en otras minas de la corporación Barrick.

Por otro lado, permite conectar el *arriba* con el *abajo* y volver más eficiente la logística necesaria para articular ambos espacios en relación al transporte de insumos y de la fuerza de trabajo cotidiana. Además, desde el punto de vista de los trabajadores, el funcionamiento de esta infraestructura de telecomunicaciones permite la conexión durante el período del roster que ellos se encuentran *arriba* y las relaciones extra-laborales (*abajo*). Esta materialidad, al permitir acortar temporalmente las distancias



espaciales, habilita a relativizar la situación de aislamiento social en la que se encontrarían al habitar y trabajar en un sitio figurado por los trabajadores como “remoto”. Esta situación estructural en la etapa productiva contrasta con aquella que experimentaron los *mineros de exploración*, cuando las comunicaciones eran menos frecuentes y estaban mediadas por Quique, el radio-operador en las campañas de exploración.

Para continuar con la *subida*, volvemos a la camioneta. Nos abrochamos los cinturones y continuamos viaje. Al cabo de unos minutos más por la ruta provincial 149, antes de ingresar a la avenida central de la localidad de Bella Vista, un cartel nos indica: “VELADERO, DIRECCIÓN OBLIGATORIA”. Doblamos hacia a la derecha por un camino de tierra, pasando por detrás del poblado, desde donde se divisa un arado. Al transitar por el camino alternativo, Enrique me muestra un cartel que enumera los proyectos de ayuda productiva a las comunidades que Barrick implementa para relacionarse con la población de las localidades más cercanas al proyecto de los departamentos de Iglesia y Jáchal, como práctica de lo que en el mundo del management llaman “Responsabilidad Social Empresaria”.<sup>125</sup> Algunos son “proyectos de estímulo productivo para la gente de las comunidades”: plantaciones de tomate, producción de semillas, campos de alfalfa, producción de conservas y jugo de tomate. También la empresa les compra algunos insumos a los pobladores: maderas a un aserradero, tomate a productores locales, dulces artesanales, entre otras cosas. 11 km después, nos acercamos a la localidad de Las Flores, pero tampoco ingresamos por la ruta que se transforma en su calle principal porque otro cartel nos obliga a desviarnos: “DESVÍO OBLIGATORIO, TRÁNSITO VELADERO.”

Seguimos el camino entre las localidades de Las Flores y Pismanta. Acá la ruta 149 se termina y se convierte en la ruta provincial 150. Ahí pasamos por un bypass que Barrick está construyendo camino a Las Flores a raíz de las controversias surgidas por las quejas de los vecinos por el tránsito minero (camiones con cargas pesadas, ómnibus y camionetas que levantan polvareda, producen ruidos y vibraciones en las estructuras edilicias antiguas) y la oposición de los comerciantes que, debido al desvío, resienten la pérdida de clientes. Luego de Pismanta, la ruta 150 dobla en dirección noreste hacia la localidad de Rodeo, con lo cual, debemos continuar en esa dirección por un camino

---

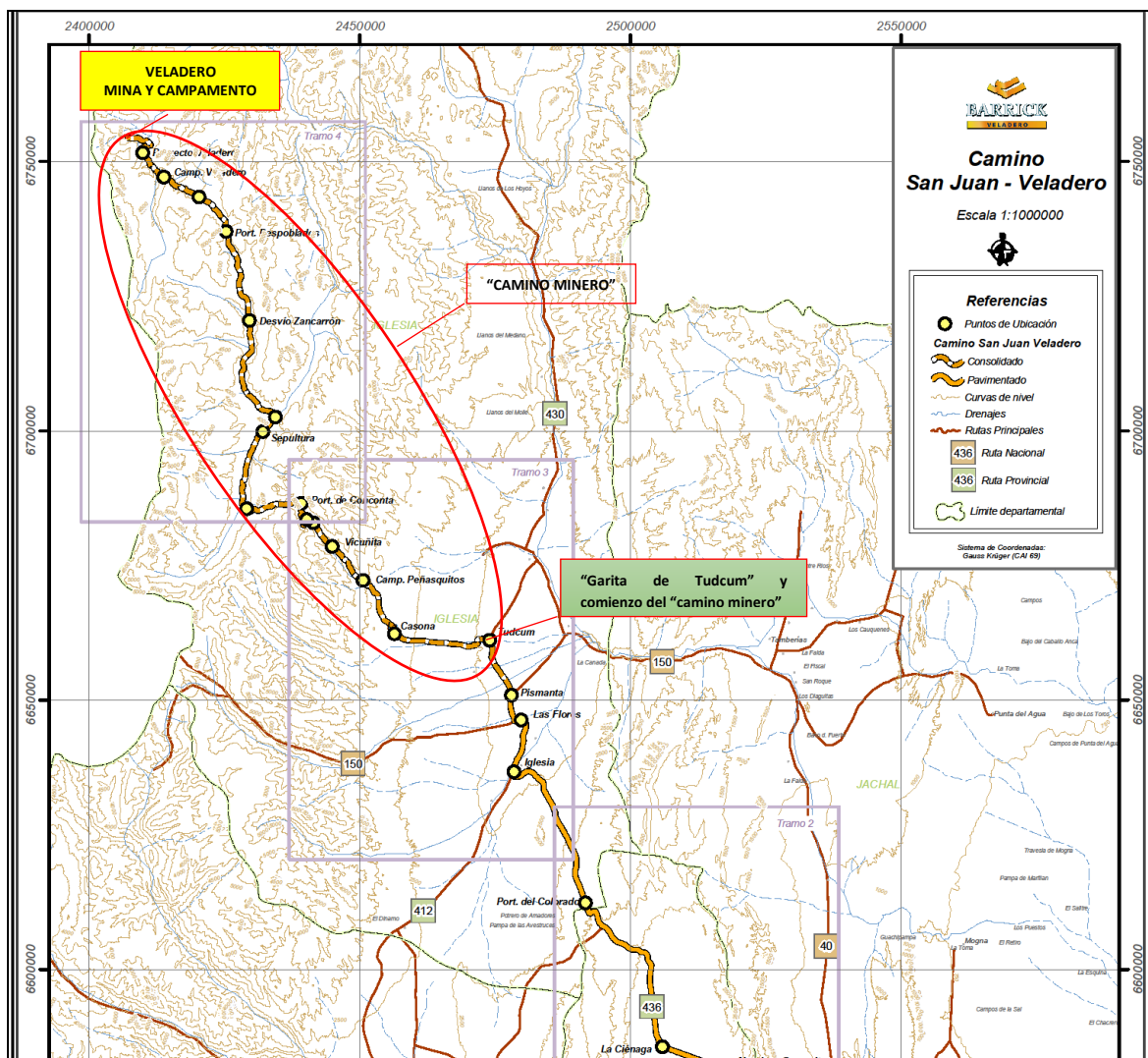
<sup>125</sup> Godfrid (2017) ha analizado las estrategias de RSE que las empresas mineras han implementado al relacionarse con las poblaciones cercanas de los proyectos mineros-metalíferos Veladero y Bajo de la Alumbrera (Provincia de Catamarca) para legitimarse socialmente en ambas provincias. También ver: Giniger y Figari (2014).



apenas pavimentado hacia la “garita de Tudcum”, que se encuentra a un par de kilómetros antes de la pequeña localidad de Tudcum. Doblamos hacia la izquierda para entrar a un playón que Barrick ha construido como terminal y punto de control de ingreso y egreso del camino minero, controlado y monitoreado por MAGSA. Muchos trabajadores con los que conversé coinciden en que la garita representa la puerta física de acceso al territorio del proyecto, un umbral que simboliza la separación entre el *arriba* y el *abajo*. Rubén, otro jerárquico a quien entrevisté con anterioridad a esta *subida*, me decía:

“La garita de Tudcum marca una gran diferencia: la condición del empleo (...) Hoy ya estamos a nivel de elite: todos con cinturón, camionetas con luces encendidas; olvídate alcohol y drogas que también es motivo de despido; se respetan las velocidades, Tudcum hacia *arriba*. Tudcum hacia *abajo*, lamentablemente es negociable con los controles de tránsito. Saco cincuenta mangos y nadie vio nada.”

**Mapa 4. Ruta del “camino minero” entre la localidad de Tudcum y Veladero.**



Fuente: elaborado por mí en base a mapa de Barrick Gold Corporation.

Enrique estaciona la camioneta en un lugar habilitado para la detención de vehículos. Adentro del establecimiento hay unas máquinas para hacer un auto-ingreso para el conductor a través de unas computadoras que chequean y controlan que todo esté en orden. Nos bajamos de la camioneta y entramos a un edificio con puertas vidriadas. Una trabajadora de una empresa contratista de seguridad privada, vestida con uniforme gris (distintivo de esa empresa), nos da la bienvenida: “¿Cómo le va, Señor Enrique?” “Bien, muy bien. ¿Y vos cómo estás?, ¿cómo están todos?”. Se sonríen. La mujer nos solicita las credenciales de ingreso. Las escanea con un aparato y se enciende una luz verde que le informa que estamos habilitados para ingresar al área territorial del proyecto. Nos devuelve las credenciales. Enrique va hacia la máquina de auto-ingreso donde tiene una ficha digital que le va marcando con una cruz una serie de ítems sobre el estado de la camioneta y respondiendo preguntas técnicas sobre el vehículo.<sup>126</sup> Este es el procedimiento obligatorio para todos los conductores que él también realiza cada vez que *sube*.

Saliendo del sector de estacionamiento de la garita, retomamos el viaje. Ahora comenzamos a transitar por el “camino minero”. Una extensa pradera verde clara se proyecta antes de las primeras montañas. “A veces se ven suris por acá...” Me dice con preocupación dado que se complica a veces la seguridad de la fauna por la presencia de cazadores furtivos que se meten en las inmediaciones a cazar guanacos y suris:

“Igual, ahora está bien controlada toda esta zona, pero cuando empezamos a explorar... esto era un descontrol, la fauna estaba casi diezmada por la presencia de estos tipos que venían a cazar... para joder nomás. Ahora la fauna recuperó su población habitual y es monitoreada permanentemente por la gente del área de Medio Ambiente. A los bichos no se los puede tocar, ni alimentar, ni nada. Siempre hay que conducir con precaución porque se pueden cruzar por el camino. Hay que dejarlos pasar, sin molestarlos.”

La delimitación de un área para el tránsito minero (el camino minero) viene junto a las tareas de control y exclusión de otros actores en esta ecología. De esta manera, MAGSA al controlar y mantener el camino minero<sup>127</sup>, excluye del territorio a prácticas que realizaban los pobladores de las localidades cercanas en el Departamento de Iglesia antes de la llegada del proyecto, donde la caza de camélidos (guanacos y vicuñas) era

---

<sup>126</sup> Algunos de los requerimientos técnicos son: máscaras y tubo de oxígeno cargado, radio, VHF, Tetra, matafuegos, la tarjeta verde del vehículo, carnet habilitado para conducir camioneta dentro del área del proyecto, seguro, revisión técnica, el estado de las cubiertas y el motor, balizas, linterna, mantas, valijita de primeros auxilios, dos escobillas de reemplazo para limpiar el parabrisas, foco, alimento, bencina, cadenas, pala y pico, luces de balizas arriba, faro antiniebla, chequear que anden todas las luces, calefacción, combustible, tanque lleno y dos ruedas de auxilio, criquet y la lista continúa...

<sup>127</sup> La Gendarmería Nacional también realiza controles en algunas postas del camino minero.

parte del proceso de trabajo que realizaban los hombres para que luego las mujeres confeccionaran ponchos artesanales. (Jofré, 2011) Además, el área del camino minero y la zona de explotación minera se encuentran dentro de la “Reserva de Biósfera San Guillermo”<sup>128</sup> específicamente dentro de la “Reserva Provincial” (entidad creada por y administrada por el Estado Provincial) para la conservación de la biodiversidad y zonificada para “usos múltiples” (entre ellos la exploración y explotación minera).<sup>129</sup> Unos kilómetros más y comenzamos a entrar por la quebrada que antes divisábamos a lo lejos, cuando paramos la camioneta en la ruta. Veo una curva hacia la izquierda y otro puesto de control. Vamos llegando y me señala un toro que está al costado del camino. “Vamos a ir más despacio porque ese toro está muy cerca del camino y se puede cruzar inesperadamente.”, me alerta. El toro se aleja del camino por una lomada subiendo por ella, sin cruzarse. Al pasar por su costado, se voltea mirándonos con total indiferencia. Enrique va avanzando lentamente nuestra camioneta para mostrarme otra cosa: “Mirá a la izquierda, ¿ves esas piedras negras?, ¿ves que algunas tienen dibujos? Esto está protegido porque es patrimonio arqueológico. Hay una cerca para que nadie se acerque allá.” Observo los petroglifos, y un dibujo parece simbolizar una flor, o algo indescifrable desde nuestra moderna perspectiva.

---

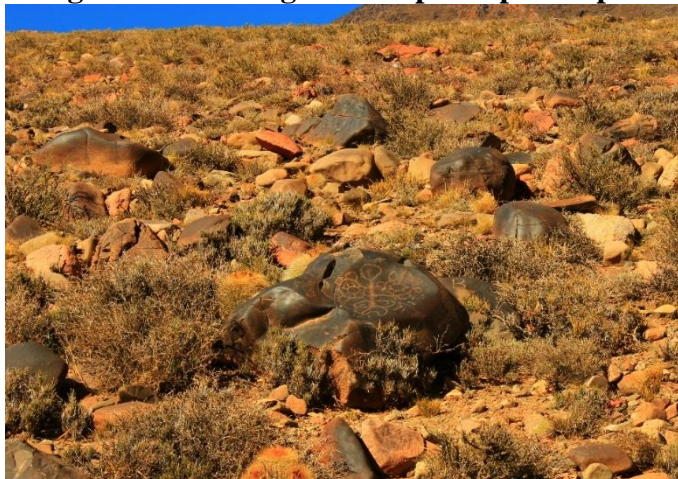
<sup>128</sup> Según la web oficial de la Reserva de Biósfera San Guillermo (RBSG):

“(…) se encuentra al noroeste del departamento Iglesia, provincia de San Juan, en la República Argentina. Tiene una superficie total de 981.460 hectáreas, y su elevación va desde los 2.100 metros hasta los 6.380 metros sobre el nivel del mar. Abarca las eco-regiones de Monte, Puna y Altos Andes, por lo que se la considera el paraíso no boscoso de mayor extensión en América del Sur.

La RBSG está dividida en tres zonas: Zona Núcleo, Zona de Amortiguamiento y Zona de Usos Múltiples. Esta división de orden político establece el marco de actividades permitidas y regulaciones especiales para cada zona. La Zona Núcleo es, a su vez, hogar del Parque Nacional San Guillermo, que depende de la Administración de Parques Nacionales de la Argentina. Las Zonas de Amortiguamiento y de Usos Múltiples conforman la Reserva Provincial San Guillermo. En su conjunto, los territorios del Parque Nacional y de la Reserva Provincial conforman la Reserva de Biósfera San Guillermo. Las tres entidades -Reserva de Biósfera, Reserva Provincial y Parque Nacional- funcionan de forma paralela, compartiendo los espacios recién mencionados. La RBSG comenzó siendo solamente la “Reserva Provincial San Guillermo” en 1972. Luego, en 1980, la provincia elevó el pedido de nombramiento como Reserva de Biósfera al Comité del Programa MAB, entidad que aprobó dicha solicitud ese mismo año. Por último, en 1997 se designó el Parque Nacional San Guillermo.” Fuente: <http://www.reservasanguillermo.com/>

<sup>129</sup> Si bien este proyecto minero se encuentra en la “zona de amortiguamiento” y no dentro de la zona núcleo, donde se encuentra el “Parque Nacional”, la Administración de Parques Nacionales manifiesta su preocupación por la instalación de este tipo de proyectos industriales dentro de la biosfera. Ver: Administración de Parques Nacionales (2008) Plan de manejo Parque Nacional San Guillermo. Propuesta de Manejo Integrado de la Reserva de Biosfera San Guillermo.

**Fotografía 10. Petroglifos de épocas pre-hispánicas a la vera del camino minero.**



Fuente: fotografía tomada por mí durante el trabajo de campo, noviembre de 2016.

Lo que sí nos dice es que otros grupos humanos pasaron por acá cientos de años antes que nosotros. Hasta mediados del siglo XX grupos de arrieros que comercializaban ganado hacia Chile transitaban por estos caminos para atravesar la cordillera de los Andes (Casas, 2015). Testimonio de ello es la toponimia de ciertos lugares a lo largo de esta senda por la cual transitamos, la cual ahora es un camino minero. Según me relataron un grupo de jerárquicos unos días posteriores, el nombre de “Veladero”, al parecer, es por un cura que atravesaba la cordillera, que muere en medio del camino y lo velan acá mismo. El nombre “Sepultura”, es por el sitio donde habrían enterrado a este cura. “Peñasquito”, es por el parecido de esta formación geológica que remite a un peñasco chiquito. “Así le pusieron los viejos de antes que pasaban para el otro lado (hacia Chile)”, me relataron. Encontré que algunos de estos arrieros son los abuelos de los actuales mineros. Ahora algunos de sus nietos transitan por estos lugares pero bajo prácticas diferentes: no pasan en mulas al otro lado de las montañas transportando ganado hacia el valle de Copiapó (Chile), sino que *suben* en buses o camionetas hacia lo más alto, trabajan unos intensos días y luego *bajan* para descansar junto a sus familias. Doblamos por la curva y llegamos al primer emplazamiento del camino minero, después de la garita de Tudcum: el Campamento Peñasquito. “Acá vamos a hacer una parada.” Afuera hay una ambulancia con el logo de la empresa estacionada frente a una sala de emergencias médicas. Entramos al campamento, construido con módulos prefabricados. Al atravesar la puerta, nos encontramos con una sala comedor con mesas largas y sillas, un televisor. En una esquina hay una vitrina con equipos contra incendios: trajes anti-incendio, cascos, y una valija con kits. Al costado de la vitrina un tacho de basura y otro tacho más pequeño para tirar sólo las tapitas de las botellas de

plástico que consuman las personas. Los residuos producto del consumo se clasifican según lo establece la empresa que señala en diversos espacios por medio de cartelera y folletería. Al fondo está la cocina y al lado una sala de estar, con mesas de pool y metegol. Más atrás, los sanitarios: uno para hombres y otro para mujeres. Enrique saluda y conversa con el encargado de la cocina sobre la necesidad de cambiar unas baldosas rotas. Me muestra un cartel: “¿Ves?, primero viene la seguridad, después el cuidado del medio ambiente y al final, la producción. La empresa invierte mucho en los dos primeros temas. Es otra cultura, otra forma de comprender el trabajo”, me dice. Mientras desayunamos, me da un ejemplo: “Acá eliminamos al patrón de estancia. A la gente se la trata de otra manera y el Jefe o Supervisor que no se adapta se lo hacemos entender... O se va.” Enseguida me relata el caso de un Jefe de nacionalidad boliviana acostumbrado a tratar a sus subordinados de manera autoritaria y despectiva. Cuando Enrique le recriminó lo mal que trataba a los trabajadores, este Jefe le contestó: “¿Qué quieres que haga, si son todos brutos!” -“No, no son todos brutos. A la gente hay que tratarla como corresponde, con respeto. Se les habla bien y se les dice lo que tienen que hacer de buena manera.”, le dijo Enrique. Según su parecer, dicho Jefe transformó su conducta y durante mi trabajo de campo permanecía trabajando en el proyecto. Este episodio que relata Enrique parece ilustrar cambios en las formas de relacionamiento en contextos laborales industriales como la minería donde se pasa del jefe autoritario al líder persuasivo (Montaño Hirose, 2000).

El día está templado. La temperatura alrededor de 20°, soleado, casi sin nubes y poco viento. Nos espera la subida al cerro Conconta, el tramo más alto del trayecto. Son casi cinco mil metros de altura sobre el nivel del mar. “¿Cómo venimos?, ¿cómo te sentís?” -Bien, creo que bien... Pero vamos a ver qué pasa después del Conconta... “Si, pero vamos tranquilos, despacio. No te empieces a hacer la cabeza de que te va a pegar, porque si no seguro que te vas a empezar a sentir mal” Miro hacia los asientos de atrás. Miro a las máscaras y al tubo de oxígeno deseando no necesitarlos. Tomo aire profundamente...

A menos de 40km/h avanzamos por el camino consolidado que mantiene MAGSA diariamente para asegurar la comunicación terrestre entre el proyecto minero y el territorio exterior. Por reglamento interno de la empresa, esa es la velocidad máxima permitida para circular. Numerosos carteles sobre el camino lo indican. También nos los hará saber una voz que sale del display que nos guía como un GPS. Vamos *subiendo* en zigzag una serie de caracoles, así le llaman a este tramo por sus numerosas vueltas. La

subida al Conconta se siente despacio. La camioneta casi no se agita en las curvas. En medio del ascenso en curvas, Enrique me muestra un refugio que hoy son ruinas abandonadas que utilizaban pirquineros que laboraban en la zona en busca de metales. Ahora este sitio está custodiado por la empresa y un cartel indica que se trata de un sitio de valor patrimonial arqueológico. Unas curvas más arriba observo un refugio que construyó MAGSA por si alguien que transita por el camino se ve sorprendido por un temporal o avalancha. Es una especie de container rojo. El cerro en sus laderas se encuentra todavía con nieve acumulada de temporales pasados y recientes:

“Tenemos contratada a una empresa que realiza avalanchas programadas, justamente para evitar que ocurra una de manera imprevista cuando alguien esté transitando. Sería costosísimo para la empresa en pérdida de recursos, además de una catástrofe humana.

Así que estamos permanentemente monitoreando el estado del camino y del clima.”

Las arremetidas que la naturaleza da contra el proyecto minero obligan a la empresa a conformar grupos de trabajadores que componen el área de Servicios Generales dentro de una sub-área que se encarga de mantener este camino, monitorear su tránsito y circulación para que sea operativo todos los días del año. Sin embargo, diferentes sucesos climáticos se imponen en algunas ocasiones y ocurre que durante el año, algunos días, a veces semanas, los jerárquicos de esta área deciden prohibir la circulación por el camino por considerarlo muy riesgoso. Al contarme esto Enrique me confiesa: “Podemos querer controlar todo, pero algunas cosas no es posible.”

En realidad, las fuerzas de la naturaleza constituyen algo con lo que tienen que lidiar colectivamente en forma constante para producir en base a las exigencias de la corporación global. No es la naturaleza la que obliga a la empresa a desplegar estas fuerzas sociales y productivas, sino que es la meta de producción anual fijada al comienzo de cada año por parte de la corporación Barrick (para cada una de sus propiedades mineras en producción en distintos países) la que fija los objetivos que estos trabajadores tienen que realizar durante todo ciclo anual, todos los días, las veinticuatro horas de cada jornada.

Mientras estoy mascando chicle para evitar que se me taponen los oídos, seguimos subiendo el Conconta. Los párpados lentamente se me van cayendo y mi cabeza se inclina levemente hacia adelante. Siento algo de sueño. La altitud y la disminución del oxígeno en el aire está haciendo efecto en mí, pero también me adormece las escasas horas que logré dormir antes de *subir*, dada la ansiedad que me producía la idea de subir



a *arriba*. Al llegar a “El Balcón”, miro lo que dejamos atrás: la ciudad de San Juan y las urbes pequeñas, no es posible verlas, tampoco forman parte ya del paisaje.

**Fotografía 11. Paisaje del camino minero, vista desde el tramo “Los Caracoles”, en dirección Sur-Este (aprox.).**



Fuente: fotografía tomada por mí durante el trabajo de campo, noviembre de 2016.

Doy vuelta mi cabeza. Fijo la mirada hacia adelante del camino. Unos metros más y llegamos al Portezuelo de Conconta, el punto más alto de la montaña y de todo el camino minero. Descendemos hacia un valle que se extiende longitudinalmente de norte a sur. Al cruzarlo, nos topamos con manadas de guanacos que están transitando: algunos pastan, otros corren y se cruzan por el camino minero. La vegetación es escasa. “Acá hay una plantita pequeña que se llama poposa, para el mal de alturas. Como ves acá, no hay vegetales, nada... excepto este, que es como un algodoncito con una raíz como si fuera un pelo, algodoncito blanco... La gente de campo cuando viene, cosecha y hace té, infusiones. Es medio amarguito.” Suena el radio comunicador en la camioneta: “Solo por acá. Móvil por acá, de frente”. Una camioneta que viene circulando en sentido contrario al nuestro nos avisa que está por cruzarnos. Enrique agarra el comunicador del radio y contesta: “Tomado. Camioneta. Tres buses atrás mío.” –“Bueno”, contestan desde la otra camioneta y finaliza la comunicación. Este es un código de conducción obligatorio para todo vehículo que circula por aquí. El valle está circundado por decenas de montañas coloridas de una gamma que va del rojizo hacia el gris oscuro, pasando por el beige predominante. Todas con sus picos nevados. A lo lejos se ve una extensa vega de un verde suave que emerge como un oasis donde se posan algunas aves entre tanta

sequedad del terreno. Paramos en medio del valle. Bajamos de la camioneta. Me paro a un costado del camino para hacer pis. Respiro hondo y el aire pasa con sequedad lacerante por mis fosas nasales. Es fresco. La planicie sin vegetación es de un cálido beige. No sé si es tierra o pequeñísimas rocas. El lugar es propicio para que las masas de aire se desplacen sin filtros ni obstáculos, formando fuertes vientos. Pero tenemos suerte y el día de hoy “está tranquilo”, me reconforta Enrique. A los pocos minutos vemos que se aproxima por el camino que ya transitamos una caravana de buses de la empresa Mayo. En sus laterales puedo leer el ploteado: “Empresa Mayo. Mining.” Es la flota de buses VIP, donde viaja el personal jerárquico de la empresa. Todos vamos hacia el mismo destino, el Hotel MAGSA, en el próximo valle, en dirección noroeste. Subimos a la camioneta y nos abrochamos el cinturón. Unos kilómetros más adelante un gran cartel anaranjado nos anuncia: “A 3KM LUGAR PARA DESCANSAR. NO A LA CONDUCCIÓN CON FATIGA. BARRICK. MINERÍA RESPONSABLE.”

Llegamos al Campamento Sepultura. A un costado hay un depósito donde guardan camiones e instrumentos para combatir la nieve que se acumula entre el otoño y el invierno a lo largo del camino. A lo lejos se divisan tres camiones verdes al costado del camino y unas personas trabajando. Vamos hasta allí y Enrique se baja de la camioneta. Está vestido con una camisa de manga larga de jean con logo Barrick-Veladero en el corazón, pantalón largo jean con el mismo logo en el bolsillo trasero izquierdo, un reloj con pulsera de metal en la muñeca izquierda. Se acerca un trabajador que está supervisando las tareas. El supervisor, vestido con un jean, botines mineros<sup>130</sup>, chaleco reflector rojo, anteojos de sol, un casco blanco en su cabeza y un walkie-talkie en su mano izquierda, saluda efusivamente a Enrique con un apretón de manos y con una gran sonrisa que no disimula. Le comenta el avance de las tareas: están reparando y ensanchando esa parte del camino con un cargador de ruedas que les permite desplazar la tierra del costado hacia otro sector y aplanar la superficie. Para eso, pusieron unos conos anaranjados para delimitar su zona de trabajo y a la vez no impedir que sigan circulando los vehículos.

A lo largo de mi trabajo de campo seré testigo del respeto y estima que muchos trabajadores de este proyecto tienen hacia Enrique por considerarlo un verdadero experimentado en Veladero. Lo reconocen como un pionero y gran conocedor, “es el libro Gordo de Petete acá arriba”, me comentará otro jerárquico. Enrique está desde la

---

<sup>130</sup> Es un calzado para trabajar en la mina que tiene la punta reforzada para evitar que se golpeen y lesionen los pies con cualquier objeto.



época de la exploración, con más de dos décadas de trayectoria continuada en este proyecto. Es, probablemente, quien ha *subido y bajado* más veces, y además ha trabajado en diferentes áreas del proyecto, tanto en las relacionadas directamente con la producción, como en las de servicios (en la cual está ahora). Mientras viajamos me confiesa que le encanta trabajar acá *arriba* “la cuestión de resolver problemas en forma constante. Siempre hay alguna cuestión que atender y eso te mantiene activo.” La empresa también, hace pocos meses, le ha otorgado una placa de oro donde se lo reconoce por su larga trayectoria en el proyecto. Su figura es significativa por su singularidad: se vuelve contrastante en relación a otros jerárquicos, especialmente otros gerentes. Éstos últimos experimentan un elevado índice de rotación. En el campo del management empresarial, rotar de puesto en puesto, de empresa en empresa, es un signo valorado como positivo, el cual implica capacidad o actitud personal vinculada con la flexibilidad y adaptabilidad a los cambios permanentes del mercado. Sin embargo, como veremos en el siguiente capítulo, para muchos jerárquicos en Veladero esta alta rotación es vista como negativa. Enrique precisamente es la excepción que confirma la regla para los gerentes: su gran conocimiento de este singular proyecto y ductilidad en los puestos que ha pasado, lo hacen un cuadro gerencial valorado también por la corporación y lo han retenido. Además, por su parte, ha hecho de Veladero su segundo hogar y estima a sus compañeros de trabajo como a una segunda “familia” ya que “pasamos el 60% de nuestra vidas *arriba*”, como me confesaba.

Volvemos a la camioneta y marchamos por el último tramo del camino. Nos restan 10km para llegar a Veladero. Miro hacia arriba y el cielo ya no tiene ese color azul marino que nos techaba el camino. Un frente de nubes blancas y de grises más oscuros se aproxima con una velocidad lenta en apariencia para nuestros ojos. Enrique me señala una montaña, “¿Ves ese cerro de allá que tiene como cortes que parecen terrazas horizontales? Eso es el pit<sup>131</sup> “Amable”. Ese ya no se explota. Ahora está en proceso de rellenado, como forma de remediar el terreno. Lo usamos de botadero de estéril que sacamos del otro pit que sí estamos trabajando en estos momentos, el pit “Federico”.” Doblamos por una curva y nos encontramos con una garita que nos obliga a parar porque una barrera cruza el camino. Es el último puesto de control en el camino que dispuso la empresa antes de llegar al valle donde están construidos el Hotel MAGSA y

---

<sup>131</sup> Pit o rajo abierto, son las denominaciones que se utilizan para nombrar al hoyo que se va conformando cuando explotan secuencialmente un cerro a lo largo del tiempo de vida de la mina. Al comienzo del proyecto se explotaba el pit Amable, alrededor de los años 2013-2014 se explotó uno más pequeño (Argenta) y actualmente funciona el pit Federico.

el Campamento Contratista. La bandera argentina, celeste y blanca, flamea colgada de un mástil al costado de la garita. Enrique se baja de la camioneta, entrega unos papeles al guardia de seguridad de la empresa contratista, éste los controla, saluda con una sonrisa y nos escanea nuevamente nuestras tarjetas de identificación, la luz verde se prende con cada una y nos habilita el acceso. Hacemos unos metros más con la camioneta y llegamos al playón de estacionamiento frente al Hotel, donde residen temporalmente todos los trabajadores contratados directamente por MAGSA. Enrique estaciona en el sector señalizado exclusivo para los Gerentes. Los tres buses que venían en caravana ya están estacionados frente a una puerta lateral del Hotel y los trabajadores están descendiendo y recogiendo sus bolsos de la bodega de los buses.

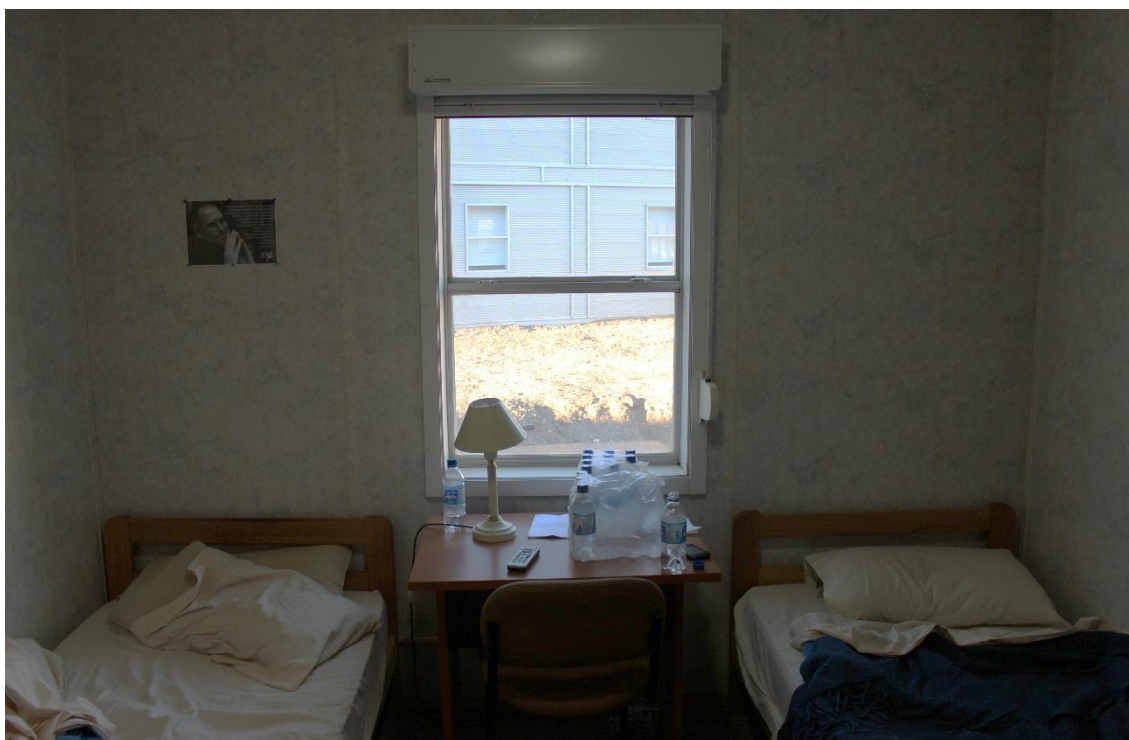
### **El “Hotel MAGSA”**

Obligadamente pasamos nuestros bolsos por el único escáner de Seguridad (ubicado dentro del Hotel, antes del comedor, la recepción, la sala de estar y las habitaciones). Después la credencial de identificación por el molinete. La luz verde se enciende. Ingresamos. Nos registramos en la Recepción. El recepcionista me asigna una cama de las dos que hay en la habitación B1-203<sup>132</sup>. Camino por el pasillo del módulo B1 y busco la habitación. Abro la puerta y veo dos camas. Una está recién hecha, arreglada con las sábanas limpias. En el medio hay una mesita de luz con un velador, un control remoto para el televisor que cuelga de un soporte amurado a la pared y un pack de botellitas de agua. Cada persona acá *arriba* tiene garantizado por la empresa un pack para consumo personal. Para evitar que el mal de altura se intensifique, hay que tomar agua mineral, mucha. Al menos tres litros diarios, recomiendan los médicos de Veladero. La empresa dispone de un pack de 12 botellitas de 500cm<sup>3</sup> por persona por día. Detrás de las camas hay una ventana con persiana con vista al módulo C1. El piso de la habitación de está alfombrado y las paredes empapeladas con un sobrio decorado. En una pared lateral hay otra puerta, la cual comunica con el baño (compartido con otros dos jerárquicos de la habitación de al lado).

---

<sup>132</sup> La letra indica el sector del Hotel; el número que lo acompaña el subsector; y el número de tres dígitos el cuarto asignado según la posición jerárquica que uno tenga dentro de MAGSA.

**Fotografía 12. Habitación compartida por dos jerárquicos en el Hotel MAGSA.**

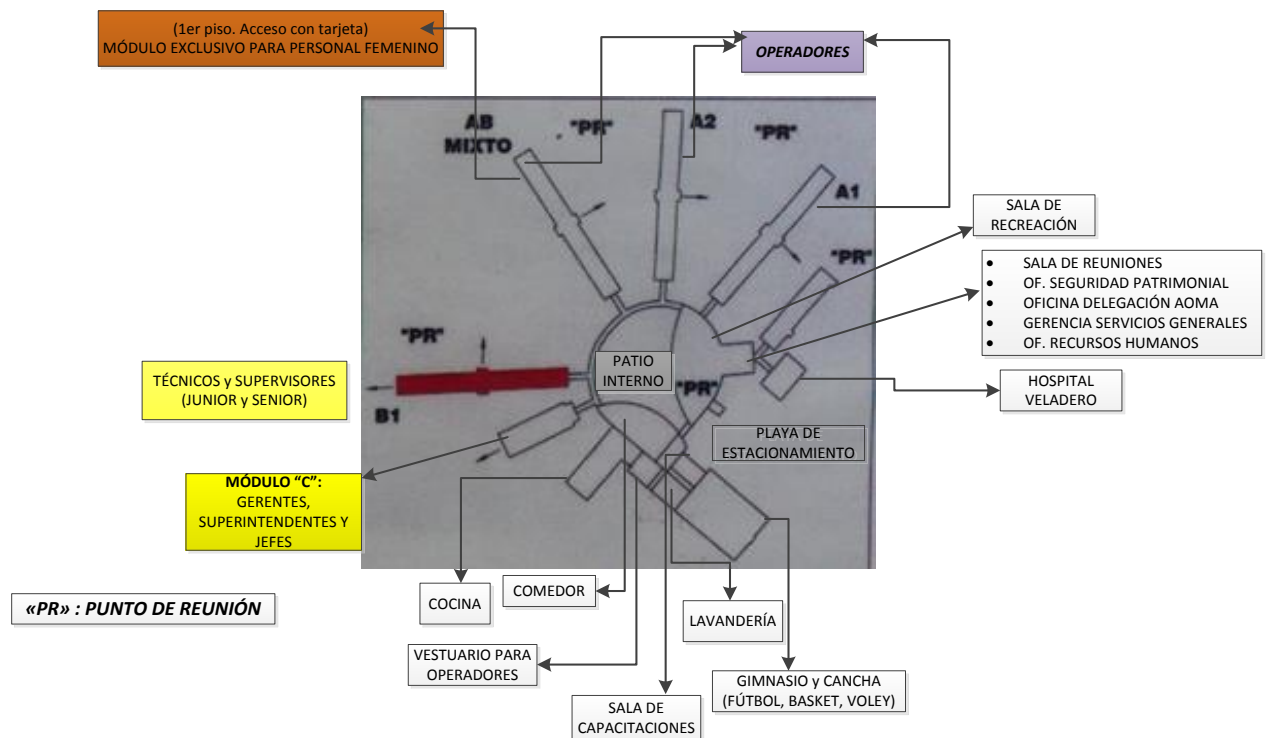


Fuente: fotografía tomada por mí durante el trabajo de campo, noviembre de 2016.

Los módulos habitacionales se desprenden en forma perpendicular de un pasillo circular como un pulpo o un abanico. En un extremo se encuentra el módulo “C”: el sector “1” está destinado para los Gerentes, Superintendentes y Jefes; el sector “2” para Supervisores Senior de las distintas áreas. Le sigue el módulo “B” sectores 1 y 2 para los Supervisores Junior, Analistas y Técnicos. Finalmente, el módulo “A2”, “A3” y “AB” para todos los Operadores de MAGSA. Dentro del módulo “AB”, dividido en dos plantas, en el primer piso se accede con una tarjeta especial al sector exclusivo de las trabajadoras. De esta manera, en la distribución de los módulos de dormitorios se combinan la segmentación por jerarquía interna de la empresa minera y una segmentación por género.

Dejo mi bolso junto a una de las dos camas. Miro el reloj, es el mediodía. Voy al comedor y me sirven una cazuela de pollo con papas hervidas. Me siento fatigado, con el cuerpo cansado después de la *subida*.

## Esquema 5. Croquis del plano del Hotel MAGSA.



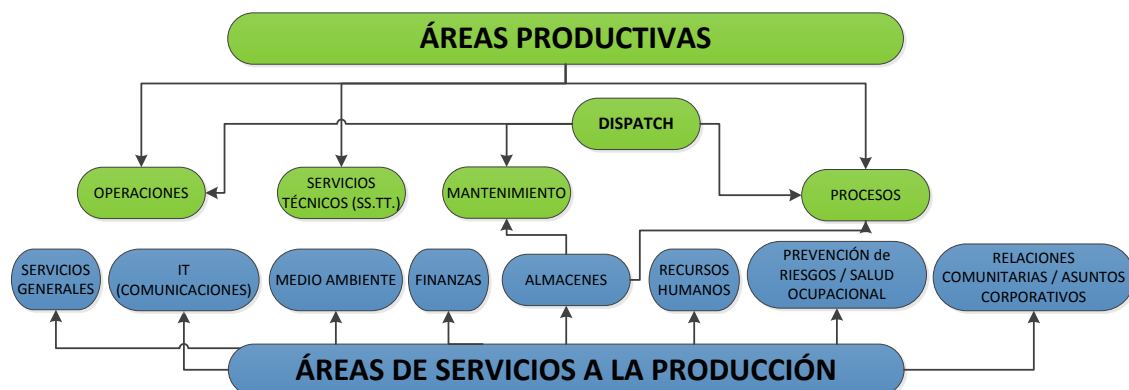
Fuente: elaboración propia en base a plano de Hotel MAGSA.

Si uno observara desde la cima de un cerro contiguo al proyecto, vería que el movimiento de *subidas* y *bajadas* por la carretera es fluido. El flujo de personas, bienes e insumos en este territorio es constante y guarda una sincronización acorde a las planificaciones de las tareas que cada área del proyecto dispone. Al contabilizarlos en forma estática el resultado arroja una población de 1.500 personas que participan en forma diaria<sup>133</sup> en la producción de minerales. Sin embargo, el total aproximado de trabajadores se duplica y es 3.100 trabajadores que se insertan por medio de un sistema de trabajo de turnos variables y de relevos por rotación. La división del trabajo en Veladero que Barrick Gold Corp. organiza establece una diferenciación entre su empresa subsidiaria (MAGSA) y las diferentes empresas contratistas. Formalmente MAGSA se reserva para sí las tareas directamente ligadas a la planificación y de operación minera. El resto de las tareas conceptualizadas como “de servicios a la producción” las realizan numerosas y diversas empresas con las cuales MAGSA establece contratos.<sup>134</sup>

<sup>133</sup> Comunicación personal con el Jefe de Campamentos.

<sup>134</sup> Estos contratos son temporales. Sin embargo, la temporalidad de los mismos difieren entre empresas.

**Esquema 6. Organigrama de las áreas de la empresa MAGSA, proyecto Veladero.**



Fuente: elaboración propia.<sup>135</sup>

Esta conjunción en un mismo proyecto minero de la empresa subsidiaria y otras contratistas permite observar un desdoblamiento de pertenencias que los propios trabajadores simbolizan como *los de MAGSA* (o *los de Barrick*) y *los contratistas*. Según datos de Barrick, el 40% pertenece a MAGSA y el 60% restante se distribuyen entre las empresas contratistas que trabajan dentro del proyecto.<sup>136</sup> Según la posición jerárquica que ocupe y la compañía a la que pertenezca cada trabajador (a MAGSA o a diferentes empresas contratistas) el tipo de roster será diferente. Dado este sistema, ningún trabajador habita en forma permanente la zona del proyecto.

**Cuadro 3. Cantidad de trabajadores del proyecto Veladero según pertenencia a empresa. Año 2015.**

Trabajadores del proyecto Veladero según pertenencia empresa	2015	
<i>Los de MAGSA</i>	1259	40%
<i>Los contratistas</i>	1864	60%
Total	3123	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos publicados por Barrick Gold Corp.

Para habitar allí en forma temporal por una serie consecutivas de días, la empresa dispone del “Hotel MAGSA” y el “Campamento Contratista”, pero en simultáneo no se ocupan todas las plazas. Ambos son espacios de reproducción de los trabajadores durante su estadía *arriba*: allí comen, se bañan, duermen, juegan, conversan entre ellos o por teléfono con sus familiares que están *abajo*, y duermen. Los dos campamentos mineros evidencian la distribución segmentada de los trabajadores del proyecto en sus

<sup>135</sup> La lista no es exhaustiva, ya que algunas áreas durante mi estadía en el campo se estaban reconvirtiendo, combinándose con otras áreas o bien, creándose nuevas.

<sup>136</sup> Cada año la cantidad de trabajadores varía en función del ritmo de la producción. Tomé el año 2015 como una referencia indicativa que permite dimensionar cuantitativamente la fuerza de trabajo involucrada en el proyecto, ya que fue ese año que comencé a ingresar al campo. Ej.: en 2012, el total de trabajadores ascendió a 3.506, y los contratistas representaban el 65% aproximadamente.

Fuente: <http://www.barrick.com/responsibility/map/default.aspx>

días trabajo *arriba*: los de MAGSA pasan sus horas de descanso *arriba* en el Hotel; los *contratistas* hacen lo mismo en el Campamento Contratista.

**Fotografía 13. Imagen satelital de la zona de los campamentos mineros del proyecto Veladero.**



Fuente: Google Maps. (Consultado el 22/08/2015). Nota: a la izquierda superior, el Hotel MAGSA (edificio azul en forma de abanico). A la derecha se puede observar el Campamento Contratista formado por un conjunto de módulos rectangulares blancos.

Esta forma de segmentación guarda cierta continuidad respecto a los tradicionales campamentos mineros en otros proyectos a lo largo del siglo XX, donde se construían edificios separados y arquitectónicamente diferentes en función de la jerarquía laboral. (Sariego, 1988; Bazán, 1986, 2011; Maisel, 2013) Aunque aquí la separación más importante no está dada por la jerarquía dentro de MAGSA, sino que se encuentra entre los trabajadores de MAGSA y los contratistas, separados en edificios diferentes en su arquitectura y desiguales en sus condiciones. Esto tiene su expresión en la arquitectura y en la toponimia de ambos espacios: por un lado, el espacio donde residen los trabajadores de MAGSA es denominado por la empresa como “Hotel”, lo que simboliza la condición temporal de la experiencia de habitar *arriba*, y en las comodidades edilicias similares a las de un hotel: los trabajadores transitan, se alimentan, juegan y pernoctan, y otros trabajadores (tercerizados) realizan las tareas de recepción, limpieza, mantenimiento, catering, etc. Esta forma de emplazamiento se relaciona con las nuevas formas de asentamiento minero que planifican las empresas desde escalas globales, como formato que reemplaza al tradicional “company-town”. Según Garcés (2003) quien analizó el caso del proyecto Portal del Inca (Región de Atacama, Chile), los



planificadores propusieron un cambio radical en el concepto y tipología de campamento minero:

“(…) más ajustada a las nuevas modalidades de relaciones laborales y mayor eficiencia en el uso del tiempo laboral y recreativo. El nuevo concepto fue el de *hotel minero*, que evoca ideas asociadas con lo temporal y lo provisorio –relacionado con el sistema de turnos- sugiere estándares de calidad vinculados con la hotelería.” (Garcés, 2003: 145)

Por otro lado, frente al Hotel MAGSA se encuentra el “Campamento Contratista”, donde residen temporalmente todos los trabajadores de las empresas contratistas de MAGSA que operan en este proyecto.

Ambos espacios de residencia temporal para los trabajadores fueron planificados para ser habitados excluyendo la presencia de la familia nuclear del trabajador minero. Esta “des-familiarización” es un elemento novedoso en los actuales proyectos que contrasta con las formas empleadas en el siglo XX. Considero importante remarcar que esta “des-familiarización” no se debe a las características ecológicas en las que se encuentra Veladero la cual tornaría “imposible” habitar estos espacios para sus familias, sino que se debe a cambios globales que han operado en las últimas décadas en la forma histórica de organización de la producción minera que predominó durante el siglo XX, el que ha separado el “company-town” (Zapata, 1977) o “des-enclavizado” el “enclave” (Sariego, 1988). Durante la subida, Enrique justificaba esta “andinización temporal” de los trabajadores apelando a argumentos relacionados a una determinación ecológica: “¿Cómo hacemos para *subir* a las familias a este lugar inhóspito? ¡Es imposible!” De esta manera, él y otros jerárquicos relacionados a la administración de los campamentos, me comentaban esto naturalizando la forma actual de organización de estos espacios productivos en relación la “des-familiarización” de los mismos.

Para evitar una naturalización en tal sentido quisiera ofrecer otros antecedentes históricos de organizar el trabajo en el contexto de relaciones capitalistas en un medio andino que ya tuvieron su experiencia en la Argentina a través del modelo anterior (el de “enclave” o “company town”), como el caso de Mina Aguilar en Jujuy que actualmente mantiene aquel sistema de trabajo.<sup>137</sup> En la provincia de San Juan también pude observar el caso de la planificación del proyecto minero de cobre denominado “Pachón” por parte de la empresa estadounidense Minera Aguilar a fines de la década de 1970, donde en un documento la propia compañía explicaba la planificación y organización de la vida minera en torno al sistema de “enclave”, el cual preveía el

---

<sup>137</sup> Ver nota al pie n°30.

asentamiento y fijación permanente del trabajador minero junto a su familia nuclear en el sitio del proyecto en esta ecología andina.<sup>138</sup> Estos cambios introducidos por las actuales empresas mineras globales no son el producto de determinaciones que impone la ecología sobre la cual se trabaja, sino modelos de dominación de la fuerza de trabajo en estos espacios que, en este caso, buscan ahorrar los costos asociados a la incorporación y fijación de la familia del trabajador dentro del perímetro espacial del proyecto minero. (Mastrángelo, 2004)

### **Dominación de “pisos productivos” para la minería a gran escala en los Andes sanjuaninos.**

Resumiendo los aspectos observados y descriptos a lo largo de esta *subida*, analizo que desde la escala global de organización, Barrick Gold Corporation actúa sobre múltiples territorios y los relaciona entre sí. De esta manera la empresa global se asienta actualmente en diferentes espacios geográficos a fin de dominar el recurso minero ubicado en la Cordillera de los Andes, en el noroeste de la provincia de San Juan y producir metales como resultado de su explotación para transformarlo en una mercancía:

- en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires dispuso las oficinas de la Gerencia General Ejecutiva de Barrick Gold para Argentina, liderada por un CEO;
- en la Ciudad de San Juan construyó las oficinas principales de MAGSA donde se ubica el área de la Gerencia General de Veladero y una terminal donde parten vehículos (camionetas y buses) hacia Veladero;
- en los Departamentos de Jáchal e Iglesia construyó pequeñas oficinas administrativas en las localidades de Jáchal y Rodeo respectivamente para reclutar trabajadores locales y establecer relaciones con los pobladores a través de su política de Responsabilidad Social Empresaria;
- en Tudcum (Departamento de Iglesia), construyó una terminal de uso exclusivo para sus operaciones, y desde allí se extiende el camino minero hacia Veladero;
- a lo largo del camino minero que se introduce en el ambiente cordillerano, en diferentes distancias y a diferentes altitudes construyó los Campamentos de Sepultura y Peñasquito, que alojan a los trabajadores que realizan el mantenimiento permanente del camino, y varios refugios ante inclemencias inesperadas del clima andino;

---

<sup>138</sup> Ver nota al pie n°31.



- al final del camino, a 3.800msnm, el Hotel MAGSA y el Campamento Contratista;
- pocos kilómetros más arriba, a una altitud entre los 4.000 y 5.200msnm, la mina Veladero con sus instalaciones productivas construidas sobre las laderas de las montañas.

De esta manera, en los diferentes territorios la empresa minera organiza y fija a colectivos de trabajadores para actuar en cada uno. Aunque en alguno de éstos la fijación tiene un formato temporal (como en Veladero, estrictamente).

**Cuadro 4. Trabajadores de MAGSA por sede (\*) – Año 2014.**

TRABAJADORES DE MAGSA POR SEDE	2014
Buenos Aires	4
Ciudad de San Juan	102
Rodeo	1
Tudcum	1
Veladero	1125
<b>Total</b>	<b>1233</b>

Fuente: <https://barricklatam.com/reporte-rse-argentina-2014/empleo.html>

(\*) Nota: este cuadro no incluye a trabajadores de las empresas contratistas, ya que no se encuentra disponible dicha información. Sin embargo, como los trabajadores contratistas que trabajan en la sede “Veladero”, es decir, *arriba*, representan al menos el 60% del total, en dicha fila puede contabilizarse al menos al doble de personas (2.250, aprox.).

Además de esta actuación sobre múltiples territorios (asentamiento multi-escalar), complementariamente, Barrick establece una estrategia de dominación sobre la singular ecología andina. Para dominar y explotar sus minerales posiciona a distintos colectivos de trabajadores en diferentes “pisos” (construidos a partir de esta ecología) para controlar y trabajar allí a fin asegurar el tránsito, el flujo cotidiano de objetos y trabajadores entre *arriba* y *abajo*.

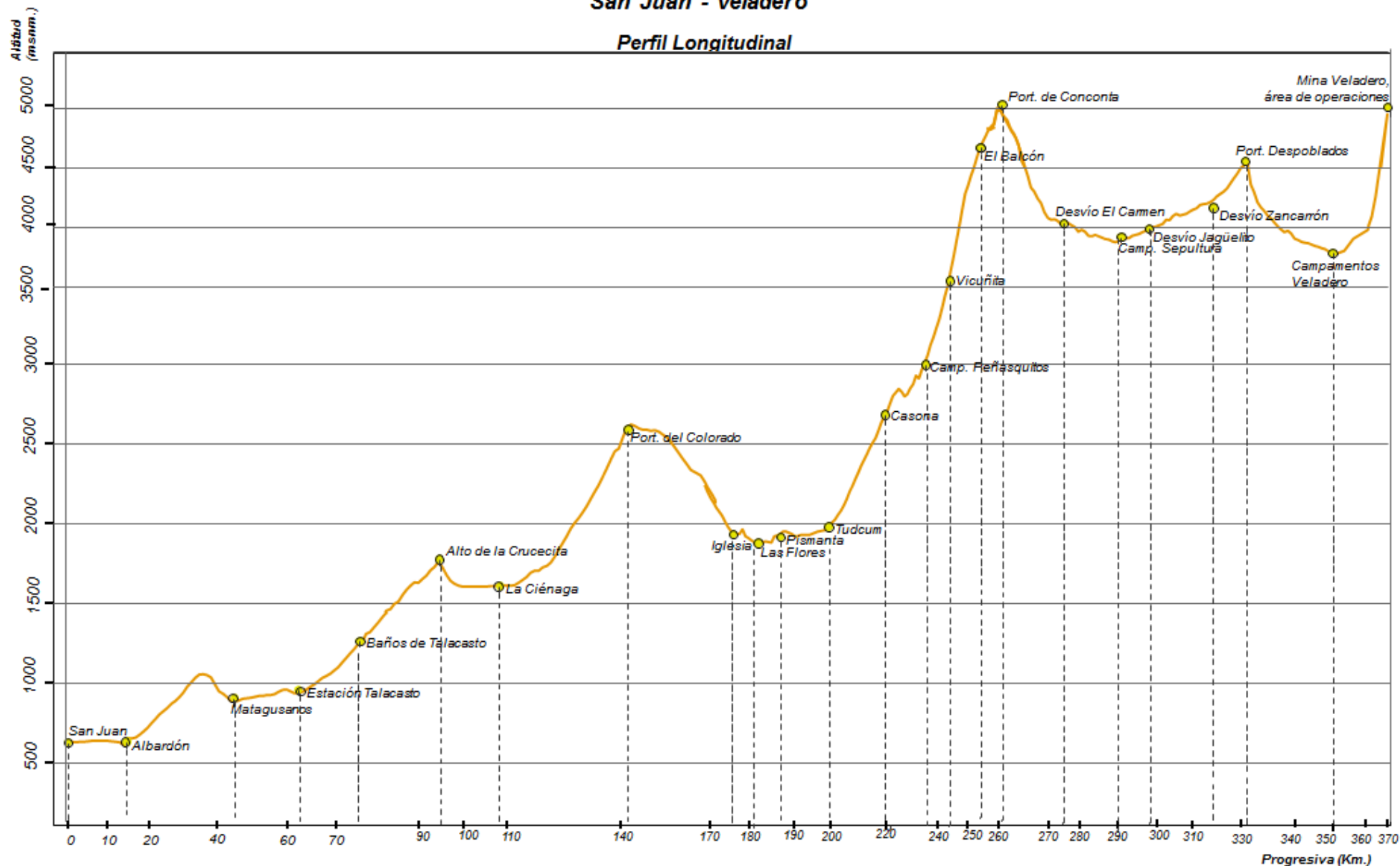
Cotidianamente MAGSA actúa sobre esta ecología singular compuesta por ondulaciones en su superficie, la cual es producto de una combinación de sierras, montañas, planicies y valles que, de ser recorridas por un medio de transporte terrestre, expone a los pasajeros a variedad de altitudes. Un gráfico del perfil longitudinal del camino en función de los progresivos kilómetros recorridos y su altitud en metros sobre el nivel del mar (msnm), permite observar la totalidad del trayecto que recorren a diario cientos de trabajadores mineros. En los primeros 200km la altitud del camino va aumentando en forma progresiva hasta su pico más alto, el Portezuelo del Colorado (por encima de los 2.500msnm) descendiendo luego hasta el fin de la ruta estatal en Tudcum (aprox. 1.900 msnm). A partir de aquí comienza el camino minero. En los primeros 60km de este tramo del viaje, desde Tudcum hasta el Portezuelo de Conconta, se

asciende de los 1.900msnm hasta casi 5.000msnm., y con la altitud, los trabajadores se exponen a la dispersión del oxígeno en el ambiente, y a la posibilidad de experimentar el “mal de altura” (también conocido como “soroche”). Luego, en los 90km restantes hasta llegar a la zona de los campamentos mineros la altitud fluctuará entre los 5.000 desde el Conconta hasta los campamentos situados a 3.800msnm. Los trabajadores mineros se desplazan en vehículos desde este punto hasta el Cerro Pelado, donde está la mina Veladero, alcanzando altitudes que oscilan entre los 4.200 y 5.200msnm.

Gráfico 1. Perfil longitudinal del camino hacia Veladero –la subida (o la bajada) –, según las altitudes en los kilómetros.

**Camino  
San Juan - Veladero**

**Perfil Longitudinal**



Fuente: elaboración propia en base a datos de MAGSA. Nota: este gráfico es un croquis, por lo tanto su escala es aproximada.

Para comprender esta forma de asentamiento que busca dominar la naturaleza andina a fin de producir minerales para el mercado mundial, considero importante retomar Murra (2014), quien estudió la relación dinámica que establecieron las culturas prehispánicas con diferentes medios ecológicos, entre ellos el andino. Para el autor, el factor ecológico fue decisivo para el desarrollo de las civilizaciones andinas: la percepción y el conocimiento que estas sociedades adquirieron de sus múltiples ambientes naturales fue clave para combinar esas variedades en un solo macro-sistema económico. Según Murra (2014), el “hombre andino” tenía problemas y posibilidades en la relación con su medio ecológico, y, al percibirlo, desarrolló un patrón de comportamiento de colonización de ambientes naturales para la obtención de recursos para su propia población. Murra denominó a este fenómeno social como “el control vertical de un máximo de pisos ecológicos”. En su teoría cada piso ecológico permitía el aprovechamiento de ciertos recursos que en otros pisos no era posible ecológicamente. Este control sobre la naturaleza estaba sustentado en una relación social de dominación sobre distintas poblaciones que se asentaban en diferentes espacios o territorios. De esta manera, Murra intentaba explicar un patrón de asentamiento y fijación de poblaciones en diferentes espacios geográficos. En relación a los espacios andinos (de la cordillera de los Andes) el asentamiento poblacional puede ser interpretado como una “andinización” de estas poblaciones no habitadas. Esto daba como resultado relaciones sociales sobre un espacio configurado por “archipiélagos verticales” o conjunto de “islas”, en el cual cada una se encontraba en un “piso ecológico”, a ciertas altitudes espaciales específicas, y constituía una posición en el sistema de posiciones en el conjunto de este espacio. El autor denominó a este modelo como “vertical”, porque había asentamientos ubicados geográficamente tanto por debajo como por encima de los “grandes asentamientos que constituían los núcleos principales de asentamiento y poder” (2014: 17), ubicados en forma permanente (no temporal), con lo cual no se trataba ni de migraciones estacionales, ni de trashumancia. Fundamentalmente quiero resaltar aquí que esta configuración social daba lugar a formas específicas de fijación de poblaciones, y con ello, a la distinción de un “abajo” y un “arriba” en términos espaciales para los sujetos que actuaban dentro de ese espacio. Considero aquí que ciertos aspectos de la perspectiva de Murra permiten indagar sobre las formas actuales en que los trabajadores industriales de sociedades modernas y capitalistas se relacionan con estos espacios andinos.

Si bien para Murra<sup>139</sup> la ecología (es decir, la naturaleza) determinaba la distancia física y el tiempo para los sujetos de estas sociedades, actualmente para la empresa minera esto no es así.<sup>140</sup> Como podemos observar a partir de la *subida* que describo (lo cual también se podrá observar en los siguientes capítulos), el proyecto minero Veladero se inserta y actúa en un espacio andino sobre el cual debe operar y para ello, desplazar, movilizar y fijar temporalmente a una población de trabajadores no habituados a dicho ambiente ecológico. El control y mantenimiento diario de estos espacios son cruciales para que este tipo de proyecto a gran escala y a grandes altitudes pueda ser posible en el tiempo. Desde el punto de vista de los jerárquicos de la empresa (como Enrique), el éxito de este tipo de proyectos radica en la capacidad de dominar esta gran escala y comprender, por medio de una racionalidad científico-técnica e instrumental, la ecología en (y sobre) la cual interactúa. Desde esta perspectiva, la naturaleza es observada como un elemento activo fuertemente condicionante con el cual es posible establecer una relación de dominación para la extracción de sus recursos minerales y producción de mercancías para la obtención de capital. MAGSA al actuar sobre un espacio andino se vale del conocimiento científico y la técnica moderna para operar y hacer uso de esta ecología (y sus particularidades) re-significándola y construyendo ciertos “pisos productivos” en relación a la actividad productiva que realizan: la extracción y producción de minerales a gran escala para el intercambio mercantil. Éstos niveles de altitudes sobre los cuales opera el proyecto minero los llamaré “pisos productivos” reutilizando el concepto de Murra en este nuevo contexto que describo.

---

<sup>139</sup> Las concepciones de Murra sobre la determinación de la naturaleza sobre las relaciones sociales son enmarcadas por la corriente antropológica que se denominó “ecología cultural”. Leal (2002) en un artículo que resume las diferentes corrientes de estudios sobre la “naturaleza” como concepto social, sintetiza la propuesta de esta corriente:

“La ecología cultural examina el manejo que las comunidades locales hacen del medio ambiente en que viven. Es un campo del conocimiento que se hizo popular en los años sesenta, aunque tiene raíces más profundas. En esos años estudiaba más que todo, sociedades relativamente aisladas (...) Se basaba en la premisa de que esas sociedades hacían parte de sistemas naturales en estado de equilibrio, a los que se integraban por medio de procesos adaptativos. Con este marco interpretativo se realizaron trabajos diversos, dentro de los que pueden distinguirse dos enfoques. Por un lado, los estudios sobre sistemas productivos, y por otro, los que buscan una explicación biológica de los rasgos culturales.” (2002: 131)

Las limitaciones que Leal observa a los trabajos dentro de esta corriente es que las comunidades operaban dentro de sistemas ecológicos cerrados y en un supuesto equilibrio, y la cultura era concebida como un mediador entre la población y la naturaleza que permitía dicho balance, obviando la riqueza en la diversidad de formas de organización social y del comportamiento humano.

<sup>140</sup> Otros autores (Flores Galindo, 1974; Bonilla, 1974; Contreras, 1988) dan cuenta de las estrategias y dificultades que tuvieron las empresas mineras en el Perú a comienzos del siglo XX para proletarizar a poblaciones campesinas. A través del sistema de “enganche”, las empresas reclutaron coactivamente a trabajadores desde otras geografías de este país (principalmente de las zonas serranas) y los asentaron en forma permanente en los campamentos mineros en los Andes peruanos, lo que puedo interpretar en forma comparativa como un proceso de “andinización permanente”.

Al intentar dominar la ecología andina para explotar sus minerales, la empresa minera recluta a trabajadores y los “andiniza” en forma temporal. Esta “andinización temporal” consiste en una forma particular de habitar y trabajar en la cordillera de los Andes y sus grandes altitudes, bajo una forma de relacionamiento capitalista, donde la racionalidad moderna científico-técnica y su producción a gran escala industrial, condiciona las formas de la relación de estos trabajadores con la naturaleza andina. La temporalidad de este proceso está dada por el sistema de turnos de trabajo que fija temporalmente a los trabajadores en la cordillera por una serie consecutiva de días (el concepto nativo de *roster* puede ser interpretado científicamente como un sistema de “fijación temporal” de la fuerza de trabajo). El vínculo orgánico entre la esfera de la producción y la reproducción que se establece como “fijación temporal”, se concretiza en este proyecto minero a partir de la “andinización temporal” como forma específica y particular. Esta estrategia de dominación difiere de las clásicas formas analizadas por la teoría como el “company town” (Zapata, 1977, 2018; Nash, 2008) el “enclave” (Sariego, 1988), el “sistema de fábrica con villa obrera” (Neiburg, 1988), la “moradia permanente” (Leite Lopes, 1979) o el “proletariado nómada” (Lins Ribeiro, 1987), las cuales fijaban en forma relativamente permanente en el tiempo a los trabajadores y sus familias.

Como muestro en esta tesis, en el proyecto Veladero hay una utilización del medio andino, sus montañas y sus altitudes como “pisos productivos” para organizar y dominar la producción minera. En este espacio construido —el espacio del proyecto como soporte material, infraestructura productiva y contexto industrial sobre esta naturaleza— la empresa organiza un va-i-ven de personas (trabajadores) y bienes (para la producción minera y para la subsistencia de las personas que allí trabajan y viven temporalmente) y establece diferentes “pisos” de control a diferentes altitudes (como postas en el camino minero y también en el cerro donde se ubica el yacimiento de oro y plata). También se puede observar, a partir del modelo propuesto por Murra, que la verticalidad, la cual se expresa y es experimentada por los todos trabajadores en las *subidas* y *bajadas*, configura un *arriba* y un *abajo*. Esto le da un sentido de orientación para los trabajadores: son coordenadas espaciales prácticas en el mundo de los sujetos involucrados. Estar *arriba* o estar *abajo*, o ir desde una dirección hacia otra, significa algo para las personas. A través de las descripciones de *subidas* y *bajadas* muestro cómo los mineros van de un territorio hacia otro (*abajo-arriba*) en forma temporal (por medio del sistema de roster) y transitan por estos “pisos productivos” en los cuales

habitan y trabajan también temporalmente. Al vivir en esta lógica temporal y espacial (de varios “pisos”), utilizan cotidianamente las nociones de *arriba* y *abajo* como forma de orientarse en forma práctica en sus vidas, pero también para significar culturalmente estos diferentes espacios. *Arriba* para los mineros significa principalmente el espacio productivo industrial del proyecto; *abajo* está constituido por lo extra-laboral (la sociedad sanjuanina, relaciones sociales de parentesco, el hogar, etc.) como oposición contrastante.

En este contexto, las *subidas* desde las perspectivas de los trabajadores son experiencias vivenciales de tránsito hacia los campamentos mineros emplazados en el ambiente cordillerano. Éstas permiten ver la relación que establece la empresa con la naturaleza al operar sobre ella y sobre el colectivo de trabajadores mineros: al abrir camino entre la montaña, coloniza el espacio “natural” dándole una forma social, construyendo un territorio para la producción de una mercancía de origen social minero y moviliza por estos espacios a los trabajadores mineros. A su vez, para los trabajadores la experiencia misma de recorrer este itinerario, de *subir arriba*, es muy diferente según los medios de movilidad y la temporalidad empleados. Al estar desigualmente distribuidas, dependen de la posición que cada trabajador ocupa en la jerarquía del proyecto minero. Pero este último punto lo expondré en los siguientes capítulos.

En síntesis, el proceso histórico de “des-familiarización” de los enclaves mineros como modelo global, forma novedosa o rupturista, de dominación de la fuerza de trabajo minera, fenómeno que ya advertía Sariego (1988) bajo el concepto de “des-enclavización”, es combinado por Barrick Gold a través de MAGSA con una política de dominación situada y atendiendo a las particularidades ecológicas donde se encuentra el cuerpo mineralizado que busca explotar en Veladero. La empresa establece controles territoriales de la naturaleza y los trabajadores en diferentes altitudes construyendo “pisos productivos” a lo largo del camino minero que domina, y sobre ello monta su estrategia de dominación de la fuerza de trabajo a través de una “andinización temporal”. De esta manera, el proceso de “andinización temporal” guarda estrecha relación con la construcción de estos “pisos productivos” sobre los “pisos ecológicos” de la ecología andina.

## **CAPÍTULO 4. LOS JERÁRQUICOS. ENTRE EL CONTROL DEL MINERAL Y EL CONTROL DE LOS TRABAJADORES.**

A continuación muestro la experiencia de trabajo de un día típico desde el punto de vista de los trabajadores jerárquicos de este proyecto y analizo cómo la empresa planifica y ejecuta la producción en Veladero.

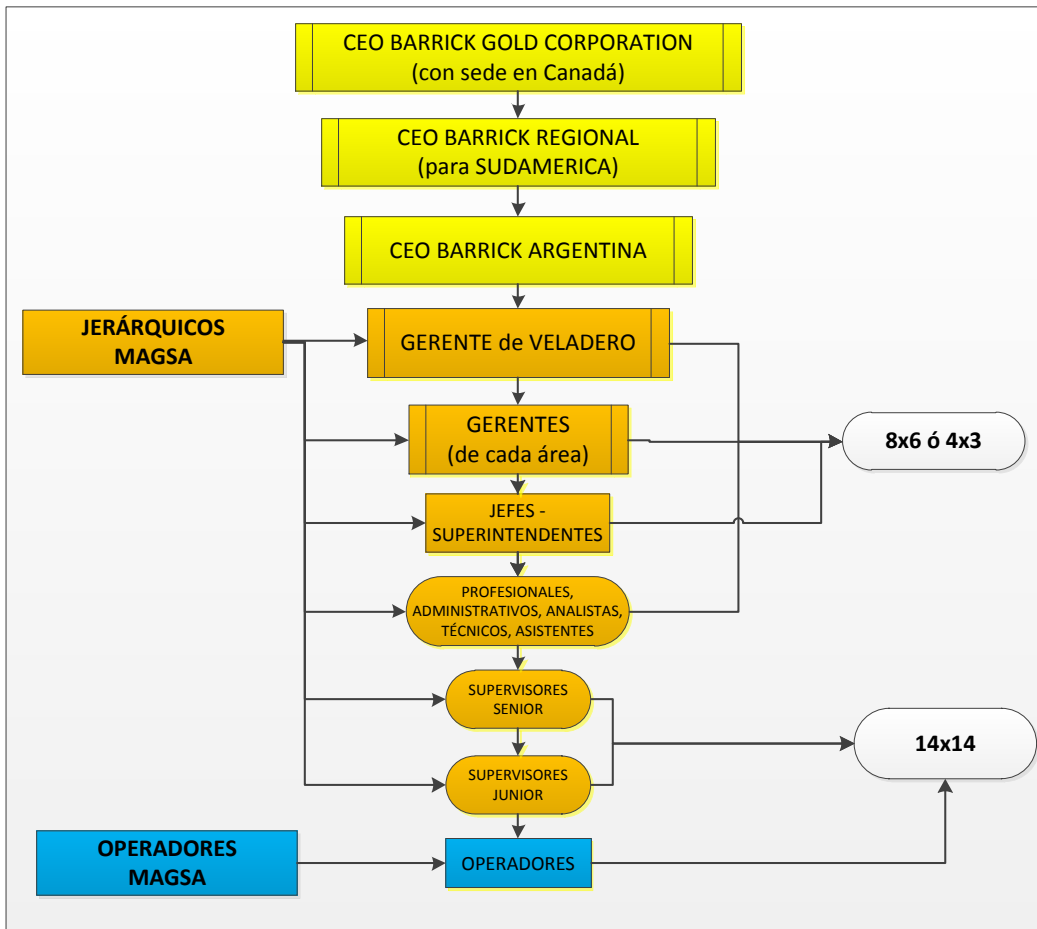
Este capítulo focaliza en la experiencia del trabajo y hábitat en Veladero de los trabajadores “jerárquicos”, en tanto uno de los grupos de trabajadores categorizado por la empresa en términos de división jerárquica de los puestos. Analizaré cómo los jerárquicos experimentan la “andinización temporal” en Veladero. Desde la perspectiva de los jerárquicos mostraré el proceso de trabajo, el lugar que ocupan en él y la sujeción de este gran colectivo a las políticas de hábitat y movilidad en este espacio (en los campamentos y la mina), y la forma en que se llevan a cabo estas políticas desde posiciones de mando sobre otros trabajadores (“operadores” y “contratistas”).

### **Los jerárquicos en el proyecto.**

Los trabajadores denominados por Barrick como “jerárquicos” ejercen el control disciplinario sobre los operadores. Además, implementan los conocimientos técnicos reconocidos como tales por la empresa para llevar a cabo la planificación técnico-productiva que requiere el proyecto minero. Cuantitativamente este grupo de trabajadores constituye alrededor del 30% de la fuerza de trabajo de MAGSA. Se encuentran distribuidos en las distintas áreas del proyecto, las cuales tienen su propia estructura jerárquica. Cada jerárquico ocupa una posición específica en la jerarquía del proyecto: desde Directores y Gerentes, Jefes, Superintendentes, Supervisores Senior y Supervisores Junior; Profesionales; Administrativos y Técnicos. Los roster son de dos tipos: 8x6 o 4x3, los cuales no son homogéneos por categoría o posición jerárquica, sino que varían en función del área en la cual trabaja la persona y del momento histórico concreto del proyecto (para una misma persona en una misma posición el tipo de roster puede cambiar por distintos motivos, lo cual mencionaré más adelante). Supervisores Junior y Senior en las áreas vinculadas directamente a la producción son una excepción, ya que tienen un roster de 14x14 formando parte de alguno de los cuatro grupos de trabajo junto a los operadores.



**Esquema 7. Estructura del mando jerárquico de Barrick Gold Corporation y MAGSA en relación al proyecto Veladero y el roster correspondiente.**



Fuente: elaboración propia.

MAGSA define los requisitos para el ascenso laboral entre los jerárquicos. Formalmente, la empresa publicita el puesto a ser cubierto en su intranet e internet<sup>141</sup> para que cualquier persona que desee ocupar ese puesto se pueda presentar. Informalmente, el mecanismo de ascenso para conseguir una mejor categoría depende de las relaciones interpersonales que se construyen diariamente entre un jerárquico, sus pares, sus superiores (en primer lugar, su superior inmediato) y sus subordinados. Cuando un puesto superior queda vacante, surge la oportunidad concreta de ascender. En paralelo, algunos jerárquicos que se ubican por encima del puesto vacante y que están interesados en cubrirlo con alguna persona de su confianza, llevan a cabo estrategias informales para lograr imponer a su candidato/a en detrimento de otros postulantes. A veces lo logran, otras veces son otros los postulantes que logran obtener el puesto vacante. Ambos resultados, según el caso, generan ciertas rispideces y

<sup>141</sup> La empresa Barrick Gold Corp. posee en su web un espacio donde publica búsquedas laborales y allí el postulante puede subir su CV.

resentimientos en las relaciones entre jerárquicos que disputaban el puesto. Las mismas pueden perdurar en el tiempo o aplacarse conforme al desempeño del nuevo ocupante en la posición, y tal vez, a otras posibilidades de puestos que se abran que desvíen la atención hacia ellos. Estas situaciones producen fragmentaciones al interior del gran grupo de jerárquicos haciendo prevalecer un sistema de puntajes y evaluaciones por desempeño, el cual organiza un sistema de escalas salariales que se solapan entre sí, lo que se traduce en celos, desconfianzas y disputas internas entre los propios jerárquicos en las diversas áreas.

Durante mi trabajo de campo los jerárquicos no contaban con un sindicato que los representara formalmente frente a la empresa, aunque los sindicatos ASIMRA<sup>142</sup> y ASIJEMIN<sup>143</sup> se disputaban la representación sindical de estos trabajadores para obtener la personería gremial avalada por el Estado nacional.

### **El proceso de trabajo minero (una síntesis corporativa)**

En este apartado describiré sintéticamente el proceso de trabajo minero desde la perspectiva de Enrique, jerárquico con el cual compartí la subida analizada en el capítulo anterior.

Aunque por reglamento de la empresa deben descansar al menos doce horas antes de comenzar sus labores, Enrique no descansa desde que *subimos*. Dejó su bolso en su habitación y empezó a trabajar, a charlar y reunirse cara-a-cara con sus subordinados en la jerarquía (jefes y supervisores), a tomar conocimiento sobre lo ocurrido durante su ausencia de tres días (a consecuencia de su roster actual de 4x3) y atender los problemas cotidianos. En su oficina, que queda en el Hotel, lo llaman otros jerárquicos por un teléfono intercomunicador para comentarle cuestiones ocurridas en la producción durante estos días. Se sienta en su escritorio y prende su computadora. Mira los mails que le llegaron a su casilla de correo de la empresa. Ya, a primera hora, son 32 correos nuevos. “Ves, 32 correos y todavía no comienzo el día... ¿cuándo los voy a leer? Acá hay problemas de comunicación, no por falta necesariamente, sino por sobreinformación. Estamos colmados de información que debemos leer, incorporar y transmitir a otros. Llega un momento que la cabeza te estalla.” Comienza explicándome el proceso productivo: se para y va hacia un gran pizarrón blanco colgado en una pared para graficarlo secuencialmente.

---

<sup>142</sup> ASIMRA: Asociación de Supervisores de la Industria Metalúrgica de la República Argentina.

<sup>143</sup> ASIJEMIN: Asociación Sindical del Personal Jerárquico, Profesional y Técnico de la Actividad Minera Argentina.

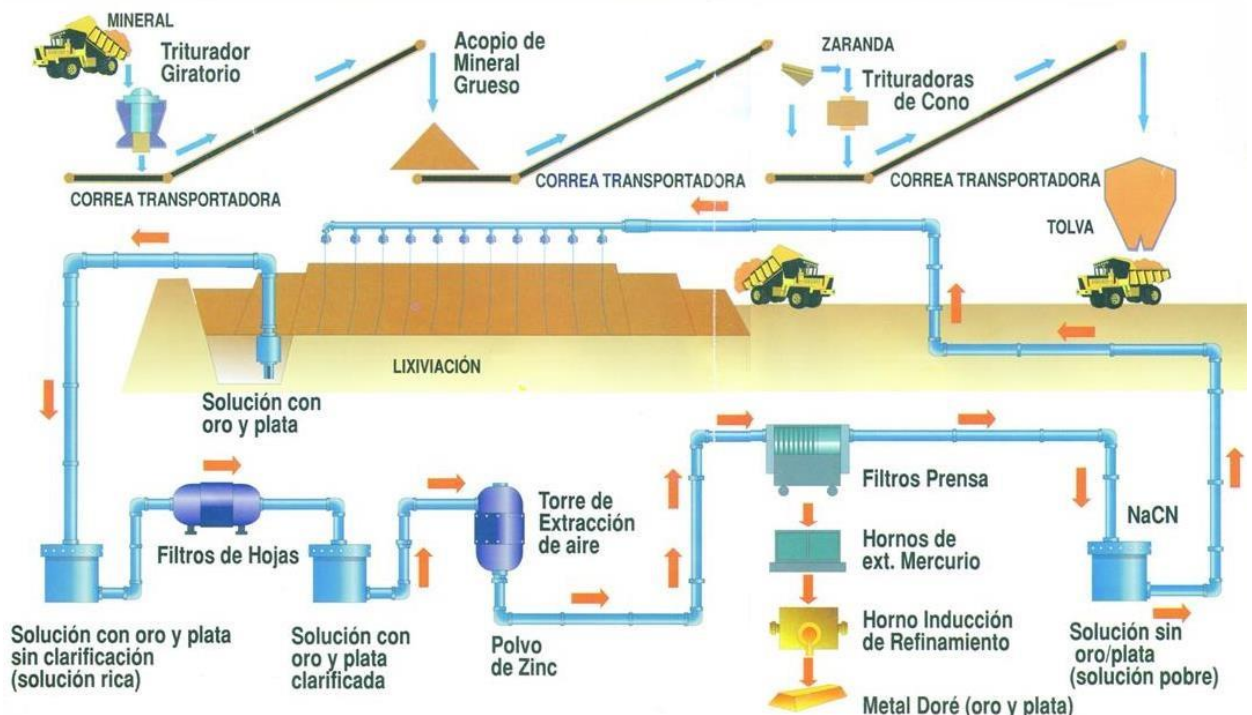
Para realizar el trabajo minero en Veladero, MAGSA organiza el proceso de trabajo posicionando a cada trabajador en áreas clasificadas en dos grandes grupos: las productivas (Operaciones de Mina, Mantenimiento, Procesos, Servicios Técnicos y Dispatch) y las que prestan servicios a la producción (Servicios Generales, IT Comunicaciones, Finanzas, Medio Ambiente, Recursos Humanos, Prevención de Riesgo – Salud Ocupacional y Relaciones Comunitarias-Asuntos Corporativos). Cada una está conducida por un Gerente (o Superintendente) y personal jerárquico. Las áreas productivas se encargan directamente de extraer y producir los minerales que luego serán comercializados. Los trabajadores del área de Operaciones de Mina trabajan en el yacimiento (en la mina a cielo abierto) y sus distintas fases para extraer los minerales. Mediante pozos perforados por máquinas, realizan una red de malla para que vengan otros trabajadores a colocar dinamitas. Luego de la explosión programada y monitoreada electrónicamente en ese sector, trabajadores situados en grandes palas mecánicas extraen las rocas mineralizadas y estériles de la mina, las cuales son transportadas por otros en camiones de gran porte (o fuera de ruta). El material minado que es considerado “estéril” es transportado hacia el sector contiguo a la mina denominado “botadero”. El material mineralizado se clasifica en dos categorías según su ley de mineral o cantidad de gramos de oro por tonelada de oro: si el material minado es “crush” (de aplastar, triturar) con mayor ley mineral pasará por un circuito de trituración para disminuir el tamaño de las rocas extraídas y luego poder ser procesado en forma más eficiente en el Valle de Lixiviación; si el material es “ROM” –Run Of Mine (de menor ley que el “crush”) –, será transportado por estos camiones directamente al sector del Valle. En este valle industrial, cuya construcción intervino Gervasio (como trabajador contratista), como veíamos en el capítulo sobre la construcción, cuyo suelo fue construido sobre la ladera de una montaña contigua a la mina (con técnicas de impermeabilización y contornos cerrados por un circuito de bermas que impiden que el material salga al exterior), se lixivian<sup>144</sup> las rocas trituradas por medio de un sistema de riego por goteo, similar al aplicado en la agricultura moderna. Este riego, monitoreado electrónicamente por trabajadores del área de Procesos ubicados en la Planta de Procesos (contigua al Valle), realiza el proceso de

---

<sup>144</sup> La “lixiviación” es un proceso hidrometalúrgico mediante el cual se provoca la disolución de un elemento desde el mineral que lo contiene para ser recuperado en etapas posteriores mediante electrólisis. Este proceso se aplica a las rocas que contienen minerales oxidados, ya que éstos son fácilmente atacables por los ácidos. Fuente: Glosario del Ministerio de Minería de la República de Chile (<http://www.minmineria.gob.cl/glosario-minero-1/lixiviacion/>)

lixiviación con una solución química cianurada que permite desprender los minerales de la roca. Allí se le aplica un proceso con zinc y mercurio (denominado Merrill-Crowe) para que los minerales precipiten y luego pasan al sector de Fundición dentro de la planta, donde un grupo reducido de trabajadores funden los minerales en hornos y realizan la colada sobre moldes, produciendo barras de “metal doré”. Cada barra contiene un porcentaje estimado en mayor proporción de oro, otro menor de plata y otro residual de otros minerales. Todas estas tareas se realizan alrededor del yacimiento, entre los 4.100 y 5.200 msnm. Finalmente, estas barras son transportadas por personal de seguridad de la empresa por el camino minero que se conecta con las rutas provinciales y nacionales, escoltados por personal policial hacia el exterior del país. Para continuar el proceso, la solución cianurada que ingresó con minerales a la planta, egresa de la misma sin ellos y es reintroducida por bombeo hacia el Valle para ser reutilizada en el proceso productivo.

**Esquema 8. Infografía del circuito de producción de los minerales en el proyecto Veladero.**



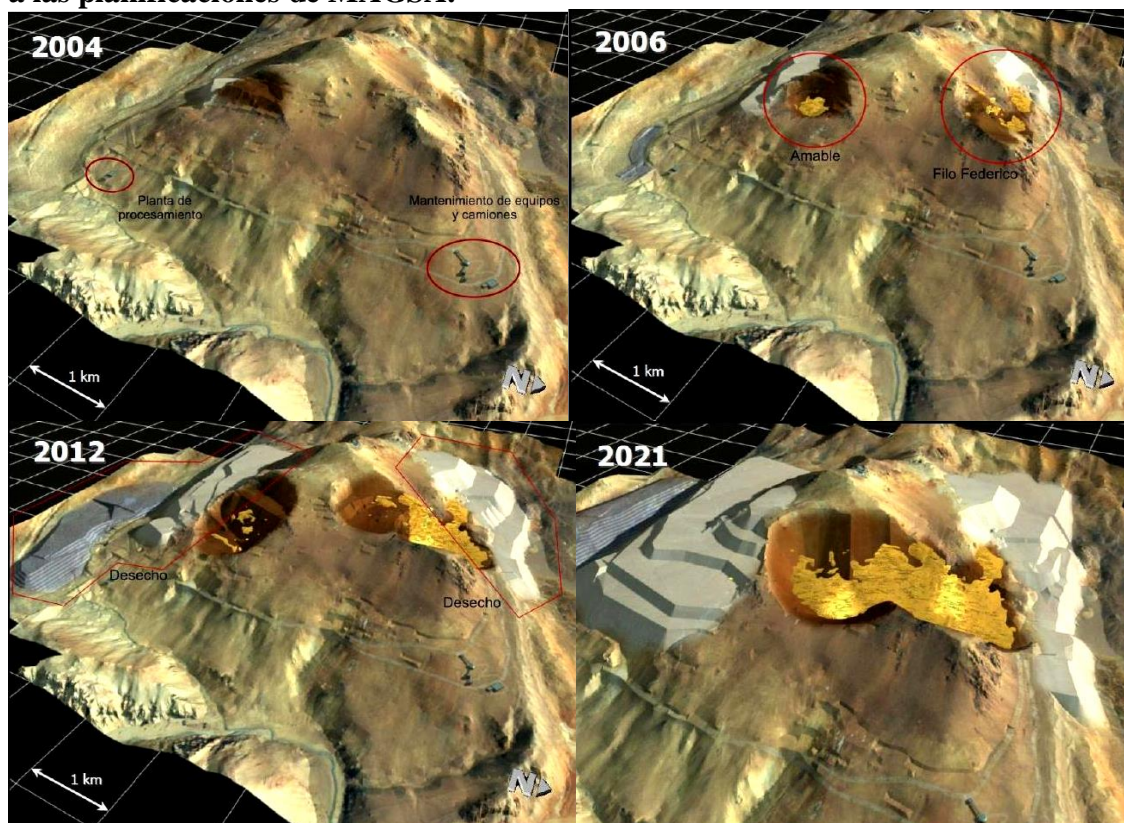
Fuente: elaboración propia en base a datos de Barrick Gold Corp.

**Las planificaciones de la vida productiva de la mina: el LOM, el budget y el forecast.**

Antes de comenzar las tareas de extracción y producción del mineral, en la etapa de factibilidad, los profesionales de la minería (Ingenieros en Minas, Geólogos,

Metalurgistas, Economistas) diseñan la vida productiva de la mina, proyectando su “Life Of Mine” (LOM, o “vida de la mina”). El plazo estimado de finalización y cierre del proyecto Veladero será entre los años 2023/2024.

**Gráfico 2. Alteraciones en la fisonomía del yacimiento minero Veladero de acuerdo a las planificaciones de MAGSA.**



Fuente: modelizaciones en 3D de la mina Veladero tomadas de Iezzi, L. E. (2011), en base a información de Barrick Gold Corp.

Esas planificaciones continúan sin cesar y son cronológicas: anuales, mensuales, semanales y diarias, y en función de los resultados, se re ajustan de manera programada. Según Enrique, la planificación incluye el minado (cantidad de estéril y de gramos de oro por tonelada) que se manda al valle de lixiviación y el KPI (Key Performance Indicators) que es el objetivo a alcanzar que impone la corporación global para Veladero. Según Enrique, la Corporación Barrick Gold exige cierto nivel de KPI a todas sus minas en producción situadas en distintos países del mundo: una cierta cantidad de onzas que esperan comercializar en el mercado de metales, informadas a los accionistas y agentes financieros que poseen acciones de la empresa cotizando en las Bolsas de Valores de Nueva York (EE.UU.) y Toronto (Canadá). Con base en este parámetro, el Gerente General de cada mina decide el KPI anual (una determinada cantidad de onzas de oro que deben producir a lo largo del año). De su cumplimiento depende el porcentaje del bono anual de todos los trabajadores de MAGSA. Así como cada mina



tiene su propio KPI, hacia abajo en la organización cada área mide su productividad a través de un KPI definido para sí mediante un puntaje óptimo como meta anual, mensual y semanal, indicando la performance específica que debe alcanzar.

Esta planificación se va modificando en función de acontecimientos imprevistos: inclemencias climáticas, cambios económicos, políticos o accidentes en la mina. El budget (presupuesto) funciona como un reajuste del LOM al comienzo de cada año donde se estima la producción y la ganancia, calculable a 1.300 dólares la onza a precio de mercado de 2017. Luego se realiza un ajuste mensual, el forecast (pronóstico), donde se busca la mejor secuencia para llegar a producir las onzas programadas

**Cuadro 5. Tipos de planificaciones en el proyecto minero.**

<b>TIPO DE PLANIFICACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>LOM</b>	Planificación inicial de cómo será y cuánto tiempo durará la explotación minera.
<b>BUDGET</b>	Re-ajuste del <i>LOM</i> en un plazo anual.
Minado	Cantidad de material estéril y de mineral que se va a extraer.
KPI	Índices de productividades esperables.
<b>FORECAST</b>	Re-ajuste del <i>BUDGET</i> a lo largo de los meses del año.

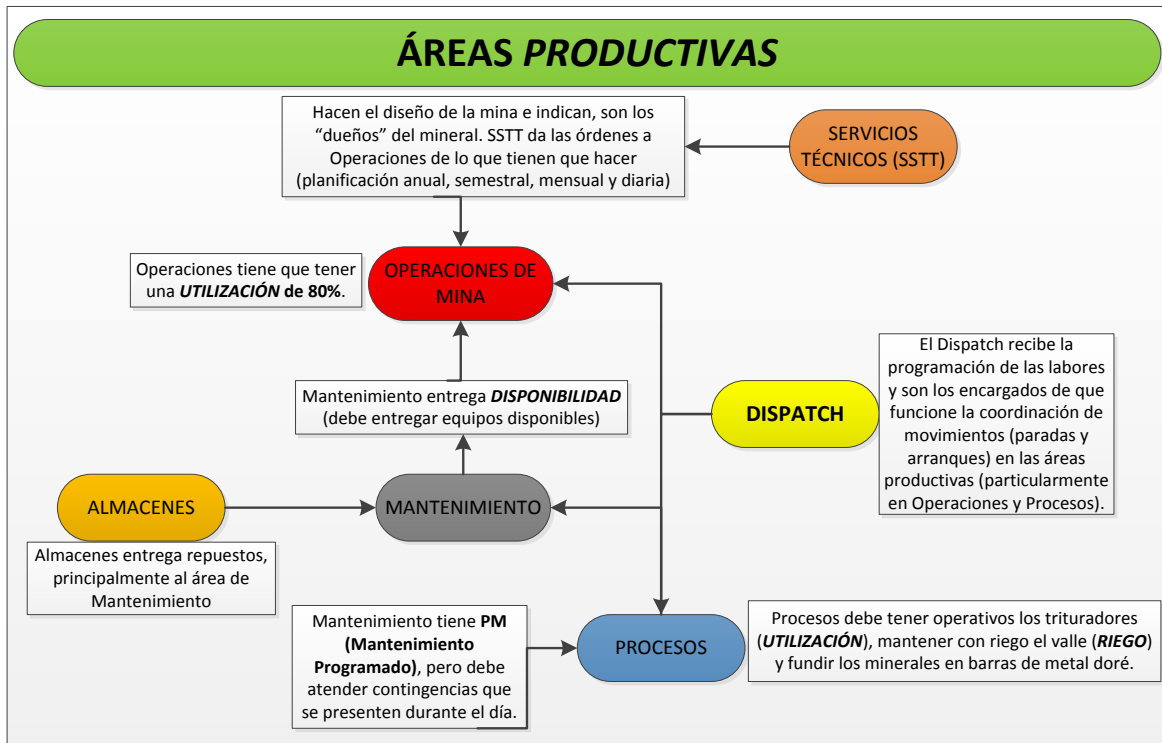
Fuente: elaboración propia.

Desde la perspectiva de la empresa, encarnada a través de las explicaciones que me ofrece Enrique, en las áreas productivas hay tres tipos de KPI claves que los jerárquicos que planifican la producción deben observar de manera cotidiana: KPI de disponibilidad, utilización y productividad.<sup>145</sup>

---

<sup>145</sup> El tiempo es dinero para Barrick Gold Corporation y establece entonces una cantidad de onzas que cada mina de su propiedad debe producir en términos anuales (por citar un ejemplo, en el año 2016 a MAGSA le tocaba producir la meta de 600.000 onzas de oro en Veladero). Las máquinas son adquiridas por la empresa para ser operadas la mayor cantidad de tiempo posible. Cada una tiene un tiempo de vida útil, calculado por su fabricante, y además, cada máquina encendida gasta por segundo una cantidad determinada de combustible, aceites y demás componentes que deben ser amortizados por la venta de lo que se produce. Con lo cual, el tiempo en que cada máquina permanece inmovilizada, deja de aportar su fuerza y capacidad a la producción y gastan recursos que valen cientos de miles de dólares.

**Esquema 9. Organigrama de las áreas “áreas productivas” y sus inter-relaciones.**



Fuente: elaboración propia.

Cada área debe atender a su KPI, y a la vez, todas juntas, en interrelación, deben atender al KPI fijado por la Gerencia General de la mina Veladero. Para ello, deben coordinarse entre las áreas. Es tarea de los jerárquicos lograr esta sincronización de labores, la cual no está exenta de tensiones y conflictos.

**Comenzando un día de trabajo arriba. Del Hotel a la mina.**

En el siguiente apartado mostraré un día de trabajo *arriba* desde la perspectiva de los jerárquicos.

Son las 6:00 AM en Veladero. Entre las habitaciones hay baños compartidos desde los que se escuchan descargas de inodoros, duchas y lavatorios que se abren y cierran, también puertas. Los pasos de muchos hombres y algunas pocas mujeres hacen vibrar el piso del Hotel. El alfombrado amortigua acustizando el tránsito humano. En los módulos hay un ir y venir constante. “Buen día. – Buen día”, se saludan gentiles quienes se cruzan en los pasillos que comunican los distintos módulos de habitaciones. De ahí salen trabajadores hacia el largo pasillo circular. Todos van hacia el comedor para desayunar ya vestidos con sus ropas de trabajo. Son más de las 7:00AM y sólo quedan jerárquicos y operadores del área de Operaciones de Mina que comienzan a trabajar a las 8:00AM, y de las áreas de servicios. Termino de desayunar y paso por la oficina de

Recursos Humanos. Ignacio, un jerárquico que me acompañará el día de hoy, me da los elementos imprescindibles y obligatorios que toda persona tiene que portar acá *arriba*, sin distinguir si es jerárquico, operador o en mi caso, “Visita”.<sup>146</sup> Una vez listos, subimos a la camioneta. Prende el display y coloca su clave de acceso para que el sistema de control y monitoreo reconozca que él es el que está conduciendo. En el asiento trasero hay un tubo de oxígeno y una mascarilla, por si alguna persona le falta el aire durante el trayecto. A los pocos metros pasamos por un pequeño altar católico donde hay erigida una virgen. Mientras conduce hace la señal de la cruz. Dejando atrás el valle donde está el Hotel, atravesamos un sector del camino encajonado por montañas bordeando el Río Potrerillos por el camino consolidado. En el fondo ya empiezo a divisar algunas construcciones industriales como galpones que se asoman, aunque parecen sutiles porque los muros exteriores están pintados dentro de la gama de colores del cerro que va de los marrones hasta tonalidades amarillentas.

Más adelante, antes de subir por el cerro donde se realizan las operaciones mineras y están emplazados las plantas y edificios industriales, un cartel verde y grande brinda las siguientes informaciones e indicaciones: *MINERA ARGENTINA GOLD - ÁREA DE OPERACIONES MINA VELADERO - COMUNIQUE SU INGRESO POR RADIO - CONDUZCA CON PRECAUCIÓN - EQUIPOS PESADOS TRABAJANDO - ÁREA DE VOLADURA.*

Unos metros más adelante, al costado del camino, hay un camión blanco cargando agua de una estructura montada conectada al río que la bombea. Mientras comenzamos a ascender por el sector norte del cerro, el camino tiene un desvío a la izquierda: “acceso a Procesos”. Seguimos derecho, “acceso a Mina”. Subiendo en zigzag por la montaña, pasamos por la entrada de la empresa contratista Orica (en este sector tiene su depósito para almacenar los explosivos con los que realizan las voladuras). La Planta de Mantenimiento está ubicado en un tramo subiendo la montaña por un camino zigzagueante. Este edificio contiene al Truck Shop (o Taller mecánico) y encima un piso de oficinas para trabajadores jerárquicos de algunas áreas de MAGSA y de la subsidiaria de Caterpillar en la Argentina, la contratista Finning. Al costado del Truck Shop, hay un edificio más pequeño donde están las oficinas del área de Servicios Técnicos y las del área de Operaciones de Mina y Trituración. Frente al taller, cruzando

---

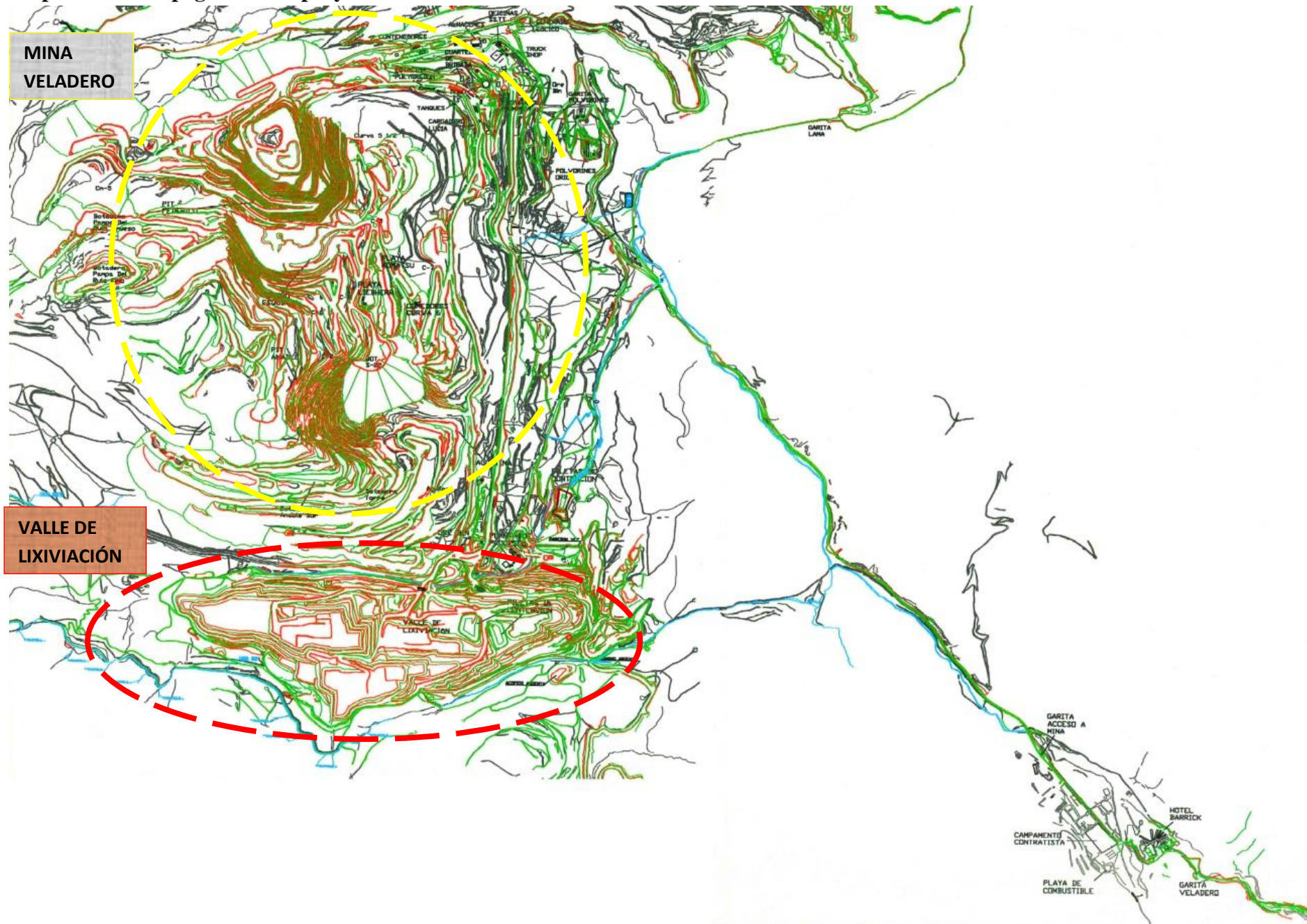
<sup>146</sup> Botines mineros: borcuéus con punta reforzada; chaleco reflector; campera: predominantemente de color rojo o anaranjado con bandas reflectoras cubren a las personas de las bajas temperaturas de la cordillera; guantes de trabajo para manipular cualquier elemento y evitar dañarse las manos; lentes claros: protegen los ojos de cualquier partícula que circule en el viento; lentes oscuros: protegen los ojos de la ceguera blanca, fenómeno que resulta de la exposición de los ojos al resplandor del sol en la nieve que puede dañar severamente la visión; casco minero, el cual es el mismo que utilizan los obreros de la rama de la construcción.



el camino, está el sector del área de Almacenes y Logística, que cuenta con un edificio y una playa de almacenamiento de insumos para la producción y logística (repuestos para las diferentes máquinas, químicos para el procesamiento del mineral o tareas de izaje, transporte y manipulación del cianuro y gases comprimidos, respectivamente). Entre el almacén y el taller, hay una rotonda en el camino, ya que es un punto nodal en este nivel del cerro para ir a varios sitios productivos del proyecto. Luego el camino continúa hacia el sector de Trituración, más arriba se accede al cuartel de la Brigada de Emergencia, al área de Operaciones de la mina y continuando un largo camino que demora alrededor de 15 minutos, al Valle de Lixiviación del área de Procesos.

Ignacio estaciona la camioneta en esta playa de estacionamiento frente a las oficinas del Truck Shop. Antes de bajar el vehículo, como vamos a salir al exterior, nos colocamos los cascos, y como es una mañana soleada, nos ponemos los anteojos de sol (si estuviera nublado, nos colocaríamos los lentes transparentes para evitar lesionarnos los ojos con cualquier partícula). Todo este procedimiento es por reglamento obligatorio de la empresa. Caminamos hacia las oficinas del área de Servicios Técnicos (SSTT).

## Mapa 5. Plano topográfico del proyecto Veladero.



Fuente: elaboración propia en base a plano topográfico elaborado por el área de SS.TT. Nota: en el margen inferior derecho la zona de campamentos (el Hotel y el Campamento Contratista); a la izquierda del plano, el área de donde trabajan todas las áreas productivas.



**Fotografía 14 .Vista aérea de un sector de la mina Veladero e indicaciones de los espacios productivos.**



Fuente: elaboración propia en base a fotografía publicada en la web de Barrick Gold Argentina. Nota: en la fotografía se indica su fecha, pero estimo entre los años 2008-2016 por el grado de avance del pit Federico.

## Observando la montaña mineralizada

Entramos y me presenta a varios jerárquicos de esta área. Mientras conversamos me explican en qué consiste el trabajo que ellos realizan: las herramientas de trabajo fundamentales que utilizan los jerárquicos planificadores de esta área son computadoras con poderosos procesadores y softwares mineros. En SSTT<sup>147</sup> se encargan de trabajar diariamente sobre la modelización del “cuerpo mineralizado” de Veladero, aquel modelo que construyeron inicialmente los *mineros de exploración* hace ya varios años. El trabajo que realizan consiste, entre otros objetivos diarios, en buscar incrementar año a año los recursos y reservas minerales de la mina. A medida que se van consumiendo las reservas<sup>148</sup> de la mina, la incorporación de nuevas reservas permite alargar la “vida de la mina”. El trabajo de su construcción de reservas, añadidas en esta etapa, es precisamente la exploración de la mina dentro de la producción, la cual permite agregar detalles y profundidades de conocimiento geológico para un mejor y mayor aprovechamiento económico del yacimiento minero, y también posibilita, a veces, expandir los contornos del cuerpo mineralizado modificándose en sus formas. Los operadores de “Geología de Recursos” van todos los días a tomar muestras al campo, es decir, a la mina. Allí toman muestras de los pozos de perforación que realizan previamente los operadores en la mina. Luego, estas muestras se envían al “Laboratorio Químico”<sup>149</sup> (del área de “Procesos”)<sup>150</sup>, donde el trabajo diario es determinar la cantidad de oro y plata de los minerales que se extraen del yacimiento. Después, se envían los resultados obtenidos de nuevo a SSTT, y allí unos jerárquicos que trabajan en las oficinas del sector de “Ore Control” ingresan las informaciones y las incorporan a la base de datos, clasificados y etiquetados en función del mineral hallado en el sector

---

<sup>147</sup> Fundamentalmente en las sub-áreas de Base de Datos, de Control de Mineral, de Geología de Minas, Geología de Recursos, de Modelamiento y Estimación de Recursos.

<sup>148</sup> No olvidar que en esta tesis sostengo que la categoría “reserva” es una construcción social, lo cual permite discutir la idea de un bien limitado, finito o acotado per sé, naturalmente exterior a quienes lo observan y lo explotan.

<sup>149</sup> En este sector trabajan alrededor de 16 personas divididas en dos grupos de 8 personas. Cubren todo el año realizando turnos de día y turnos de noche, ya que en el laboratorio se trabaja las 24hs del día, a lo largo del año. Durante mi trabajo de campo pude observar la estandarizada cadena de análisis de las muestras que realizan operadores y técnicos todos los días: reciben las muestras en bolsas, las secan, las trituran hasta volverlas polvo, las someten a distintos procesos químicos con hornos, anotan sus valores, clasifican los resultados y los etiquetan para mandar estas informaciones de vuelta a SS.TT.

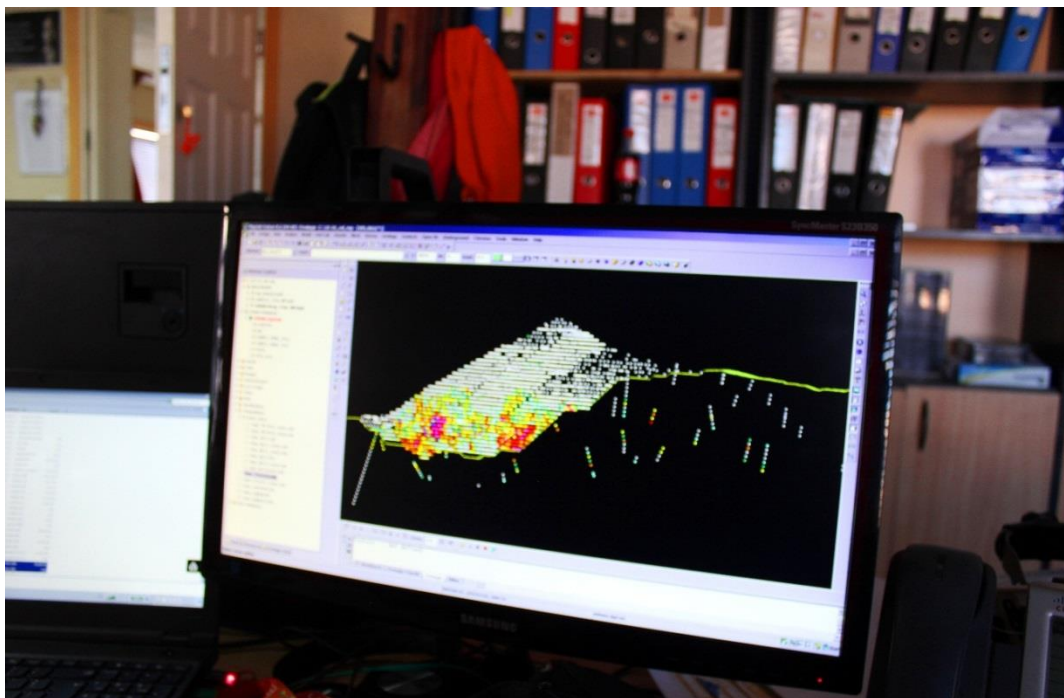
<sup>150</sup> En Veladero existe otro laboratorio también perteneciente al área de Procesos, se trata del sector de “Metalurgia” y sus tareas pueden sintetizarse en un laboratorio de ensayo, donde se prueban distintas formas de tratar industrialmente a las rocas mineralizadas extraídas de la montaña y, entre otras cosas, para que se ajusten a las condiciones ecológicas que se presentan en el Valle de lixiviación a estas altitudes andinas. Una de sus tareas diarias consiste en sacar una muestra del Valle y hacerle ensayos en botellas para determinar consumo de cianuro, PH y niveles de recuperación de oro y plata.



específico donde fue tomada la muestra. Esta base se encuentra en computadoras de esta oficina y los jerárquicos (geólogos, como Luciano) trabajan sobre estos datos mediante complejos software diseñados para las tareas de modelización.

Como decía, este modelo se construye con muestras tomadas en diferentes sectores de la montaña. Ellas se van introduciendo en softwares que permiten visualizarlas sobre un esquema o modelo geológico y geográfico computarizado en el cual se hallan los minerales. Dicha montaña es representada a escala manipulable digitalmente a partir de relevamientos topográficos (similares a los que tuvo que hacer Gervasio en sus primeras experiencias *arriba*, durante la etapa de la construcción del Valle de Lixiviación). En este caso, la montaña está representada y formada geoméricamente por medio de rectángulos de distintos tamaños apilados uno sobre el otro. Esta sumatoria de puntos dan como resultado una totalidad (una representación de la montaña donde se halla el “cuerpo mineralizado”), lo que les permite a los geólogos mensurar y cuantificar el espacio e identificar y localizar los pozos desde donde se ha extraído cada muestra con datos que conforman el modelo de la mina. De esta manera, a través de una visión tecnologizada de la naturaleza, realizan una apropiación de la misma que puede conceptualizarse como una “informatización (o digitalización) de la naturaleza”.

**Fotografía 15. Modelización del “cuerpo mineralizado” ubicado en la montaña donde se halla.**



Fuente: foto tomada por mi durante el trabajo de campo, octubre de 2016.

Así, digitalmente van construyendo la imagen del cuerpo mineralizado sobre el cual trabajan cotidianamente los mineros de Veladero. Sobre este modelo computacional, las áreas de “productivas” (Operaciones de Mina, Mantenimiento, Procesos) operan en la mina. Construido a partir de modernas herramientas (perforadoras para la toma de muestras, análisis de laboratorio y trabajo con software) este modelo de la mina adquiere una forma simbolizada para operar prácticamente este sector de la montaña que intentan dominar y explotar en la cordillera de los Andes en el noroeste de San Juan. Sin este modelo, es decir, sin esta forma de visualizar la naturaleza rocosa mineralizada, no pueden operar en el espacio sobre la materia (no pueden trabajar). De ahí la importancia que un jerárquico geólogo de Ore Control<sup>151</sup> le asignaba a este sector al mostrarme su oficina y las tareas diarias que realizan:

“Nosotros somos los dueños del mineral: nosotros les decimos a los otros (de las otras áreas) qué hacer, dónde extraer el mineral, cuánto tiene, etc. Sin esta información no pueden hacer nada, por eso somos muy importantes nosotros acá.”

Sobre este modelo (perfectible en el tiempo y siempre susceptible de cambios en función de los trabajos diarios, constantes y simultáneos en Veladero) es que se organizan las múltiples planificaciones en el proyecto. La forma en que los actuales mineros se figuran, perciben y observan la montaña y sus minerales construyen una subjetividad minera moderna respecto a su objeto de trabajo (el cuerpo mineralizado). Lo anterior no es independiente de las apreciaciones subjetivas que individualmente o quizás en forma agregada que cada trabajador pueda tener sobre la montaña que explotan colectivamente y el proceso de trabajo que llevan adelante. A propósito de esto, un jerárquico de MAGSA me decía:

“Yo sé que nosotros estamos acá *arriba* haciendo mierda la montaña, pero bueno, así es el trabajo acá. Además, la cordillera es inmensa: a nuestra vista parece una destrucción terrible, pero si tenés una visión más ampliada de la cordillera, esto no es más que un pequeño puntito. Es inmensa esta huevada.”

Cotidianamente deben hacerlas a un lado estas apreciaciones y deben comportarse como “los dueños del mineral”, que, en este contexto productivo, significa el lugar clave que adquiere este sector (y ellos) como punto importantísimo de dirección del proceso de producción de los minerales. Afirman ser los “dueños del mineral” no necesariamente

---

<sup>151</sup> Es importante destacar que otro sector donde se visualizan los minerales es en el área de “Fundición”. Esta área sumamente restringida para todo trabajador ajeno a ella, está compuesta por un reducido grupo de trabajadores que elaboran las barras de metal doré, las cuales se exportan custodiadas por personal de “seguridad patrimonial” de MAGSA.

implica una posesión propietaria de esa cosa por parte de los trabajadores de este sector, aunque de esta manera indican el lugar clave que ellos afirman cumplir en la relación con otras áreas productivas, y la concepción sobre sí mismo en carácter de “imprescindibles”. Este carácter que adquieren los jerárquicos de SSTT como “imprescindibles” en el control y la dirección del proceso de trabajo y su propia concepción sobre ser los “dueños del mineral” implica relaciones significativas y un auto-posicionamiento privilegiado en el proceso de trabajo frente a otros trabajadores: un nivel de dirección y mando sobre otros trabajadores y otras áreas (por ejemplo, los jerárquicos y operadores de Mina). El área de SS.TT. es el nivel donde se “visualiza” y se “observa” al cuerpo mineralizado, lo que no ocurre en otras áreas y partes del proceso de productivo.

Esto es así por una cuestión que es importante remarcar: sin esta modelización del cuerpo mineral no hay posibilidad de extracción y producción de minerales en este proyecto a gran escala, dado que aquí los minerales (el oro y la plata) se presentan en proporciones muy pequeñas y diseminadas en el espacio rocoso. A veces, incluso imperceptibles o de muy difícil percepción para el ojo humano: realizando una recorrida por las oficinas de SSTT, un geólogo se ofreció a mostrarme el sector de trabajo donde guardan algunas muestras de rocas. Se acercó a un estante y con las dos manos tomó una gran porción de roca que tenía el tamaño aproximado de dos cabezas humanas. Nos pusimos junto a una ventana del edificio para observarla con la luz del sol del mediodía que se filtraba. Con nuestras manos entramos en contacto directo con la roca mineralizada y después de unos minutos de inspeccionarla ocularmente con detalle y paciencia me dijo: “¿Ves?, ¿Ves esto chiquitito amarillo que brilla?” Haciendo un esfuerzo con mi visión para enfocar aquel pequeño sector de la roca, observamos un ínfimo pedacito de oro, como una línea capilar menor a un centímetro de longitud. “Y esta es una roca que guardamos de la época de la exploración porque es una de las pocas donde se puede ver más o menos bien el oro...”, me dijo sonriendo con alegría.

Encontrar un yacimiento de las proporciones y características que tiene Veladero sería prácticamente imposible al simple ojo humano. Además, a un individuo le sería casi imposible poder seguir analizando otras porciones de roca a su alrededor que lo lleven a poder construir una idea de los límites de este cuerpo mineral de la escala que aquí se explota. Actualmente esto es posible mediante el trabajo colectivo de un grupo humano de trabajadores profesionalizados en dicha experiencia que utiliza estas herramientas modernas. Con esto último no hago referencia sólo a un proceso de mecanización que

ha transformado a la minería a lo largo del siglo XX<sup>152</sup>, sino además, a un proceso de informatización y digitalización del proceso productivo, expandido en áreas que no operan directamente en la mina, de esta forma, se limitan las posiciones de control sobre el mineral.

### **La transmisión de los valores corporativos: la charla de seguridad y medio ambiente en el Truck Shop.**

Habiendo analizado la forma en que estos jerárquicos observan el mineral, aquí mostraré un aspecto central de cada jornada de trabajo: las charlas de seguridad y cuidado del medio ambiente como dispositivos simbólicos de control y subjetivación para el proceso de trabajo minero.

Son casi las ocho de la mañana y está por empezar una charla de seguridad en una sala de conferencias en el primer piso del Truck Shop. Antes de salir de las oficinas de SSTT hacia el exterior Ignacio (jerárquico de RRHH) se vuelve a poner el casco y los lentes de sol (si es observado en falta será sancionado). Me mira y lo imito. Cruzamos hacia allí, a la sala de conferencias donde se dictan este tipo de charlas con una frecuencia al menos semanal para los jerárquicos con la intención de reforzar los conceptos sobre seguridad en el trabajo para este grupo y también, para que la transmitan hacia los operadores.

Es importante observar la perspectiva de la empresa en relación a la “escala de valores” corporativos, prioritaria y excluyente de lo que considera indispensable para lograr sus metas de producción anuales: primero la seguridad, luego el cuidado del medio ambiente, y por último, la producción. En las últimas décadas del siglo XX han ocurrido cambios en las formas de producir en minería a nivel mundial respecto a los estándares de seguridad y cuidado del medio ambiente que las empresas se comprometen formalmente a respetar ante organismos internacionales, Estados y agentes financieros. Para llevar a cabo estas tareas a gran escala, la seguridad es el sentido que media entre los trabajadores, las máquinas y la mina (la montaña, el material rocoso, los minerales). La seguridad en el trabajo es un lema de la empresa que se repite en forma omnipresente *arriba* como política institucional: “Cada persona de vuelta a casa sana y salva todos los días.”, se lee en numerosos carteles por todos los espacios posibles. Antes de comenzar

---

<sup>152</sup> Reygadas (1988) analizó el proceso de mecanización en la minería del carbón en el norte de México destacando el desplazamiento del control del conocimiento sobre la extracción del mineral que poseían los “carboneros” (obreros), y una consecuente pérdida autonomía relativa en el proceso de trabajo frente al capital. También ver: León (2015).



cada jornada de cada grupo, todos participan en charlas sobre la seguridad en el trabajo en Veladero. Esta es una política corporativa global que Barrick establece en todas sus minas alrededor del mundo. En relación a esto retomo la idea de pensar la seguridad como “un conjunto de prácticas y sentidos que configuran la organización del trabajo” (Cufre, 2018), los cuales se disputan en la cotidianeidad y disputas laborales.

La charla dictada por Rubén (jerárquico del área de Prevención y Riesgos) y otro que la “apadrinaba” (el superintendente del área de Medioambiente), era sobre “riesgo fatal, protecciones y barreras, y medioambiente”. Rubén comienza el encuentro de pie y hablando a una audiencia aproximada de treinta jerárquicos y enfatiza en la necesidad “de pedir y brindar ayuda ante una tarea que se presume riesgosa”. Luego de su discurso, tomó la palabra Francisco, su superior en la jerarquía, quien mostró un emotivo video de un “capo” en estos temas dentro de la corporación Barrick Global: “se necesitan personas que sean ‘Líderes con coraje.’” Eso significa, según Francisco, que un compañero se anime a decir al otro que no ha tomado las precauciones necesarias al realizar una tarea. El “coraje” está en llevar a cabo la acción de transmitir las normas de seguridad, de un compañero hacia otro, y a la vez, entre todos:

“No podemos permitirnos ver que un compañero está llevando a cabo una acción de forma insegura. Tenemos que tener el coraje para hacerle saber que así no se debe trabajar y recordarle las normas de seguridad.”

A Francisco, los jerárquicos lo apodan “el pastor”: mientras habla se pasea entre la gente. Su dicción es pausada y concisa. Interactúa con los presentes haciéndoles que completen algunas frases que va diciendo como para ver si están atentos y si comprenden y pueden repetir aquello que él quiere transmitir. Francisco dice que “se puede mejorar” y que hay que “tener humildad en reconocer esto” instando a los demás a hacer propias estas palabras y comportarse de esa manera. Esas son las características, dice, de los “Líderes responsables” (que es a lo que todo minero de Barrick debería aspirar), ya que “nuestra tarea es dar soluciones a las cosas prácticas que se presentan día a día.”

Cuando ocurre un accidente se activa una alarma de emergencia y se habilita un solo canal de radiofrecuencia para que la “brigada de emergencia” entre en acción y socorra a los involucrados. La Brigada de Emergencia es un cuerpo de élite continuamente entrenado para atender situaciones críticas ante un incidente en Veladero. Estructuralmente está compuesto por un reducido grupo de personas con dedicación exclusiva a esta área, pero cuenta con un vasto conjunto de trabajadores mineros que

están asociados en carácter de “voluntarios” ante el llamado de urgencia. Estos voluntarios son entrenados por el personal fijo de la Brigada. Para los trabajadores que pertenecen a la Brigada es sinónimo de orgullo y de reconocimiento dentro de Veladero. En una eventual emergencia, se convertirán en “los héroes del día”, como me relataba un brigadista. Los “brigadistas”, como se les llama a quienes forma parte de este grupo, tienen un cuartel propio incrustado en la montaña, ubicado a una altura entre el Truck Shop y el sector de Trituración. Allí adentro poseen su propio camión de bomberos totalmente equipado, una sala de entrenamiento, dormitorio y cocina para tres o cuatro personas (sus miembros permanentes). Mientras no ocurren emergencias que atender, recorren los pisos ecológicos por el camino desde la mina hasta Tudcum, chequeando cotidianamente las condiciones materiales para afrontar cualquier evento de inseguridad.

Luego Francisco muestra a los jerárquicos unas diapositivas con estadísticas e índices de seguridad donde se cristaliza en términos cuantitativos la performance que este gran grupo de trabajadores ha alcanzado al respecto. Barrick, como corporación global utiliza un KPI con el cual mide los niveles de seguridad laboral en cada mina. Proyecta un gráfico donde se puede ver el puesto que ocupa Veladero frente a otras minas de la corporación minera que compiten entre sí para tener la menor cantidad de accidentes laborales posible (lo cual, desde la perspectiva de la empresa, mejora la productividad y evita costos y problemas adicionales a la producción)<sup>153</sup>. La diapositiva que muestra Francisco le sirve para consignar el puesto que ocupa Veladero en un ranking frente a otras minas de la corporación y alentar a los jerárquicos de MAGSA a alcanzar el podio global, lo cual les dará el reconocimiento moral y una bonificación monetaria para todos los trabajadores de MAGSA en Veladero.<sup>154</sup> Al finalizar la charla tengo una idea

---

<sup>153</sup> El protocolo en caso de accidentes según Enrique es:

“Se detienen las tareas, se avisa al supervisor, y se confecciona un reporte. Si hay fotos, incluirlas, y cargar en la base de datos. Se hace seguimiento, se proponen mejoras, se corrigen las acciones. El reporte se llama “Flash Report”, un informe que circula dentro de la intranet a la que todos los trabajadores de MAGSA y de Barrick Gold Corp. tienen acceso. Su formato consiste en campos con los siguientes ítems (brindo un ejemplo entre paréntesis): El área de la empresa: (Mantenimiento); La hora en la que fue: (13:06); Quién fue: (Apellido y Nombre); Quién reporta: (Apellido y Nombre); La naturaleza del incidente: (Piso de sala de máquinas suelto); Tipo de incidente: Cuasi-accidente/Accidente (un quasi accidente puede ser, por ejemplo, que un piso está suelto, pero nadie se lastimó. Si alguien se hubiese enganchado en el piso, se cae y se lastima, ya no es quasi, sino que se clasifica de otra manera: una tarea restringida; un tiempo perdido; una lesión); Breve descripción: (Ejemplo: Realizando un chequeo del equipo 4-7 de perforación, el mecánico observa piso de sala de máquinas suelto).”

<sup>154</sup> La charla continuó con la intervención Pablo, un Supervisor del área de Medio Ambiente, el cual se dirigió a la audiencia para hablar sobre el segundo pilar que Barrick Gold Corp. considera como valor prioritario antes de la producción: el cuidado del medioambiente. Empezó hablando sobre la clasificación correcta de los residuos que todos deben hacer diariamente en Veladero. Dentro del área Servicios Generales existe una sub-área que se encarga de la gestión de los residuos en Veladero. Pablo, cuyo roster es de 8x6, me contaba que tiene a su cargo a trece personas de MAGSA y veintidós contratistas.

confusa porque no puedo distinguir entre un “líder responsable” y un “líder con coraje”...o si en verdad son la misma cosa, lo cierto es que no son roles formales sino expectativas de la empresa sobre comportamientos actitudinales que deberían tomar los trabajadores *arriba*. El objetivo de estas charlas finalmente es que tanto jerárquicos como operadores incorporen estas prácticas de seguridad que la empresa enseña, ya sea por su contenido explícito como por las formas teatralizadas que lo acompañan que, según Enrique, “emocionan a los vagos hasta las lágrimas.” Si bien nunca escuché a ningún operador referirse a la idea de “líder con coraje” que se profesa en las charlas, los trabajadores sí aluden a la seguridad y a los riesgos asociados al trabajo minero, valorando en este sentido en forma positiva la política de la empresa.

Sin embargo, la cuestión de la seguridad en el trabajo se vuelve un imperativo estresante para los trabajadores al estar relacionado con las exigencias de producción que implican los KPI. En este contexto son los jerárquicos quienes deben cumplir las políticas empresarias controlando a otros trabajadores en forma permanente. Uno de ellos me comentaba:

“Si, se ha hecho que esté todo muy acelerado. Y gente lidiando al borde del estrés, y se ha vuelto pesado de llevar. Muchas exigencias, muchas responsabilidades, bastante duro, digamos, para todas las áreas en general. Puede haber algunos casos particulares, pero para todas las áreas en general. Particularmente para mí, tengo una lista de trabajo... estoy tapado de trabajo, y algunos son planificados, otros van cayendo y estoy tratando de resolverlos como puedo.”

En algunas situaciones la presión se vuelve extrema, provocando que se vean obligados a *bajar* y no volver a *subir* más a Veladero, como me le sucedió a Aníbal, quien trabajó aquí desde la época de la exploración hasta el año 2012, en plena etapa de producción:

“La presión es constante... ¡lo peor es con el tema de la seguridad en el laburo! Si le pasaba algo a alguien, un accidente, te perseguían mal: “qué por qué no lo cuidaron a tal que se accidentó, etc. Te hacían sentir responsable totalmente, no te dejaban dormir. Ahí yo empecé a tener problemas de salud, del corazón. Yo siempre tuve problemas con la altura. Resulta que me dolía la cabeza, migraña y me sentía con vómitos y malestar generalizado. Pero una vez tuve todos los síntomas excepto el de dolor de cabeza. Me hice ver en la enfermería allá *arriba*. Se dieron cuenta que algo raro había cuando comenzaron a hacer los primeros estudios. Estaba teniendo un pre-infarto. Enseguida me

---

Sanjuanino, estudió Ingeniería Ambiental en la Universidad Nacional de San Martín y antes de Barrick, trabajó para empresas privadas y para el estado provincial sanjuanino. En su trabajo cotidiano se ocupa de la gestión de residuos tanto industriales como domésticos del mega-proyecto. La escala de residuos que genera el proyecto es proporcional a la escala de producción.

*bajaron*. Resulta que tenía taponada una arteria. Fue un pico de estrés. Trabajaba bajo mucha presión. Luego de un tiempo acordé una guita con la empresa, retiro voluntario y chau. Me retiré de la actividad.”

### **La reunión diaria con los presentes *arriba*: planificando las labores mineras.**

Al finalizar la charla, todos se levantan de sus sillas y se dirigen hacia sus puestos habituales de trabajo en los distintos espacios por donde se extiende el proyecto. Salgo de la sala y me dirijo afuera de nuevo hacia SSTT. Al ingresar me recibe un Supervisor Junior de allí. Mientras caminamos por el pasillo nos cruzamos con un Supervisor Senior del área de Operaciones de Mina. Ambos dialogan con motivo de la firma que requieren de un Senior de una de las áreas para realizar una tarea de riesgo “medio”. Pero esta tarea es retrasada porque esta persona no se encuentra *arriba* y se encuentra descansando *abajo* a causa del roster. Uno de los protagonistas de esta conversación que presencié me comentaba luego que estas situaciones ocurren habitualmente en Veladero. Este tipo de proyectos mineros a gran escala requieren de una población presente. La presencia permanente de personas en el espacio físico del proyecto es indispensable para producir en forma continua. De ahí que las presencias y ausencias físicas de ciertas personas en el espacio del proyecto se vuelvan problemáticas: por una parte, ciertas ausencias tensionan las relaciones sociales en la producción porque deben tomarse decisiones vinculadas a personas con poder de mando sobre otras; por la otra, cuando estas personas están presentes en el proyecto, como realidad social espejada, ello se refleja como una ausencia de la persona en sus relaciones extra-laborales, lo cual tensiona otras relaciones sociales de las cuales cada trabajador forma parte *abajo*. Es decir, la ausencia *arriba* de ciertos jerárquicos a consecuencia del sistema de *roster* dificulta o retrasa las labores dentro del proyecto generando tensiones entre los trabajadores jerárquicos en torno a las responsabilidades sobre la seguridad, sus altos estándares incorporados allí por la corporación y los saberes propios de cada área y puesto, ya que se deben tomar decisiones que implican la presencia de trabajadores con poder de mando que están ausentes en forma pautada por el roster. Estas ausencias no son un problema derivado del sistema de producción continua, sino que deriva de la aplicación de un sistema de roster al proceso continuo, introducido a nivel global como estándar de la política de dominación de la fuerza de trabajo a través de una fijación temporal.

Llegamos a la oficina donde diariamente se reúnen los jerárquicos de distintas áreas a planificar la jornada. Parados alrededor de la mesa los responsables de cada área informan lo que ha sucedido en la jornada de trabajo de ayer y lo que se está realizando en estos momentos. El encargado responsable de una empresa contratista informa sobre un incidente “sin consecuencias” que sucedió ayer y consulta a todos: “¿Amerita un Flash Report?” –“¿Qué opina el resto, qué opinan muchachos?”, pregunta para todos el Supervisor Senior de Operaciones de Mina. Algunos responden que sí, tibiamente. Nadie dice que no. Se acuerda entonces que se emita un Flash Report, “porque el camión se estacionó en un lugar que no debía. Pudiendo ocasionar un eventual incidente riesgoso.” Los supervisores informan y reafirman cuestiones vinculadas a la seguridad o el ambiente, por ejemplo, que “estarán regando los caminos con un producto para controlar el polvo en mina”. Luego, queda reunido un grupo más reducido de cuatro personas: un trabajador de Topografía y dos Supervisores de Mina se agrupan en derredor de la mesa rectangular. El de Topografía despliega dos planos de la mina con un zoom en las fases 3 y 4 del rajo “Filo Federico” para que todos planifiquen e informen a los otros qué es lo que hay que hacer en esas zonas en la jornada. Jerárquicos y operadores de la sub-área Topografía actualizan día a día el forecast, el estatus actualizado de la mina, porque ella va modificándose por la dinámica productiva que avanza sin cesar. Todas las mañanas salen y levantan puntos topográficos de todos los sectores donde estuvieron trabajando las palas mecánicas. A partir de este trabajo, los jerárquicos pueden ver en sus computadoras cómo es el estado actual de la mina y entonces, dirigir sus órdenes hacia abajo en la escala jerárquica, hacia los supervisores y operadores. Antes de comenzar la reunión, prenden el monitor que se encuentra al fondo de la mesa y observan los datos de producción en la pantalla usando como soporte de la información una planilla de Excel: Toneladas de “crush”; de “ROM”; de material “estéril”; de “stock”, Estadísticas de “utilización”, “disponibilidad” y productividad de algunas máquinas, etc. Observan los registros de lo que se viene produciendo y de lo que deben producir hoy y los siguientes días, semanas y meses, de acuerdo a los objetivos fijados por la corporación y por MAGSA en base a los KPI.

Las reuniones diarias revisten importancia porque allí los jerárquicos más importantes de cada área del proyecto planifican y toman decisiones sobre la producción que está en marcha. Ya mencioné que en el proceso de trabajo minero intervienen todas las áreas “productivas” y existe una interdependencia entre las áreas, es por ello que deben coordinarse las tareas que se van a realizar en la mina porque afecta a cada área. Estas

decisiones son avaladas en forma explícita por el responsable de cada área que se encuentre en la reunión, quien firma el acta correspondiente. Varios jerárquicos con los que conversé me manifestaron estar disgustados por el hecho de tener que opinar en algunas reuniones donde se trataran temas sobre los cuales no tienen la expertise indicada porque corresponde a otra área. Y también preocupados por verse envueltos en problemas judiciales. Al respecto, Miguel, un jerárquico del área de Mantenimiento me decía lo siguiente:

“Vamos al caso del derrame que pasó. Hay nueve procesados en la causa y el Gerente General (dominicano) tiró la bomba de humo y se fue. “Me chupa un huevo, andá a buscarme.” Acá hay ocho boludos locales que están por debajo de él, tiritando, con una causa federal, procesados... Está bien, porque participaron en una reunión, la famosa reunión. Han firmado una planilla de asistencia...”

Aparentemente el Gerente General al que se alude casualmente no se encontraba *arriba* ya que por su roster estaba *abajo* descansando, y entonces no habría participado presencialmente de aquella reunión.

### **La sincronización problemática: la negociación permanente y las relaciones personalizadas *arriba*.**

Mientras siguen reunidos tomando decisiones sobre la producción cotidiana, en los pasillos de estas oficinas observo en un monitor que está colgado en la pared que hay más de siete camiones fuera de servicio en el Truck Shop, señalados en color rojo (“en reparación” o “mantenimiento programado”). Los equipos disponibles, en color verde, llevan la leyenda “Operativo”. Veo que hay una lista de máquinas, equipos, según el tipo de máquina: camiones fuera de ruta; palas; cargadoras; patos; aguateros; perforadoras; topadoras; motoniveladoras; retroexcavadoras. Esta pantalla actualiza online la información de las tareas que se están realizando en la mina. Las clasificaciones son según el tipo de máquina, modelo, región (o zona) del proyecto Veladero en la que se encuentra y el operador que la está manejando. Si la pantalla tiene un porcentaje alto de máquinas en verde, eso significa una disponibilidad alta para el área de Operaciones de Mina. Caso contrario, si hay muchas en rojo, la disponibilidad disminuye y en consecuencia la utilización que el área pueda hacer de ellas es menor, lo que aumenta el trabajo de los mecánicos del área de Mantenimiento y en el momento resta capacidad de producción de onzas de oro y disminuye la productividad (y el índice KPI). En relación al KPI y la vinculación entre las áreas, un jerárquico del área de

Operaciones de Mina me planteaba el dilema cotidiano al cual se enfrentan los planificadores:

“El problema es qué viene primero ¿el huevo o la gallina? ¿Qué es más importante el minado y la ganancia que voy a tener a fin de año o lo que Mantenimiento me va a decir que tengo disponible para usar? Mantenimiento me dice: “yo te voy a entregar de tu flota el 80%. Mi disponibilidad de camiones va a ser del 80% durante el año”. Entonces, eso te fija un limitante de producción. Yo no voy a tener toda la flota completa, sino el 80% en promedio anual. Días con mayor y días con menor cantidad de disponibilidad. Entonces ahí hay un limitante de toneladas que yo voy a mover entre estéril y mineral. O sea que ya te está afectando directamente esto. Entonces, ahí es donde se vienen las discusiones.”

Los problemas se suceden cotidianamente porque cada área debe alcanzar sus metas fijadas (es decir, su propio KPI) ante la corporación global y eso produce a veces una descoordinación, que se traduce en una desincronización cotidiana. A su vez, el área de Procesos<sup>155</sup> trabaja de acuerdo al límite técnico que puede procesar.<sup>156</sup> Los problemas de sincronización entre las áreas surgen porque el proceso productivo no está exento de problemas: equipos que se rompen o que deben ser sacados de circulación momentáneamente para realizarles tareas de mantenimiento programado (PM), inclemencias climáticas, operadores o jerárquicos que se ausentan por algún motivo imprevistamente de sus puestos de trabajo, entre tantos otros inconvenientes que se presentan. Pero, además de este tipo de problemas, también están aquellos problemas surgidos de la propia planificación en áreas específicas que repercuten en otras. Un operador me comentó de las relaciones entre las áreas:

“La empresa mide mucho eso, la utilización en Operaciones. Si tiene 90 camiones, tiene que usar tanto... Mantenimiento es al revés: tiene que entregar camiones operativos. En este sentido, el tironeo siempre está ahí y siempre va a estar. Cuando a Operaciones le hacen falta camiones vas a ver que los tipos (los operadores) andan sin aire acondicionado... Cuando vos estás en la charla de Seguridad de Operaciones y hay cinco palas y faltan camiones, el tipo mismo (el Supervisor) no te va a decir que operemos un equipo inseguro, pero te dicen: “Miren muchachos, si es algo que puede esperar, lo veamos... lo paramos a la hora del break...” Entonces, a vos te pasan esa presión un poco. Y como no hay palas te dicen: “Miren muchachos, esos equipos párenlos porque

---

<sup>155</sup> El área de Procesos se divide en sub-áreas productivas: Trituración, Valle de Lixiviación, Planta de Procesos, Merrill-Crowe y Fundición, y en otras sub-áreas de servicios como Control de Procesos, Metalurgia y Laboratorio Químico.

<sup>156</sup> Para dar una noción más extensa pero no exhaustiva, y ponen en evidencia el proceso productivo en su dimensión real, este límite técnico puede aumentarse. Por ejemplo, extendiendo las celdas de riego en el valle de lixiviación para procesar más cantidad de mineral extraído de la mina.

nos hacen falta camiones, y hay que aprovechar a arreglar todo lo que está flojo.” Y es un poco así, pero vos tenés... vos decís: “Eh, son 20, no podemos parar los cuarenta camiones porque... Pero no les importa a ellos. Una vez que el número de la pantalla se ve verde y no rojo... listo. Eso tiene que ver con los KPI, la Producción...”

Como vemos, los jerárquicos trabajan sobre el control cotidiano del proceso productivo, intentando dominarlo y con ello trasladan la presión laboral a los operadores y contratistas.

Desde la perspectiva de la empresa, todos los trabajadores deben entrar en cooperación para cumplir con la meta anual propuesta por la corporación Barrick. El KPI como un índice global que fija la empresa y al cual deben alcanzar los trabajadores de MAGSA, es lo que les fija la cantidad de mineral que globalmente deben producir. Pero como el proceso de trabajo tiene una división de tareas (primero en áreas y luego en grupos de trabajo y en individuos que hacen tareas individuales donde cada uno tiene su propio KPI) esto hace que la preocupación por alcanzarlo se desdoble: hay varios KPI fijados (el global, por áreas, por individuo). Que cada área esté preocupada por su KPI hace que a veces se des-coordinen, des-sincronicen y pierdan de vista el objetivo final: el KPI global de la Corporación. Este problema de sincronización produce tensiones en la propia producción, que permanentemente debe estar acoplándose, buscando la coordinación perfecta, la sincronización entre áreas y tareas. La cooperación que la empresa afirma discursivamente se vuelve problemática de cumplir por la competencia que los diversos KPI imponen. El problema de las relaciones entre las áreas está en que hay distintas formas de entender los objetivos del proyecto: hay una tensión permanente entre una concepción sobre la cooperación entre áreas que prioriza la relación entre ellas; mientras que otra concepción implica que “cada área priorice sus objetivos de producción” ajustado su plan anual y su presupuesto individual y mejore su propia productividad. Son distintas formas de entender el proceso productivo que entran en colisión y tensionan diariamente las relaciones sociales dentro del proyecto. Los jerárquicos, en especial los mandos más altos de la jerarquía, están permanentemente tratando de conciliar los KPI más globales que fija la corporación global con las exigencias internas del proyecto que comanda MAGSA en el plano local (*arriba*). ¿Cómo resuelven los jerárquicos estos problemas?

A continuación mencionaré un evento significativo que permite comenzar a comprender cómo lo hacen: durante el trabajo de campo *arriba*, una noche cenaba en el Hotel en una mesa donde se habían sentado varios trabajadores de uno de los grupos de trabajo.



Conversando con Fernando, Supervisor Junior del área de Operaciones de Mina, éste me resumía lo que interpreta que es su tarea como Supervisor: “En la mina hay que resolver problemas. Esa es mi tarea. Si vos resolvés, sos eficiente. Y me gusta el desafío.” Agregaba que tiene que tener una buena relación con la gente de las otras áreas, porque uno no sabe lo que después puede llegar a necesitar de los demás:

“Cuando necesitamos algo del área de Mantenimiento, por ejemplo, le pido a un Supervisor, porque si no le tengo que decir a mi Gerente y éste se lo tiene que pedir formalmente al Gerente de esa otra área y tarda una banda, muy burocrático o pueden negártelo también. Así, nos vamos dando una mano entre todos. Favor con favor...”

La empresa organiza su estructura jerárquica y división del trabajo formal a través de grupos de trabajo y demanda la cooperación de los trabajadores para llevar a cabo las labores, como sentido del trabajo colectivo. Sin embargo, para Fernando y muchos otros la cooperación no se logra por un deber moral generalizado, sino a través de “darse una mano entre todos”, construyendo relaciones personalizadas para conseguir algo: los favores que pide, consigue y devuelve son personales. Es decir, formas de reciprocidad en el espacio de trabajo. Así se construyen relaciones personales con las personas correctas a las que pueden acudir en el momento que lo precisen y a la vez, se muestran solícitos en caso de tener que devolver el favor, por fuera las formalidades dispuestas. La cooperación en este caso y en otros tantos que observé y me relataron los trabajadores no es grupal, sino personal (no lo puede hacer otro sino él, como persona singular con otra persona). Esta forma personalizada de relación social, desde su perspectiva, le permite (a él y a otros) resolver los problemas en forma práctica que se van presentando día a día con cada tarea, para evitar que la resolución pase a estamentos jerárquicos más altos, se retrase el trabajo y se vuelva “burocrático”. Esta relación social es posible gracias a las relaciones de proximidad que generan durante sus roster arriba, tanto al trabajar juntos en la mina, como en compartir los espacios de hábitat y reproducción temporal de los trabajadores en el Hotel. Ambos espacios les permiten relacionarse y establecer lazos de solidaridad que se traducen en el proceso productivo en relaciones personalizadas.

En el siguiente apartado describiré un sector clave dentro del proceso de trabajo minero en Veladero que les permite resolver los problemas de sincronización diaria de la producción minera desde una perspectiva totalizante existe un área clave: el “Dispatch”.

## **El Dispatch**

A más de 4.100 msnm, subiendo las escaleras en el edificio del Truck Shop hay una oficina que resalta por fuera: la ventana que da al hall tiene un vidrio opaco que no permite ver qué ocurre adentro y un ploteado con la leyenda “DISPATCH”. Su puerta de acceso tiene un sensor de huella digital con lo cual el ingreso es restringido. Para poder acceder fui asistido por un jerárquico que se comunicó con el Jefe del Dispatch, Darío, el cual autorizó mi ingreso. Él apretó desde adentro el botón que abrió la puerta. El espacio de trabajo se puede visualizar como separado en cuatro o cinco cubículos. Cada cubículo tiene un escritorio con tres monitores, donde el “despachero” (trabajador de esta área) va observando el ritmo de la producción y opera en función de los parámetros que visualiza en sus computadoras. Existe un despachero que se ocupa de cada área, la cual es monitoreada en forma permanente: Operaciones de Mina, Planta de Procesos, Mantenimiento. La estructura jerárquica del Dispatch está conformada por un Jefe, un Supervisor Senior, dos Supervisores Junior (o Pleno), los despacheros y unos pocos Técnicos. El Jefe del área, Darío, afirma con orgullo que sólo existen dos Dispatch en la Argentina en el sector minero, uno en la mina Bajo De La Alumbraera y el otro acá. Nieto de un importante viñatero y bodeguero de la provincia, Darío nació en San Juan y luego se fue a estudiar en Buenos Aires. Allí se recibió de técnico en Informática de la escuela ORT. Trabaja en Veladero desde la etapa de producción, hace más de diez años. Según él, fue aprendiendo las tareas del Dispatch sobre la marcha y desde su “curiosidad profesional”. Su roster y el de sus compañeros de trabajo en esta área acá *arriba* es de 8x6.

Esta área concentra la información de todas las áreas productivas y la reenvía en forma elaborada a cada una para que puedan informarse sobre los niveles de producción durante el trabajo cotidiano. Todos los días al comienzo de la mañana el Dispatch manda información a los jerárquicos de las áreas sobre las cantidades de material extraídos, triturados y procesados para que puedan tomar las decisiones y planificar las numerosas y simultaneas tareas que se llevan a cabo en las áreas productivas de Veladero. A su vez, las máquinas que utilizan en las operaciones (como camiones fuera de ruta, palas cargadoras, etc.) tienen un sistema automatizado que manda información al Dispatch sobre el estado de cada equipo. Al concentrar esta información, el Dispatch tiene una visión total, sobre el proceso de trabajo en tiempo real y su tarea principal consiste en “optimizar los objetivos del sistema, es decir, mejorar los tiempos productivos del proyecto”, me cuenta el Jefe de esta área. Los parámetros de la

producción (cuánto y cómo se debe producir) están fijados por el ya mencionado LOM, el Budget y el Forecast. En el Dispatch se trabaja sobre la optimización de esos tiempos: deben evitar que haya “tiempos muertos” (que alguna máquina o persona quede sin realizar tareas) que discontinúen el proceso planificado como continuo, lo cual supondría mayores costos e ineficiencia:

“Lo que hace el Dispatch, entonces, en términos operativos es coordinar los tiempos de la mina entera, porque dada la escala del proyecto, en forma manual es imposible, ya que, por ejemplo, aproximadamente hay 40 camiones que están en funcionamiento y circulación permanente por la mina durante un turno. Los despacheros, van parametrizando el sistema ya programado, para re-indicarle lo que querés en función de las necesidades que surgen cotidianamente. Y eso siempre está sucediendo porque, además de presentarse problemas de coordinación entre áreas, hay un objetivo: siempre hay que producir más. Nosotros tenemos un KPI anual que nos dice que tenemos que llegar a producir X onzas de oro y plata en el año, así que siempre tenemos que producir más porque si no, no llegamos a cumplir las exigencias de la corporación. Entonces, tenemos que evitar los tiempos muertos. No puede haber.”

El Dispatch funciona como un sistema con tecnología informatizada de comunicación para la coordinación social de la producción material.<sup>157</sup> Un ejemplo práctico de cómo trabajan los despacheros es cuando utilizan los mapas digitalizados de los caminos internos de la mina para indicarles a los operadores a qué sector deben dirigir el material que transportan en los camiones fuera de ruta. Esto depende del tipo de material que transporten desde la mina (crush, ROM o estéril). Como podemos ver, las tareas y las rutas que debe seguir un operador están pre-fijadas y son recibidas en su cabina desde el Dispatch.

El Jefe me dice que le ha sido muy difícil conseguir gente capacitada para el puesto porque:

“(…) el despachero es un perfil sensible que debe comprender el sistema y cómo comunicarse con los operadores que están en campo. Debe ser atento en la forma de comunicarse: “Por favor, dirijase a tal lugar”. A la persona que está en campo no la podés mandonear, tenés que ir convenciéndolo para que responda de la manera que vos querés, porque si se cabronea el tipo por tus malos modos, no responde y se pierde mucho tiempo

---

<sup>157</sup> En el caso del proyecto Veladero, no se trata de una automatización de simple sustitución de trabajadores por los robots. Aquí la introducción del sistema de Dispatch tiene el sentido que Coriat (1985) conceptualiza como “automatización de integración”, cuyo objetivo es:

“(…) intentar obtener un índice de productividad mayor de las máquinas y de los hombres reduciendo los tiempos muertos y los tiempos improductivos de circulación. Se trata, así, de convertir en más “densa” y más “compacta” la producción “integrando” mejor las diferentes secuencias productivas.” (1985: 94)

en esa pelea. Aparte, es distinto el nivel sociológico entre el despachero (que es un profesional) y el operador (que muchas veces no tiene ni el secundario completo). La relación es complicada a veces. Entonces, hay que intentar llevarlo de la mejor manera posible para que todos hagan el trabajo indicado. Es una negociación permanente.”

Para el Jefe, entonces, la comunicación entre el despachero y el operador de campo (instancia de interacción socialmente desigual) se vuelve central para llevar a cabo el trabajo cotidiano, ya que si el despachero y el operador no se comprenden en la comunicación y no se realizan bien las tareas necesarias, pueden tensionar un momento del proceso productivo y demorar el tiempo en la mina.

### **Cambios a nivel global y local**

Durante mi estancia en campo, la gerencia del proyecto tenía la intención manifiesta de que el Dispatch se localice físicamente integrado en las oficinas que Barrick poseía en el Parque Industrial de Albardón, cercano a la ciudad de San Juan y a más de siete horas y trescientos kilómetros de distancia de la mina por el camino minero y la ruta pavimentada. Hace unos años, estas oficinas estaban ocupadas por el personal del proyecto Pascua-Lama, pero como ese proyecto fue suspendido hace poco años, quedaron los espacios de oficinas disponibles. La gerencia global decidió la integración física del Dispatch *abajo*, en Albardón, una localidad cercana al Gran San Juan.<sup>158</sup>

### **La “new school”**

El Jefe del Dispatch sentado en su silla de su escritorio computarizado me afirma convencido que no existen problemas técnicos que no sean solucionables. Para él, la no resolución de un problema “muchas veces tiene que ver con una cuestión de costos nomás, porque hoy la tecnología está disponible.” El hecho de que no se aplique tiene que ver con eso. O también, como observaré después, se relaciona con las resistencias de otros trabajadores jerárquicos que generan algunas decisiones de la gerencia respecto a cambios en la forma de organizar el trabajo y re-localizarlo espacialmente. Entonces, Darío me plantea el problema que está teniendo ahora con lo que él llama “el factor humano”. Él ve que hay algunas resistencias a que el sector del Dispatch se mude íntegramente hacia Albardón y se ausente en forma física y definitiva *acá arriba*, en Veladero. Esas resistencias provienen de personas que él categoriza como de la “old school” (la vieja escuela, en inglés):

---

<sup>158</sup> De la ciudad de San Juan a la localidad de Albardón hay sólo 11km de distancia, lo cual permite ir y venir entre ambas localidades en pocos minutos en un vehículo. Sin embargo, de Albardón a Veladero hay más de 300km de distancia y más de seis horas de trayecto en cualquier vehículo.

“Ellos están acostumbrados a venir acá, presentarse físicamente en esta oficina y re-putarte cuando hay un quilombo. Ahora que nos vamos, se asustan porque dicen que las comunicaciones no van a funcionar. Pero eso no es cierto. Tenemos el ancho de banda y la cobertura comunicacional necesaria para hacer eso, sin que ocurra ningún problema. Además, mejor para nosotros (los trabajadores del Dispatch), porque no vamos a tener que andar *subiendo*, el sistema de roster y todo eso que nos tiene rotando todo el tiempo, y el mal de altura, etc... Hoy en día, con el avance de las tecnologías en las comunicaciones, ya no es necesario que estemos presentes acá *arriba*. Es al pedo y es menos productivo. Fijate que yo ahora me estoy comunicando con la otra gente del Dispatch que está en Albardón perfectamente, sin ningún bardo. Te presento a Luis...”

En un acto de demostración hacia mí, da vuelta el visor del teléfono inteligente mediante el cual estaba hablando con Luis, otro trabajador del Dispatch, hace unos minutos. Me saluda esta persona vía video conferencia desde Albardón en tiempo real. Él está allá, *abajo*. Nosotros acá, *arriba*. Intercambiamos breves palabras para saludarnos. La comunicación se da sin problemas aparentes, al menos técnicamente perceptibles.

Para los miembros del Dispatch, la mudanza significa la oportunidad para ausentarse físicamente de la experiencia de trabajar acá *arriba*: la relación intensa con el ambiente cordillerano y las formas de habitar en la montaña (las grandes altitudes y la gran escala del proyecto que la empresa organiza allá). También evitaría vivir temporalmente en el campamento minero, cuyas normas estrictas regulan en forma totalizante los tiempos de producción y de reproducción de quienes están presentes temporalmente *arriba*. Esta mudanza al sustraer de *arriba* al conjunto de los trabajadores del Dispatch, los Supervisores de la mina y de otras áreas productivas (Mantenimiento o Procesos) no podrán hacer lo que hasta ahora hacían: visitar personal y físicamente a los despacheros en sus oficinas para intercambiar opiniones y decisiones sobre el proceso de trabajo cotidiano. Es eso lo que el Jefe sospecha que son los motivos por los cuales los miembros de la “old school” se resisten a la mudanza del Dispatch cuando alegan posibles dificultades técnicas. Sin embargo, el Jefe cree y confía en que las nuevas tecnologías disponibles permiten comunicarse sin problemas en forma remota. Como él decía, el problema no es técnico. Afirma que las condiciones tecnológicas estarían disponibles. Por su parte, unos meses después la gerencia de la empresa presentaba este proyecto de la siguiente manera ante medios de comunicación locales:

"El IROC<sup>159</sup> está alineado con la visión de "Mina Digital" que tiene la corporación, y que se apoya en la premisa de incorporar más y mejor tecnología para aumentar la seguridad, ser más eficientes y sinérgicos en todas nuestras operaciones... La conexión, integración e innovación son las claves para alcanzarlo.", afirmaba ante la prensa el Gerente General de Barrick Argentina.<sup>160</sup> Además, esta mudanza ofrece una multiplicidad de ventajas, desde la perspectiva de la empresa: el monitoreo digitalizado queda remotamente situado respecto a la producción material y viceversa, estableciendo una distancia entre el *arriba* y *abajo* sólo transitable en forma casi instantánea por este medio; las comunicaciones pasan a depender exclusivamente de medios informáticos y digitales, limitando otras formas presenciales de comunicación entre personas; desde la perspectiva de los despacheros, ya no deberán subir a *arriba* mediante el sistema de roster y experimentar sus particularidades ambientales y las formas de habitar que la empresa organiza en el emprendimiento minero.

### Los "old school"

Mientras conversaba con el Jefe sobre las funciones y tareas cotidianas del Dispatch en estas oficinas, ingresó Johnny, un miembro de la "old school", Jefe del área de Operaciones de Mina, para conversar personalmente con él. El Jefe me pidió que me retirara para dejarlos charlar solos en su oficina. Como la misma era vidriada pude observar a lo lejos que estaban intercambiando sus opiniones sobre este tema. Sin poder escuchar, presencié el encuentro. El Jefe colocó su silla junto al Supervisor y por unos minutos intentó convencerlo de que este cambio sería beneficioso gracias a las potencialidades que brindan las nuevas tecnologías de la informática y las telecomunicaciones, y que fundamentalmente la decisión no la tomaba él como Jefe sino que venía directamente de la corporación global (con lo cual, no había mucho que hacer al respecto). Ambos hacían ademanes y se miraban a los ojos para rechazar o enfatizar sus propias opiniones y persuadir o convencer a su interlocutor. Luego de que el Supervisor rechazara negando con la cabeza aquello que el Jefe le decía, bajó sus hombros y no habló más. La reunión concluyó a los pocos minutos y se retiró de la oficina. Paradójicamente, este encuentro que mantuvieron, una negociación de las tantas que ocurren permanentemente aquí, sería uno de los últimos ya que la mudanza del

---

<sup>159</sup> IROC (siglas en inglés): Centro Integrado de Operaciones Remotas.

<sup>160</sup> Diario Tiempo de San Juan. Fuente: <http://www.tiempodesanjuan.com/economia/2017/6/22/barrick-presento-centro-integrado-operaciones-remotas-veladero-180987.html> (Consultado 04/09/2017)

Dispatch supondría la supresión de esta forma de encuentro cara-a-cara, que implica la simultaneidad presencial de espacio y tiempo para estos jerárquicos.

Johnny, el Jefe de Operaciones de Mina, nació en Bolivia. Antes de venir a trabajar a la Argentina en el proyecto Veladero, trabajó varias décadas como capataz en las minas de Bolivia. Según el Jefe del Dispatch:

“Lo que pasa es que Johnny quiere putearte cara-a-cara, tiene otra cultura. El tipo estaba acostumbrado a la forma en que se trabaja allá, donde el jefe es una especie de patrón de estancia. Él mismo me contó que la primera vez que vino acá se asombró porque allá en Bolivia estaba acostumbrado a otro tipo de respeto. El tipo se sentaba a comer y todos tenían que estar alrededor de él. Él en la punta de la mesa y hasta que no terminaba y se paraba, nadie se movía. Y cuando se levantaba, todos tenían que retomar el trabajo aunque no hubieran terminado de comer... Acá eso no va. El argentino tiene otra lógica. El respeto pasa por otro lado. No por el autoritarismo. Acá se trabaja permanentemente en forma interdisciplinaria con otras áreas y la negociación es permanente.”

Lo que parece ser una discusión sobre la incertidumbre o confianza en las nuevas tecnologías, en realidad revela la práctica concreta de relacionamiento cotidiano: los “arreglos informales” a través de relaciones personalizadas que construyen los trabajadores *arriba* en el proceso de trabajo minero, las cuales no quedan registradas por los sistemas de comunicaciones informatizados de la empresa. La intensificación en el uso de la tecnología presenta el problema de romper con las relaciones personalizadas como forma de interacción e instancia de resolución de problemas entre jerárquicos e inter-áreas en el espacio cotidiano de trabajo *arriba*, en los intersticios del proceso de trabajo, lejos del registro y del ojo totalizante del Dispatch como mirada de la empresa sobre el proyecto. Las conversaciones y las discusiones cara a cara transcurren fuera de todo registro digital como forma de control de la corporación sobre todos los trabajadores del proyecto (incluyendo a los jerárquicos). Estas prácticas se constituyen en lo que Giddens (1995) categoriza como “rincones perdidos”. El “no ser visto” o en este caso “no ser registrado”, el escapar al control impuesto por el Dispatch implica en cierta forma que parte del tiempo, aunque sean fracciones de minutos, se convierta en tiempo administrado con relativa autonomía por los propios jerárquicos sobre el proceso productivo (y no contra el proceso de trabajo).

Además, este episodio muestra un aspecto no menor de las relaciones dentro de este proyecto minero: las tensiones entre los jerárquicos que deben seguir *subiendo arriba* trabajando bajo el sistema de roster y aquellos otros que, bajo el pretexto de cambios

organizacionales producto de la innovación tecnológica, obtienen la ventaja de ausentarse físicamente del *arriba* y trabajar en forma remota desde el llano sanjuanino y luego volver en el mismo día a sus hogares habituales en el Gran San Juan.

### **Relaciones afectivas y relaciones personalizadas: la “familia *arriba*”.**

Como mostré en los apartados anteriores, en la experiencia del trabajo minero *arriba* los jerárquicos construyen relaciones personalizadas durante el proceso de trabajo, lo cual les permite afrontar en forma práctica los problemas cotidianos en la mina. Sin embargo, esta forma de relación laboral se construye también *arriba* en los espacios y tiempos del no-trabajo (en el Hotel y sus espacios cuando terminan cada jornada o en los desayunos, antes de comenzarla). Al compartir el hábitat temporal *arriba* (posibilitado por el sistema de roster) los trabajadores generan entre sí relaciones afectivas (de amistad, compañerismo, etc.), lo cual construye cierta “familiaridad” entre los jerárquicos. Al igual que Enrique (con quien *subí* en camioneta), Gervasio, un jerárquico del área de Servicios Generales también en varias oportunidades me remarcó que “acá *arriba* somos una gran familia” y agregaba:

“Mucha gente se le hace un vicio y cuando deja de trabajar ahí siente que algo le falta. Es que el disco se te formatea en dos. Tenés como dos vidas: una *arriba* y otra acá *abajo*. *Arriba* se forma como una pseudo-familia: te ves todos los días. No sólo en el trabajo sino también cuando comés, a la noche. Y si te peleaste, tenés que verle la cara al otro... y si sos amigo y está todo bien, lo mismo.”

La “familiarización” de las relaciones laborales cobra sentido frente a la experiencia de un *arriba* que se les presenta como “extraño”, “ajeno” a la experiencia habitual (que estaban habituados) de *abajo*. Las relaciones afectivas son el producto de la familiaridad que fueron adquiriendo los vínculos interpersonales entre jerárquicos, frente a la experiencia inicial para los trabajadores que se presentaba como “extraña”. Durante un almuerzo, Enrique me comentaba:

“Acá *arriba* es muy duro, todos los días. Sin ir más lejos, ayer a la noche *bajó* de improviso un muchacho que trabaja hace años con nosotros. Yo lo conozco, es un tipazo el hombre. El pobre tuvo un problema grave con la hija de veintipico de años que le agarró un ACV... Terrible, pobre. Ayer me llamó desde la casa y me contaba: “No sabés, es terrible, mi hija está paralizada, no se puede mover, el derrame cerebral que tuvo le inutilizó la mitad del cerebro... Ahora está en rehabilitación, haciendo tratamientos.” Llorábamos los dos en el teléfono. Te impacta mucho cuando le pasa algo a alguien de acá *arriba*, porque es como si le pasara a alguien de tu propia familia...”



La relación entre los vínculos afectivos creados *arriba* y los vínculos laborales no tienen una separación nítida en la cotidianidad de los jerárquicos que *suben*. *Arriba* al compartir y vincularse entre sí en los espacios de producción y de reproducción del trabajador temporalizado, los jerárquicos crean lazos entre sí mixturando las relaciones afectivas con las relaciones laborales, construyendo un sentido de “familia *arriba*” que integra el trabajo y el hábitat compartido. Esta concepción, además les provee cierto sentido de comunidad frente a la experiencia de situarse aquí en “aislamiento”. Esto mismo pude observarlo sobre todo en aquellos jerárquicos que más tiempo trabajaron en Veladero. Rubén (un jerárquico del área de Almacenes) me decía:

“Para trabajar acá se necesita tanto empatía como control, porque a la gente hay que saber tratarla. No se puede matonear o mandonear a la gente. Eso ya no es aceptable acá, además porque estamos en una situación particular: el aislamiento. Y todo se vuelve más sensible. Las relaciones se vuelven más delicadas, la gente está más susceptible porque está lejos de sus seres queridos y encima presionada por el laburo y los ritmos estresantes de la actividad. ¡Acá todo lo quieren para ya!”

Él está hace diez años acá y se remonta en su memoria a los “comienzos nefastos” donde había jefes que trataban mal a todo el mundo, en forma autoritaria y dividía a la gente de acá mismo dentro de las áreas:

“No se podía trabajar bien en ese clima y las cosas salían mal, obvio. Ahora las cosas han cambiado, tenemos por suerte un buen grupo de trabajo. Pero eso no se hizo de la noche a la mañana, no. Fue y es un laburo permanente con la gente. Hoy nuestra prioridad es fortalecer los grupos de trabajo, porque somos todos como una familia acá *arriba* y tenemos que poder trabajar en buenas condiciones, con buenos tratos y que todo sea más llevadero mientras estamos acá. Pensá, sacá la cuenta: nosotros pasamos más tiempo acá que con nuestra familia *abajo*. El 60% de nuestra vida la pasamos acá, fijate.”

Esta contabilidad del tiempo de vida que realizan los jerárquicos *arriba*, sobre su propia temporalidad de vivir y trabajar en el proyecto minero, es un discurso constante entre ellos que me refirieron durante el trabajo de campo. La proporción mayoritaria que muestra esa cifra estadística (60%) que elaboran mentalmente se vincula con el sistema de roster diferente en el que se encuentran inmersos frente los operadores. El roster jerárquico, ya sea 8x6 u 4x3, en ambos casos refleja un desequilibrio cuantitativo entre los días *arriba* y los días *abajo*, a diferencia de los operadores quienes experimentan un roster relativamente más equilibrado (de 14x14). Además, desde la perspectiva de los jerárquicos esta estadística simboliza cierta entrega y esfuerzo personal que cada uno

realiza al trabajar aquí, a veces sienten que no son debidamente recompensados por parte de la gerencia global.

Como vemos, aquí *arriba*, la frontera que separa entre relaciones de trabajo formales y relaciones afectivas/personales no es nítida porque en los propios días consecutivos que pasan ellos allí hay un continuum entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no-trabajo (las horas de descanso *arriba*), donde pueden intercambiar y compartir cotidianamente sus subjetividades, entre otras cosas debido al aislamiento relativo y temporal al que están sometidos. De esta manera, las relaciones afectivas sirven de soporte de las relaciones personalizadas que se generan allí. Esta conjunción refuerza cierta solidaridad de grupo entre sus miembros, repercutiendo en sus relaciones laborales. Ambas relaciones se retroalimentan.

A través del “trabajo minero” la empresa busca homogeneizar el sentido de la vida *arriba*. Un sentido de trabajo absoluto que intenta desterrar otros conflictos sociales del espacio de la producción que pertenecen al ámbito reproductivo del trabajador. Sin embargo, en este espacio productivo que ha sido concebido y organizado adrede como “des-familiarizado” por parte de las políticas empresarias, los jerárquicos reponen el sentido de lo “familiar” en la vida de *arriba*, y crean así lazos de solidaridad grupal. Este sentido creado entre los jerárquicos da un grado mayor de “familiaridad” a las relaciones de trabajo entre ellos *acá arriba*, a diferencia de otros trabajos, ya que comparten el hábitat (más tiempo de no-trabajo y comida, refugio, y habitación) en los espacios comunes, a causa del roster. En conclusión, los trabajadores jerárquicos, ante lo que sienten como una pérdida temporal del lazo con las relaciones de *abajo* a causa del “aislamiento”, accionan socialmente construyendo un sentido de “familia *arriba*” que habilita lazos de solidaridad en esta experiencia de trabajo. Sin embargo, es importante hacer una aclaración: la idea de “familia *arriba*” es compartida de forma segmentada: jerárquicos por un lado, operadores por el otro. Durante el trabajo de campo no he observado que esta categoría nativa de “familia *arriba*” agrupe a personas de ambos grupos, lo que delimita una frontera jerárquica para este sentido.

### **La rotación gerencial y el cambio de roster como estrategia de disciplinamiento a los jerárquicos.**

Continuando con la recorrida por los distintos espacios de producción en Veladero, al salir del Dispatch me cruzo con Daniel, un Jefe del área de Mantenimiento, a quién le pregunto qué hora es y después de contestarme me dice “pero no sé de qué día... porque

acá para mí todos los días son iguales. Ya perdí la noción.”, y se ríe. Como ya está terminando su jornada de trabajo, me ofrece llevarme en una de las camionetas que utilizan los jerárquicos hacia el Hotel. Mientras bajamos las escaleras me cuenta con desagrado que le anunciaron que cambiaría su roster de 8x6 a 4x3:

“Es malísimo. No sos productivo acá los cuatro días, y tampoco descansás bien *abajo*. Es que han cambiado la gerencia y cada vez que viene una nueva, nos cambian el roster.”

Este cambio de roster, que fue mencionado por otros jerárquicos durante mi trabajo de campo, es una estrategia gerencial en la cual el nuevo gerente ejercita su poder de mando y de organización. Al desacomodar a los jerárquicos que experimentan este cambio desestructurándoles sus hábitos y organizaciones personales (entre la mina – *arriba* – y la ciudad – *abajo*), las nuevas autoridades intentan disciplinarlos. Varios de ellos, los que han pasado más años en este proyecto, han experimentado los cambios que las distintas gerencias intentaron imponer en la organización del trabajo y en la organización del tiempo vital de los trabajadores jerárquicos. Esta estrategia gerencial demuestra, una vez más, que la vertical jerarquía manda desde arriba.

En términos generales, los puestos de Gerentes en este proyecto experimentan una elevada rotación.<sup>161</sup> Por un lado, ésta es bien vista en el campo del management, donde rotar de puesto en puesto, de empresa en empresa, es un signo de capacidad o actitud personal vinculada con la flexibilidad y adaptabilidad a los cambios permanentes del mercado que permiten la formación de una carrera individual profesional para cada manager (Vázquez Mazzini, 2013; Szlechter, 2015). Por otro lado, esta elevada frecuencia en la rotación gerencial es significada en forma negativa por algunos jerárquicos y operadores aquí en Veladero. Gregorio, catamarqueño y Supervisor Senior del área de Procesos (y que antes trabajó en mina Alumbreira también en un puesto similar), me contaba que hace ocho años que trabaja acá y se mudó con su familia a San Juan capital. Desde su experiencia de trabajo, él observa que la alta rotación de los gerentes ocasiona un problema de política managerial: las políticas de cada nuevo gerente no se pueden implementar en el tiempo porque enseguida rota esa persona, se va del proyecto y viene otra que impone otra política: “no te da tiempo a acomodarte que enseguida viene otro y da vuelta todo lo que propuso el anterior...”

---

<sup>161</sup> Relevando las revistas que publica la corporación pude observar la rotación en los puestos gerenciales del proyecto (se trata de la revista corporativa “Somos Barrick”, de acceso libre en su web oficial latinoamericana). Año a año van cambiando los gerentes de las distintas áreas. A modo de evidencia empírica, relevé que el cargo de Gerente del área de Operaciones de Mina (área directamente vinculada a la extracción minera) tuvo más de diez gerentes en once años de etapa productiva, lo cual parece ser un hecho significativo de la condición jerárquica en este proyecto

*Arriba*, el criterio de rotación positiva del campo del management se vuelve problemático: la alta rotación en los puestos gerenciales tiene como correlato cambios de políticas de gestión de las áreas del gran proyecto minero. Es valorada negativamente por sus subordinados en la jerarquía (otros jerárquicos y operadores), quienes perciben que esto sólo genera descoordinación y cortocircuitos en las órdenes y estilos de cada gerente nuevo respecto a sus predecesores. En una conversación con dos jerárquicos de diferentes áreas me planteaban una distinción negativa entre los gerentes “de afuera” frente a “los locales”. Ellos observaban una falta de compromiso y una falta de sentido de la responsabilidad en los primeros, respecto a los “locales” (es decir, argentinos). Para estos dos jerárquicos, los que vienen “de afuera” no “sienten” un nivel de compromiso (y por lo tanto un sentido de la responsabilidad) como ellos, que llevan muchos años de experiencia *arriba*. Pero sobre todo, esta situación expresa la desigualdad que unos y otros jerárquicos tienen para acceder a distintos mercados de trabajo minero (el local o nacional y el internacional o global). Los diferentes gerentes que ellos vieron rotar por el proyecto, expresa por un lado, las posibilidades de los “de afuera” tienen de desplazarse de un proyecto a otro a partir de relaciones que han tejido con actores del rubro en un plano global que les permiten realizar estos movimientos (y sortear con mejor éxito los problemas ocurridos bajo su gerencia); por otro lado, muestra la permanencia (comparativamente prolongada) de los “locales” en este mismo proyecto y en un mercado minero metalífero local y nacional, limitado y reducido a un puñado de emprendimientos.

### **Bajando de la mina: el partido de fútbol en el Hotel.**

Alrededor de las 7pm finaliza la jornada de trabajo de los jerárquicos. Nos vamos a la camioneta, enciende el motor e ingresa su código de conductor. Abrochados los cinturones vamos bajando desde el Truck Shop en dirección hacia el Hotel, desandando el camino que transitamos bien temprano en la mañana. Por el camino, me comenta ansioso que dentro de un rato él va a jugar un partido de fútbol en la cancha del Hotel: el clásico Truck Shop vs SSTT. Uno se acostumbra a jugar en altura...” Dejo las cosas en mi habitación. En un costado del pasillo, a la izquierda, está la Sala de Capacitaciones; a la derecha, la Lavandería para los trabajadores de MAGSA; enfrente, la Sala de Gimnasio y Cancha de fútbol. Ingreso al sector de “la canchita”, como le llaman los trabajadores: Son las 20hs, y disponen de una hora para el partido. Observo el encuentro que se disputa una vez por semana. Los jugadores han cambiado su ropa de

trabajo por ropa deportiva. Los contrincantes: trabajadores de distintas áreas que trabajan en las oficinas del Truck Shop versus trabajadores del área de Servicios Técnicos. Aunque juegan unos pocos operadores, en ambos equipos la mayoría de sus integrantes son jerárquicos, quienes además lo han organizado. Están sonrientes, exultantes, abriendo grande los ojos, expresando el placer que les provoca practicar este deporte. La emoción contenida sale desde el estómago como un grito de gol. Por un momento parecen volver a la vida urbana, sin embargo, sus corazones se agitan demasiado, inflan sus pechos e intentan respirar hondo tratando de aspirar todas las partículas dispersas de oxígeno posible. La falta de aire les recuerda en todo el partido que siguen *arriba* y que este juego es sólo un momento programado de una hora en medio de un proyecto que busca producir minerales para su intercambio mercantil. A pesar de esa molestia en el cuerpo (la falta de aire), siguen jugando, desafiando a la altitud. Yo me niego a participar declinando la invitación que me hiciera Ignacio, porque no me siento físicamente apto para afrontarlo y temo que me falte el aire y me descompense. Un jugador se rinde ante su cuerpo y la altitud. Su pecho se ensancha exageradamente tratando de captar todo el aire posible. Su rostro tiene un color violáceo. No hay caso, se rinde definitivamente y le hace una seña a un suplente que está en el banco. Ingresan otros como relevo. Así ocurre con varios, van rotando. Una falta cometida por un jugador a otro los paraliza. Se miran a los dos y enseguida bajan la mirada. Los otros gritan “¡No pasó nada, no pasa nada! ¡Sigue, sigue!”. Uno le tiende la mano al otro, la chocan en señal de paz para no quebrar la armonía del juego y siguen corriendo por la cancha buscando la pelota. Un cartel en la pared junto a los bancos les recuerda que no deben pelear o agredirse ni verbal ni físicamente dentro de la cancha. Está prohibido. La empresa no estimula esa forma de competir, sino que la sanciona. Su cartel contra la violencia, quiere evitar las pasiones desatadas y contener una vez más a las fuerzas humanas, con ello ahorra sus energías para el proceso productivo y evita los conflictos explícitos.

El partido de fútbol se vuelve un elemento significativo en la vida cotidiana *arriba*. Como evento que rompe con la rutina del trabajo minero, el partido de fútbol se convierte socialmente en una celebración, que puede conceptualizarse como un “rito de agregación” (Van Gennep, 2008). Durante este rito una parte del *abajo* (las preferencias deportivas de cada persona) sube simbólicamente *arriba* y se expresa en la cancha durante esta celebración que dura un tiempo programado y limitado (menos de una hora por partido que la empresa otorga en cada turno en la cancha). Permite a los

participantes ponerse las camisetas de su identificación relativa a su propia individualidad (sus preferencias deportivas de *abajo*) y a la vez formar equipos relativos a su pertenencia organizada por la división del trabajo *arriba* (equipos divididos por áreas y jerarquías). Aquello que fundamentalmente da comienzo a esta celebración es la fuerza de voluntad de los participantes, sus acciones para recuperar, aunque sea simbólicamente por un tiempo breve y programado, aquello que está ausente *arriba*.

A su vez, el partido de fútbol como acto deportivo condensa también el espíritu del trabajo *arriba* que la empresa le imprime al proyecto: al interior de cada equipo deben cooperar entre sus miembros para competir frente al otro equipo. “Cooperación” y “competencia” son las dos caras de una misma moneda (Palermo, Soul, 2015). En correspondencia con esta idea, la organización de los equipos según su área de pertenencia en el proceso de trabajo, emula la estructura de la organización productiva y su contradicción cotidiana.

Los cuadros, fotos y trofeos que observé en sus oficinas sobre torneos de fútbol que organizan entre ellos y que disputan tanto *arriba* como en canchitas que alquilan *abajo*, en la ciudad de San Juan son objetos significativos de las situaciones que dan cuenta de las formas en que los trabajadores crean lazos sociales a partir del trabajo (complementariamente a las relaciones de conflicto), uniendo o agregando ambas instancias (el *abajo* y el *arriba*) en un mismo escenario: “la canchita”. Transpirados, agitados y cansados, pero contentos (evidenciado en sus rostros), luego de una hora donde al jugar reúnen elementos sociales discordantes (el *arriba* y el *abajo*), los jugadores abandonan la cancha. Al atravesar la puerta, la mayoría de los trabajadores van hacia sus habitaciones para bañarse y cambiarse antes de cenar.

### **La cena. Vienen los “chinos”.**

Luego del partido, vamos hacia el comedor. Me sirvo la comida, y me siento en una mesa junto a varios jerárquicos. Sentado a mi lado está el jerárquico encargado del Campamento y el Hotel y nos comenta que los módulos afectados por la visita de un grupo de corporativos de otra empresa minera a quienes aquí llaman los “chinos” serán: C1, C2 y B1. Es decir, los módulos donde residen temporalmente los jerárquicos aquí *arriba*.

A los pocos minutos Ignacio se suma a nuestra mesa y saca el tema latente entre los trabajadores de MAGSA y en particular, entre el personal jerárquico: el lunes vendrán ejecutivos e inversionistas extranjeros a observar el proyecto Veladero para una

hipotética compra. Serán alrededor de 70 personas, y por decisión de la gerencia de la corporación global varios trabajadores jerárquicos, ante la falta de espacio en las habitaciones del Hotel, tendrán obligatoriamente que mudarse al Campamento Contratista. Uno de ellos pone cara de asqueado y dice:

“Yo una vez estuve en “Misiones”<sup>162</sup> y es un horror...” Ignacio se agarra la cabeza y hace un gesto como quien no puede evitar lo inminente que está fuera de su control, y agrega: “Uy, ¡qué cagada que nos mandan para allá! Y vos que estás tan cómodo en el Hotel: en tu habitación, con tele...” Otro le responde: “Imaginate las habitaciones de 6 camas... que además tienen baño compartido con otra habitación... Es un desastre ese baño. ¡Son 12 personas! Es que a uno le jode porque está acostumbrado al Hotel, a la comodidad y los lujos de ahí; y que vengan unos tipos a ocupar la tuya... está bien, son los que van a poner la moneda, pero tendrían que priorizar a los que estamos laburando ahí hace días... ¡Años! Te rompe un poquito tener que mudarte.”

Los miro a todos y se muestran muy preocupados por el tema. Se ríen pero no les agrada el desplazamiento de lugar. Ignacio está ocupando una habitación del módulo donde van los Seniors: una cama sola con TV y baño privado; y pasaría a ocupar una pieza en el Campamento, donde las habitaciones son todas compartidas. Algunas habitaciones tienen capacidad para 2 personas, otras para 4 y las más grandes para 6 personas. Este acontecimiento que está por ocurrir se vuelve significativo para ellos: los jerárquicos de MAGSA, se imaginan estar en igualdad de condiciones con los contratistas durante la visita de los “chinos”. Sienten y temen descender en la escala social de acá *arriba* al perder temporalmente sus privilegios y comodidades cotidianas que habitan en el Hotel. Sienten una gran incomodidad y una pérdida de estatus dentro de la organización que distribuye las formas habitar este proyecto. Estos son trastrocamientos simbólicos y materiales que alteran aunque sea temporalmente la estructura jerárquica en el proyecto y somete a los jerárquicos a tener que mudarse al campamento, malestar mayor al que ya experimentan por las cuestiones descriptas en los apartados anteriores.

Este episodio les recordó a los jerárquicos de MAGSA dos cuestiones: el relativo privilegio que gozan al habitar el Hotel (y no en el Campamento Contratista) y en él, en los módulos separados de los operadores; y también su condición de asalariados dependientes del estrato más alto de la jerarquía que ejerce su dominación sobre ellos (los gerentes de la corporación global).

---

<sup>162</sup> “Misiones” es un sector o módulo del Campamento Contratista. Los distintos módulos que componen el Campamento Contratista tienen nombres de provincias de la Argentina y de países del continente americano. En el trabajo de campo no pude encontrar significación alguna de por qué estos nombres.

Terminamos de cenar, nos levantamos de la mesa agarrando cada uno su bandeja y las dejamos en un soporte para apilarlas. De ellas se harán cargo los trabajadores y trabajadoras contratistas del servicio de catering. Nos despedimos hasta el día siguiente y cada uno se va a su habitación. Antes de irme a dormir di unas vueltas por el Hotel y me crucé con varios Supervisores y Jefes del área de Mantenimiento y Operaciones. Pude verles las caras de abatidos por las contingencias del día concluido: caminaban con aire cansino y agotado, terminaron la jornada agotados por estrés que les produce la cantidad de trabajo acumulado que realizar y los problemas de disponibilidad de equipos (para el área de Operaciones). Voy a la Sala de Recreación y observo un partido de ping-pong que disputan dos trabajadores. El reloj marca las 23hs y las luces se apagan. Es una señal que nos indica que debemos retirarnos hacia nuestras respectivas habitaciones. Al volver a mi habitación, me doy una ducha para relajarme después de un día largo. Luego me acuesto en la cama para intentar dormir, pero mi compañero de cuarto ha prendido el televisor y aún no se duerme...

### ***Bajando abajo con los jerárquicos.***

Luego de pasar varios días consecutivos *arriba*, cada jerárquico debe *bajar* el día en que finaliza su estadía acá, dependiendo de su roster. Hoy, luego de una semana es el momento de *bajar* que acordé con la gerencia de RR.HH. Veo a Francisco, el Superintendente del área de Riesgos Laborales, que está sentado ahí con una notebook. Me siento al lado de él. Conversamos y le cuento que me voy en unas horas. Me dice que él también, pero que sale ya en su camioneta. Voy a buscar mi mochila, cancelo mi asiento para el bus VIP que iba a bajarme a las 19hs y vuelvo hacia la Recepción, donde ya están esperándome él y Federico (que también *baja* con nosotros).

Para emprender la *bajada*, primero tenemos que pasar por los escáneres de Security (como hicimos al ingresar). Una mujer de seguridad controla la pantalla del escáner observando que nadie retire nada de las instalaciones que sea propiedad de la empresa. Viene Francisco con la camioneta y cargamos nuestros bolsos atrás. Subimos. Federico atrás, Francisco conduce y yo al lado de él. Salimos de la zona del Hotel hacia el camino que nos devuelve para *abajo*. A pocos metros paramos en una garita de seguridad que controla los ingresos y egresos. Estacionamos la camioneta y dos hombres de seguridad la inspeccionan. Federico me cuenta que es un procedimiento de rutina para todos los vehículos que salen. Una vez finalizado el trámite, continuamos la *bajada*. Es plena tarde y el sol está casi sobre nosotros. Vamos a una velocidad no



mayor a 40km/h. Nuestra primera parada, de las cuatro que haremos, es en el Campamento Sepultura, a menos de 4.000msnm. Retomamos la marcha. La subida al cerro es lenta y el conductor va atento a las curvas. La altura de 5.000msnm se empieza a sentir en los oídos que se taponan. En una de las curvas, el costado del camino está nevado. Sobre la nieve unos guanacos intentan cruzar nuestro camino. El conductor baja la velocidad, pero no se deciden a cruzar. Nos miran fijo sin moverse. “Mirá qué bonitos que son esos guanacos... Suavecitos, eh... ¡Qué rico se sentiría uno de esos!, ¿no? jaja.”, dice Francisco y gesticula un coito antrozo. “Jaja, ¡Qué culiado que sos!”, le dice Federico y nos reímos todos. Es el primero de una serie de chistes sexuales que hará durante la *bajada*, como si él se estuviera liberando, kilómetros a kilómetro, de los días de abstinencia sexual *arriba*. Al rato decide poner algo de música en el estéreo. “Sacá esa música romántica, por Dios...”, le grita Facundo desde el asiento de atrás. Francisco lo carga y le dice que disfrute de la buena música.

Descendiendo por el cerro, damos vueltas en las curvas y curvas de esta zona llamada “los caracoles”. Mirando en dirección hacia el Este podemos ver a lo lejos el paisaje de pre-cordillera, con cerros más bajos y de ondulaciones menos abruptas. Fijo mi mirada en la quebrada por la que se extiende el camino de bajada hasta el Campamento Peñasquito. Hasta ahí llegamos para hacer una parada no obligada a la derecha del camino. Retomamos hacia el final del camino minero hasta la garita de seguridad, en Tudcum. Ahí nos recibe una guardia de una empresa contratista y nos solicita nuestras credenciales de ingreso. Francisco, además, entrega una planilla relacionada a la camioneta, el estado de la misma y aprovecha para decirle unos piropos a los que ella responde demostrando su agrado. Después de esto volvemos al vehículo. Pero Facundo le cambia el lugar de conductor y toma el mando. Luego de pasar la garita de Tudcum, el camino minero finaliza y comienza la ruta provincial. El control que la empresa aplica sobre los conductores y el límite de las velocidades ya no rige. “Ahora sí, huevón.”, le dice a Francisco, quien pasó a su lado en el asiento de acompañante. Facundo está ansioso por llegar a su casa en las afueras de la ciudad de San Juan, para reencontrarse con su mujer e hijos, a quienes no ve hace ocho días. Sólo alcanzará a estar con ellos menos de seis días antes de que le toque volver a *subir*. Acelera por la ruta alcanzando velocidades mayores a los 90km/h y zigzaguea entre algunos vehículos que transitan.

La tarde está cayendo velozmente, Facundo prende los reflectores de la camioneta para ver mejor y para que nos vean otros conductores. Una hora después, ya es de noche en

la *bajada*. Son casi las nueve y luego de atravesar las Sierras de Talacasto, tomamos la ruta 40. Pasamos por Albardón y Federico me señala el parque industrial: “Acá están las oficinas donde quieren mudar a todo el Dispatch.” El movimiento de vehículos es cada vez mayor, el tránsito es una mixtura de autos de modelos ya antiguos (como el Renault 4 y 6, un Dodge, un Ford Falcon, un Fiat 600) con camionetas más modernas (como Toyota Hilux, Ford Ranger). Estamos ingresando al Gran San Juan. Al costado de la ruta, veo que el viento corre fuerte y levanta el polvo habitual.

Luego de un viaje que demora más de seis horas, llegamos a la terminal de ómnibus en la ciudad de San Juan. Ahí se baja Francisco para tomarse el próximo micro hacia una provincia del norte argentino, donde reside con su mujer e hijas. Yo también me bajo, pero para caminar unas cuadras hacia mi lugar de hospedaje. Federico y Facundo siguen unos kilómetros más, en Departamentos que forman en el Gran San Juan, ambos hacia sus respectivos hogares donde los esperan sus familias con quienes conviven la otra serie de días, cuando están *abajo*. El viento Zonda nos recibe con su calor y el polvo de tierra, hojas y basura urbana que corre en el aire. Para que no me entre en los ojos intento cerrarlos y apurar mi paso caminando ligero, pero es tarde.

A lo largo de este capítulo he expuesto lo que considero son los aspectos centrales que permiten comprender cómo se experimenta la “andinización temporal” desde posiciones jerárquicas en el proyecto Veladero. A modo de síntesis, la forma en que los actuales mineros se figuran, perciben y observan la montaña y sus minerales construye una subjetividad minera moderna respecto a su objeto de trabajo (el cuerpo mineralizado), lo que les da una experiencia (indirecta) mediada entre ellos y los minerales. Esto difiere del método subterráneo comúnmente utilizado en siglos anteriores en donde los trabajadores poseían mayor autonomía “siguiendo la veta”, la cual era directamente observable. (Reygadas, 1988; Absi, 2005; Nash, 2008) La experiencia minera actual está mediada por la intensificación de la tecnología de la informática y la digitalización de la mirada u observación humana del mineral como elemento exclusivo, restringiendo la interacción sensorial con el mineral: aquí el mineral de oro y la plata no es posible de ser percibido por el tacto, ni la visión u observación directa, ni el olfato. Sólo es posible observar al mineral en la montaña desde modelos informáticos construidos digitalmente a partir de la toma de muestras geológicas en la mina. Dichos márgenes de autonomía y acción como experiencia del trabajo minero se ha restringido notablemente en la minería (Veladero es una muestra de ello). La actual dependencia tecnológica basada en

la informática y la digitalización de la información como forma de relación entre los mineros y los minerales aparenta ser total. Esto configura una experiencia colectiva “privilegiada” para un selecto grupo de trabajadores jerárquicos de alta calificación (los geólogos, ingenieros en mina y metalurgistas).

En relación al proceso de trabajo cotidiano en Veladero señalé cómo las relaciones entre las áreas productivas se vuelven problemáticas en el sentido de su sincronización dada la gran escala y las grandes altitudes como contexto inescindible de la experiencia colectiva de estos mineros. En este sentido, los jerárquicos se ven sometidos a severas presiones en el trabajo expresadas en las exigencias corporativas globales a través del imperativo de la seguridad laboral, el cual interviene como prioritario en esta ecuación productiva de la nueva minería global. Como elemento imprescindible en el proceso de la producción minera a gran escala, las empresas globales han incorporado la cuestión de la seguridad laboral con fuerte presencia en la cotidianeidad laboral, habilitando dispositivos pedagógicos que transmiten al colectivo de trabajadores el sentido corporativo del trabajo minero y sus riesgos posibles. Con ello apelan a la transformación de las subjetividades de los trabajadores en el proceso de trabajo. La experiencia colectiva de trabajo para los jerárquicos *arriba* está dada porque son ellos quienes deben transmitir, vigilar, monitorear y sancionar el precepto de la seguridad para que se cumpla en forma cotidiana, como condición necesaria para afrontar la sincronización entre las áreas productivas a una escala que supera las individualidades de mando.

Los jerárquicos, en especial los mandos más altos de la jerarquía, están permanentemente tratando de conciliar los índices de productividad globales que fija la corporación con las exigencias internas del proyecto que comanda MAGSA en el plano local. En el espacio concreto del proceso de trabajo son los jerárquicos quienes articulan la escala global y la local en simultáneo. Son quienes deben tomar decisiones individuales y grupales sobre la producción en una gran escala que intentan dominar, poniendo en juego a sus propios puestos y carreras profesionales ante la potencialidad de cualquier incidente productivo. De esta manera, a través de las permanentes reuniones de equipos inter-áreas deben organizar una especie de mando colectivo, y en simultáneo responder a las exigencias la producción local (en este proyecto) y a la competencia global con otros proyectos de la corporación que se sitúan en otros lugares del planeta, articulando así ambos planos.

El programado ritmo acelerado dada las exigencias anuales de la corporación global, imprime una velocidad al conjunto de los grupos humanos que se mueven dentro de las áreas y grupos de trabajo. En los jerárquicos que participan encargados de la planificación y en el comando de las operaciones diarias y futuras, esta “sobreinformación” y “sobre-aceleramiento” genera niveles crecientes de stress y ansiedad que se manifiesta tanto en forma individual como colectiva.

Tanto en las reuniones de equipo como en el proceso cotidiano de trabajo, el sistema de relevos (el roster) aparece estructurando en términos temporales las relaciones entre jerárquicos: las ausencias y presencias de personas con mando jerárquico claves en ciertas áreas de la producción, tensionan la sincronización productiva, la cual se vuelve “problemática” para algunos (“imposible”, para otros) generando niveles de presión y estrés sobre estos trabajadores.

Como menciono, estructuralmente los jerárquicos se ubican en posiciones de mando y control de la fuerza de trabajo (los operadores y contratistas), intentando dominar la naturaleza andina cuando planifican y comandan las labores mineras en esta ecología particular. Además, los jerárquicos se encuentran en una posición de poder intermedia dentro de la estructura corporativa, que los ubica debajo, en forma subordinada a los altos mandos jerárquicos de la corporación global (Barrick Gold) y en el plano local, subordinando a los operadores de MAGSA y a los de las contratistas. Desde estas posiciones intermedias, podría asumirse que no poseen una autoridad propia, sin embargo, al actuar en el plano local (*arriba*) dirigen el proceso de trabajo en forma cotidiana (son los “dueños del mineral”) frente a los operadores que carecen de toda autonomía y control sobre el recurso minero; además, establecen relaciones personalizadas mediante el encuentro cara-a-cara *arriba* (en “rincones perdidos”), intentando esquivar el avance tecnológico de la informatización y con ello el control de la corporación sobre ellos mismos. Uno de los aspectos claves que permiten desarrollar este tipo de estrategias de poder relativamente autónomas es la construcción de una “familia *arriba*”, valiéndose del sistema de roster bajo el cual habitan en un tiempo dictado por los requerimientos de la producción minera (“nosotros vivimos acá el 60% de nuestra vida”) y del aislamiento relativo y temporal de las relaciones extra-laborales de *abajo*. Esta “familiarización” de las relaciones laborales entre los jerárquicos habilita a la configuración de relaciones afectivas durante el tiempo *arriba*, que en el proceso de trabajo deviene en muchos casos en relaciones personalizadas. Además, esta “familiarización” reconfigura socialmente la situación de “des-familiarización”

estructural que planificó la empresa minera para Veladero re-introduciendo aspectos comunitarios en la relación entre los trabajadores jerárquicos.

Frente a estas formas de relativa autonomía que han conquistado trabajando y habitando *arriba*, la corporación global juega sus propias estrategias para evitarlo o limitar dicho poder en un campo de relaciones de fuerzas. En el contexto de una disputa sindical por su representación institucional, la representación informal que experimentan los jerárquicos en la mina habilita negociaciones interpersonales de sus condiciones de trabajo y contratación con el área de RRHH y en otras, a negociaciones que logran delegados de alguno de los dos sindicatos en disputa por el reconocimiento oficial. Esto genera recelos importantes entre los propios jerárquicos por disputas y solapamientos salariales, y también respecto a quienes deben controlar, a los operadores de MAGSA, los que sí se encuentran formalmente sindicalizados, y en algunos casos perciben mejores remuneraciones, comparativamente.

Como mostré a lo largo del capítulo, otra de las estrategias de la corporación fue la significativa mudanza del Dispatch hacia *abajo*, lo cual introdujo una digitalización mayor de las comunicaciones que ocurren en el proceso de trabajo para registrarlo todo y desplazar a las relaciones personalizadas que se construyen en las situaciones de interacción en los “rincones perdidos”. Además, como muestra de esta gama de estrategias corporativas, producto de la rotación de las gerencias generales del proyecto minero, modifican los rosters de algunos jerárquicos en cada nueva intervención. Esto desestabiliza las presencias y ausencias de los jerárquicos *arriba* y produce un doble efecto: por un lado, rompe con cierta frecuencia las interacciones cara-a-cara (presenciales), y por el otro, des-sincroniza a cada trabajador jerárquico en sus planificaciones y ritmos de vida que tenía con el roster anterior y que le permitían cierta estabilidad en la organización de sus relaciones entre *arriba* y *abajo*. Por otra parte, produce fragmentaciones al interior del gran grupo de jerárquicos: aprovechando la disputa sindical entre dos facciones, hace prevalecer un sistema de puntajes y evaluaciones por desempeño que organiza un sistema de escalas salariales que se solapan entre sí, lo que se traduce en recelos, desconfianzas y disputas internas entre los propios jerárquicos en las diversas áreas.

Algunas de estas situaciones que describo sobre los jerárquicos pueden asimilarse a las que experimentan otros trabajadores que se encuentran en iguales posiciones en otras empresas y otros rubros de la producción en la Argentina. Sin embargo, la experiencia minera particular para los jerárquicos en este proyecto radica en la combinación de estas

situaciones en un contexto de “andinización temporal” que es significada como “extrema” y sumamente “estresante”. Los jerárquicos toman decisiones sobre la producción (esto es, sobre la naturaleza donde se halla el mineral y sobre la fuerza de trabajo que controla, los operadores) en un contexto de “andinización temporal” (es decir, de aislamiento físico relativo y temporal en la cordillera de los Andes respecto a las relaciones extra-laborales).

## **CAPÍTULO 5. LOS OPERADORES *ARRIBA*. HABITAR Y TRABAJAR TEMPORALMENTE EN UN PROYECTO MINERO METALÍFERO ANDINIZADO.**

En este capítulo analizaré la experiencia de los llamados “operadores”, grupo que reúne a un conjunto heterogéneo de trabajadores mineros que se distinguen colectivamente por realizar tareas “operativas” respondiendo a los mandos jerárquicos y por pertenecer contractualmente en forma directa a la empresa minera MAGSA.

En primer lugar, describiré el proceso de *subida* (el viaje que realizan los trabajadores desde sus lugares de residencia y descanso urbano hasta el lugar de emplazamiento del proyecto, en la cordillera de los Andes sanjuaninos) desde la perspectiva de los operadores, mostrando la evidencia de un proceso vivencial de tránsito desigualmente distribuido.

Luego, describiré cómo el actual sistema de relevos estructura y rigidiza a los mineros en un tiempo continuo ordenado por el ritmo del cronómetro de la producción y el trabajo en un espacio segmentado en dos: la mina *arriba* y la vida extra-laboral *abajo*. Analizaré los sentidos que construyen los operadores sobre esta experiencia de “andinización temporal” y que les permite reapropiarse de estos espacios como algo “familiar”. En este sentido veremos las diferentes formas en que los trabajadores se representan este espacio. En la mina y los campamentos la ausencia física de las familias no implica, sin embargo, una ausencia total de ella. El aislamiento es relativizado en la práctica por los propios trabajadores, quienes lo trascienden por medio de comunicaciones remotas con quienes se encuentra abajo o se vuelven presentes en los trabajadores en forma individual y colectiva a través de distintas representaciones. Asimismo, haré hincapié en las estrategias de retención de trabajadores que implementa la empresa a fin evitar el abandono del puesto de trabajo, en el contexto de una fijación temporal de la fuerza de trabajo.

En relación al proceso de trabajo, mostraré el papel importante que juegan cotidianamente las “charlas de seguridad”, contribuyendo a construir un sentido común en la mina, transformándose en disposiciones de los trabajadores para el trabajo minero y conformando, en torno a este elemento, una “comunidad de sentido”. El criterio de la seguridad que Barrick impuso como modelo estandarizado asociado a la productividad, es también un significado que es reapropiado por los trabajadores en el proceso productivo y que permite una disputa sobre los ritmos de trabajo.

Analizaré las formas en que los trabajadores se reapropian de los espacios y objetos cotidianos de *arriba* que son dispuestos por la empresa minera, las prácticas del comer en los campamentos (la “comida servida”), el trabajo en las máquinas o el espacio de las habitaciones (la “hogarización” de los espacios). Estas acciones informan sobre las estrategias de adaptación a la “andinización temporal” (a la ecología andina, al sistema de relevos y a la organización de la empresa sobre el espacio productivo y a la rutinización dada por la tecnologización y automatización del proceso del trabajo minero en una mina a cielo abierto).

## **SUBIENDO CON LOS OPERADORES.**

### **Partir hacia *arriba*.**

A las 11:45AM arribo a la terminal de ómnibus de la Ciudad de San Juan. Atravieso la puerta y llego al sector de las plataformas, donde salen los micros interurbanos, interprovinciales y hacia Chile. A mi derecha veo que hay diez o quince personas dispersas en unas plataformas de embarque donde los micros salen para otras provincias. En cambio, a mi izquierda veo que en las primeras se aglomeran muchos hombres. No alcanzo a contarlos. Reunidos en grupos, charlando entre ellos, muchos, contentos de verse entre sí. Cada uno con su campera naranja que tiene el logo de “BARRICK – VELADERO” puesta en el cuerpo o en la mano; unos bolsos grandes y algunos bolsos de mano. Charlan, se hacen bromas, cargadas. Se ríen entre ellos y se palmean la espalda, se abrazan. Los puedo oír cuando me acerco a ese sector de las plataformas en la terminal. Me siento en un banco y varios de ellos me miran con extrañeza. Yo no tengo nada naranja, sólo una mochila grande en mis espaldas y estoy listo para el viaje, como ellos. Son casi todos hombres de pie, en la espera de que los buses se aproximen a las plataformas. Otros aguardan solos con caras expectantes. Veo uno que fuma un cigarrillo. Retiene el humo unos segundos y con paciencia lo va dosificando al aire. Hay dos o tres mujeres, que parecen ser compañeras de trabajo de los hombres. También tienen buzos y camperas naranjas con el logo de Barrick. Para esta travesía han salido de sus lugares de residencia hacia esta terminal a tomarse “el SEMISA”, como le dicen los trabajadores a estos buses debido al nombre de la empresa contratista que realiza esta tarea para el proyecto Veladero. Agustín viene de San Nicolás (Provincia de Buenos Aires), Carlos de la provincia de Tucumán, Alberto de la provincia de Córdoba, Pablo de Bahía Blanca (Provincia de Buenos Aires), Gregorio de Belén (Provincia de Catamarca), Facundo de la provincia de Mendoza, Fernando de la



Provincia de San Luis... Y yo, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Algunos incluso provienen de otros países, aunque, según cifras de Barrick, la mayoría de los trabajadores de la empresa minera residen en la provincia de San Juan.

**Cuadro 6. Procedencia trabajadores (jerárquicos y operadores) de MAGSA. Año 2014.**

<b>Procedencia trabajadores de MAGSA. Año 2014.</b>			
San Juan	84%	San Juan Resto	68%
		San Juan Norte	16%
Otras provincias	15%		
Extranjeros	1%		
<b>Total</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Barrick Gold Corp. Nota: “San Juan Norte” hace referencia a trabajadores que residen en los Departamentos provinciales de Iglesia y Jáchal. “San Juan Resto”, a las restantes localidades de la Provincia (incluyendo al Gran San Juan).

Los trabajadores se han apoderado del lugar con su simple pero tumultuosa presencia. Me miran con desconfianza y extrañeza por estar y ser un extraño en su sector de la terminal. A menos que sea uno de los “nuevos” que va a probar suerte, que *sube* “para ver qué onda, cómo es *arriba*”, como me contarán algunos trabajadores sobre otros ex trabajadores.

El día está soleado y templado. Ya casi son las doce del mediodía. Mientras aguardo la llegada de los buses, converso con un trabajador, me dice que aún no almorzó nada:

“Creo que la ansiedad me quita el hambre. Y por otra parte, no quiero comer nada, tengo miedo que caiga mal a mi estómago por los nervios y por la altura. Sólo tomo agua mineral. Llevo dos litros conmigo, siempre.”

El tránsito hacia y desde Veladero, es decir, las *subidas* y *bajadas*, sólo se realizan de lunes a viernes. Hoy miércoles al mediodía salen micros para Veladero. Miro enfrente y veo varios micros estacionados a cincuenta metros, son todos de la misma empresa: Servicios Mineros Sociedad Anónima (SEMISA). Blancos con un logo naranja y rojo, empiezan a arrancar sus motores. Un bus de ellos se dirige a este sector de plataformas. Los que estaban esperando ya no esperan y empiezan a mover sus pies hacia la plataforma que apunta el bus. Se escucha un “¡Ehhh!” al unísono entre varios hombres, como protestando porque sólo viene un bus, aunque la expresión es confusa (también me parece que es un alarido casi de festejo por el fin del momento de espera). Se impacientan. Pero a los segundos arranca otro hacia otra plataforma. Así, hasta llenar cinco plataformas. Los hombres y las pocas mujeres eligen a cuál subir, siempre y cuando el bus tenga el cartel electrónico en su frente que diga “MAGSA”. Veo que algunos lo hacen porque siguen a sus compañeros con los que hablaban recién; otros

van solos hacia el que está menos lleno, para encontrar un lugar y poder elegir el asiento (pasillo o ventanilla). Elijo un bus al azar, donde veo que se agolpan menos personas, aunque también presto atención a las indicaciones que me dieron en el sindicato AOMA, que acordó con la empresa minera mi *subida*: “Vos subite en el bus que tiene un cartelito que dice “MAGSA”. Si tiene otro cartel no te subas porque son de contratistas.” Sigo las instrucciones.

Dejo mi mochila en la bodega al bodeguero (un hombre que acomoda los bolsos a cambio de una propina). Hago fila para subir. El chofer anota uno por uno a los que suben al bus: pide la tarjeta personal que da la empresa (donde consta de una foto 4x4 del frente del rostro, y debajo la palabra “Empleado” o “Visita”), la escanea por un lector de código de barras y anota en la planilla de papel el número de documento que solicita a cada uno. Paso yo, le doy mi credencial y le digo mi DNI. La agarra, la escanea, se prende una luz verde del aparato. No me devuelve la credencial y me dice: “Se las devolvemos a todos en Tudcum. Agarrate una viandita.” Estoy adentro. En el primer asiento a la derecha hay una heladera portátil que tiene muchas botellitas de agua (mineral y saborizada). Me agarro una mineral. A la izquierda, otra heladera de mano con bandejitas que contienen algo de comida (un sándwich y caramelos). Camino unos pasos por el pasillo y me siento a la izquierda del bus, en un asiento al lado de la ventanilla. Van pasando cada uno, la misma cuestión: botellita, bandejita y asiento. Algunos tienen que tomar aire y achicar sus cuerpos para pasar entre los asientos de reducido espacio. “¿Está ocupado?”, me pregunta un hombre alto, delgado y rubio. “No, adelante”, le contesto. Corro mis cosas y me acomodo bien en mi asiento para no molestarlo. Estamos todos arriba, el bus va completo. Arranca y sale de la plataforma pero aún no de la terminal. Se frena a un costado, en el medio entre otros micros de la empresa, uno detrás y otro delante. Mientras, bebo una botellita de agua completa, la estrujo y la guardo en el compartimiento bolsillo que tengo en el asiento de adelante.

El chofer aprieta un botón y comienza una proyección de un video institucional de la empresa. A continuación, un video instructivo del transporte nos advierte: “el chofer es el líder de la unidad y la tripulación, al cual se debe obedecer durante todo el recorrido.” Seguido a este video, pasa otro de “Introducción al sistema de gestión ambiental.” Pero como es el tercer video consecutivo, ya pocos le están prestando atención. Además, no es la primera vez que *suben*... “Estos videos los pasan siempre. Antes pasaban uno donde mostraban a una familia de un minero. Todos felices...”, me comenta sentado a mi lado Luis, un trabajador del área de Mantenimiento.

Son cuatro o cinco los ómnibus dispuestos a subir hacia arriba. Luis me comenta que en su primera *subida*, en este momento donde estamos listos para partir, lo invadió una sensación de estar en un buque que estaba por zarpar, que no volvería. Por un momento, quiso quedarse en la ciudad. No se quería ir y pensó:

“¿Qué estoy haciendo?, ¿Y si me quiero bajar y volverme en medio del camino?, me sentía atrapado, yendo a un lugar extraño para mí. Yo venía de trabajar diez años en SIDERAR<sup>163</sup>, a pocas cuadras de mi casa, en Santa Fe. Nunca había estado en la cordillera y trabajando tan lejos de mi casa. Pero bueno, hoy ya estoy acostumbrado a todo esto.”

Observo que todos están en sus asientos, sentados. El chofer prueba el motor. Anota en su planilla chequeando que la unidad esté en condiciones óptimas para partir. Parece estar todo “ok”. Arranca el primer bus de la caravana. Los otros lo siguen. Salimos de la terminal y tomamos la avenida Rawson que, al salir de la zona urbana, se convierte en la ruta nacional 40.

Son las 13:22pm y vamos por la ruta en dirección Norte. Las cortinas de las ventanas están cerradas para que descansen o duerman los pasajeros. Es la instrucción que daban en el video de la empresa que nos transporta. El paisaje no se puede ver. La vida de los otros que están en el camino está tapada, velada por la tela. Tampoco nos ven desde el otro lado. Afuera hace casi 40 grados de temperatura. Adentro hace 25°, hay aire acondicionado y el chofer puso una película. El conductor va charlando con un trabajador de MAGSA. Algunos ya están durmiendo y roncando, unos escuchan música con auriculares que se trajeron, otros miran la película. Tres trabajadores se disponen a tomar unos mates. Quien ceba es una mujer, los otros dos se lo agradecen y aprovechan para conversar. La mayoría parece dormir o querer intentarlo. Saben que faltan varias horas hasta llegar a destino. A algunos se los ve incómodos en sus asientos. Son muy largos o muy anchos sus cuerpos para las dimensiones rígidas de los mismos. Todos tienen puestos los cinturones de seguridad, como dijo el locutor del video institucional. Vamos en caravana por la ruta. Los buses se detienen cada una hora al costado del camino. Los choferes se bajan, conversan y seguimos la marcha hacia *arriba*. Intento mirar el paisaje, pero para no molestar a mi compañero abro las cortinas despacio haciendo chirriar el velcro hasta alcanzar mirar por una hendidura. Pasamos por la localidad de Albardón. Unos minutos después veo las Sierras de Talacasto. Luego de

---

<sup>163</sup> SIDERAR, fábrica siderúrgica localizada en San Nicolás (Provincia de Buenos Aires), filial de la productora de aceros Ternium (perteneciente al grupo empresarial Techint).

pasarlas, atravesamos el valle pre-cordillerano en dirección noroeste, donde ya tenemos frente a nosotros, en el horizonte, a la cordillera de los Andes. Se puede apreciar desde la ruta el extenso pie de monte que abarca varios kilómetros. Desde esta distancia no se alcanza a ver el emprendimiento productivo. Vuelvo a cerrar las cortinas y me quedo dormido por un rato.

Al despertarme estamos pasando por un poblado con casitas, pero no se ve a su gente. Ya atravesamos las sierras de Talacasto, los Baños de Talacasto, el Alto de la Crucecita, La Ciénaga, el Portezuelo del Colorado y la localidad de Iglesia, cabecera del Departamento del mismo nombre. Son las tres y pico de la tarde en la localidad de Las Flores (en el Depto. de Iglesia). Unas casas de adobe, el club de Pismanta, un destacamento de Gendarmería Nacional, son las pocas edificaciones que logro ver. Es la hora de la siesta, por eso no hay nadie deambulando por las calles. Adentro del bus también reina un clima tranquilo, donde la mitad de los trabajadores dormitan y el resto apenas se mueve en sus asientos. La caravana de buses desciende la velocidad al atravesar el poblado. Después de pasar las últimas casas, cuando se termina la pequeña urbanización tranquila, vuelven a pisar el acelerador. Aumentan la velocidad al doble.

A las 16 pm llegamos a Tudcum dejando atrás a la localidad de Pismanta. No entramos al poblado, sino que unos pocos kilómetros antes nos desviamos por un bypass hacia un obrador y la garita de seguridad que tiene MAGSA (la “garita de Tudcum”). Esta parada es obligada para controlar nuevamente que todos los que *suben* estén habilitados por la empresa y que el conductor tenga el bus en condiciones para poder seguir avanzando. De acá en adelante, comienza el camino minero, descrito en la *subida* con Enrique, el jerárquico. Pasando la garita, los buses se detienen en un playón de estacionamiento de la empresa. Alrededor de ellos nos agrupamos los pasajeros. Tenemos diez minutos para bajar, estirar las piernas, ir al baño, conversar sobre cuánto falta para llegar, fumar un cigarrillo de tabaco, escupir en el suelo y charlar parados con el viento pegándonos en la cara.

Me quedo al lado del bus para no perderme en cual ir. Tengo una cámara de fotos colgada al hombro y me habla una persona que está fumando y conversando con otro: “¿Sos periodista?” No... “Ah... ¿y qué andás haciendo por acá?” Estoy haciendo un estudio antropológico sobre los trabajadores de la minería. “Ah, mirá vos...”, me mira sorprendido y extrañado. Nos ponemos a charlar. Me cuenta que trabaja en el Truck Shop, en el área Mantenimiento, como mecánico. Antes trabajaba para una empresa contratista:

“Por suerte entré a Veladero. Ahora soy de MAGSA. Estoy mucho mejor porque tengo catorce días libres al mes. Es como una cárcel pero paga: te levantás a las 5am, desayunás y a las 6am pasa a buscarnos el micrito para ir a trabajar al Truck Shop. El viernes sube mi hija de 18 años a verme. Es una visita organizada por Barrick para nuestros familiares que quieran venir a ver dónde y cómo trabajamos. Ella está muy emocionada, me dice: ‘Papi, quiero conocer allá *arriba*.’ – ¿Estás segura? Mirá que es muy alto allá... ‘No me importa, yo quiero ir igual.’.”

Enseguida me presenta a un compañero suyo del taller mecánico, un cordobés que reside en la provincia de Córdoba, con el que estaba hablando antes de que llegara yo. El cordobés me pregunta si fui a las oficinas de Barrick que “desde ahí salen los buses de los jerárquicos de la empresa, no estas porquerías.”, señalando a la caravana de buses de la que vamos. Me confiesa: “A mí me hace bosta la *subida*, y más en estas mierdas de colectivos, che...”

“¡Nos vamos!” Alguien da la voz de retomar el viaje y todos comenzamos a subir a los buses. El chofer acompañante nos da otra viandita. Ésta es diferente y tiene la etiqueta de una empresa cooperativa del Departamento de Iglesia, distrito sanjuanino donde se ubica Veladero. Se compone de un juguito en pack de cartón, una empanada y caramelos. Me dicen que faltan 4hs para llegar a destino. Vuelvo a mirar a mis compañeros de bus. Me doy cuenta que sólo hay dos mujeres, el resto hombres. Empiezo a sentir la *subida* en mis oídos que se taponan. Lo único que consumo es agua y un chicle que hago durar hasta el fin del trayecto.

De acá en adelante, el pavimento se termina y comienza el camino minero. Nuestra caravana está frente a la cordillera de los Andes, con sus alturas descomunales. El camino atraviesa una gran pampa antes de adentrarse por una quebrada en ascenso para llegar a Veladero. Un cartel advierte a los conductores: “LA FALTA DE OXÍGENO PRODUCE ACCIDENTES, COLÓQUESE O2 EN COTAS ELEVADAS. NO A LA CONDUCCIÓN CON FATIGA. Barrick. Minería Responsable.” Estamos llegando al segundo sitio de control del camino minero: el Campamento Peñasquito a 3.000 metros de altura. Unos metros más adelante hay una garita de control donde los choferes firman planillas y si está todo en regla, continuamos viaje. Un guardia de una empresa de seguridad privada chequea nuevamente los papeles que porta el conductor del micro. Todo en regla. Continuamos. Avanzamos por el camino, otro cartel nos informa e indica hacia dónde nos dirigimos: “PRÓXIMOS 19KM ZONA DE AVALANCHAS. DETENERSE SÓLO EN SECTORES PERMITIDOS.” Al transitar 19 kilómetros más, otro cartel advierte: “INGRESO A ZONA DE AVALANCHAS. NO DETENERSE.” Estamos en plena primavera. Los riesgos de

avalancha no deberían ser tan frecuentes, sin embargo, hay que tener precaución: el invierno pasado fue muy crudo en esta zona. Nevó mucho y aún se ve gran cantidad de nieve acumulada en la cima de los cerros.<sup>164</sup> La cordillera es muy impredecible. El viento puede cambiar en pocas horas, reactualizando las condiciones atmosféricas y alterando los pronósticos más meticulosos con los que trabaja el área de Servicios Generales que se encarga del camino. Las posibilidades de fuertes vientos y de una nevada no se descartan por completo.

Alrededor de las 05:00PM, estamos ascendiendo el cerro Conconta, a más de 5.000msnm. De repente ocurre una parada no programada por los choferes. Inmediatamente un sonido muy agudo e in-bancable sale de los parlantes. Le pregunto a Luis si se habrá apunado y me contesta:

“Claro, la máquina se apunó también, pero es por una cuestión de oxígeno. La mayoría de los vehículos... como también la mayoría de los que trabajamos ahí estamos diseñados para una determinada cantidad de oxígeno. No es que falte oxígeno arriba. Está mucho más disperso. Entonces, vos necesitás una capacidad pulmonar distinta a este nivel o al nivel del mar. A las máquinas les pasa exactamente lo mismo. Todas tienen adaptaciones para la altura. Diseñás en base a esas condiciones que te da el ambiente. Recordá que en Veladero estás a 4.800 y 5.200 metros. Entonces, todo eso afecta. Y una cuestión no menor es la temperatura y el polvo que tenemos arriba. Hay temperaturas muy muy bajas. Usamos un combustible para esas temperaturas. El punto de congelación es mucho más bajo que cualquier otro combustible convencional. El gasoil minero que usamos nosotros, que vos lo olés, es un gasoil hediondo horrible. Es el que hace YPF, que lo sube hasta ahí.

- ¿Y con el polvo? ¿Hay alguna forma de evitar que ingrese mucho polvo?
- Si, en vehículos mineros, lo que son las palas están bastante protegidas por diseño, porque no importa donde vayas a trabajar, hay polvo. Nosotros somos una industria sumamente abrasiva. Las máquinas están diseñadas para soportar el polvo, pero nosotros en desventaja tenemos camionetas, vehículos livianos que no están diseñados ni para la altura ni para el polvo que hay. El dato está en el mantenimiento que le hagas. Si vos te comprás una Toyota, le vas a hacer un cambio de aceite a los 25mil km, pero acá se lo tenés que hacer a los 5mil km a más tardar; cambio de filtro, permanentemente, una vez a la semana; en fin, el polvo te afecta. No sólo a la máquina, sino principalmente al trabajador. Por eso usamos máscaras... pero bueno, no se conocen casos de alguna

---

<sup>164</sup> Poco más de un año antes de experimentar esta *subida* que estoy describiendo pude leer en las noticias de un diario local:

“06/09/2015 ESTA MAÑANA. **Otro temporal cubrió de blanco a Veladero.** La mina iglesiana volvió a ser escenario de una nevada desde cerca de las 7:30. Luego, la caída de nieve se mezcló con un viento de unos 80 kilómetros por hora, según informaron.”

Fuente: [http://www.diariodecuyo.com.ar/home/new\\_noticia.php?noticia\\_id=684150](http://www.diariodecuyo.com.ar/home/new_noticia.php?noticia_id=684150)

enfermedad profesional a causa del polvo en Veladero, creo que es por una cuestión de que nadie preguntó, jeje...pero bueno, hay como rumores de que algunas personas hay sufrido alguna silicosis severa... pero son rumores. No hay nadie comprobado, nadie lo conoce al tipo. Son leyendas por ahora... y ojalá que siga siendo así. La silicosis<sup>165</sup> es la típica enfermedad del minero.”

El ruido cesa a los diez minutos. Arrancan de nuevo los buses y comienza una serie de curvas en ascenso. Son “los caracoles”, como le dicen a este tramo. La velocidad máxima acá es la que indica el cartel: 40km/h. Miro a mis compañeros de viaje: veo que uno toma aire, lo retiene por unos segundos y lo exhala como intentando retener el oxígeno disperso a esta altura o en todo caso, preparándose para lo que viene. Una curva tras otra, de izquierda a derecha, y de derecha a izquierda se tambalea el micro. Me pregunto cuándo se acabará. Me agotan estas curvas. Los oídos se me tapan, siento el sonido como cuando se está debajo del agua. Sólo escucho el motor del bus y el acelerador que el conductor pisa al dejar atrás cada curva y afloja al tomar la siguiente. Intento respirar hondo porque me estoy mareando. La botellita que dejé tapada y estrujada a mi lado hace unas horas, ahora está hinchada, como si la hubieran inflado. Trato de imaginar cómo están nuestros órganos dentro de nuestros cuerpos. Me acuerdo de las recomendaciones que me hiciera un trabajador antes de *subir*, sobre los recaudos a tomar para evitar que te pegue mucho la altura:

“Llevé tres medicamentos: Ibuprofeno para el dolor de cabeza; Buscapina para el dolor de estómago, por si te cae mal la comida; Dramamine, para el mal de alturas, tomáelo una hora antes de llegar, te recomiendo que lo hagas cuando paran en Tudcum.”<sup>166</sup>

Son varios minutos donde el transporte y nuestros cuerpos se agitan en un lento y constante ir y venir, de izquierda a derecha y de derecha a izquierda; de un lado hacia el otro. “Es un samba<sup>167</sup>, huevón.”, me contaba antes de *subir* un trabajador resignado a tener que atravesar el camino cada catorce días. En las últimas curvas, la nieve acumulada sobre la montaña es de tal volumen que forma una pared blanca con estalactitas sobre el costado del camino. Veo un bloque de hielo cortado por la huella del camino minero. “CONTROLE SUS FRENOS.” - “RAMPA DE ESCAPE.”

---

<sup>165</sup> Enfermedad que afecta el pulmón y las vías respiratorias, provocando en la mayoría de los casos una dolorosa afección que conduce lenta pero casi inevitablemente a la muerte.

<sup>166</sup> Antes de partir fui a comprarlos a una farmacia ubicada en el centro de la Ciudad de San Juan porque pensaba utilizarlos, pero finalmente decidí no ingerirlos. En particular, no ingerí “Dramamine” porque tuve dudas sobre los efectos adversos que pudiera causarme en el organismo.

<sup>167</sup> Este trabajador hizo referencia al juego típico de los parques de atracciones donde los participantes se suben compartimiento metálico circular, el cual va haciendo movimientos bruscos e inesperados oscilando el sentido de su dirección. Es frecuente que quienes participan terminen con mareos, vómitos y algunas heridas si no se aferran con fuerza.

“Ya pasamos lo peor”, me dice Luis. Adentro del bus, el clima está relajado. Al llegar al Campamento Sepultura hemos descendido a los 3.500 msnm en esta posta del camino. El bus se detiene en un control de la Gendarmería Nacional, dada la cercanía con la frontera con Chile. Mientras Luis me cuenta que él trabaja como electricista en la Planta de Trituración. Antes estuvo en la Planta de Procesos. Ingresó a Veladero en la etapa de la construcción, contratado por la principal empresa constructora encargada de las obras. Estudió en la Universidad Tecnológica Nacional, en la sede que tiene la universidad en esa localidad. Antes de Veladero realizó trabajos en las minas Bajo de la Alumbrera y Cerro Vanguardia dentro de la misma empresa (Techint). Actualmente, su roster es de 14x14, formalmente. Eso le permite seguir residiendo en San Nicolás junto a su familia (esposa e hijos): “Por suerte, sino los tiempos no rinden para ir y venir, te la pasás viajando y es muy cansador.” Entonces, comienza a explicarme el sistema de roster.

### **El sistema de roster de los operadores de MAGSA.**

A modo de ejemplo, para cada grupo de trabajo<sup>168</sup> la empresa minera pre-fija en su calendario la fecha que sube y la que baja de Veladero. Es decir, los operadores no pueden elegir cuando subir a trabajar y luego cuándo *bajar*. Por ejemplo, el Grupo 1 trabaja durante catorce días *arriba* (comienza un jueves hasta el segundo miércoles), entonces, sube el día anterior (el miércoles) porque por convenio colectivo de trabajo deben descansar al menos doce horas antes de comenzar a trabajar en la mina. Al comenzar el trabajo minero el jueves pasan los primeros siete días realizando un turno diurno de doce horas diarias. Luego, el siguiente jueves cambian hacia un turno nocturno también de doce horas. Finalmente en el tercer jueves *bajan* y salen del área del proyecto hacia las localidades donde residen extra-laboralmente. Cuando un operador finaliza su jornada de trabajo de doce horas, otro operador ocupa su puesto las siguientes doce horas. A esto se le llama ‘contra-turno’. Desde la perspectiva de la empresa al organizar de esta manera el proyecto, ambas caras (un trabajador y su contra-turno) deben formar parte de la misma moneda, configurando una continuidad productiva arriba dentro del proceso continuo. En el **gráfico 3** puede apreciarse cómo

---

<sup>168</sup> Por lo general, cada grupo de trabajo está compuesto por operadores y dos supervisores junior. Este tipo de supervisores aunque sean jerárquicos, comparten el régimen de rotación temporal con los operadores, ya que forman parte de un grupo de trabajo. Cada grupo se desplaza por el proyecto una serie de días fijados temporalmente. En el área de Operaciones de Mina, a cada grupo se le suma un Entrenador, quien se encarga de realizar a los operadores el entrenamiento necesario para el manejo de las máquinas.



los trabajadores de turno que *suben* y los de contraturno que *bajan* son interdependientes y se intercambian en una posición en el esquema de organización laboral o en la división del trabajo. El ciclo se repite continuamente a lo largo del tiempo productivo. *Subir*, rotar de turno diurno a nocturno, *bajar* y volver a *subir* es una ecuación cronológica que se repite para ellos como un continuum. La empresa construyó esta sincronización para que no falte ningún grupo de trabajo *arriba*. El sistema se reproduce en el tiempo (los días, meses y años) sobre este espacio concreto. Sólo se altera en la época de festividades de fin de año (Navidad y Año Nuevo), pero de forma programada y convenida (institucionalizada en el Convenio Colectivo de Trabajo de los operadores de AOMA), donde a todos los grupos de trabajo les toca pasar una de las fiestas *arriba* y la otra *abajo*; al año siguiente se invierte el esquema que resultó el año pasado, así ningún grupo repite dos Navidades o dos Año Nuevo *arriba* en forma consecutiva. El esquema anual no suele sufrir alteraciones ante inclemencias climáticas, puesto que cuando éstas pasan y el tiempo climático mejora, los grupos retoman las fechas de trabajo que el rígido calendario indica que deben trabajar.

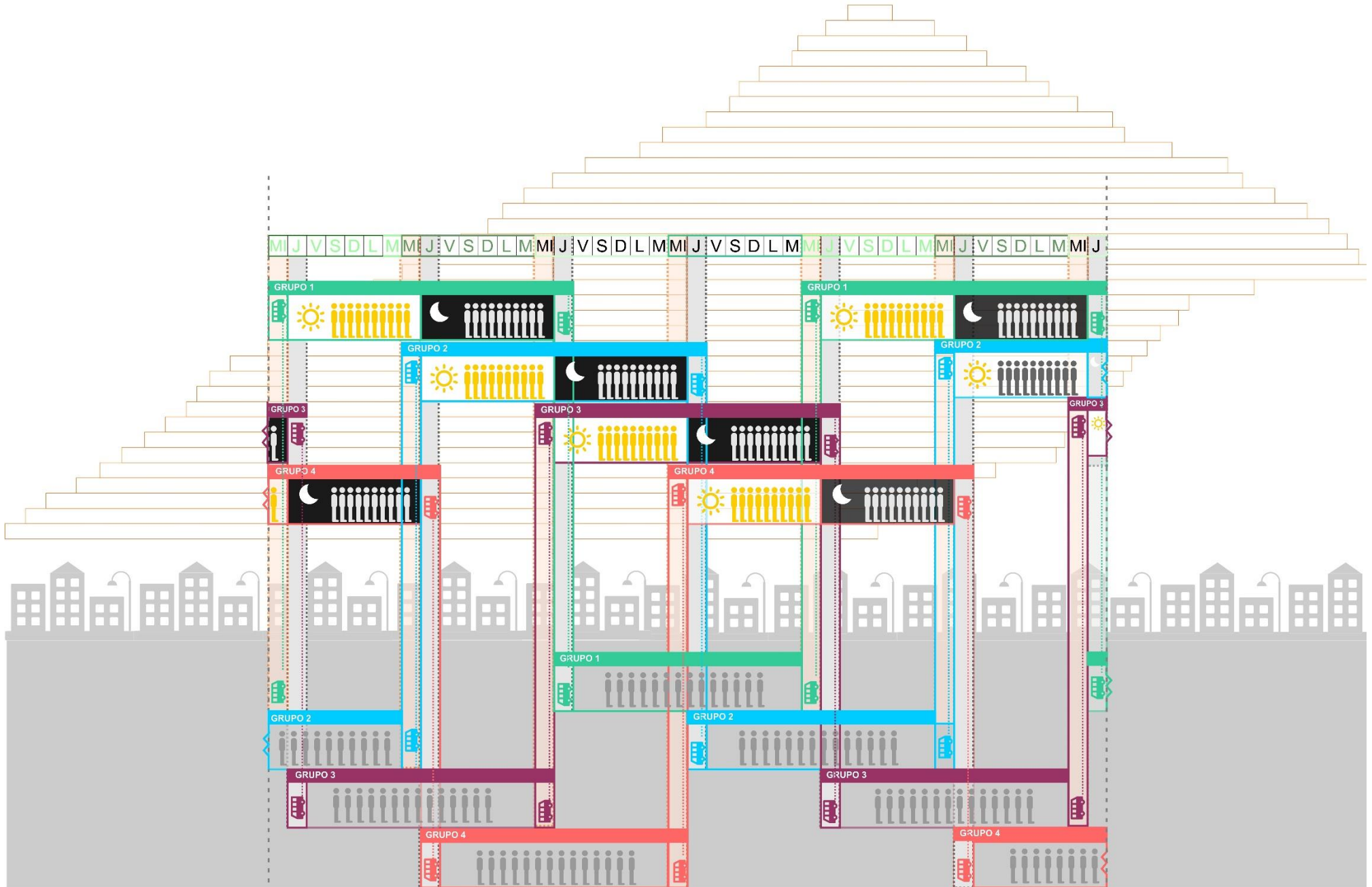
Como consecuencia del roster, los operadores experimentan alteraciones corporales en sus ritmos circadianos. Alberto, operador de mina, me relataba las prácticas que debe realizar para adaptarse al roster:

“Acá duermo poco, 5hs más o menos todos los días, me acostumbré así, no sé por qué no puedo dormir más tiempo. En cambio, cuando bajo me pego una cura de sueño: los dos primeros días abajo estoy meta durmiendo. Y los primeros días acá arriba me cuesta retomar, hasta que enganchás el ritmo de laburo y vas bien. Tengo 14 días acá, si tuviera menos días sería complicado poder acomodarme... No sé.”

Además, si bien formalmente su roster está denominado como de ‘14x14’, Luis y muchos otros operadores lo critican porque encubre parte de la experiencia del trabajo minero en Veladero (los días de *subida* y de *bajada*):

“En realidad es un ‘16x12’, porque los días de *subida* y de *bajada* no se cuentan como trabajados. No se cuenta la *subida* y *bajada* como trabajo, siendo que cuando *subís* al bus ya estás adentro de la empresa. Aparte el día de *subida* prácticamente no estás *abajo* porque salimos bien temprano de nuestras casas, o el de la *bajada* llegás bien tarde a tu casa *abajo*...”

Gráfico 3. Infografía del sistema de roster de los operadores de MAGSA, proyecto Veladero.



Fuente: elaborado por mí en colaboración con la diseñadora Lic. Muriel Clemenceau.

Observando el sistema de roster que experimentan los trabajadores de Veladero me permito discutir con Soraire (2012), quien analizó el caso de trabajadores y trabajadoras mineras en la mina Bajo La Alumbraera planteando el concepto de “flexibilización del trabajo” como forma que adquiere el trabajo minero actual en la Argentina. Analizando el sistema de roster, como nueva forma de organizar y dominar a la fuerza de trabajo, puede observarse una ruptura radical que va de la “fijación permanente” hacia una “fijación temporal”. La introducción de este sistema en la industria minera global permitió desplazar al modelo de “enclave” (el cual rigidizaba a los mineros y su núcleo familiar fijándolo e inmovilizándolo en el espacio y tiempo de los emprendimientos mineros). Sin embargo, no basta con observar que las antiguas formas rigidizadas han cambiado para afirmar que se han transformado actualmente en sí mismas en formas flexibles del trabajo. Quizás sea más preciso hablar de re-estructuración de las formas de organización del trabajo, antes que categorizarlo como un sistema flexible en su práctica cotidiana. Coincido entonces con la caracterización que propone Mastrángelo (2004) cuando afirma que el actual sistema de roster estructura y rigidiza a los mineros en un tiempo ordenado por el ritmo del cronómetro de la producción y el trabajo. Aquí el espacio está compartimentado en dos: la mina *arriba* y la vida extra-laboral *abajo*. Varios mineros me afirmaron que la forma actual no es flexible. Desde su punto de vista, es sumamente rígida para la organización de sus vidas y relaciones cotidianas. Ligado al concepto de “flexibilidad”, Soraire (2012) plantea también el concepto de “convivencia por desarraigo”, con el cual analiza la temporalización de la vida de los trabajadores que realiza la gestión de recursos humanos y que forzaría a los mineros a ser flexibles, lo que se traduce en “lo forzado de convivir con compañeros de trabajo por encontrarse desarraigado, ausente de sus lugares propios por semanas enteras en el trabajo.” (2012: 178). Al experimentar esta condición de sujetos flexibles, afirma Soraire, los mineros traducen las exigencias de la empresa en una relación de extrañamiento respecto a la familia y en el desplazamiento del tiempo compartido. Explica que desde esta condición de “convivir por desarraigo”, los trabajadores generan relaciones “amistosas” entre ellos en el lugar de trabajo como vínculos emocionales. Este planteo puede interpretarse como un desplazamiento simbólico que realizarían los trabajadores: a lo “familiar” lo vuelven “extraño” y a lo “extraño” lo vuelven “familiar”. De esta manera, el concepto de “desarraigo” que plantea la autora supondría para los mineros una ruptura de lazos sociales con el *abajo*, es decir, sus relaciones extra-laborales (familiares, amigos, etc.) a causa del sistema de roster y la distancia geográfica

del emprendimiento productivo. Sin embargo, no hay tal desplazamiento absoluto. La reconfiguración temporo-espacial de la experiencia del trabajo minero que operó históricamente con la introducción del sistema de roster implica una separación de espacios dentro de un esquema cronológico rigidizado por las exigencias que dicta la política empresaria.

Como sostiene Mastrángelo (2004), los actuales mineros no constituyen el proletariado nómada que analizaba Lins Ribeiro (1992) en los “bichos de obra”. El roster como sistema de relevos, aunque controvertido y problemático para quienes lo experimentan, no rompe los lazos sociales en forma definitiva, sino que reconfigura el tiempo y espacio para estas personas, quienes deben adaptarse a él. El sistema, al ser relativamente rígido y estable, habilita a que las personas estructuren lazos sociales tanto laborales como extra-laborales, al compartimentar los tiempos y espacios en dos mitades como bloques de días consecutivos para habitar un espacio y luego habitar otro. En síntesis, el sistema de roster no supone un desarraigo para los trabajadores, sino una separación temporal y espacial de las esferas de producción y reproducción entre las cuales oscilan los mineros de Veladero *subiendo* y *bajando* en secuencias programadas por MAGSA.

Volviendo a la *subida* con los trabajadores... Son las 19.00PM. Al doblar en una curva, observo por la ventana el terraplén en altitud por el que transitamos. Me codea: “Ya llegamos” y me señala con sus cejas las construcciones que comienzan a asomarse entre la montaña. La tarde está cayendo abruptamente y la luz del sol se torna de un anaranjado flameante sobre el cielo. Después de casi siete horas de viaje, nos detenemos en una garita de control, la última antes del arribo. Otro guardia chequea los papeles. El bus baja por una leve pendiente y entramos a un valle situado a 3.800msnm. Luis me dice: “Éste es el Hotel. Acá paramos y termina el viaje.” Una persona que tengo adelante se despereza en su asiento exhalando una frase como contenida: “Qué viaje de mierda... Viajé como el orto, hermano.”, le dice a su compañero de asiento. Todos los pasajeros se empiezan a mover: a guardar sus cosas, a desperezarse, abrigarse e inquietarse. Algunos están ansiosos y apurados por bajar en cuanto se abra la puerta del bus. Veo por la ventana al Hotel. Es una construcción con paredes grises o casi blancas con un techo azulado, como el cielo que tuvimos sobre nuestras cabezas durante casi todo el trayecto. La caravana se detiene en la playa de estacionamiento frente al Hotel. Para alivio de todos, es el fin del viaje. El bus tarda en abrir sus puertas y la gente está impaciente. Todos están parados en el estrecho pasillo del micro. Lo que sucede es que

afuera están descendiendo los otros pasajeros de los buses restantes y casi no queda lugar en el estacionamiento. Nadie habla. Todo el ingreso al Hotel transcurrirá en ese clima de silencio donde todos ya saben qué hacer. En la entrada se arma un tumulto porque hay que subir por unas escaleritas de pocos escalones desde el suelo hasta la puerta de ingreso que forma un embudo humano. Vamos entrando uno por uno, en fila. Allí adentro hay un hall de entrada. La fila se extiende hacia el escáner de seguridad manejado por tres guardias de la empresa contratista que controlan el acceso. Uno está sentado mirando el monitor que escanea los objetos para detectar algún elemento prohibido por reglamento explícito de MAGSA: alcohol, drogas, armas u objetos cortantes. Cada trabajador recién llegado coloca su tarjeta identificatoria en el sensor del molinete. El contraste es notorio con la escena de hace varias horas, donde todos ellos esperaban a los buses en la terminal. Ya no reina la alegría y emoción en el encuentro con los compañeros de trabajo. Los “operadores mecánicos” alrededor de la 6am irán a desayunar al comedor para entrar a las 7am en sus puestos de trabajo y finalizar su turno a las 19pm; los “operadores de mina” comienzan a trabajar a las 8am hasta las 2pm. “Acá estamos para producir. Para eso nos pagan. Así que estamos acá los catorce días laburando a full, doce horas por día.”, me dice Luis.

A lo largo de la descripción de este proceso de *subida* hacia Veladero se van desplegando una serie de etapas que lo constituyen y donde se puede analizar la forma en que está organizado. La *subida* con los operadores de MAGSA muestra la forma desigual de ascenso hacia *arriba* que experimentan frente a los jerárquicos.

Al inicio, desde sus lugares de residencia habitual, los trabajadores convergen en la terminal de ómnibus en la Ciudad de San Juan. Este punto de encuentro dispuesto por la empresa minera reúne nuevamente (luego de catorce días de descanso del *arriba*) al colectivo de trabajadores y los distribuye en forma segmentada en los diferentes buses, según su pertenencia a MAGSA o a las empresas contratistas. A su vez, la empresa minera distribuye a este colectivo en diferentes medios de locomoción (camionetas, buses VIP o buses comunes), segmentando a los trabajadores en función de la posición jerárquica que ocupan dentro de MAGSA. A partir de ello se puede comprender por qué para los trabajadores la experiencia de recorrer este itinerario (en programadas *subidas* y *bajadas*) es muy diferente según los medios de locomoción empleados.

El ingreso a los buses por medio de credenciales habilitadas muestra la política empresaria de control de la fuerza de trabajo en el acceso al sitio del proyecto desde la terminal de ómnibus. A su vez, antes de que la caravana comience a andar, los videos

institucionales muestran la estrategia pedagógica de la empresa global a través de la transmisión de sus valores corporativos con la intención de subjetivar a los trabajadores en tránsito como forma de inducción al *arriba* y como recordatorio o reactualización de las normas sobre la seguridad.

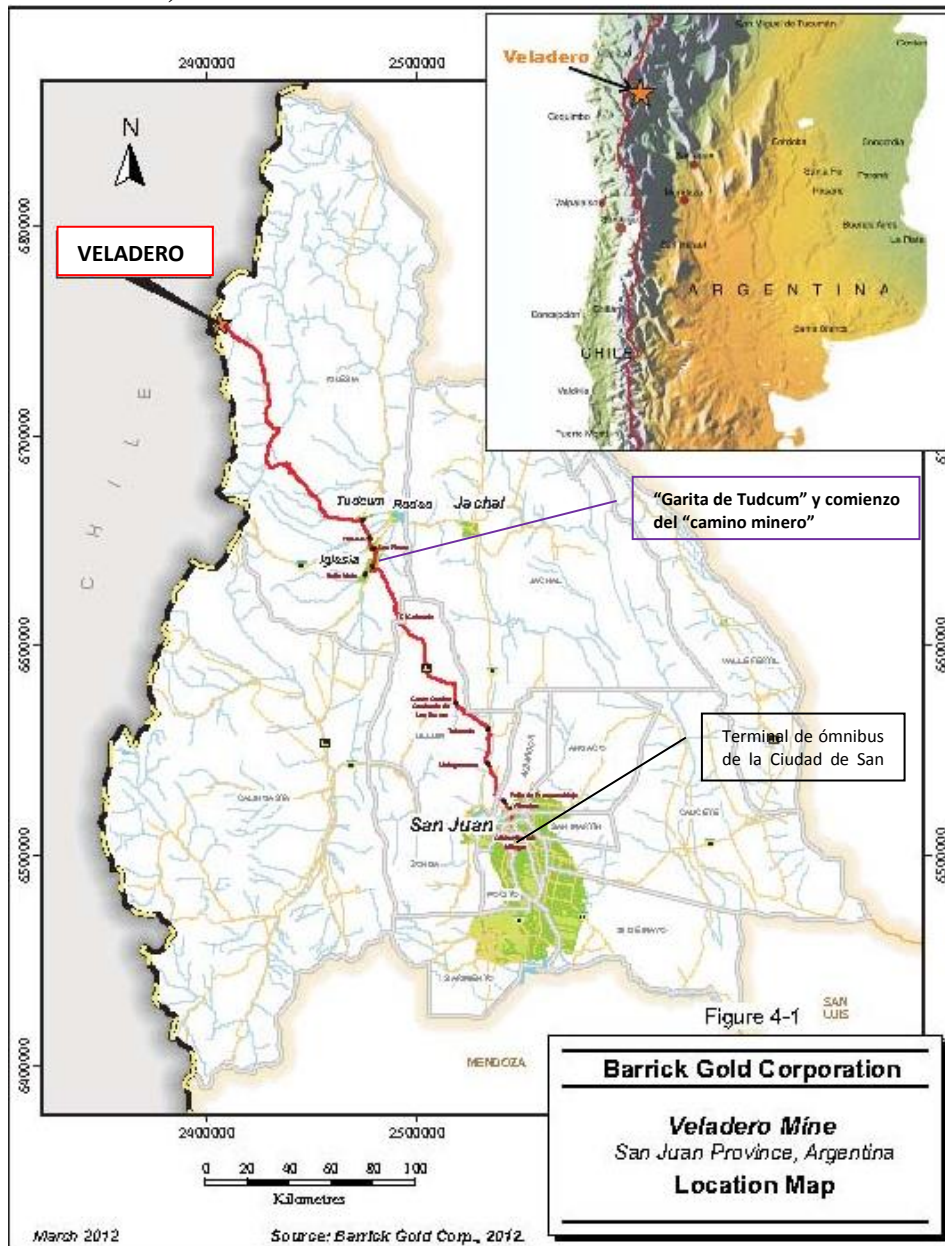
A partir del momento en que ingresan a los buses, los trabajadores se encuentran dentro del proyecto minero. Es por ello que los trabajadores experimentan e interpretan a la *subida* como momento inicial del *arriba*, la principal “puerta” de acceso al proyecto, el primer umbral, y no como un espacio neutral de transición entre *arriba* y *abajo*. El sentimiento de un “barco que está por zarpar” que me comentaba Luis permite interpretar la *subida* de los operadores como un viaje hacia un espacio figurado por ellos con relativa “extrañeza” y ajeno a la experiencia que tienen *abajo*.

El comienzo del “camino minero” (desde la “garita de Tudcum”) no sólo es un punto del trayecto donde estas políticas empresarias de control se ajustan aún más sobre los trabajadores, sino que para ellos constituye el inicio del tramo más crítico y en el cual despliegan estrategias personales y diversas para intentar adaptarse a las condiciones ecológicas que las grandes altitudes andinas imponen sobre los cuerpos. Como describo, algunas de estas estrategias se relacionan con el consumo de drogas legales para evitar el “soroche”, tomar mucha agua y/o comer poco o liviano. La mayor dispersión de las partículas de oxígeno en el aire y el mareo que experimentan muchos de ellos a causa de los buses cuando transitan por las curvas (sobre todo en el tramo de “los Caracoles”) somete a sus cuerpos a condiciones extremas que contrastan en relación al *abajo*. Si bien por un lado, las condiciones ecológicas andinas afectan potencialmente de manera horizontal (igualitaria) a todos los trabajadores del proyecto sin distinguir jerarquías, puesto que cada cuerpo es cada cuerpo, y entonces, la experiencia de las grandes altitudes es vivida por cada trabajador desde su propia corporalidad; por otra parte, observando y comparando ambas *subidas*, las formas en que la empresa las organiza, genera condiciones con gradientes mayores y menores de bienestar (o malestar), lo que se manifiesta en forma de desigualdad social, organizando *subidas* desiguales en torno a la jerarquía en el proyecto. Así comprendo entonces al “cordobés” cuando impugnaba la *subida* en los buses de operadores frente a las de los jerárquicos, o de cuando Luis se quejaba al concluir el viaje por cómo había viajado en estos buses.

Aunque cada cuerpo responda en forma singular a la experiencia de las *subidas*, éstas suceden en un contexto organizado en forma colectiva por parte de la empresa, de lo que resultan “*subidas* desiguales”, las cual replican el modelo de segmentación del

colectivo de trabajadores del proyecto minero jerarquizado entre “jerárquicos”, “operadores” de MAGSA y “contratistas”.

**Mapa 6. Itinerario de la subida que realizan los operadores (de MAGSA y contratistas).**



Fuente: elaborado por mí en base a mapa de Barrick Gold Corporation.

### Los operadores de MAGSA

Conviene realizar aquí una breve descripción sobre los operadores en tanto grupo diferenciado en la empresa minera. Este grupo, que en la jerarquía de MAGSA se ubica debajo de los jerárquicos, está compuesto por trabajadores que realizan las tareas

operativas en las distintas áreas del proyecto que lidera la empresa.<sup>169</sup> Sin poder de mando en el proceso productivo, estos trabajadores están nucleados, protegidos y representados formalmente por el sindicato nacional de los mineros, la Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA). Algunos datos cuantitativos que me comentó un gerente, permiten dimensionar aproximadamente que un 70% de la fuerza de trabajo de MAGSA está constituida por operadores (alrededor de 800 trabajadores distribuidos en las diferentes áreas del proyecto). El 80% de los operadores corresponden a las áreas de Mina y de Mantenimiento (44% son de Mina y el 35% de Mantenimiento) y el 20% restante se distribuyen en las otras áreas productivas (Mantenimiento de Procesos, Servicios Técnicos, Procesos, etc.). Como mencionaba antes, cada operador tiene asignado un roster de 14x14 y se ubica dentro de un grupo de trabajo. En cada área productiva son cuatro grupos en total. Cada grupo cuenta con una cantidad determinada de Operadores + dos Supervisores Junior + un Supervisor Senior.<sup>170</sup> MAGSA los agrupa de esa manera para conformar grupos de trabajo con cierta recurrencia de sus miembros, es decir, los individuos no cambian de grupos. Que se acompañen en cada *subida* y *bajada*, que trabajen en el mismo turno (diurno y su cambio a nocturno) durante las jornadas de 14 días de trabajo y que además repitan el ciclo, permite afianzar los lazos de mando y de cooperación entre los miembros que la empresa demanda. Aunque esta organización no está exenta de conflictos.

### **El Hotel, hábitat temporal para los operadores de MAGSA.**

Luego de descender de los buses y al entrar al Hotel, pasamos por el escáner de seguridad. Me dirijo a la recepción, donde todos van para que el recepcionista escanee su tarjeta les indique la habitación que les corresponde. Ingreso a la habitación que me asignaron, dejo mi bolso y salgo en dirección al comedor. Antes de entrar a este espacio de uso común para todos los habitantes temporales del Hotel, hay un espejo y arriba un cartel que interpela al que se refleje: “¿PUEDO ENTRAR EN ESTAS CONDICIONES AL COMEDOR DEL HOTEL?” Los jerárquicos de la Administración de Campamentos (área de Servicios Generales) elaboraron un “reglamento de convivencia” donde están fijadas formalmente las normas para habitarlos. Este reglamento expresa la política empresaria

---

<sup>169</sup> Según las tareas que realicen y puestos que ocupen, hay distintos tipos de “operadores”: operadores de equipos -camiones fuera de ruta, topadoras, motoniveladoras, cargadoras, palas, excavadoras-, perforistas, electricistas, gruistas, mecánicos, laboratoristas, muestristas, topógrafos, despachadores de almacén, entre otros tipos de trabajos que se encuentran englobados por esta categoría.

<sup>170</sup> Sólo en el área de Operaciones de Mina se le adiciona un “entrenador” a cada grupo de trabajo, quien entrena y re-entrena a los operadores en el manejo de las máquinas y equipos mineros.



y delinea los comportamientos moralmente “correctos” de los “no permitidos” en estos espacios para habitar el *arriba*, y con ello las sucesivas sanciones para quienes las transgredan.<sup>171</sup>

Hay mucha gente que va y que viene. De lejos parecen todos idénticos: visten el buzo con el logo de Barrick a la altura del corazón, un jean y botines mineros. Son las 20:00pm. Algunos trabajadores que han finalizado su turno diurno en la mina ingresan al comedor para cenar. Durante la cena, se van incorporando a la mesa otros operadores. Mientras cenamos una sopa, acompañada por un guiso con pollo, charlo junto a los operadores con los que comparto esta mesa.

### **El Hotel: ¿una “cárcel sin rejas”?**

Hugo está hablando por celular con su esposa. Tuvo que cambiarse de compañía telefónica porque acá *arriba* la antena pertenece a otra empresa de telefonía y no tenía señal. Me cuenta que habla todas las noches con ella. Cuando algunos días la señal no funciona óptimamente, entonces se comunica por medio de las cabinas telefónicas que hay en la Sala de Recreación. Él nació en San Juan y actualmente vive con ella en la ciudad. Al colgar el teléfono me mira fijo y me dice:

“O te acostumbrás o te vas. Acá es cortito. Todo marcha como el motor de un reloj: todos los engranajes hermanos con un solo fin. Alguien que no se adapte a las normativas, que por ahí uno ya las ve como normal, se va. Es un régimen bastante estricto: cero alcohol, cero drogas, se arranca a las seis de la mañana, te dormís a las diez de la noche, tenés horarios para comer, muchos no tienen la comodidad que podemos tener Rodolfo o yo de tener televisión en la pieza, que tienen que ir a Salas de Tv, todo muy... como una cárcel medio “VIP”. No es fácil.”

Rodolfo, también sanjuanino, está a su lado, asienta con la cabeza y acota brevemente: “Si, es como una cárcel sin rejas. Ojo, nadie te obliga a estar acá. Estamos porque queremos, el día que no quieras estar más, te vas y chau...” En relación a esto, Hugo me decía: “Yo siempre digo que tenés que estar un poco loco para estar acá *arriba*... porque si no, no aguantás.”

La situación de estar en un espacio industrial en el contexto ecológico de la cordillera de los Andes, el cual es figurado por ellos como remoto, aislado, inhóspito e inmenso,

---

<sup>171</sup> A continuación resumo los puntos más destacados: Normas de Ingreso y Egreso; asignación de Habitaciones; sistemas en caso de Emergencia; sobre los Servicios de Salud; el Comedor y sus horarios; sobre el Servicio de Lavandería; el uso de áreas de recreación y del Gimnasio dentro del Hotel; el tránsito del Personal en Campamentos; y finalmente, las Normas de Convivencia. Fuente: “Reglamento y Normas Generales en Campamentos. Reglamento de Convivencia.” Elaborado por el sector de Administración de Campamentos. Año 2011.

provoca un sentimiento de extrañamiento en muchos trabajadores. Además, las formas en que la empresa organiza y prefija reglas y normas de comportamiento para habitar este espacio para muchos de ellos se vuelven asfixiantes para sus individualidades.<sup>172</sup> Durante el trabajo de campo muchos operadores significaban el espacio del proyecto minero en el cual trabajan y habitan durante una serie de días consecutivos, como una “cárcel”, como una “cárcel VIP” o como lugar adonde para “locos”. Estas formas parecen guardar entre sí la condición de lo que Goffman (2004) en términos teóricos conceptualizó como “institución total”.<sup>173</sup> En Veladero como proyecto minero moderno, esta situación de exclusión planificada de la familia de los trabajadores (la cual como institución social le disputa al capital el dominio de la persona-trabajador) no sólo permite un ahorro relativo del costo de reproducción de su grupo familiar en los campamentos, sino que también excluye la presencia física de la misma del espacio productivo. De esta manera, habilita al capital a una dominación y control en apariencia más eficaz y totalizante sobre los trabajadores quienes no encuentran mayores distracciones y se dedican exclusivamente al mundo del trabajo durante su permanencia temporal *arriba*.

Asumiendo una perspectiva histórica sobre los modos de organización del trabajo minero a nivel mundial, esta forma intenta resolver los problemas de fijación permanente (o inmovilización) de los antiguos campamentos integrados del “company town” (o del “enclave”) que aglomeraban a los trabajadores y a su grupo familiar junto

---

<sup>172</sup> También los jerárquicos me manifestaron apreciaciones similares respecto al habitar en el Hotel.

<sup>173</sup> El autor clasifica a las instituciones totales en cinco grandes grupos: instituciones para cuidar a otras personas; para cuidar de aquellas personas psiquiátricas al resto de la sociedad; para las personas que constituyen amenaza voluntaria al resto de la sociedad; para la formación de religiosos; y finalmente, aquellas destinadas deliberadamente al mejor cumplimiento de una tarea de carácter laboral y que sólo se justifican por estos fundamentos instrumentales. Para el autor existen una serie de instituciones que por su carácter de absorbente o totalizadora de la vida de las personas, se convierten en “instituciones totales”, las cuales envuelven para sí mismas a las personas y afirma: “toda institución absorbe parte del tiempo y del interés de sus miembros y les proporciona en cierto modo un mundo propio.”(2004:19) Esto se simboliza por los obstáculos que la institución opone a la interacción de la persona con el mundo exterior. Este autor observa que las personas en las sociedades occidentales tienden a dormir, jugar y trabajar en distintos lugares con diferentes co-participantes, como la forma de ordenamiento social básico. En cambio, la característica de las “instituciones totales” es que allí no existen barreras que las separan, sino que todos los aspectos de la vida se desarrollan en el mismo lugar y bajo la misma autoridad. Todas las etapas de las actividades diarias están estrictamente programadas; toda la secuencia de actividades se impone mediante un sistema de normas formales explícitas y un cuerpo de funcionarios. La vida, sus tiempos y espacios, entonces, está estructurada desde la jerarquía. De esta manera, las diversas actividades obligatorias se integran en un solo plan racional, deliberadamente concebido para el logro de los objetivos propios de la institución. Para ello, afirma Goffman, se realiza “el manejo de muchas necesidades humanas mediante la organización burocrática de conglomerados humanos.”(2004:20) Según Goffman las instituciones totales son “híbridos sociales”, ya que son en parte “comunidad residencial” y en parte “organización formal”, de ahí su singularidad que permite la transformación de las personas en sus subjetividades.

al establecimiento productivo de minerales en un mismo espacio. Si bien el espacio *arriba* del proyecto puede ser analizado por sus características de “institución total”, tiene un matiz: la experiencia *arriba* de los trabajadores está temporalizada por el sistema de roster. La presión, la disciplina y el control de la empresa sobre el trabajador se vuelven eficaces *arriba* a través de los espacios productivos y de reproducción (el Hotel y el Campamento Contratista) y el relativo aislamiento geográfico que la cordillera y los caminos construidos imponen. Como contracara, cuando los trabajadores *bajan* a sus residencias, el carácter permanente de la institución parecería diluirse en el tiempo *abajo* porque no lograría extender de la misma manera el control sobre ellos. El sistema de roster al dividir la experiencia del tiempo vital de los trabajadores en dos partes (*arriba* y *abajo*), lo que hace es que ellos experimenten a la “institución total” de manera temporal, a diferencia del planteo de Goffman en donde los “internados” tienen una permanencia prolongada y permanente.

Después de cenar, converso unos minutos con algunos operadores en la Sala de Recreación. Mientras tomamos un café de la máquina de la sala, a las 23:00pm se apagan las luces del salón, señal diaria que envía la empresa a todos indicando que debemos retirarnos hacia nuestras habitaciones a descansar. Los operadores de MAGSA que trabajan conduciendo máquinas en la mina ocupan, cada uno, un cuarto en soledad para poder dormir sin molestias, ya que deben trabajar atentos los catorce días consecutivos en turnos de doce horas diarias.

## **UNA JORNADA DE TRABAJO MINERO.**

### **Desayunando en el Hotel**

Por la mañana desde su habitación del Hotel, llega Nicolás (operador en el área de Operaciones de Mina) al comedor y toma una bandeja para desayunar. Se sirve un omelette y cuatro salchichas; para tomar un café con leche y para acompañar, una tortita y una semita<sup>174</sup>. Antes de sentarse en una mesa, va hacia el mostrador de la cocina del comedor y le pide al empleado de la cocina que le dé una viandita para el refrigerio.<sup>175</sup>

A esta hora (6:00AM), el comedor está repleto de operadores de las áreas productivas. En pocos minutos estarán saliendo las “ategos”, unos camioncitos que transportan a los

---

<sup>174</sup> Las tortitas y las semitas son panes salados típicos que consumen a diario los sanjuaninos en toda la provincia. Se los puede comprar en panaderías ya industrializadas o elaboradas de forma casera, elaboradas a base de harina de trigo, chicharrones, agua y sal.

<sup>175</sup> El “refrigerio” refiere a la pausa de 15 minutos durante su jornada *arriba* del camión, que podrá tomarse solo o en compañía de sus compañeros de trabajo. Esta viandita o “choca” no es obligación llevarla y consiste en un paquetito de galletas, tres caramelos y un turrón o barrita de cereal

operarios a las áreas productivas de la mina. Sobre este medio de locomoción entre el Hotel y la mina, Nicolás me contaba:

“Antes había unos camioncitos que eran una porquería. Por suerte los cambiaron por estos que se la bancan mucho más, tienen buenos neumáticos, fíjate. Se bancan mejor el terreno. Con los otros íbamos saltando como locos. Las “perreras” las tienen las contratistas, y nosotros, le pedimos mejoras con calefacción y aire acondicionado, también intercomunicador con el chofer, butacas de buses y doble tracción con freno de motor. Y las “perreras” son para llevar perros, por eso no tienen calefacción.”

Su testimonio permite observar, por un lado, ciertas ventajas logradas para los operadores de MAGSA, y por otro lado, la desigualdad frente a los operadores contratistas quienes son denigrados simbólicamente y materialmente al trasladarse en “perreras”.

### **La rotación de operadores y las políticas de retención.**

Nicolás nació en Iglesia pero reside en Rawson, otro Departamento del Gran San Juan. Actualmente, él trabaja en el grupo de trabajo nro. 4, que incluye aproximadamente entre 85 y 90 operadores (20 de ellos residen en el Departamento de Iglesia, otros tantos en Jáchal y el resto en el Gran San Juan). Esta cierta “homogeneidad regional” dada por la procedencia sanjuanina de los operadores de mina contrasta con otras áreas productivas como Mantenimiento, que son más “heterogéneas” en sus adscripciones regionales y por lo general, convocan a trabajadores de distintas provincias argentinas. Él comenzó a trabajar desde los inicios de la etapa de exploración y es uno de los pocos que aún continúan trabajando:

“De los que empezamos en mina quedamos muy pocos. Hubo mucha rotación. A muchos de los operadores les convendría pasarse a otros emprendimientos mineros nuevos si se inauguran, porque acá las vacantes son limitadas ya...”

Sin embargo, mantener esta “homogeneidad regional” de los operadores de mina es problemático para la MAGSA. Según me relataba un jerárquico del área de RRHH, un problema recurrente en Veladero es alta la rotación en los puestos de los operadores<sup>176</sup>, la cual es vista como negativa por la empresa, porque cuesta mucho dinero y tiempo formar a alguien para cada puesto y luego conseguir su reemplazo.<sup>177</sup> En su política de retención de operadores, la empresa ha incorporado políticas de bienestar para ellos e

---

<sup>176</sup> Según datos de Barrick, en el año 2014 la tasa de rotación promedio de los trabajadores de MAGSA fue de un 20%. Fuente: <https://barricklatam.com/reporte-rse-argentina-2014/empleo.html>

<sup>177</sup> Es interesante remarcar que la empresa no parece desplegar estrategias de retención para los jerárquicos.

institucionalizadas mediante el Convenio Colectivo de Trabajo acordado con el sindicato AOMA.<sup>178</sup> La empresa les provee la afiliación a una medicina pre-paga que tiene centros de atención en todo el país. Muchos trabajadores (jerárquicos y operadores) me mencionaron las ventajas de tener este servicio de salud contratado por la empresa en el cual no sólo se atienden ellos, sino también todo su grupo familiar directo. Un operador me contaba:

“Yo trabajé de todo, de lo que sea: en un supermercado como repositor; conduciendo un camión por la ruta... Pero acá todos estamos por la plata... ¡Ah, y por la obra social OSDE!, que es muy buena. Es decir, estar en Veladero, trabajando para esta empresa nosotros tenemos las seguridades en todo: económicas (porque tenemos un muy buen salario), salud (por la obra social) y estabilidad en el laburo (porque no te van a echar como en otros laburos, así como si nada, de la nada).”

Vergara (2013) analiza las relaciones históricas en la industria minera en América Latina que hegemonizaron las empresas trasnacionales (las que durante el siglo XX provinieron en general de países anglosajones) y que instauraron el “paternalismo industrial” como forma de reemplazar al “patrón paternalista” que personalizaba el intercambio de dones dentro de los emprendimientos:

“(...) el patrón paternalista comenzó a ser reemplazado por Departamentos de Bienestar y los beneficios que otorgaba la empresa abandonaron su carácter de “premios personales” y pasaron a ser parte de un atractivo paquete de beneficios sociales.” (Vergara, 2013: 118)

Las actuales prácticas promovidas desde el área de RRHH pueden conceptualizarse como una continuidad de las aplicadas en el sistema de “enclave”. En la actual relación de “fijación temporal”, lo que busca la empresa no es asentar a la fuerza de trabajo inmovilizándola en forma permanente, sino retenerla por medio de un lazo o relación social basada en salarios relativamente altos y un paquete de beneficios sociales, caracterizado por relaciones laborales enmarcadas en un proceso de negociaciones por

---

<sup>178</sup> Algunos de los beneficios que se han institucionalizado para los operadores de MAGSA son: Ayuda escolar (un pago monetario anual) para los hijos de los mineros; Viático no remunerativo; Presente por nacimiento al operador que tuviera o adoptara un hijo; Solicitud de anticipo de sueldo; Fomento de finalización de estudios secundarios para el operador que no lo hubiera completado; Programa de asistencia al empleado (“Este programa es un sistema especialmente diseñado para contener, asistir, orientar e informar a los colaboradores y sus familias afectados por problemas personales, familiares o laborales, a través de una red de profesionales que podrán brindar asistencia jurídica y legal, asesoramiento económico financiero y orientación psicológica. El programa se pondrá a disposición del trabajador y su grupo familiar primario, de forma voluntaria confidencial y gratuita. Con el objeto de promover el equilibrio entre la vida laboral y personal.”); Beca Bob Smith (programa de becas universitarias de Barrick Gold para “promover y facilitar la educación universitaria de los hijos de los trabajadores”). Fuente: Convenio Colectivo de Trabajo 673/04E.

convenio colectivo de trabajo, entre la empresa y el sindicato AOMA (modelo institucionalizado, donde hay una relación formalizada entre ambas partes).

Mientras continuamos desayunando, Nicolás hace referencia a las escalas y categorías en las cuales puede ascender un operador de mina y destacando positivamente que exista cierto estímulo para que los trabajadores se queden en Veladero y eviten irse hacia otros proyectos mineros: “La generación de vacantes es una oportunidad para que otros cubran un puesto disponible y poder ascender, poder progresar. Yo tengo la “5b”, la más alta y obtuve el carnet para operar cualquier máquina.”

En la estructura de división del trabajo jerarquizada, cada posición de los operadores lleva asociada una categoría. Cuando un operador ingresa a MAGSA, suele hacerlo en las categorías más bajas. Formalmente, a medida que va adquiriendo y demostrando destreza en otras máquinas o tareas, va sumando puntos que lo certifican. Para conseguir una mejor categoría, cuando alcanza los puntos necesarios para ascender, si el puesto está disponible, lo podrá hacer. Al establecer un máximo de posiciones disponibles, la empresa regula la cantidad de trabajadores en cada categoría y genera un sistema controlado de ascensos graduales. La forma de ascender es validando ese conocimiento a través de las prácticas que brinda el área de Entrenamiento en el área de Operaciones de Mina, quienes luego certifican que el operador tiene esa capacidad.

**Cuadro 7. Tipos de categorías para los operadores de MAGSA en Veladero.**

AREAS	OPERACIONES MINA / PERFORACIONES		MANTENIMIENTO			PROCESOS		SERVICIOS TÉCNICOS		ALMACENES
TIPO DE OPERADOR	OPERACIONES	PERFORISTA	ELÉCTRICO	GRUISTA	MECÁNICO	LABORATORI O QUÍMICO/ METALURGIA	PROCESO	GEOLOGÍA	TOPOGRAFÍA	ALMACÉN
CATEGORÍAS y ESCALAS	0; 1a-1b; 2a-2b; 3a-3b; 4a-4b; 5a-5b									

Fuente: elaboración propia en base a CCT 673/04E (año 2010)

Sin embargo, otros operadores con los que hablé no tuvieron la misma trayectoria que Nicolás. Al comenzar a trabajar, pasaban meses y años en un mismo puesto pero se cansaban de la rutina de este tipo de trabajo y sumado a la falta de vacantes libres en las categorías siguientes adoptaron otras actitudes.<sup>179</sup> Entonces, si bien el sistema de categorías se presenta como un estímulo para la movilidad laboral ascendente para los operadores dentro del proyecto, lo cierto es que también actúa a veces como des-

<sup>179</sup> Uno de ellos solicitó a la empresa que cambiara de puesto, como no obtuvo una respuesta, comenzó a resistirse al trabajo: faltaba a su puesto, cuando iba trabajaba a un ritmo lento y otras veces desobedecía las indicaciones de sus supervisores. Un día lo echaron de MAGSA. Bajó hacia una de las localidades del Departamento de Iglesia, donde vive con su familia y no volvió a subir. Otro operador, al no poder ascender dentro de esta área, consiguió que lo trasladen hacia otra de las áreas productivas aprovechando su conocimiento y formación en otras tareas.

estímulo para el propio trabajo minero al volverse estrecho en sus posibilidades de ascenso.

### **Del Hotel a la mina**

Continuando con la descripción de esta jornada de trabajo para los operadores en Veladero... Son las 6:29AM y los operadores terminaron de desayunar y subimos a las atego estacionadas. Por dentro tiene cuatro asientos por fila, separadas en dos por un pasillo estrecho. Se apagan las luces. Las cortinas de las ventanillas están extendidas. No veo nada de lo que pasa afuera. No veo la montaña ni la nieve, ni el río que circunda el camino minero hacia el Truck Shop. Tampoco puedo ver el camino hacia el frente porque hay una pared negra que bloquea la vista. En la parte derecha y hacia arriba hay una especie de parlante comunicador. Nadie habla. Algunos reposan su cabeza contra el asiento y su hombro. Está todo oscuro acá adentro y en silencio. Por el parlante sale una música (Sergio Denis, “Tanto te amo”). Termina y empieza la próxima canción, (Maná, “Vivir sin aire”). Vamos por el camino entre el Hotel y la mina, destino al Truck Shop (el taller mecánico a gran escala donde realizan reparaciones y mantenimiento a las máquinas que operan en la mina).

### **Fotografía 16. Atego transportando a operadores desde el Hotel hasta la mina.**



Fuente: fotografía tomada por mí durante el trabajo de campo. Noviembre de 2016.

### **Las charlas de seguridad: el sentido corporativo y los operadores.**

Al cabo de unos minutos llegamos. Bajamos de los ategos en fila. Amaneció velozmente, la cordillera ya tiene luz y se ven las montañas nevadas. Entramos a las

oficinas del edificio. Los jerárquicos también van llegando como nosotros desde el Hotel, pero en camionetas 4x4, conducidas por algunos de ellos. Subimos unas escaleras, hacia donde están las oficinas, arriba del taller mecánico (el Truck Shop) y de uno de los comedores. En la sala hay varias sillas, un escritorio en el frente y un proyector de imágenes conectado a una computadora. A un costado hay un pequeño altar con una placa y una inscripción. “Ese altar lo construyeron en homenaje a un operador de una contratista que tuvo un accidente fatal reparando una máquina.”, me cuenta un jerárquico y me dice que “eso les recuerda a sus compañeros y a todos, los riesgos a los cuales están expuestos y la importancia de prestar y tomar conciencia sobre la seguridad en el trabajo.” Nos sentamos en las sillas. Poco a poco van entrando los operadores y jerárquicos vinculados al área de Mantenimiento. También los del área de Seguridad Laboral y Riesgos. La sala se colma. Hay gente sentada en las sillas, pero no son suficientes y quedan varias personas de pie. En este caso, esta charla sobre Seguridad en el Truck Shop está dirigida a los operadores mecánicos (tanto para los de MAGSA como para los contratistas), organizada por Eduardo, el Jefe del área de Mantenimiento. Este tipo de charlas ocurren todos los días antes de comenzar cada turno de trabajo (el diurno y el nocturno) de los operadores y jerárquicos. Cada grupo de trabajo se reúne en algún espacio (la sala de conferencias del Hotel o en la misma que hay en el Truck Shop). Día por medio se dan otras charlas de seguridad pero para profundizar sobre alguna temática en particular.

Una vez que han ingresado todos los operadores convocados a la sala, Eduardo de pie frente al público da comienzo al evento cotidiano. La idea central que la empresa quiere inculcar en los trabajadores es que todos cooperen en el trabajo mediante la aplicación de las normas de seguridad que la empresa les enseña a los trabajadores. Primero que nada les recuerda algunas premisas básicas a los asistentes: “deben usar los EPP para trabajar” (Elementos de Protección Personal); “deben ser proactivos en la Seguridad en el trabajo”. La idea que transmite el Jefe es que los operadores sean responsables con las tareas que llevan a cabo día a día, en hacerlas en forma segura, sin correr riesgos. Hace hincapié en la necesidad de pedir y brindar ayuda, tanto a sus compañeros (otros operadores) como ante los supervisores, si se encuentran frente a una tarea que se presume riesgosa. Cuando Eduardo termina su discurso, Rubén, el Jefe del área de Prevención y Riesgo Laboral, se para y toma la palabra: “La máquina tiene que ser segura para operar, si no, se debe pensar antes de actuar y evitar realizar una acción que pueda ser riesgosa. Sigamos el *credo PARE Y PIENSE.*”. Esta norma de seguridad para



el trabajo que implementa MAGSA en Veladero, consiste en que cada operador debe realizar una serie de operaciones mentales procesuales que le permitan identificar los riesgos o peligros potenciales al momento de llevar a cabo una tarea presumiblemente riesgosa: el o los trabajador/es debe/n identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos y luego, continuar con el trabajo.<sup>180</sup> Para ello, la empresa ofrece una regla mnemotécnica llamada “Las 3 Q’s de Veladero”: *¿Qué es lo que voy a hacer y por qué?; ¿Qué cosa podría ir mal?; ¿Qué puedo hacer al respecto?* Cada trabajador (y por adición, todos los trabajadores) debe recordar lo que le enseñaron los instructores del área de Prevención y Riesgo Laboral. La empresa, de todas maneras, le otorga a cada trabajador tres tarjetas para que las lleven consigo al momento de trabajar. Mientras escucho la charla que da el supervisor, observo la credencial identificatoria que tiene un operador, donde en el anverso está su fotografía, nombre y código de acceso a Veladero. La doy vuelta y observo que en el reverso hay un texto. Comienza con el título *CREDO DE SEGURIDAD*.<sup>181</sup> Eduardo continúa enfatizando que el operador debe visualizar el “peligro” (todo lo que se ve) y el “riesgo” (lo que puede pasar y debe ser aminorado): “Sabemos que muchas cosas se pueden controlar, pero sabemos también que el factor de menor control es el humano.” Les recuerda, entonces, que violar un sistema de protección que alguna máquina contenga es motivo de despido directo. Mientras, Rubén va mostrando diapositivas que ilustran con fotografías y dibujos lo que va remarcando a la audiencia presente.

---

<sup>180</sup> Sobre este punto, analizando el caso de la empresa petrolera YPF, Palermo (2012b) sostiene:

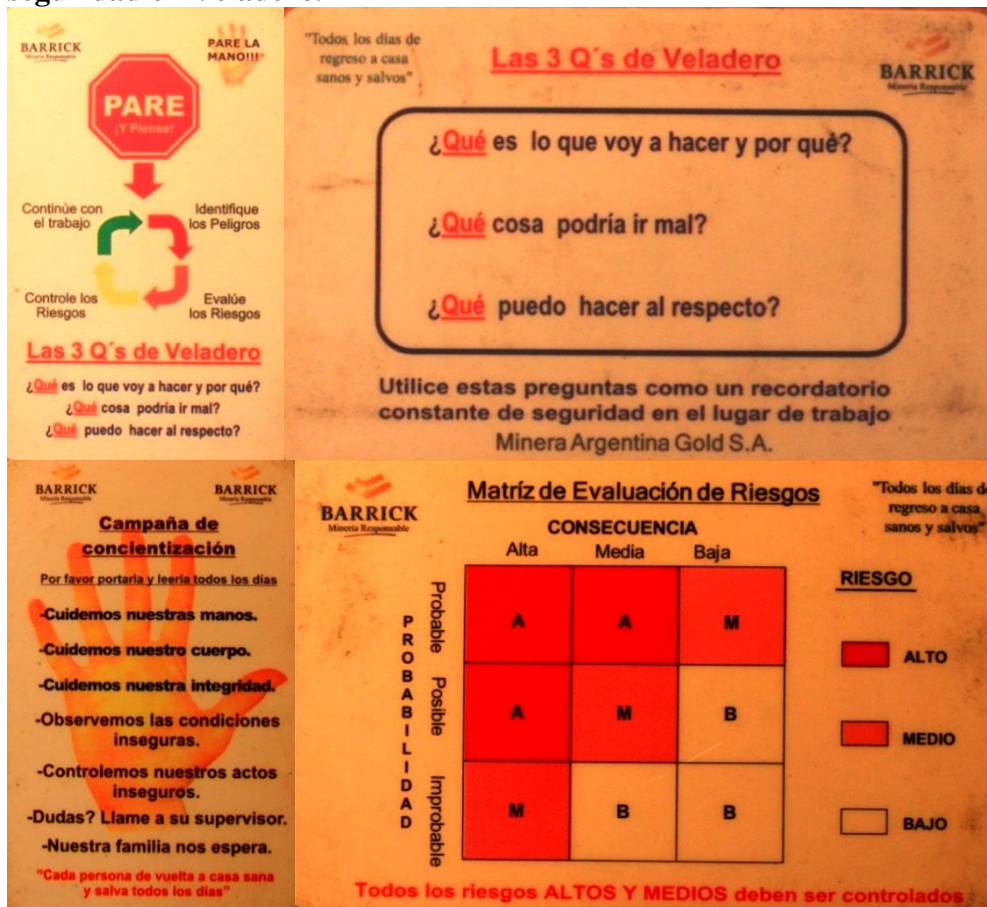
“(…) determinadas políticas empresarias están orientadas a modelar el colectivo de trabajo en pos de los intereses de la producción. En tal sentido, la política de “seguridad competente” se circunscribe a traducir mediante una serie de procedimientos la transferencia de la responsabilidad empresaria hacia los trabajadores. Esto lo realiza definiendo la seguridad sólo en relación con los accidentes de trabajo y respecto de la pericia desplegada por los trabajadores en dicha situación.” (2012b:3)

Esta transferencia de responsabilidades de la empresa al trabajador que muestra el autor es válido también para este caso que analizo.

<sup>181</sup> La tarjeta incluye el siguiente texto:

“Creemos que cada empleado de Minera Argentina Gold, S.A. (Barrick – Veladero) tiene la responsabilidad fundamental de mantenerse seguro. Esta responsabilidad se la debe a sí mismo, a su familia, a sus compañeros y a su trabajo. Ningún hombre trabaja o vive completamente solo. Siempre está involucrado con todos los hombres, alcanzado por sus logros y marcado por sus errores. Si él le falta al hombre que está a su lado, se está fallando a sí mismo y ambos compartirán el peso de esa pérdida. El horror verdadero de un Accidente es el darse cuenta de que el hombre ha fallado consigo mismo y que sus compañeros de trabajo le han fallado a él. Todos los Accidentes son concebidos en actitudes incorrectas y nacen en el mismo momento en que uno actúa sin pensar. Los Accidentes dejarán de ocurrir sólo cuando la “actitud apropiada” sea lo suficientemente fuerte para preceder el acto y cuando la actitud correcta origine que controla ese acto. Estar Libre de Accidentes no es un privilegio, sino una meta por alcanzar y cumplir día tras día. La eliminación de lesiones e incapacidades por causa de Accidentes es una obligación moral de la cuál depende directamente la mediación final de nuestros actos. Dedicado a todos los empleados de Minera Argentina Gold, S.A.”

Fotografías 17, 18, 19 y 20. Tarjetas que porta cada minero con las normas de seguridad en Veladero.



Fuente: tarjeta de un trabajador del proyecto. Nota: La primera tarjeta contiene la regla mnemotécnica de “las 3 Q’s” sobre la seguridad en Veladero (y su reverso); la segunda tarjeta indica la “Campana de concientización” y en su reverso la “Matriz de evaluación de riesgos”.

A continuación Eduardo vuelve a tomar la palabra y relata dos incidentes. Luego, un operador dice que se acuerda de otro: un mecánico de una empresa contratista estaba reparando un motor y como no aseguró una parte para evitar que se le cayera encima mientras hacía su tarea, perdió dos dedos al instante. Otro operador habla del incidente que hubo la semana pasada en la Planta de Procesos y se lo atribuye al área de Mantenimiento. Se genera confusión en la sala porque otros compañeros dicen que no, otros que sí, y alguien eleva la voz pidiendo “que los jefes lo aclaren, ya que estamos todos acá.” Julio, Jefe de un área productiva, se hace cargo de aclarar el episodio: pone en pantalla el ‘Flash Report’ que dio la empresa en ese momento en su intranet. Muestra su versión a la audiencia sobre cómo fueron los sucesos paso a paso, con fotos y textos aclaratorios, y dice que en breve estarán determinadas las causas y que emitirán un comunicado al respecto.

Esta charla siguió los lineamientos que proponen los documentos internos de la corporación, donde los jerárquicos tienen por tarea difundir estos conceptos a los operadores, y éstos, deben incorporar e introyectar estas normas así como también, transmitirla a sus compañeros de trabajo. De esta manera, la empresa busca crear así lo que denomina “una cultura de seguridad”. El propósito de la empresa es evitar que se produzcan situaciones de inseguridad o de riesgo en el trabajo que altere los tiempos y ritmos de la producción y entonces, eleve sus costos asociados al mismo. Para ello, al inicio de cada turno programan estas charlas cotidianas, las cuales se convierten en rutinas que buscan subjetivar a los trabajadores para este tipo de trabajo minero (a gran escala y con estándares internacionales de seguridad laboral).

Al analizar aquello que expresan estas charlas (tanto ésta como la que describí en el capítulo sobre los jerárquicos), observo que las mismas muestran el lugar central que la empresa le otorga a la seguridad como temática que organiza el trabajo minero, independientemente de las diferentes y múltiples tareas acá *arriba*: trabajar en forma segura es una premisa básica para toda tarea que se desarrolle en Veladero. La empresa construye en su discurso sobre la seguridad una clasificación y distinción entre un trabajo hecho correctamente (“seguro”) frente a un trabajo hecho de manera incorrecta (“inseguro”). Fija así las reglas, normas y el contexto en el cual se deben llevar a cabo las tareas en Veladero desde un punto de vista material (herramientas de trabajo acordes, la disposición del espacio de trabajo “seguro” frente a uno “inseguro”), simbólico y moral (“es una meta a alcanzar y cumplir”; “una obligación moral”; “es un compromiso consigo mismo y con sus compañeros de trabajo”). Así es como estas charlas contribuyen a construir un sentido común acá *arriba*, transformándose en disposiciones de los trabajadores para el trabajo minero. Al tratarse de una población “homogénea y heterogénea”, la seguridad como sentido cultural del trabajo minero actual permite homogeneizar a los heterogéneos sentidos y prácticas de trabajo que los trabajadores tienen antes de ingresar a este proyecto. Una vez que cada trabajador comienza a trabajar en Veladero, las charlas y sus frecuencias refuerzan día a día el sentido profesado y además (y fundamentalmente), permiten enlazar a todos los trabajadores con este significado compartido. De esta manera, los trabajadores (jerárquicos y operadores) conforman una comunidad de sentido en torno a este elemento.

Por otro lado, también es importante analizar la forma en que se llevan a cabo estas interacciones, como parte del proceso de subjetivación que realiza la empresa sobre los

trabajadores. Las charlas de seguridad son prácticas cotidianas donde la empresa adopta formas de comunicación estandarizadas propias de la escuela de marketing. (León, 2013) Allí se adopta una escenificación en las cuales parecería haber una apelación a lo mágico-religioso con la idea del “credo”, y de ahí la figura del pastor que profesa una verdad ante los fieles, como veíamos en el capítulo sobre los jerárquicos, donde Francisco encarnaba la figura simbólica de un pastor religioso oficiando de acompañante y supervisor experto, que permite cierta eficacia para los grupos de trabajadores. Con ello se pretende que todos los trabajadores, a pesar de la jerarquía, adopten actitudes de comportamiento humildes: “todos podemos ignorar”; “hay que ser humildes. No soberbios.” Todos deben adoptar los mismos criterios ante la realidad del trabajo minero y motivarse para ser “líderes con coraje” frente a la seguridad. Sin embargo, más que una construcción mágico-religiosa, la empresa propone un “credo” secular basado en preceptos estandarizados por el orden industrial moderno e hiperracionalizados, acompañados de un formato que hace a su producción y a sus efectos productivos. La intención de persuasión que lleva implícito el formato del “credo de la seguridad” y las técnicas corporales que adopta el “pastor” durante las charlas, hace de esta estrategia una eficaz herramienta de inculcación de las exigencias de la corporación.

En entrevistas, charlas informales, y situaciones de campo que observé compartiendo el *arriba* con los trabajadores encontré una gran aceptación de estas normas de seguridad y el sentido explicitado por la corporación. También, su afirmación como valor que debían seguir el resto de las empresas *abajo*. No encontré a ninguno que contradijera en su totalidad esta concepción sobre la seguridad en el trabajo. Este sentimiento de orgullo sobre el valor que la empresa ubica como el principal en la escala de prioridades de su actividad minera, atraviesa toda distinción jerárquica y contrato con alguna empresa específica dentro del proyecto. La seguridad laboral, entonces, no sólo es una norma que se impone de manera externa a los trabajadores acá *arriba*, sino que opera como un valor moral para los que forman parte de este proyecto. Compartir cierta moralidad enlaza a trabajadores de diversas categorías, tareas y jerarquías, y les da un espíritu de cuerpo social. La creencia en este valor moral que es la seguridad en el trabajo *arriba* se incorpora como sentido común entre los mineros, promoviendo la solidaridad de grupo y el cuidado de sí y entre sí, al menos en los términos de la política que fija la empresa. Además, ella fija un parámetro de condiciones materiales para realizar el trabajo, el cual es adoptado por los propios trabajadores.

Sin embargo, el hecho de que este “credo” sea una política de la empresa que transmite desde arriba (en sentido jerárquico) hacia los trabajadores, no les otorga un lugar pasivo a estos últimos, como meros receptores de una cultura de la seguridad. La “seguridad” se convierte en fuente de disputas, reclamos y conflictos en el proceso de trabajo cotidiano sobre la forma “segura” de realizar las labores mineras, reapropiándose de ella por sus propios intereses en una relación de “mutuo beneficio”: la seguridad y la conservación de la vida y la integridad física sin lesiones en el trabajo, para volver seguros a sus casas luego de días de ausencia. Los trabajadores “consienten”<sup>182</sup> estas formas de trabajo adoptando sus sentidos como propios porque, como me relatara un operador mecánico: “nadie quiere lastimarse, mutilarse o morir en el trabajo. Ni tampoco presenciar que le pase eso mismo a un compañero.” Este precepto para el trabajo es contrastado y valorado con orgullo porque “*abajo* se labura muy mal en términos de seguridad o riesgos de accidentes.”, como me relataron varios mineros. También me afirmaron con agrado lo mucho que han “aprendido” o lo que la empresa les ha “enseñado” sobre los riesgos y peligros en el trabajo, y de cómo se debe llevar a cabo una tarea, la manera correcta y la incorrecta. Esto les ha dado un sentido nuevo sobre las formas y condiciones materiales y simbólicas del trabajo. Las charlas de seguridad deben ser vistas como prácticas que re-actualizan diariamente el sentido de la acción del trabajo minero (la seguridad) aquí *arriba*.

La política de seguridad como estándar global que aplican las empresas mineras permite un reforzamiento de la subjetividad de los trabajadores: a la vez que permite que los mineros se focalicen y se concentren en la tarea que realizan en el proceso de trabajo cotidiano, evitando los riesgos potenciales a los que están expuestos en este contexto productivo (riesgos asociados y combinados entre la gran escala de producción y las grandes altitudes ecológicas), obliga también a excluir del territorio mental de los trabajadores a todo sentido extra-productivo (separando las relaciones sociales extra-laborales). Si el sistema de roster y la nueva forma de “fijación temporal” de los trabajadores en los campamentos mineros ha excluido a las familias en forma física del territorio geográfico de los proyectos actuales, esta política de seguridad permite

---

<sup>182</sup> El concepto de “consentimiento” en la producción lo tomo de Burawoy (1989), quien investigó los mecanismos mediante los cuales se organiza el consentimiento en la fábrica. La coacción y el consentimiento actúan en forma conjunta, según Burawoy, en el proceso productivo, induciendo a los trabajadores a cooperar en la búsqueda del beneficio. El consentimiento se manifiesta en la organización de las actividades, y a la vez, es producto de ella. No es algo específico de la conciencia o característica de las personas que intervienen ahí. La forma en que están organizadas las actividades al ofrecer un margen “real” de elección al trabajador, genera un consentimiento por parte de éste, que participa en dicha elección.

procura evitar que el *abajo* se presente en el *arriba* y obstaculice o interfiera en el proceso productivo, así los trabajadores pueden focalizar el *arriba* en el *arriba*. Dicho de otra manera: la política de seguridad busca subjetivar a los trabajadores y convertir el trabajo simbólicamente en trabajo absoluto (desprovisto de otros sentidos extra-productivos), a través de un reforzamiento de la concentración mental en la tarea minera, hegemonizando

Luego de casi media hora, finaliza la charla y todos los trabajadores se dirigen a sus puestos de trabajo.

### **Los operadores de equipos en la mina.**

Al fondo del edificio de SSTT (Servicios Técnicos) están las oficinas de otra área: Operaciones de Mina. Hacia allí me dirijo y me reciben Marcelo y Martín, encargados del sector de Entrenamiento, en donde capacitan a los operadores que ingresan por primera vez (y también se re-entrenan permanentemente) en un simulador virtual de un camión fuera de ruta.<sup>183</sup> Ellos dos serán los encargados de llevarme al sector de explotación actual de la mina y presentarme a Sergio, un operador de camión fuera de ruta. Nos subimos a la camioneta.

En este cerro donde se ubica el yacimiento Veladero, MAGSA ha construido un territorio que configura para relaciones sociales de producción y ha emplazado las infraestructuras de distintas áreas que componen a la empresa del proyecto. La forma de emplazamiento se visualiza como terrazas o pisos a diferentes niveles de altitud y de proximidad a las áreas de extracción, trituración y procesamiento del mineral. Todos los sectores están interconectados por caminos internos de ripio consolidado y abundante señalización que permite circular exclusivamente a través de algún vehículo yendo de un lado hacia otro. La comunicación entre las personas que circulan es por medio de una radiofrecuencia que, dependiendo del sector en el cual se encuentre, se realiza con

---

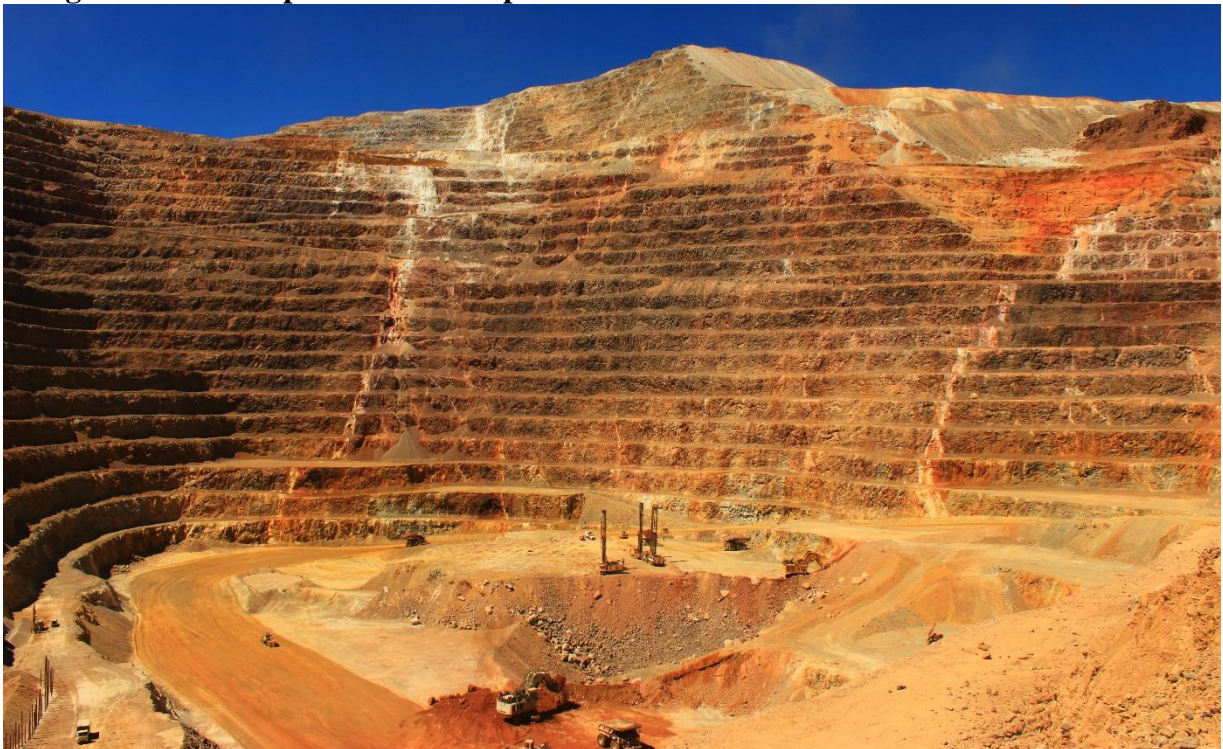
<sup>183</sup> Para poder manejar un fuera de ruta es condición excluyente haber aprobado el curso de manejo de este tipo de máquinas. Luego de aprobado el curso, los operadores obtienen un carnet habilitante, que no sólo certifica su saber para el proyecto sino que además les sirve para otros emprendimientos mineros que utilicen estas máquinas. De esta manera, los mineros que trabajan en Veladero obtienen “credenciales” que les permiten acceder y circular por los mercados de trabajo mineros (provincial, nacional y también internacional). Sin embargo, en esta área para conseguir un puesto de operador de equipos existen filtros previos a la evaluación de las capacidades individuales de los postulantes, los cuales la empresa define en base a una segmentación “regional” e “intra-provincial” que realiza: el primer filtro está dado por la categoría de “ser sanjuanino” o residir de manera comprobable desde hace tiempo en la provincia. Luego, existe una distribución dentro de los sanjuaninos que guarda una cuota de proporción para aquellos que MAGSA categoriza como miembros de “las comunidades” (donde hacen referencia a los Departamentos provinciales sanjuanino de Jáchal e Iglesia). El resto de los puestos se distribuyen entre los que residen en el resto de la provincia, mayormente en el Gran San Juan.



canales exclusivos. Ingresamos a la zona de camino minero interno a la mina. Antes de ingresar, se pueden ver carteles que expresan la política de seguridad: “Utilice el equipo de protección personal”. A pocos metros, otro cartel informa: “Al día de la fecha, hemos tenido 00 (cero) accidentes fatales en el año. Barrick, minería responsable.”

Vamos por el camino, pero el conductor tiene que cambiar de carril y conducir por su izquierda a menos de 30 km/h, (velocidad máxima permitida) hacia el sector Operaciones de Mina. De repente vemos un fragmento de la montaña trabajada, geoméricamente escalonada, explotada a cielo abierto. Parece un anfiteatro, mostrando su desnudez geológica: tonalidades de los minerales se combinan formando colores amarillentos, grises, rojizos, blancuzcos y beige. El semicírculo está compuesto por terrazas que forman largos escalones de 15 metros de alto y de ancho. Como avanzamos sin prisa con la camioneta hacia la mina nuestra visión es deslumbrada progresivamente por su tamaño. Con cada paso la montaña labrada se hace más y más grande que nosotros. “Es impresionante”, dice el conductor mientras asentimos con la cabeza.

**Fotografía 21. Vista panorámica del pit Federico desde un mirador.**



Fuente: fotografía tomada por mí durante el trabajo de campo, noviembre de 2016.

Marcelo, Martín y yo estamos por entrar a la zona de Fase 3. El conductor se anuncia por radio para que lo habiliten: “Permiso para ingresar a fase 3 Federico” –“¿Quién anda ahí?” –“Acá Marcelo.” –“Ay, Lorena rica...” “...jajaja, que culiado...” –“Adelante, ingrese a Fase 4.” –“Muchas gracias, compañero.”. La Lorena es la esposa

de Marcelo. La recurrencia cotidiana de este tipo de chistes sexuales sobre el “gorreo”<sup>184</sup>, sin duda, evidencian la ausencia física arriba de las relaciones extralaborales de los mineros.

El operador del camión les avisa por radio que ya puedo subir. Me pongo los EPP (casco, anteojos de sol y el chaleco reflector), me bajo de la camioneta y voy caminando hacia el fuera de ruta. Es inmenso. Su longitud es de casi trece metros, por siete y medio de ancho y con una altura de casi seis metros y medio. Son 140 toneladas lo que pesa este camión, sin contar su carga diaria que transporta y soporta. Tan sólo los neumáticos miden más que yo y me superan al menos por una cabeza más. La única manera de subirme a él es por una escalera lateral colocada en el frente del camión. El primer escalón es bien alto, pero como tengo piernas largas, no se me complica la maniobra. Me aferro bien a la baranda de la escalera porque no quisiera caerme al suelo, son varios metros. El primer tramo de la escalera me deja a la altura del motor, luego debo subir un segundo tramo que me conduce al área donde está la cabina. Desde la cabina sale a mi encuentro Sergio, operador de este camión. Él nació en Jáchal y ahora vive en Pocito, Departamento del Gran San Juan. De joven, al terminar el Secundario, hizo el servicio militar obligatorio en Bahía Blanca, “por eso este trabajo no me cuesta hacerlo. Me acostumbré allá al ritmo de regimiento, a levantarme todos los días al mismo horario, a la rutina fija.” Me da un apretón de manos y me invita a su cabina. Adentro hay dos asientos: uno para el conductor y otro para un eventual acompañante. Nuestra vista del mundo exterior es panorámica, aunque no vemos lo que sucede inmediatamente abajo ni arriba ni a los costados más de lo que nos permite la estructura física de la cabina. Hay varios metros hasta poder ver hacia abajo, y tampoco hacia arriba porque la tolva<sup>185</sup> del camión nos hace de techo. Sergio me sintetiza su perspectiva sobre el trabajo cotidiano que realiza como operador de camión: “lo que hacemos los operadores de camiones fuera de ruta es simple: transportamos piedras de un lugar a otro.”

El fuera de ruta avanza hacia adentro de la “Fase 3”, hacia lo más hondo del pit Filo Federico. Para descender se desplaza por la rampa construida por otros operadores y máquinas. Sergio conduce el camión hacia una posición de espera a unos metros de distancia de la pala-cargadora Komatsu, operada por Carlos, un sanjuanino de 42 años. Él está levantando material con la pala y descargándolo en los camiones que se

---

<sup>184</sup> El “gorreo” es un término muy utilizado en la sociedad sanjuanina para referirse a situaciones de infidelidad de pareja. Ser un “gorreado” es sinónimo de ser un “cornudo”.

<sup>185</sup> La tolva es el compartimiento colocado en la parte superior del camión donde va la carga que transporta.



posicionan a su lado. Luego de descargar, nos saluda por radiofrecuencia y le devolvemos el saludo. Como hay otro camión llenando su carga, esperamos nuestro turno a una distancia reglamentaria de unos metros. Mientras, observo otras labores que se desarrollan en simultáneo en este sector de la mina en la Fase 3: en un sector José y Fredy (ambos sanjuaninos) están realizando perforaciones con máquinas perforadoras en posiciones específicas en el terreno, basadas en la malla de perforación prediseñada por el área de SSTT. Al lado de una de ellas se encuentra un contratista conduciendo un camión de la empresa YPF<sup>186</sup> que transporta combustible; a su lado otro operador cargando combustible. En otro sector dos iglesianos están realizando perforaciones a cargo del área de SSTT para tomar muestras para futuras voladuras en ese sector específico. Las mismas se enviarán al Laboratorio ubicado al costado del Hotel MAGSA, donde determinarán la ley promedio del mineral en ese sector (circuito que describí anteriormente). En un sector más hondo de la mina, un puñado de operadores de una empresa contratista coloca explosivos en los agujeros perforados por operadores de MAGSA previamente. Enseguida, Sergio se comunica por radio con el operador de la pala y le pide permiso para situarse en posición para la descarga. La pala Komatsu extiende su brazo hidráulico y se introduce en un montículo de rocas, carga al tope su capacidad para descargarla en el camión de Sergio. Éste observa en su display la cantidad nominal de toneladas que la pala va descargando sobre su tolva y su porcentaje en relación a la carga máxima que soporta. Este modelo de camión soporta un tonelaje de 250 toneladas aproximadamente. Ha completado las seis paladas, que los operadores conocen como las necesarias para llenar una tolva de camión. De todas formas Sergio observa el display de su cabina que le avisa la cantidad de material que traslada. Nos retiramos y la pala continúa el mismo trabajo pero con otro camión que ingresa a su zona de trabajo. Y así se suceden los camiones y las “paladas”. A su costado derecho del volante, Sergio, como todos los operadores de equipos, tiene su display. Consiste en una pantalla computarizada táctil donde el operador observa la información necesaria para realizar su labor cotidiana. La pantalla tiene en el margen superior una serie de solapas que el operador puede ir abriendo dependiendo de la información que necesite observar: ‘GPS’ con los caminos de la mina; ‘Mensajes’; ‘KPI’; ‘Emergencia’; ‘Ore bin’.<sup>187</sup> En el centro de la pantalla se proyecta la información seleccionada. En el

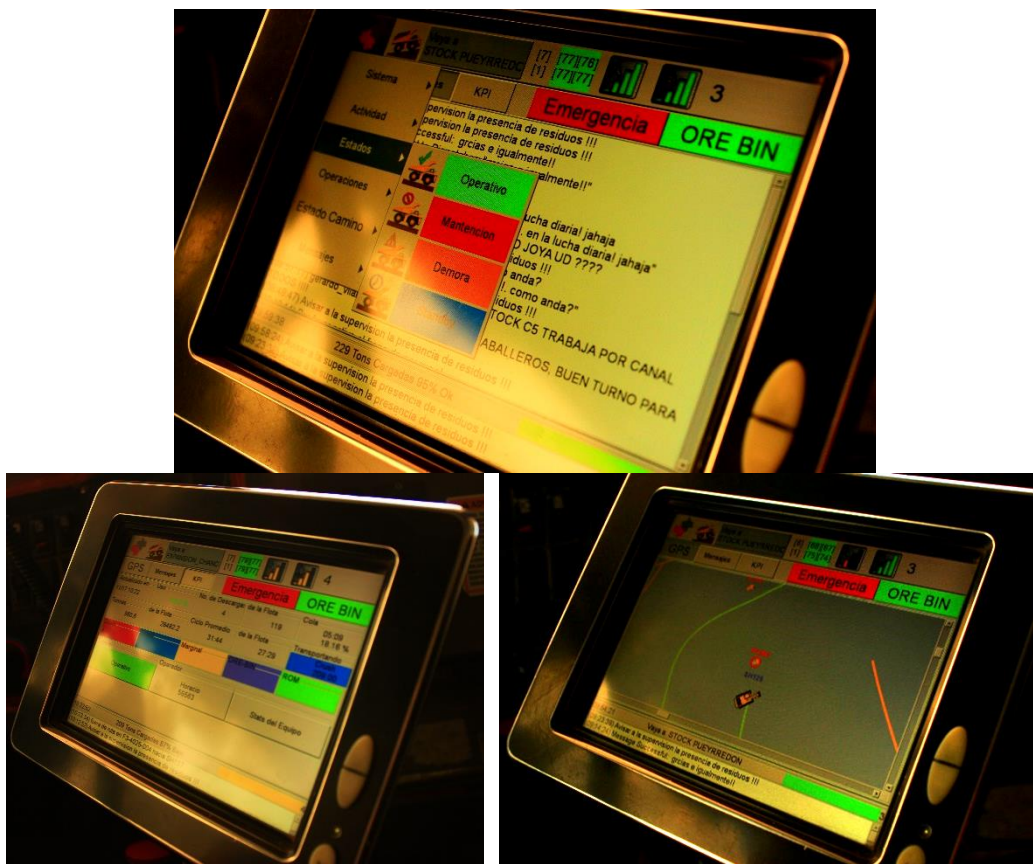
---

<sup>186</sup> YPF provee de combustible “fuel oil” (o también llamado “diésel minero”) al proyecto Veladero.

<sup>187</sup> Me señala una de las solapas en la pantalla, el KPI. El camión tiene su KPI, la pala también, y así sucesivamente, el cual se mide por toneladas movidas. La pala tiene que mover 3.000 toneladas por hora.

margen inferior, los mensajes más importantes, indicando su hora del día y con el lugar o sector hacia donde el operador tiene que dirigirse. Toca la solapa de “Mensajes”. Desde el Dispatch le informan por el display que tiene una “Nueva Asignación”: “Vaya a ‘STOCK PUEYRREDÓN’”. Aprieta el botón de GPS, en el margen superior y se despliega un mapa en tiempo real de la mina y del sector donde está ubicado ahora mismo el camión. No tiene mucho más que pensar. El display le indica que tenemos que dirigirnos hacia ese sector de la mina a descargar el material que está en la tolva. Sergio acciona la palanca de cambio y aprieta el acelerador para salir del centro de la mina.

**Fotografías 22, 23 y 24. Display que utilizan operadores en las máquinas mineras.**



Fuente: fotografías tomadas por mí durante el trabajo de campo, noviembre de 2016.

Ascendemos por la rampa por nuestra derecha. En frente nuestro viene un fuera de ruta sin carga a hacer lo mismo que acabamos de hacer nosotros. Al cruzarse, los operadores se saludan: “Aquí 302. ¿Cómo le va, compañero?” –“Muy bien. Aquí 303.” –“¿Con quién anda ahí en la cabina? ¿Buscando cariño? ¿Eh?” –“Jaja, no... estoy entrenando a un operador nuevo”, contestan desde el otro camión –“Jaja, muy bien. Siga con cuidado, compañero.” Como la rampa tiene unos grados de inclinación, a veces suele caerse un

---

Si mide menos por hora, si carga menos, el KPI va a aparecer en rojo. Si carga lo que le indica el KPI, aparecerá en color en verde. Si aumenta el KPI indicado, se produce una intensificación de las frecuencias de desplazamientos de las máquinas en la mina y con ello el ritmo de trabajo.

poco del material cargado en ese sector del camino. No suele ser significativo para el total de la carga pero puede producir inconvenientes en los neumáticos de los equipos (roturas, pinchaduras, etc.). Por ello, detrás de nosotros a una distancia prudencial hay otro operador, Miguel, de la Ciudad de San Juan, montado en una motoniveladora que va limpiando el camino, dejándolo liso y plano. A nuestra izquierda, al salir de la rampa observo un camión fuera de ruta parado en el campo de operaciones. “Le están haciendo mantenimiento en campo a esa máquina”, me confirma Sergio. Tres operadores del área de Mantenimiento (David, Roberto y Emilio) vestidos con trajes blancos están ocupados en el camión<sup>188</sup>. Así es diariamente el paisaje productivo en la mina que Sergio observa desde su cabina móvil.

Como se puede apreciar en la descripción, los operadores en la mina no tienen una relación sensorial directa con el mineral que extraen y las barras de metal doré que se producen en el sector de Fundición (lugar altamente restringido por razones de “security” para quien no pertenezca al área). Ellos sólo deben limitarse a seguir las instrucciones programadas previamente por otras áreas y las indicaciones que reciben desde el Dispatch sobre las rutas que deben seguir o recalcular en su tránsito y trabajo en la mina. La posibilidad de que un operador de mina trabaje con algún grado de autonomía, ya sea orientado por sus intuiciones, saberes o experiencias de trabajo aprendidas para la búsqueda del mineral, son prácticamente nulas. Aquí la figura del minero que sigue la veta y con la cual puede establecer diferentes negociaciones “mágicas” con seres mitológicos, como analizaron Nash (2008), Absi (2005) o Taussig (1993), están estructuralmente condicionadas por la configuración misma del proceso de trabajo.<sup>189</sup>

Cómo analizaba en el capítulo sobre los jerárquicos, el proceso de trabajo en la mina se ha transformado en las últimas décadas a través de la introducción de nuevas tecnologías, generando procesos intensivos y simultáneos de mecanización y de automatización por medio de la informatización y digitalización. De esta manera se puede comprender la descripción sintética realizada por Sergio respecto a su propia tarea cotidiana (y la del resto de los operadores en la mina) como “simple” y “sencilla”. El aumento en el grado de automatización incorporado en los circuitos del camión cuyos recorridos le son indicados desde el Dispatch (rutas prefijadas, cronometradas y

---

<sup>188</sup> Usualmente cuando una máquina se descompone es atendida directamente en el campo. Las reparaciones programadas o las que requieren mayor complejidad son llevadas hasta el Truck Shop.

<sup>189</sup> Lo cual no implica que los mineros de proyectos similares a Veladero no puedan tener una relación simbólica mágico-religiosa con el mineral que explotan, sino que aquí dicha relación parece estar ausente.

monitoreadas por este “panóptico digital”<sup>190</sup>, impactan proporcionalmente en forma inversa al grado de autonomía en el trabajo de los operadores. Es decir, a mayor automatización del proceso de trabajo, menor autonomía de los operadores en el control del proceso de trabajo. Además y significativamente, el sentido del trabajo dado por el operador del fuera de ruta, permite observar la perspectiva de los mineros quienes simbolizan como “piedras” que transportan de un lugar a otro a los minerales que extraen y les está vedado poseer (y ni siquiera experimentan una relación directa de observación) las barras de metal doré que producen.

### **El “break”: la comida servida arriba.**

Son las doce del mediodía y Sergio me anuncia que es el momento de un “break”. Es necesario que los operadores realicen una pausa para almorzar y recuperar energías corporales. Mientras el trabajo en la mina continúa, los operadores se van turnando para almorzar. Pasando el ‘Stock Pueyrredón’ pero antes del sector de Trituración, se ubica el ‘Comedor Pueyrredón’ (**ver Fotografía 14–Cap. jerárquicos**). Antes de descender del camión para almorzar en este comedor, debemos estacionar en la playa de estacionamiento que está al lado y esperar a que venga un operador del área de Mantenimiento a realizar un control de rutina para el camión. Se acerca el operador con una planilla en sus manos y comienza a chequear el camión. Bajamos del camión y damos unos pasos hacia este comedor, una construcción rectangular hecha con módulos. Abre la puerta y un aire caliente sale del interior del lugar acompañado por un aroma a comida...

Entramos y enseguida nos sacamos las camperas, porque estamos sucios de polvo y porque acá adentro hace una temperatura de diez grados más. En un perchero las colgamos y también los cascos. Los anteojos van levantados, sobre nuestra cabellera. El lugar es algo estrecho, con cuatro mesas rectangulares para almorzar. Al fondo la cocina y el mostrador donde sirven la comida. A un costado está el soporte para las bandejas, los cubiertos, el pan, el vaso de plástico y dos heladeras (una con las bebidas y otra para los postres). Agarramos nuestras bandejas y hacemos una corta fila para que nos sirvan la comida los cocineros de la empresa contratista. Sergio se saluda con ellos. “Compañero,

---

<sup>190</sup> Recordemos que ambas áreas, Operaciones de Mina y Dispatch deben responder al KPI de producción anual exigido por la corporación global y procurar trabajar en forma sincronizada conforme a las planificaciones del LOM, el Budget y el Forecast.

¿cuál es el menú para hoy? Ya sé, no me diga nada, déjeme adivinar: ¿pollo?” - “¿Cómo sabía?! Acertó, mi amigo. Aquí tiene.” Nos sirven un plato de pollo con guiso. Nos sentamos en una mesa, pidiendo gentilmente permiso a otros compañeros que llegaron antes y que están terminando su almuerzo: “Buen provecho, compañeros” - “Igualmente, igualmente”. Los trabajadores que trabajan cerca de este comedor se acercan para almorzar ni bien pueden tomarse un “break”. Todos lo hacen. Compartimos la mesa con unos pocos contratistas: soldadores, despachadores de combustible, colocadores de explosivos, los que preparan, sirven la comida y lavan los platos. Terminamos el almuerzo y de un postre elegimos entre un royal y frutas varias. Para resolver el problema del abastecimiento de comida para los trabajadores<sup>191</sup> que trabajan y residen temporalmente arriba, MAGSA terceriza estas tareas contratando a una empresa de catering que se especializa en este rubro.<sup>192</sup> El gerente del área de Servicios Generales me explicaba la planificación que realizan en este proyecto en relación a este aspecto cotidiano imprescindible para los seres humanos (comer):

“La comida está calculada con las kilocalorías por una nutricionista que tenemos. Junto con la contratista diseñan con un empleado de mi equipo, los menús y la parte técnica. Entre todos interactuamos para entregarle el mejor menú a la gente. Tampoco podés, a esta altura (altitud), entregarle todos los días porotos, garbanzos... ese tipo de comidas muy fuertes, muy punzudas, porque al otro día vos tenés mucha gente atendiéndose por problemas gástricos en el Hospital. Habrás visto que tenemos primer plato, segundo plato, comida para los enfermos, para celíacos y la opción “Vida Saludable”. Habrás visto que tenemos seis postres, mucha agua y gaseosa. Hay muchas opciones.”

Durante un desayuno en el Hotel, uno de los administradores de los campamentos me contó que la comida era el tema más importante a la hora de administrar estos espacios: “Es lo primero por lo que se quejan. Vos fijate que la comida es igual acá (en el Hotel) que en el Campamento. La dieta y calidad de la comida es buena, pero igual se quejan.” La imposibilidad que tienen los trabajadores de prepararse *arriba* sus propios alimentos

---

<sup>191</sup> El antropólogo Lins Ribeiro (2006) afirma que “una cuestión urgente en la implantación y desarrollo de un gran proyecto es proveer la alimentación a los millares de personas que acuden al área” (2006: 191). En dicho estudio, también observa los conflictos derivados de la relación entre los tiempos de trabajo y los tiempos de comida; y de las concesionarias que sacaban una renta de estos comercios y los trabajadores sufrían el abusivo costo de la comida y su mala calidad observada por ellos. Sin embargo, en el proyecto Veladero estas situaciones relatadas por Lins Ribeiro no suceden aquí. Ningún trabajador debe pagar por su comida.

<sup>192</sup> Esta empresa contratista además posee otros clientes (grandes empresas) en otras ramas industriales a las cuales brinda este tipo de servicio.

o de *subirlos* desde *abajo*<sup>193</sup> implica que durante sus días de trabajo deben comer aquello que se sirve en los comedores. Esta situación los somete a una experiencia culinaria que perciben como diferente. Según Sergio, el sabor de la comida se relacionaba con la altitud a la que están *arriba*: “(...) la comida era muy mala porque el agua hierve a menor temperatura y cocina mal los alimentos: papas duras, pastas horribles, etc.”

Más allá de las experiencias múltiples particularizadas en cada trabajador, que manifiestan sus gustos, apetencias, opiniones y sentimientos sobre las comidas *arriba* (los desayunos, los almuerzos y las cenas), en las conversaciones que mantuve con diversos trabajadores, el valor nutricional de la comida servida no es criticado, sino que ponen el acento en otros aspectos, como la calidad de la misma y la sensación de “extrañeza” en torno a los sabores que le da su elaboración. Destacan el carácter industrial de la comida, que vuelve extraño su aspecto y sabor y lo oponen a la comida de *abajo*, a la familiar, que se relaciona con el hogar y los elementos que disponen en cada uno (cocina hogareña, horno de barro, tiempos y maneras de cocción) y que le da un gusto “casero” o “artesanal” a cada comida.

El encuentro con este tipo de comida elaborada en forma industrial y consumida por los trabajadores durante su permanencia temporal *arriba* a veces suele ser problemático para los mineros que recién ingresan a la actividad y a este proyecto en particular. Algo interesante que me comentara una médica que trabajó en el Hospital de Veladero es que, según ella, los mineros al ser nuevos en este tipo de emprendimientos con permanencia prolongada temporalmente por el sistema de roster, en un aislamiento relativo y con jornadas extensas de trabajo industrial, “no estaban acostumbrados a la dieta que proveían los comedores *arriba* y algunos sufrían serias indigestiones y atracones...”. El carácter de obligatorio que reviste esta comida para ellos los pone en una situación de obligada aceptación a comer lo que sirven. De ahí que los primeros encuentros entre los recién ingresados y las comidas servidas en algunos casos se vuelven momentos extraños para ellos. Durante mi trabajo de campo ningún ex trabajador me manifestó que hubiera renunciado a causa de la comida, sin embargo, para algunos de ellos su

---

<sup>193</sup> Por reglamento explícito de los campamentos, los trabajadores sólo tienen permitido ingresar los siguientes alimentos al proyecto: yerba mate, té, café instantáneo, leche, cacao y jugos en polvo, azúcar, edulcorantes, galletas, frutas, maíz inflados, golosinas y sopas instantáneas. Fuente: “Reglamento y Normas Generales en Campamentos. Reglamento de Convivencia.” Elaborado por el sector de Administración de Campamentos, área de Servicios Generales, proyecto Veladero, MAGSA, Barrick Gold Corp. Año 2011.

rechazo a la comida *arriba* era un elemento imprescindible en sus descripciones y críticas a esta experiencia de “andinización temporal”.

Durante mi trabajo de campo *arriba*, pude observar cómo algunos mineros encontraron ciertos “márgenes de libertad de elección”<sup>194</sup> dentro del marco limitado por la forma de organización del proyecto: observé particularmente a un operador de MAGSA (y una trabajadora contratista me relató su propia experiencia similar) que supo, a partir de establecer relaciones personales con los trabajadores de la empresa contratista de catering, ganarse el privilegio de “elegir” con mayor precisión aquellas porciones dentro de las comidas pre-establecidas por el menú del día, que para él se veía más “rica” o aquellas que aparentaban mejor aspecto según sus paladares: “dame la mejor pata de pollo”; “dame la mejor milanesa que tengas”; “No, esa no porque está muy quemada, dame la otra”. Como afirmo, esto le permitía al operador un grado mayor de libertad frente a otros a los que nos tocaba la milanesa que el que contratista servía y elegía. Vale aclarar que no todos pueden hacer esto, ya que deben disponer de una relación personalizada porque la fila de operadores y jerárquicos que se forma detrás de uno espera ansiosa que cada uno avance rápido. Cualquier demora es un potencial motivo de conflicto entre los que participan de los encuentros diarios del comer *arriba*: el que sirve, al que le están sirviendo y los que esperan ser servidos en sus bandejas.

Más allá de estas situaciones de interacción, la “comida servida” refleja la condición estructural en el proyecto: la vida *arriba*, como experiencia colectiva temporalmente “des-familiarizada”. El hecho de que ellos no puedan cocinarse ni traerse comida de *abajo*, sino que deban comer lo que una empresa contratista especializada en catering para empresas les sirva. La contratista de catering elabora diariamente comidas para cantidades masivas de trabajadores en forma industrial, uniformizada y estandarizada

---

<sup>194</sup> El antropólogo Sidney Mintz en su libro “Sabor a comida, sabor a libertad” (2003) observa que el consumo de alimentos era una forma de “autoidentificación” y de “comunicación” por medio del cual las personas pueden expresar y experimentar diversos sentimientos, aunque sea de manera temporal. En un capítulo del libro, analiza las prácticas que realizaban los esclavos de las plantaciones las sociedades caribeñas en relación a las comidas que elaboraban:

“Éstos eran los que capturaban o cultivaban los alimentos, los preparaban y cocinaban, los que más contribuían a la creación de la cuisine.”(2003: 60) Allí destaca situaciones en que los esclavos lograron unos mínimos márgenes de libertad en la elaboración de los alimentos (tanto para consumo personal o colectivo entre su grupo, como para sus amos). Aunque acotados estos márgenes de libertad les permitieron cierta idea de “elección” del consumo. En el ejercicio de libertad lograda en el acto de consumir la comida su sabor era significado, según Mintz, como un “sabor a libertad”. Aunque el autor no deja de destacar las condiciones estructurales del sistema esclavista que imponían fuertes constricciones a la acción de los sujetos, observa que “la posibilidad de que emitiesen juicios sobre la comida, desarrollasen comparaciones, calibrasen diferencias de sabor –y de que se les impidiese hacerlo-, contribuye a sugerir que hubo algo de sabor a libertad antes de que existiese la libertad misma.” (2003: 62)

para paladares heterogéneos; éstos últimos, en cambio, se han construido en función de los contextos sociales culinarios cotidianos *abajo*. Como afirma Mintz:

“Para nosotros los humanos comer nunca es una actividad “puramente biológica”. Los alimentos que se consumen tienen historias asociadas con el pasado de quienes los comen; las técnicas empleadas para encontrar, procesar, preparar, servir y consumir esos alimentos varían culturalmente y tienen sus propias historias. Y nunca son comidos simplemente; su consumo siempre está condicionado por el significado. Estos significados son simbólicos y se los comunica simbólicamente; también tienen sus historias.”(2003: 28)

Al problema de la desigualdad que experimentan entre el Hotel y el Campamento también se le añade aquello que lleva implícito la comida: las relaciones sociales que intervienen en su elaboración como elemento de consumo indispensable y cotidiano. La comida de *arriba* es referenciada frecuentemente con la comida de *abajo*, la cual está ausente, al igual que las relaciones sociales que la hacen posible. De ahí que las comparaciones (acaso inevitables) con este tipo de comida industrializada se repitan en cada momento de sentarse a comer, y quizás en con cada bocado: aunque esta comida “servida” *arriba* les permite recuperar las fuerzas dispensadas durante las extensas jornadas y días consecutivos de trabajo en la mina, a muchos mineros les recuerda la ausencia de las relaciones familiares de *abajo*, acaso las fuerzas morales que los constituyen como personas en otros ámbitos sociales. La tensión latente en torno a la comida se vuelve comprensible desde este análisis.

Se va terminando el tiempo de este break y Sergio me hace un gesto para que volvamos a la máquina. Pero antes pasa por el comedor y vuelve con un pack de botellitas de agua mineral y un termo lleno, con agua caliente: “Es para el mate. Para no cabecear mientras trabaje.”

Vamos hasta el camión que dejamos estacionado. Entramos a la cabina, deja el termo y su mochilita detrás del asiento. Enciende el motor, se encienden también los sensores y el display y retomamos el trabajo recorriendo los circuitos programados que le indica el área del Dispatch. Dependiendo del tipo de mineral que el operador de la pala le cargue en la tolva del fuera de ruta, Sergio tendrá que dirigirse hacia diferentes espacios del circuito productivo.<sup>195</sup>

---

<sup>195</sup> Los circuitos posibles que realiza un operador de camión fuera de ruta son los siguientes: si el material minado es “crush”, deberá llevarlo hasta el Ore Bin (sector de trituración de las rocas mineralizadas) y descargarlo. Luego, otro camión seguirá el proceso y del Ore Bin, una vez trituradas estas rocas, se dirigirá hacia el Valle de lixiviación para depositarlas allí. Si el minado es “ROM”, el camión conducido



### **El trabajo minero como “monótono y rutinario”.**

La ruta que le indican ahora comienza desde la fase 3. En el camino pasamos por el sector del Ore Bin.<sup>196</sup> Los camiones de Operaciones de Mina pasan a recoger, de a uno por vez, las rocas trituradas y almacenadas en el Ore Bin para llevarlas al sector denominado Valle de lixiviación. Al llegar con Sergio por el sector del Ore Bin, vemos que hay una fila de al menos cinco camiones aguardando cargar rocas trituradas. “Esto no debería ocurrir”, me dice preocupado. “Debe haber algún inconveniente o retraso en algún sector y se acumularon varios camiones acá. Seguramente la gente del Dispatch lo está solucionando en estos momentos.”

Aprovecha y prende el estéreo incorporado en su cabina, y me relata:

“Este fue un logro de los compañeros para tener una cabina bien acondicionada. Resulta que pedimos que hagan un estudio del sueño porque muchos operadores nos quejábamos del sueño cuando trabajábamos tantas horas en los camiones. Y ahí se demostró que si el operador tiene música, las probabilidades de dormirse son menores. Los camiones venían de fábrica con el estéreo, pero en Mantenimiento los sacaban. Ahora con este estudio tuvieron que volver a ponerlos porque quedó demostrado que así evitamos el sueño y el riesgo de accidente en el trabajo.”

Mientras Sergio me cuenta esto, conecta un pendrive al cable de USB que cuelga del estéreo. Ahí lleva la música que le gusta para trabajar. Junto con el mate, los mantienen despiertos y atentos a lo que está pasando en los caminos de la mina. Que la cabina tenga aire acondicionado y estéreo para escuchar música es una condición casi indispensable que exige cualquier operador antes de subir al camión. Tanto operadores como jerárquicos de las otras áreas con los que conversé ven al trabajo en el camión

---

por Sergio irá de la mina directamente al Valle de lixiviación. Si el display le indica que el material minado es “estéril”, deberá dejarlo en el sector de “Botadero”. En cambio, si el display le indica que es “stock”, deberá depositarlo en el sector de “Stock”.

**Cuadro 8. Destino del material minado según su clasificación.**

<b>Tipo de material minado</b>	<b>Destino en el circuito productivo</b>
<i>CRUSH</i>	ORE BIN (trituración primaria y secundaria)
<i>ROM – Run Of Mine</i>	VALLE DE LIXIVIACIÓN
<i>CRUSH o ROM</i>	STOCK
<i>ESTÉRIL</i>	BOTADERO

Fuente: elaboración propia.

<sup>196</sup> Las rocas luego de la trituración primaria, pasan a través una cinta transportadora a un Domo de acopio situado un nivel más abajo; luego por otra cinta pasan por una trituración secundaria donde se reduce aún más su tamaño; y finalmente, otro nivel más abajo, se concentran en una gran tolva, el Ore Bin. Unos operadores de este sector (Trituración) preparan la cal para elevar el ph de las rocas mineralizadas. Esto tiene su razón de ser y se manifiesta en el proceso siguiente, en el valle de lixiviación. Allí es importante que las rocas tengan un ph controlado. Un ph bajo permite la formación de gas cianhídrico que al liberarse al ambiente afecta la salud de los trabajadores del valle. En cambio, un ph muy elevado complica la dilución del cianuro.

como un trabajo sumamente rutinario y monótono el cual es difícil de soportar por mucho tiempo. Afirman no comprender cómo hacen los operadores para trabajar todo el día, doce horas en los camiones, catorce días consecutivos. Observo e interpreto que por ello, la cabina, ese espacio móvil de trabajo, es apropiada por los conductores. Cada una es acondicionada por ellos para poder soportar las extensas jornadas: el termo con la azucarera con la yerbera, el pendrive con la música, acomodan su campera, su mochila o bolso donde guardan sus pertenencias, su vianda o refrigerio que retiró del comedor antes de entrar...“Nosotros tenemos en la cabeza que si no laburamos cómodos, no podemos laburar. Si vos laburás rabiando, vas a hacer todo mal.”, me comentaba un entrenador de operadores de camión.

Entonces, si MAGSA les exige a los operadores que los camiones estén operativos durante toda su jornada (que produzcan todo el tiempo, que no haya tiempos muertos y que tengan una conducción responsable de los equipos en términos de seguridad), ante esta exigencia, los operadores demandan y logran mayores márgenes de acción y control sobre este espacio móvil (la cabina) mientras lo operan, disputando el espacio como “seguro” y “confortable” que, por medio del sindicato AOMA, han logrado conquistar para los grupos de operadores de Mina. Si bien la empresa accedió a realizar este estudio como estrategia para aumentar la productividad en esta área, los operadores afirman haber obtenido la ventaja relativa de un mayor confort en el trabajo.<sup>197</sup>

Desde la perspectiva de los operadores en la Mina, la clave está en “dominar a la máquina y no permitir que ella te domine a vos.” Esta relación de dominación, la cual está en permanente tensión, los operadores intentan resolverla a su favor a través de lo que interpreto es una “hogarización” de la cabina de la máquina, que no es otra cosa que una apropiación espacial, temporal y simbólica de este espacio en el cual pasan buena parte de su tiempo vital (casi la mitad de cada mes). Luego de un proceso de familiarizarse con la máquina, la transforman en su propio hogar temporal.

---

<sup>197</sup> Desde la perspectiva de algunos jerárquicos, sin embargo, el acondicionamiento de la cabina representa a veces un problema. Presencié a un jerárquico quejarse después de una extenuante jornada de trabajo donde hubo muchos camiones parados. Según él, algunos operadores de camión no querían subirse para trabajar alegando que la máquina no tenía estéreo o que no le funcionaba. “Yo así no salgo con el camión”, se resistía el operador, a lo que el jerárquico protestaba charlando con otros pares: “Pasa que estos culiados no quieren laburar porque no tienen el estéreo perfecto... ¡entonces algunos rompen los frenos a propósito! Chau, no anda más. Y no se suben. Llamen a la gente de Mantenimiento para que los mecánicos lo vayan a ver... Total, qué les importa... No les calienta que los mecánicos se recaguen de frío estando horas en el campo por culpa de ellos.”

Esta clase de tensiones, desde su punto de vista, le agrega más trabajo a la lista de labores programadas e imprevistas que el área de Mantenimiento tiene a diario. Un camión menos que circula significa para el área de Mantenimiento mayor trabajo para ofrecer disponibilidad de camiones al área de Mina, alejando a ambas áreas de sus objetivos de KPI y des-sincronizando las tareas entre ellas.

### **Sobre la cantidad de horas de trabajo *arriba*.**

Dentro de este cálculo de los días se encuentran problematizadas también las doce horas de trabajo diario que llevan a cabo en la mina. Cuando por primera vez un operador me comentaba en una charla informal *abajo* que trabajaba *arriba* turno de doce horas diarias durante catorce días consecutivos, mi primera reacción fue de sorpresa e inmediatamente, de rechazo moral por lo que consideraba que era una situación de explotación por parte de la empresa y coincidía con Mastrángelo (2004), cuando afirma que la condición de “institución total” que proponen estos emprendimientos mineros aliena a las personas “restringiendo la posibilidad de individuación” (pp. 127), “alterando la percepción del tiempo en un tiempo monótono y sin sentido que reduce a la persona en mera fuerza de trabajo.” (pp.128). Desde la perspectiva de muchos operadores, trabajar esa cantidad de horas *arriba* guarda otra significación, a pesar de la contradicción que plantea la “explotación”. El trabajo “rutinario” y “monótono” del camión es experimentado y significado por otro operador con el que pude conversar en el Hotel:

“La gente, los mineros son complicados para laburar. A veces nos acompañamos en el fuera de ruta, para hacernos el aguante entre nosotros. Porque hay que estar doce horas ahí *arriba*, eh... Otro problema es que se te rompa el equipo el último día de tu roster, porque te quedás *arriba* pero sin laburar y pensando en otras cosas y la cabeza empieza a maquinar hasta que *bajás*. Aparte, ¿si no, qué vas a hacer *arriba* tantas horas libres?... yo me aburro. Así que lo mejor es estar laburando todo tu roster.”

Siguiendo nuevamente a Goffman (2004), el autor afirma que al encontrarse dentro de una “institución total” existen motivaciones y distintas actitudes para el trabajo que son inherentes a la situación social que se vive cotidianamente en esta institución, que está desconectada de las significaciones que poseen en el mundo exterior. Lo que el autor llama “crisis de aburrimiento” (derivada del poco trabajo para hacer, por parte de los internos) tiene profundas consecuencias en el sentido moral de las personas. Desmoralizarse en esta “institución total temporalizada” es un problema importante que les ocurrió a muchos operadores.<sup>198</sup> Trabajar todo el tiempo posible es una forma que encuentran para justificar el tiempo *arriba*. Frente a un espacio de trabajo que la

---

<sup>198</sup> *Abajo*, en la ciudad de San Juan, conocí a Luciano, un operador de camión que no logró que la gerencia de RR.HH. lo cambiara de puesto a pesar de sus insistentes reclamos porque se aburría y acabó siendo despedido por sus actos de resistencia a este puesto (adrede desobedecía órdenes, ralentizaba el movimiento de su máquina o hacía mal alguna tarea pedida). Otros operadores que pasaron por este tipo de puestos tuvieron mejor suerte y han logrado cambiarse hacia otros de mayor interés y motivación para ellos

empresa despoja de sentidos “familiares” y donde entonces trabajar *arriba* se transforma en una experiencia por momentos “extraña” (“des-familiarizada”) o sin-sentido, para muchos de ellos, trabajar casi todo el día en la mina es una forma de darle un sentido práctico al tiempo *arriba*. Los operadores entablan una disputa permanente contra la monotonía y la alienación, queriendo dominar a las máquinas que conducen (y no al revés) intentando apropiarse de esos espacios de trabajo. En este contexto disputan a la empresa ciertas condiciones de trabajo en la cabina (como el sistema de estéreo) que les permita por un lado, significar el espacio en forma más “familiar” y por otro, experimentar el turno de trabajo bajo una apariencia más veloz, evitando la rutinización del trabajo dada por su automatización.

Antes de terminar la jornada, algunos operadores de camión comienzan a ir más lento, tratando de evitar otro recorrido. Son las 19.50pm. En diez minutos finaliza el turno de estos operadores. Los operadores van estacionando sus camiones y máquinas. Algunos parados con (otros sin) carga, esperan a que el atego los pase a buscar. Puedo ver que los fuera de ruta están parados espaciadamente a lo largo del camino entre el Valle de Lixiviación y el Ore Bin. Mientras el camioncito pasa, camión por camión, cada operador se prepara para dejar su puesto al operador del turno noche. Sergio limpia la cabina antes de concluir su jornada: limpia la suciedad visible con una gamuza; retira sus elementos de uso cotidiano; aplica aire comprimido para limpiar más intensamente y echa desodorante al interior de la cabina. Lava el mate con el agua que le queda en el termo. Deja todo listo para que el compañero del turno nocturno la ocupe. Él no es el único que utiliza este camión, al menos son cuatro los operadores (dos operadores por cada uno de los dos grupos que siempre se encuentran en simultáneo habitando *arriba*), pero también otros operadores que ocasionalmente lo conducen al hacer relevos en los breaks. Los camiones sólo paran en el momento del relevo o para que se les haga mantenimiento, si no, deben estar activos, circulando por la mina.

### **El ritual fúnebre en el contexto de la gran escala minera: el compañero caído en accidente.**

Mientras Sergio y yo pasamos nuestros últimos minutos en el fuera de ruta, el grupo de operadores de Mina número 1 que les toca el contraturno (es decir, el turno nocturno) se preparan en el Hotel para su jornada de trabajo en la mina. Se reúnen en una sala para recibir las indicaciones diarias dadas por los Supervisores Junior que acompañan a este grupo. Hoy no es una fecha cualquiera en el calendario para los trabajadores en

Veladero, en especial para este grupo, me comentaba Leopoldo (operador del Grupo 1) durante el desayuno:

“Hoy hace unos años del accidente que le costó la vida a un compañero. Iba en un fuera de ruta y se desbarrancó. Murió en el acto. Lo sentimos más cerca. Vamos a ir todos los muchachos del grupo para recordarlo. Se hará una pequeña misa en su homenaje. Diremos algunas palabras los compañeros junto con el Supervisor y de ahí entraremos a nuestro turno de la noche.”

Todo el grupo se sube a los dos ategos que esperan estacionados cerca del Hotel. Los vehículos toman el camino que sube hacia la mina, pero a los pocos metros de partir, se desvían hacia una pequeña gruta donde hay una virgen. Bajan uno a uno para rezar todos juntos conmemorando y recordando al compañero que murió acá *arriba*. Luego del ritual, suben de nuevo a los ategos, arrancan y *suben* a la mina. Cada uno a sus equipos.

Desde el camión de Sergio, imagino sus caras y sus silencios. Recuerdo las palabras que me dijera Federico, el brigadista, una noche que bajábamos en la camioneta que él conducía devuelta hacia el Hotel, sobre lo que significa para todos los trabajadores acá en Veladero la pérdida de un compañero de trabajo:

“Para todos es muy duro la pérdida del compañero. Nos pusimos a llorar todos. Quedamos como atontados por el hecho... Algunos no podían retomar el trabajo. Teníamos la moral por el piso, che. Fue muy fuerte para los muchachos, porque acá venimos a trabajar, no a perder la vida. La familia del muchacho quedó destrozada, imagínate... Es por eso que esto nos recuerda que tenemos que tener conciencia sobre lo que hacemos cuando trabajamos, porque la escala de las máquinas que manejamos es otra y en un segundo que te descuidaste se puede convertir en ‘accidente con riesgo de fatalidad’. No es joda. Hay que cuidar a los demás.”<sup>199</sup>

La misa fúnebre que celebraron para recordar al compañero muerto en su trabajo la realizan todos los años en esta fecha desde que ocurrió el incidente. Este ritual trae a los presentes la representación de la muerte asociada a esta actividad a gran escala y se vincula con los riesgos latentes sobre las tareas que llevan a cabo todos los días los trabajadores. Ofrece además un recordatorio de la política de la corporación minera sobre las formas en que tienen que llevarse a cabo las acciones: la seguridad; el parar y pensar; no realizar ninguna tarea riesgosa si no es en forma segura, etc. Que alguien

---

<sup>199</sup> Según datos publicados por Barrick Gold Corp., entre el 2003 y el 2006 se registraron cuatro accidentes mortales en el proyecto Veladero, los cuales se concentraron en los comienzos de su etapa productiva. Fuente: Barrick Gold Corp. Nota: los datos sólo están disponibles hasta el año 2010.

muera en la mina les recuerda la propia muerte potencial. Interpreto que por ello la seguridad como sentido colectivo *arriba* se convierte en un acto de solidaridad y a la vez, de auto-preservación para los propios operadores.

#### **Fin de la jornada y vuelta al Hotel.**

El atego pasa por los sectores de la mina buscando a cada operador y deja al pie del camión al compañero del turno nocturno. Los operadores, en cuanto escuchan por radio que está llegando, bajan de sus camiones. Con Sergio nos bajamos del camión y subimos al atego. Varios operadores lo saludan y él les devuelve fraternalmente el saludo. Me muestra unas fotos de su hija de 16 años: en una de ellas está festejando sus 15 años; otras fotos son de nevadas en Veladero durante el invierno. Mientras, no para de cantar la canción que sonó repetidamente una parte de la tarde por el estéreo de su cabina.

#### **Fotografía 25. Operador de camión esperando la llegada del atego, luego de su turno diurno.**



Fuente: fotografía tomada por mí durante el trabajo de campo, noviembre de 2016.

Al volver al Hotel descendemos del atego y los operadores ingresan siempre por una puerta lateral para ingresar a los cambiadores, mudarse las ropas sucias del trabajo en campo y ponerse otra limpia para circular por el Hotel, como política de “convivencia” y reglamento explícito de la Administración de Campamentos. Los jerárquicos que

trabajan en oficinas exceptúan este paso e ingresan directamente por la puerta principal luego de estacionar sus camionetas.

### **Dormir en el Hotel**

Sergio, al charlar sobre la habitación compartida que ocupó, me ofrece gestionarme una habitación para mí sólo en el módulo que ocupan los operadores. Me gustaría saber cómo es dormir en una habitación para mí solo y descansar sin otra persona que me despierte con sus ronquidos y presencia ruidosa. Me gestiona una habitación. Al terminar de cenar, voy hacia esta habitación. Me acuesto a descansar. Apago la luz y apoyo mi cuerpo en el colchón. Cierro los ojos y siento un dolor en la espalda que me recuerda a la amortiguación a la que se expuso mi cuerpo en el camión durante la jornada...

### **La bajada de los operadores**

Luego de trabajar durante catorce días consecutivos *arriba*, los operadores deben *bajar* hacia las localidades donde residen. Cada uno libera la habitación en la que se hospedó en estos días, arma su bolso y junta sus pertenencias. Algunos las dejan en un locker con candado propio para evitar trasladarlas cada vez que *suben* y *bajan*. En pocas horas, otros grupos operadores que están *subiendo* ocuparán esas habitaciones durante sus roster. Quienes estamos listos, vamos hasta la Recepción del Hotel para devolver la llave de la habitación. Ahí registran nuestro egreso y comenzamos a formar una fila frente al escáner de seguridad dispuesto en la entrada del Hotel, hasta que sea el horario preciso de salida de los buses. El personal de seguridad comienza a escanear los bolsos y pertenencias de los trabajadores. Si no suena ninguna alarma, el trabajador retira su bolso y se dirige hacia el bus para abordarlo.

Son las ocho de la noche, en el cielo casi oscuro el lucero del alba brilla. Las rocas que conforman las montañas no retienen el calor que recibieron del Sol durante el día, haciendo de este valle donde está emplazado el Hotel y el Campamento un lugar helado. Uno a uno, en fila, salimos del Hotel y vamos subiendo a cada bus que aguarda impaciente con el motor encendido, listo para partir. Los operadores de MAGSA suben a los micros que los llevarán de regreso al sitio desde donde partieron estos mismos buses hace catorce días. El chofer saluda y solicita la tarjeta individual de acceso a Veladero. La escanea y la retiene hasta pasar el último puesto de control del camino minero: la garita de Tudcum. También registra en una planilla con una lapicera nuestros nombres y número de documento. Ahora resta elegir un asiento disponible, abrocharse

el cinturón y descansar lo que se pueda porque el viaje demorará alrededor de siete horas hasta llegar a la ciudad de San Juan.

El bus completo de trabajadores, arranca y el acompañante del chofer pone una película de acción en el reproductor de DVD. Apagan las luces. Algunos se distienden y estiran sus cuerpos para intentar dormirse. Otros simplemente no pueden. Al lado de mi asiento un operador tiene los ojos abiertos como una lechuza. Comienza a hablarme sin parar hasta la garita de Tudcum. Subimos y bajamos el cerro Conconta, se me taponan los oídos, me mareo por las curvas de los caracoles en el descenso del cerro, masco chicle sin parar para intentar engañar al cuerpo y él sigue hablándome. Entre otras cosas me cuenta que ahora cuando baje va a pasar los días reparando su camioneta vieja y armándose la casita en un terreno que compró por el Instituto Provincial de la Vivienda en el Departamento de Rawson, cerca de la ciudad de San Juan. “Además de eso, me tengo que hacer cargo de los niños (tengo dos): llevarlos y pasar a buscarlos por la escuela, darles de comer, hacer con ellos la tarea... Porque mi mujer empezó a estudiar y también trabaja. Así que nos turnamos. No... ¡Yo no descanso, eh!”

Después de transitar por el camino minero desde el Hotel hasta la garita de Tudcum, quienes residen en las “comunidades” descienden de los buses y se suben a unas combis que los llevan hasta las localidades donde residen (Tudcum, Las Flores, Pismanta, Jáchal, entre otras localidades sanjuaninas próximas a Veladero). El resto de los operadores continúan en el mismo bus que los llevará hasta la terminal de ómnibus en la ciudad de San Juan. Desde allí, cada operador seguirá por sus propios medios hasta el sitio donde reside. Luego de tres horas más, llegamos a la ciudad. Son casi las tres de la madrugada. La terminal está casi vacía de personas. Algunos de ellos aguardan a los mineros que comienzan a bajar de los buses. El resto, que no nos espera nadie allí, salimos de la terminal para adentrarnos en la vida urbana. Algunos toman rápidamente los taxis que ya están acechando la terminal en busca de estos pasajeros frecuentes. Otros caminan hacia quién sabe adónde, y se alejan perdiéndose de vista en la oscuridad de la noche.

A lo largo de este capítulo describí y analicé las formas en que los operadores de MAGSA experimentan la “andinización temporal”. A modo de síntesis, observo que las *subidas* de los operadores por medio de los buses se despliegan como una serie de etapas donde se puede analizar la forma en que están organizadas. Así, este contexto organizado en forma colectiva por parte de la empresa, da como resultado “*subidas*



desiguales”, las cuales replican el modelo de segmentación del colectivo de trabajadores del proyecto minero jerarquizado entre “jerárquicos”, “operadores” de MAGSA y “contratistas”. Allí, los trabajadores despliegan estrategias diversas y personales para intentar adaptarse a las condiciones ecológicas que las grandes altitudes andinas imponen sobre los cuerpos y también se preparan para los días por venir *arriba* (de intensas y largas jornadas de trabajo en un contexto industrial andinizado).

Estas *subidas* y *bajadas* como experiencias frecuentes y programadas son una consecuencia derivada de la implementación del sistema de roster: una forma secuencial planificada en el calendario por MAGSA que separa temporal y espacialmente las esferas de producción y reproducción entre las cuales oscilan los mineros de Veladero *subiendo* y *bajando*. Dicho sistema no implica entonces una experiencia de desarraigo para los trabajadores. Sus estadías *arriba* y *abajo* están temporalizadas dentro de un esquema de planificación rígida.

Al llegar *arriba*, los operadores de MAGSA se someten a una forma particular de habitar tiempos y espacios concretos: el Hotel MAGSA como forma planificada, configura una experiencia de habitar propia de las instituciones totales (la empresa organiza y prefija reglas y normas de comportamiento para habitar este espacio, que para muchos de ellos se vuelven asfixiantes para sus individualidades). Esta manera temporalizada de habitar a través de la “fijación temporal” que realiza la política empresaria es significada por muchos de ellos como una “cárcel VIP” (o “cárcel sin rejas”) o un “manicomio”. Además, al estar en un espacio industrial en el contexto ecológico de la cordillera de los Andes figurado por ellos como remoto, aislado, inhóspito e inmenso, provoca un sentimiento de extrañamiento en muchos trabajadores. De esta manera, la condición estructural en el proyecto, la vida *arriba*, como experiencia colectiva temporalmente “des-familiarizada”, se expresa en elementos significativos como la “comida servida”, la cual refleja para ellos el gusto que adquiere esta experiencia singular.

Antes de comenzar cada jornada las charlas de seguridad refuerzan el sentido del trabajo minero *arriba*. Al trabajar a gran escala combinado con las grandes altitudes, el riesgo de accidentes críticos y de muerte es una potencialidad que reconocen tanto la empresa como los trabajadores, y que muestran en el ritual fúnebre como evento significativo de ello. La empresa minera implementa entonces el dispositivo de seguridad subjetivando a los trabajadores, hegemonizando las formas y sentidos en que se debe operar en el trabajo. Por un lado, al tratarse de una población “homogénea y heterogénea”, la

seguridad como sentido cultural del trabajo minero actual permite homogeneizar a los heterogéneos sentidos y prácticas de trabajo que tienen antes de ingresar a este proyecto. Por otro lado, esta política busca que los trabajadores se focalicen en el tiempo presente durante el trabajo bajo el sentido principal y rector de la “seguridad”, desplazando otros sentidos extra laborales (de *abajo*) que puedan ocupar (y pre-ocupar) a los trabajadores al momento de realizar las tareas en la mina. Es decir, que a la situación de desplazamiento y exclusión física de las familias del *arriba* se le agrega además este dispositivo de disciplinamiento laboral que, como política de seguridad en el trabajo, busca que los mineros excluyan también del territorio mental a esas presencias simbólicas “extra-laborales” (de *abajo*) que se manifiestan en el proceso de trabajo.

El proceso de trabajo minero se presenta, entonces, hegemonizado por el sentido de la “seguridad”. En la práctica, el aumento del grado de automatización del trabajo implica una menor autonomía de los operadores en el control del mismo, supeditándose a las indicaciones del Dispatch. Así, la relación que los operadores mantienen con los minerales que extraen y las barras que producen se vuelve distante, indirecta y privativa. Al figurarse los minerales como “piedras” que trasladan de un lugar a otro, los operadores de camiones significan esta relación indirecta con su objeto de trabajo y, además, la prohibición de siquiera observar en forma directa a las barras de metal doré, los aleja aún más del producto de su trabajo, el cual no controlan ni poseen. De esta manera, la presión, la disciplina y el control de la empresa sobre el trabajador se vuelven eficaces *arriba* a través de los espacios productivos y de reproducción (el Hotel y el Campamento Contratista) y el relativo aislamiento geográfico que la cordillera y los caminos construidos imponen.

En este contexto, los operadores en la mina como Sergio sólo poseen una relación directa con las máquinas, en una tensión permanente por su dominación. Los operadores intentan dominarlas a través de la “hogarización” de la cabina, como una apropiación espacial, temporal y simbólica de este espacio en el cual pasan buena parte de su tiempo vital (casi la mitad de cada mes). Estrategias colectivas (como el reclamo por el estéreo) o personales (como tomar mate) son desplegadas por los operadores como forma de apropiarse y “familiarizarse” simbólicamente de estos espacios “des-familiarizados”. Estas estrategias también les permiten percibir que el tiempo *arriba* (los catorce días) se pasan más rápido y a la vez, luchar contra la rutinización del trabajo (dada por su automatización).



## **CAPÍTULO 6. LOS CONTRATISTAS. EXPERIMENTANDO LA TERCERIZACIÓN EN EL PROYECTO MINERO.**

En este capítulo abordaré la experiencia de trabajo de los llamados trabajadores “contratistas”. Aquellos que pertenecen contractualmente a diversas empresas contratadas por la empresa minera para realizar diferentes tareas dentro del proyecto. Analizaré cómo la importación del modelo de tercerización en el trabajo minero incorpora a trabajadores de empresas contratistas al colectivo de trabajadores mineros en el proyecto y permite así, diferentes combinaciones de tercerización y precarización. Con este modelo de contratación diversa dentro del proyecto, la empresa minera puede derivar o tercerizar la explotación de una porción de la fuerza de trabajo vinculada a Veladero, ahorrándose los costos asociados de su control directo (en términos monetarios y también burocráticos). De esta manera, mostraré cómo la empresa construye pares categoriales (“los de MAGSA”-“los contratistas”) en el proceso de trabajo y que operan como símbolos prácticos de segregación *arriba*, en los espacios de hábitat (entre el Hotel y el Campamento Contratista). Esto se traduce en notorias desventajas en el acceso a recursos por parte de los contratistas, junto a una mayor exposición a los accidentes en un trabajo a gran escala. Frente a esta situación, los operadores tanto “los de MAGSA” como “los contratistas” accionan mediante prácticas que, aunque se vuelven “invisibles”, permiten construir lazos de solidaridad o fraternidad entre ellos que amortigua o suaviza la desigualdad estructural.

### **Prepararse para *subir***

Mientras cenan en el comedor de un hostel en el centro de la ciudad de San Juan, Damián, Miguel y Jaime esperan el llamado de la empresa para saber si finalmente *subirán* a Veladero mañana en la mañana. Hace tres días que están alojados y varados en la ciudad porque *arriba* hay mal tiempo. Las nevadas y vientos intensos tienen bloqueados diferentes tramos del camino minero, entre Tudcum y los campamentos. Todos los días esperan ansiosos y expectantes el llamado de una persona de la empresa que se encarga de esta logística. Ayer les dijeron que hoy saldrían, pero a último momento tuvieron que cancelar la salida porque una tormenta inesperada se presentó *arriba*. A diferencia de lo que ocurre con los trabajadores de MAGSA (operadores y jerárquicos), a estos trabajadores contratistas les pagan estas jornadas “desperdiciadas” como día normal trabajado, pero sin ningún plus. Además, como no pueden *subir* a la mina, se les resta en el presentismo; cuando *suben*, entonces, lo hacen por menos días,

ya que luego tendrán que *bajar* de acuerdo al calendario pre-fijado por el roster conforme a los días de permanencia para cada grupo.

La empresa sanjuanina para la cual trabajan, tiene un contrato con MAGSA para realizar tareas de mantenimiento mecánico en las máquinas ubicadas en los distintos sectores de la mina. Ellos tres forman parte de uno de los cuatro grupos de trabajo que tiene esta empresa y van rotando mediante el sistema de roster, al igual que los operadores de MAGSA. Para *subir*, deben esperar a que *baje* uno de los dos grupos que están trabajando *arriba*, mientras ellos están *abajo*. Otra diferencia importante para los contratados es que en su gran mayoría no están sindicalizados en AOMA, sino representados por una variedad de sindicatos ligados a otras ramas: construcción, mecánicos, comercio, camioneros, etc. En los últimos dos años, el sindicato AOMA viene realizando diversas acciones para poder incluir dentro de su órbita de representación a una parte de los que se encuentran por fuera de ella. Estos trabajadores en particular, por hacer tareas de mantenimiento mecánico, están afiliados a “los de ‘OS-MATA’, así se dice, con ‘o’...”, como me dijo irónicamente Damián.

Él llegó el lunes desde Tucumán. Oriundo de dicha ciudad, el joven de veintitrés años ingresó al proyecto por esta empresa contratista hace seis años gracias a que su papá, quien en aquel entonces era operador mecánico de MAGSA, lo recomendó ante la contratista. Su padre, tucumano también, antes de entrar a Veladero ingresó por primera vez a la actividad minera en el proyecto Bajo De la Alumbreira. Anteriormente, era obrero textil en la empresa Grafa S.A., que tenía su planta industrial en Tucumán. Damián cuando vuelve a su casa, en sus doce días de descanso que le quedan antes de volver a *subir*, se dedica a terminar de construirla, donde vive con su mujer y su hija de dos años de edad. Con ella pasa su tiempo recorriendo salas de hospitales para que la traten a causa de la hidrocefalia que padece desde su nacimiento.

Miguel y Jaime vienen viajando juntos desde Santiago del Estero. Miguel, quien tiene más de cuarenta años, vive junto a su familia (su “compañera” y varios hijos) en la ciudad capital de dicha provincia. Anteriormente trabajó diez años en la industria textil junto con el padre de Damián, quien precisamente fue este último quien le hizo el contacto para comenzar a trabajar en la minería y que luego le permitió desplazarse de una mina hacia la otra. Hace cuatro años que Miguel dejó ese trabajo textil por un salario mejor remunerado: “Es sacrificado pero hacés la diferencia. *Abajo* no se gana la plata que se está ganando *arriba*. Más por la familia, para mantenerla y hacer estudiar a los hijos.” En Veladero trabaja como mecánico, oficio que aprendió inicialmente de su

padre, quien arreglaba tractores en la ciudad. A su lado está sentado Jaime, sobrino de Miguel por lazos de parentesco (es hijo de la hermana de su esposa) y es el más joven de este grupo. Con sólo veinte años, ingresó hace siete meses al proyecto Veladero, por recomendación de su tío Miguel. Este es su segundo trabajo formal. Antes de Veladero, egresó de la escuela secundaria como Electromecánico y comenzó a trabajar en una empresa haciendo el mantenimiento de generadores eléctricos, en Santiago del Estero, pero a pesar de que ahí aprendía cosas, “acá aprendés mucho más, y las posibilidades de conocer y conseguir otros trabajos son más también. Además, allá en Santiago no hay tanto trabajo.” No sólo aprendió cuestiones de mecánica en la escuela y en estos trabajos, sino que primariamente aprendió trabajando en el taller mecánico que tiene su padre en la ciudad de Santiago, donde arreglan maquinaria agrícola.

Otras dos personas hasta hace pocos meses integraban también este grupo. Uno de ellos, era Luis, otro tucumano quien trabajó casi diez años para esta empresa y fue echado. Actualmente viaja cada tanto desde la ciudad de Tucumán hasta la ciudad de San Juan litigando judicialmente por la indemnización que la empresa le debe. La segunda persona era Agustín, un joven catamarqueño que pasó a trabajar directamente para MAGSA dentro del proyecto. Él ahora cada vez que debe *subir* viaja desde Catamarca y se hospeda por una noche en un hotel que tiene convenio con MAGSA y no debe cubrir estos gastos ya que la empresa minera lo hace.

Después de cenar, reciben un mensaje de la empresa contratista que les confirma que *subirán* en una de las caravanas de buses, ya que ha mejorado el clima. Cada uno se va a dormir para descansar algunas horas, antes de salir en la madrugada hacia Veladero.

### ***Subiendo como contratista***

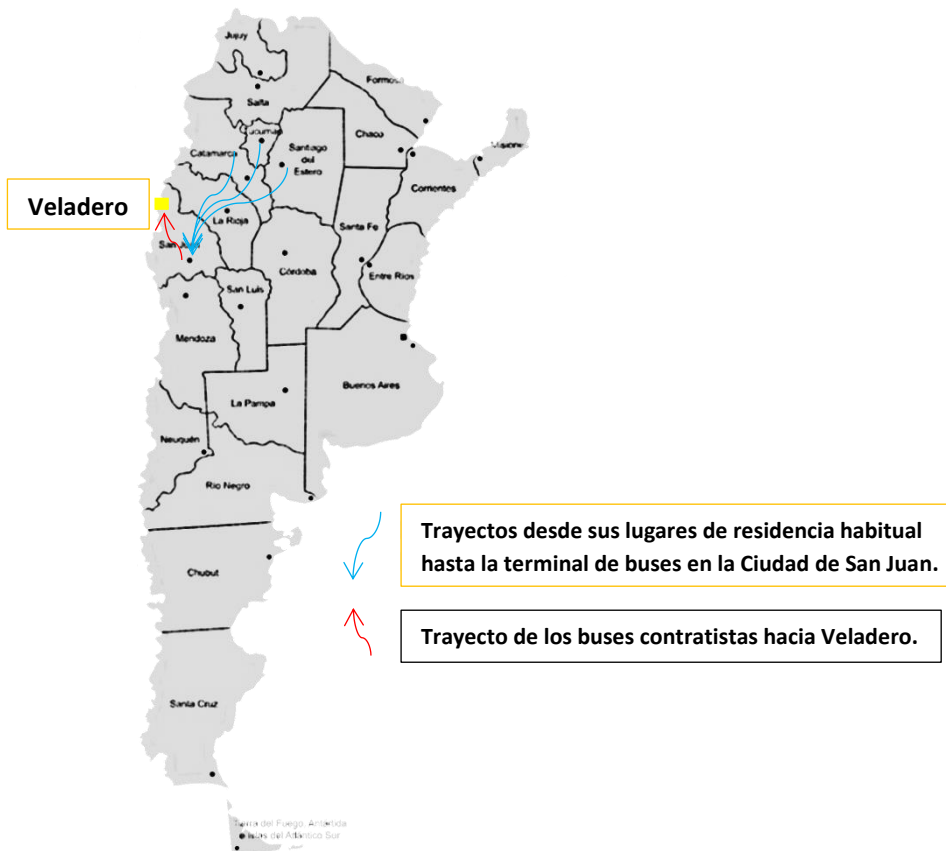
En la madrugada, los tres se despiertan por las alarmas que han programado en sus celulares. Se bañan, se visten y cargan agua caliente en un termo. Listos sus bolsos, los agarran y parten para la terminal de buses en la Ciudad de San Juan, a pocas cuadras del hostel. Al llegar, unos buses esperan con sus motores encendidos a los trabajadores. Dejan los bolsos en la bodega del bus que tiene un cartel delantero que orienta a los que *suben*: “CONTRATISTAS”. Abordan el bus con sus credenciales de identificación donde figuran sus rostros fotografiados, sus nombres y la empresa contratista por la cual ingresan al área del proyecto. Como están habilitados, se enciende la luz verde del lector de las tarjetas. Cada uno agarra una viandita, se sienta y se abrocha el cinturón de seguridad para comenzar la *subida*. En verdad, para los tres y algunos más, ésta es la

última etapa de un largo viaje que realizan desde las provincias donde residen para llegar a Veladero. Miguel y Jaime ya llevan 14hs del trayecto Santiago del Estero-San Juan, con una combinación intermedia en la ciudad de Córdoba. La empresa contratista les costea un solo boleto a cada uno. Sólo pueden elegir si será el de la ida o el de la vuelta. Aún les faltan aproximadamente entre 7 y 8 horas más de viaje hasta llegar a *arriba*. Miguel hace la cuenta de días y evalúa el roster de 14x14 como de 16x12:

“Si le calculás las horas que pasamos viajando entre la mina y nuestras casas, en realidad te quedan por menos dos días menos de descanso *abajo*, con lo cual el roster en realidad para nosotros es de 16x12. Uno *sube* sin ganas ya, cansado por tanto viaje. Siempre *arriba* llegás mal. Hasta que te adaptas, la primera noche no dormís bien...”

Este cálculo de los días consumidos en la larga *subida* que realizan desde sus residencias habituales *abajo*, permite analizar que su roster, si bien es formalmente idéntico al de los operadores de MAGSA, en la práctica se manifiesta como un “roster desigual”, el cual implica que dos días menos de descanso *abajo*.

**Mapa 7. Recorrido que realizan los operadores contratistas Damián, Miguel y Jaime en la *subida* hacia Veladero.**



Fuente: elaboración propia.

Mientras los contratistas están *subiendo* a Veladero, en el hostel leo en la mañana una noticia en el diario provincial:

**Fotografía 26. Recorte de una nota periodística de un diario local.**



Fuente: Diario de Cuyo, Jueves 9 de junio de 2016, pág.5.

Esta noticia periodística que informa sobre el operativo para el recambio de los trabajadores, en el cual también estuvieron incluidos los contratistas, permite una vez más dar cuenta de las particularidades del contexto ecológico andino en el cual trabajan los mineros *arriba*, donde las posibilidades de dominación de la naturaleza andina se presentan como dificultosas y donde la empresa minera al pretender ejercer dicha dominación sobre esta ecología debe desplegar estrategias “inéditas”, alterando inclusive sus propias normas (como el recambio en horas nocturnas) para continuar con la producción diaria y programada asegurando la cronología del roster de los mineros.

Mientras tanto, en la caravana de buses algunos pasajeros ya están durmiendo. Damián no pudo evitar quedarse dormido también y en su asiento del bus mueve los párpados en forma intermitente, como soñando: parado en el medio de la mina a cielo abierto, siente un temblor en el suelo. Todo se sacude. Los bancos o terrazas labradas por las máquinas en la montaña esculpida comienzan a desmoronarse. Él está solo y lo observa todo desde ahí abajo. Entre el ruido de las piedras cayendo que se desprenden de los bancos, escucha un camión gigante detrás de él. Se da vuelta y ve que viene hacia él. Intenta frenarlo poniéndose adelante. Le grita: “¡¡Pará, loco!! ¡¡Frená!!” El camión lo traspasa



como un fantasma y sigue avanzando saliéndose de la mina. Atraviesa perpendicularmente un camino interno y cae al vacío...

Damián se despierta confundido porque siente el mismo ruido de motor que en el sueño. Aunque ahora el que ruge es el ómnibus que lo traslada a él y a sus compañeros hacia *arriba*.

Este sueño que relato me fue descrito por Damián, operador mecánico contratista, durante el trabajo de campo *abajo* y se vuelve significativo del temor en torno al trabajo minero a gran escala y en grandes altitudes que realizan aquí en Veladero. En particular, son los trabajadores contratistas quienes estadísticamente sufren la mayor cantidad de accidentes laborales aquí, según me indicara el gerente de una de las áreas de MAGSA.

### **Habitando el Campamento Contratista**

Al llegar *arriba*, el viaje en el bus termina en el estacionamiento del Campamento Contratista. Según los encargados actuales de los campamentos, esta edificación durante la etapa constructiva era una situación “transitoria” para los obreros de la construcción. Sin embargo, se convirtió en permanente durante la etapa de producción (hasta la actualidad).<sup>200</sup> El Campamento se encuentra separado del área del Hotel, por medio del camino que viene desde Tudcum y continúa hacia la mina. Hay una visible separación de los espacios simbolizadas y materializada por la arquitectura de los edificios y la disposición de los mismos en el espacio dentro del emprendimiento<sup>201</sup>: entre el Hotel MAGSA y el Campamento Contratista los trabajadores deben atravesar un río para el cual la empresa dispuso la construcción de un terraplén a modo de puente. La diferencia de colores y disposición en el espacio también reflejan esa diferencia: el Hotel MAGSA es azulado y dispuesto en forma de estrella; el Campamento Contratista de colores blancos (o tonalidades similares) conforman un gran rectángulo compuesto de

---

<sup>200</sup> Si bien informalmente algunos miembros de la empresa me comentaron que existirían planes para mudar a los contratistas y a los de MAGSA de los respectivos campamentos hacia el Campamento Amarillo (el campamento integrado que se construyó y se utilizó durante la construcción del proyecto Pascua-Lama), que tiene una capacidad adecuada para albergar a todos los trabajadores del proyecto y que se encuentra próximo la mina, al momento de escribir esta tesis dicha mudanza no se había formalizado en actos concretos.

<sup>201</sup> Es interesante observar los relatos de Avelino Bazán (quien fuera minero y sindicalista jujeño de la Mina El Aguilar), donde menciona una segregación espacial en aquel proyecto en la puna jujeña:

“La jerarquía gerencial compuesta por norteamericanos y cuadros técnicos y administrativos provenientes de las principales ciudades de la Argentina ocupaban el lugar conocido por los obreros mineros como “el campamento de los gringos” y los obreros mineros, “gente de la Puna y la Quebrada jujeña y un buen porcentaje de obreros bolivianos ya radicados en el país desde hace años” (1986: 48), habitando otro campamento diferente, cada uno con su propia proveeduría y servicios públicos.

En cambio aquí en Veladero dicha segregación no ocurre en los mismos términos categoriales.

numerosos módulos dispuestos en filas. Un jerárquico de MAGSA me dijo en una entrevista que tuvimos *arriba*:

“En el Campamento y el Hotel reconocemos que hay una desigualdad, pero la empresa busca equilibrar con los mismos beneficios y sanciones para ambos espacios. Lo que sucede es que se dio así la construcción de los campamentos desde la época de la construcción... Hoy la diferencia edilicia es el problema que persiste; y eso no deja de ser un problema.”

Este jerárquico a la vez que reconocía dicha desigualdad y pretendía cierto “equilibrio” al otorgar los “mismos beneficios y sanciones”, naturalizaba la segregación espacial entre ambos grupos delimitados por la organización social del *arriba* que realiza la empresa minera.

**Fotografía 27. Vista aérea del sector de los campamentos (el Campamento Contratista y el Hotel MAGSA).**



(el “Campamento Contratista”)

Fuente: Barrick Gold Corp.

Al llegar *arriba*, los cuatro descenden del bus, recogen sus bolsos e ingresan al Campamento Contratista. Allí adentro los espera un control de seguridad similar al del Hotel, donde se escanean sus pertenencias y pasan por un detector de metales. Luego cada uno se dirige a la Recepción donde los atiende un recepcionista en un escritorio que les habla por medio de una cortina metálica enrejada. A un costado, un cartel

advierte a los habitantes temporales del campamento que si pierden la llave de su habitación asignada, deberán abonar el valor de la misma. Miguel recibe la llave del cuarto donde convivirán los cuatro durante su roster *arriba*, ubicado en el módulo llamado “Brasil”, uno de los más de cuarenta módulos que componen este campamento. En este campamento minero, Barrick otorga una cantidad de habitaciones para cada empresa contratista con sus trabajadores, evitando que los trabajadores de diferentes empresas se mezclen dentro de los cuartos. Además de habitaciones, el campamento cuenta con un sector de Administración del mismo, una sala de recreación, una cancha de fútbol con gimnasio, una lavandería, una capillita cristiana y una Sala de Emergencia para atenciones médicas.

Los tres contratistas caminan por un pasillo (una larga manga que comunica los diferentes módulos rectangulares). Más adelante se encuentran los módulos llamados VIP, donde están los Supervisores de las empresas contratistas, y luego, le siguen dos módulos femeninos, donde residen todas las mujeres de las empresas contratistas, a los cuales los hombres tienen prohibido el acceso. En la puerta de la habitación que MAGSA asignó a esta empresa hay un cartel con su número y el nombre de la empresa contratista para la cual trabajan. Entran al cuarto. Allí hay cuatro camas (dos camas cuchetas). Dejan sus bolsos al lado de cada cama en la cual dormirán luego de terminar cada jornada de trabajo.<sup>202</sup>

### **Contratistas y tercerización**

En los capítulos precedentes di cuenta de la experiencia de “andinización temporal” de los trabajadores jerárquicos y operadores de la empresa MAGSA que, desde la perspectiva de la empresa, son actores centrales del colectivo de trabajadores mineros en Veladero. Sin embargo, los trabajadores contratistas también experimentan a su manera este proceso y se relacionan con los jerárquicos y operadores de MAGSA todos los días *arriba*. Estructuralmente diferenciados, clasificados y segmentados en el proceso productivo que Barrick organiza a través de MAGSA, los trabajadores de las empresas contratistas, son llamados por todos los trabajadores en Veladero como “los contratistas”, quienes además, constituyen alrededor del 60% de la población total de

---

<sup>202</sup> Si bien, en la introducción al proyecto Veladero afirmé que los campamentos mineros son espacios de reproducción de los trabajadores durante su estadía *arriba* en tanto espacios no-laborables para quienes trabajan en la mina, para ciertos trabajadores contratistas estos espacios cumplen un doble rol: también son espacios de trabajo, ya que se dedican a las tareas de limpieza de todas las habitaciones y espacios comunes, servicio de catering en los comedores, tareas de mantenimientos edilicios, seguridad patrimonial, control de plagas, etc., tanto en el Hotel como en el Campamento Contratista a partir de empresas contratistas.

trabajadores vinculados al proyecto minero. Estos trabajadores pertenecen a una diversidad de empresas que son contratadas por MAGSA para realizar diferentes labores dentro del proyecto Veladero. Dichas empresas están repartidas en todas las áreas del mismo, pudiendo uno encontrar trabajadores contratistas en cada una de ellas. Estos se relacionan y mantienen una relación laboral formal con las empresas contratistas, quienes pagan sus salarios y fijan las condiciones de contratación. A su vez, las empresas contratistas adecuan las tareas y los tipos de roster de acuerdo a las exigencias que la empresa minera determina en función de las necesidades del proyecto, acoplándose en general con los roster de los operadores de MAGSA. En palabras de uno de los gerentes de Barrick: “la Compañía se reserva para sí las tareas de operaciones mineras, y para las otras, contrata a diferentes empresas.” En relación a esto retomo a Basualdo, Esponda y Morales (2014), quienes advierten que:

“(…) no existen parámetros consensuados desde el empresariado para definir qué actividades pertenecerían al núcleo de una actividad y cuáles no, lo que genera un rango muy grande de variación y presenta límites muy difusos y relativos.” (2014: 69)

La frontera de tareas que divide a las empresas tampoco parece ser tan nítida dentro del proyecto Veladero. A lo largo de los años del proyecto MAGSA ha delegado algunas tareas a empresas contratistas, que un tiempo después, fueron nuevamente asumidas por la empresa minera.<sup>203</sup>

Este fenómeno de “tercerización”, dentro del proyecto responde a diferentes cuestiones. Responder por qué existen trabajadores contratistas en este proyecto puede remontarnos no sólo hacia las decisiones o políticas de la corporación Barrick o del rubro minero metalífero, sino a las formas de organización de la producción a nivel mundial y sus innovaciones en esta materia. Basualdo y Morales (2014) destacan que dicho fenómeno puede caracterizarse como una modalidad que se expresa cuando:

“(…) una empresa establece un contrato con terceros y les confía el cumplimiento de actividades que pueden ser de apoyo o periféricas, simplemente descentralizadas en relación con la organización originaria, o incluso parte central de las tareas desempeñadas. Una vez celebrado el contrato, ya no son terceros, sino que son partes de un contrato, pero siguen siendo terceros (o pretenden serlo –se refieren a las empresas contratistas-) respecto del mundo de las relaciones laborales de la empresa.” (2014: 12)

---

<sup>203</sup> Esto advierte que un análisis profundo de la relación entre la empresa operadora del proyecto (MAGSA) y las diferentes empresas contratistas requiere incorporar una mirada histórica sobre el proceso.

La problemática de la tercerización no es exclusiva del proyecto minero, ni de la Provincia de San Juan, ni de la Argentina, sino que se extiende hacia aspectos de la organización del capitalismo global (Basualdo; Esponda, 2014).<sup>204</sup> Es decir, forma parte estructural de las relaciones entre capital y trabajo, expresándose a escala global, nacional y local, como modalidad de contratación en el capitalismo contemporáneo.<sup>205</sup> Como política global, Barrick Gold Corporation incorpora en su fase productiva este modelo de tercerización.<sup>206</sup>

Este tipo de trabajadores existen dentro del proyecto, entonces, como expresión de una política de tercerización. Pero, como destaca Perelman (2014), es importante aclarar que la tercerización no implica necesariamente condiciones de “precarización laboral” (precarización de las condiciones de trabajo), ni de “informalidad” en el trabajo (aquel trabajo remunerado que no se encuentra registrado ante el Estado), aunque muchas veces se encuentran asociadas. Debido a las numerosas empresas contratistas que trabajan en Veladero y a las diferentes ramas y sectores en los que encuadran jurídica y formalmente sus tareas, y en consecuencia, a diversas representaciones sindicales<sup>207</sup>, ocurren situaciones disímiles: si bien la formalidad en el empleo parece ser una constante, amén de los numerosos contratos, existen sin embargo, combinaciones complejas entre “tercerización” y “precarización” y que dependen estrictamente de la relación particular entre MAGSA y cada empresa contratista (por el tipo de contrato que establecen ambas partes), y la relación de ésta última con los trabajadores que contrata. Conversando *arriba* con un gerente, éste me comentaba las políticas generales que la corporación quiere establecer con las empresas contratistas:

---

<sup>204</sup> Autores como Leiva Gómez (2009), Pérez y Villalobos (2010) observan similares niveles de subcontratación para la minería metalífera en Chile, destacando que en la minería chilena la relación entre trabajadores subcontratados y trabajadores propios y es de dos a uno, respectivamente.

<sup>205</sup> Basualdo y Esponda (2014) se remontan a los orígenes de la tercerización en el Japón de post-guerra y su vía para industrializarse, donde las grandes empresas para disminuir los costos de producción, a la vez que buscaban aumentar la productividad, establecían relaciones contractuales con pequeñas y medianas transfiriendo buena parte de los costos y sus riesgos asociados a estas últimas, inaugurando así una nueva ecuación en la relación entre control de la fuerza de trabajo y su productividad. La tercerización es observada por las autoras como un proceso histórico mundial donde la crisis capitalista de principios de los años setenta del siglo XX da lugar a su expansión hacia los países occidentales, que comienzan a adoptar en sus economías estas modalidades de relaciones laborales y así, se introdujeron en todos los sectores (primario, secundario y terciario). La actividad minera no fue la excepción y también comenzó a adoptar modalidades de tercerización.

<sup>206</sup> Es importante aclarar que este modelo de tercerización no sólo se expresa en la fase productiva, sino que también puede hallarse en la fase constructiva e inicialmente en la fase exploratoria.

<sup>207</sup> Algunos de los sindicatos que actúan representando a los distintos trabajadores en el proyecto Veladero (la lista no es exhaustiva): AOMA, ASIJEMIN, ASIMRA, UOCRA (construcción), FAECYS (empleados de comercio), UTHGRA (gastronómicos), SMATA (mecánicos), Sindicatos de Choferes y Camiones (camioneros), entre otros.

“Todas nuestras contratistas tienen la obligación de contratar a gente de las comunidades en ciertos porcentajes, de acuerdo con la especialización. Aunque, si voy a traer una empresa de aviones, va a ser muy difícil que saque de las comunidades algún piloto para esos aviones... pero de alguna manera en sus planes, y si hay contratos a largo plazo, ellos (las empresas contratistas) tienen el deber de formar gente. Probablemente no les dé para contratarla pero sí formarla. O si se instala la empresa en el lugar, mejor todavía, porque da otros servicios a las comunidades, como empleados administrativos. Igual que las compras: si existen acá cuestiones para comprar, hay que comprárselas a las comunidades. El tema de alimentación, todo el tema de dulce lo provee gente de las comunidades; el tema de muchas de las verduras peladas al vacío viene de las comunidades. Se viene trabajando mucho con ellos. Hay gente que nos cargan los matafuegos, por ejemplo; nos proveen de camionetas guías, de choferes.”

La manifestación discursiva que alude al compromiso de la empresa con la creación de empleo local por medio de las empresas contratistas va acompañada como contratara por una flexibilización en las formas de contratación que ellas llevan adelante. En este sentido un jerárquico del área de RR.HH. me manifestaba lo siguiente:

“Para nosotros es muy fácil echar a un trabajador contratista porque no tiene nada: ni antigüedad, ni representación sindical acá adentro, ni nada. Si se echa un moco, chau, *abajo*. Le bloqueamos la credencial y listo, no *sube* más, de por vida... Por otro lado, pasa mucho con las empresas contratistas, que le dicen al operador que le van a pagar treinta mil pesos y los vagos vienen a quejarse porque cobran quince mil pesos... Encima algunos están dentro del Sindicato de Comercio... ¡Cualquiera!, decime: ¿qué tiene que hacer el sindicato de Comercio acá?...”

En ese sentido, Perelman (2014) sostiene:

“La subcontratación en muchos casos tiene como objetivo central un uso flexible de la fuerza laboral, reduciendo al mínimo el stock de trabajadores permanentes y directamente contratados para reemplazarlo por una fuerza laboral con contratos precarios e incluso bajo relaciones de carácter informal. Para ello, las empresas recurren a diferentes modalidades de tercerización, como es la subcontratación de bienes y servicios a pequeñas y medianas empresas, el contrato eventual a través de agencias de empleo o directamente la contratación de trabajadores independientes.” (2014: 195)

Un delegado de AOMA me manifestaba la voluntad del sindicato para “enmarcar” a los trabajadores contratistas dentro de su órbita de representación, y a la vez me describía algunas situaciones contractuales frecuentes dentro de las empresas contratistas:

“Nosotros lo que queremos es que se legisle todo bajo un convenio marco. O sea, que minería sea minería. Tenemos todos los sindicatos habidos y por haber en Veladero.

Inclusive tenemos al sindicato de “Comercio” que ellos no tienen un convenio de acuerdo con la actividad que se desarrolla allá *arriba*. Entonces, eso les da la libertad de pautar condiciones como por ejemplo, un pago quincenal, o semestral... Al no tener convenio, pueden hacer lo que se les canta... Hay contratistas que están “mensualizados”, otros con contrataciones temporarias, que eso es una estafa encubierta... Tenés vagos que están laburando en la misma empresa 6 o 7 años de antigüedad, con el mismo puesto, el mismo cargo, y vos le mirás el recibo de sueldo y al vago le figura un mes de antigüedad. O sea, que el vago *baja*, le rescinden el contrato y en la otra *subida* firma un contrato de vuelta antes de *subir*. ¿Me entendés? Entonces, el vago no tiene “antigüedad” en Veladero. Inclusive los vagos suben 21 o 28 días... al tener ese tipo de contrato, no estás enmarcado en ningún convenio y las empresas pueden hacer lo que se les canta los huevos: los vagos están 21 días, *bajan*, los despiden y a la semana lo vuelven a tomar y devuelta para *arriba*, ¡como nuevo! Y esos vagos no están mensualizados. A ellos les dicen que les pagan el mes, pero les pagan solamente los días trabajados, porque los días de descanso no se los están pagando. Y tenemos muchas de esas...”

Estas estrategias “flexibilizadoras” que realizan algunas empresas contratistas con sus trabajadores que describía el delegado de AOMA muestra la desigual condición en términos de contrato de trabajo entre operadores de MAGSA y de los contratistas. En relación a estas formas de desregulación de las relaciones de trabajo, Basualdo, Esponda, Morales (2014) sostienen:

“(...) la subcontratación permite, desde esta perspectiva, una utilización flexible de la fuerza de trabajo especializada, en cantidades y momentos acordes con las necesidades productivas; generalmente esta fuerza de trabajo no goza de los mismos derechos laborales que los empleados permanentes, y se encuentra en una posición subordinada a partir de la cual acepta tareas más peligrosas e insalubres.” (2014: 67)

Perelman y Vargas (2013) mencionan el caso de una gran empresa siderúrgica privatizada en la localidad de San Nicolás (al norte de la provincia de Buenos Aires) donde observan que la tercerización allí desplegó dispositivos de control y disciplinamiento de los trabajadores al dividirlos en dos grupos: “los propios” y “los de la compañía.” De esta manera, a partir del proceso de privatización de este emprendimiento en los años noventa, este mercado de trabajo antes relativamente “homogéneo” comenzó a segmentarse a partir de este clivaje que no respondía a anclajes sociales vinculados a diferencias étnicas, ni de género ni de clase específicamente. Las autoras destacan que a pesar de una homogeneidad de atributos sociales compartidos entre los trabajadores (propios y de las compañías) que componen

la fuerza de trabajo de este emprendimiento, bajo el sistema de tercerización se construyó una heterogeneidad de vínculos entre los trabajadores y las numerosas compañías contratistas, a la vez que una “dispersión de la patronal” en las múltiples empresas contratadas por la empresa principal, lo cual volvió fragmentarias sus identificaciones y las acciones reivindicativas. (Figari, Palermo, 2011)

En este sentido, para el caso que aquí analizo estas categorizaciones entre propios y ajenos están presentes de manera muy similar y se refleja en las condiciones de contratación, las cuales son extremadamente diversas y fragmentadas en función de las condiciones que fija cada empresa contratista que trabajan *arriba* en el proyecto Veladero.

Pero, ¿cómo comprender esta desigualdad construida dentro del proyecto a partir de las categorías “los de MAGSA” y “los contratistas”? Para ello, considero interesante incorporar al análisis las ideas de Tilly (2000) sobre la desigualdad.<sup>208</sup> Estas categorías diferenciales organizadas *arriba* por MAGSA expresa la desigualdad a través de lo que Tilly llama mecanismo de “emulación”<sup>209</sup>, el cual implica la adopción o importación de

---

<sup>208</sup> En su libro “La desigualdad persistente” (2000) el autor sostiene que las grandes y significativas desigualdades en las ventajas que gozan los seres humanos corresponden a diferencias categoriales y no a atributos individuales, inclinaciones o desempeños particulares. Esto significa que socialmente se crean categorías, etiquetas, rótulos sociales que organizan y distribuyen a las personas dentro de conjuntos o grupos con cierta delimitación. Hablar de etiquetas, rótulos, categorías, significa mencionar el aspecto simbólico del mundo social y sus relaciones, donde las categorías no son meros adornos o formas singulares de mencionar a las cosas, sino que son formas de dar sentido al mundo que nos rodea y ordenarlo en función de ciertos propósitos organizativos. Estas suelen organizarse de forma sintética en pares categoriales, en categorías binarias (negro/blanco; hombre/mujer; burguesía/clase obrera, etc.), el cual define sus propias fronteras más o menos permeables a los cambios o a las relaciones fronterizas las cuales permiten fijar límites y realizar un trabajo organizacional. No sólo son restrictivas al fijar límites, sino que también se vuelven productivas, al permitir posibilidades de relaciones dentro de sus marcos.

Al preguntarse por qué surge la desigualdad categorial, el autor sostiene que en la disputa por el control o acceso de recursos productores de valor, unos deciden resolver problemas de organización acuciantes a través de las distinciones categoriales, las cuales establecen sistemas de cierre, exclusión y control social. La desigualdad categorial, entonces, resulta de la institución de una forma organizacional general que resuelve problemas. De esta manera, el par categorial se relaciona asimétricamente y la ubicación de las personas en uno u otro lado impone recompensas y castigos para ellas. La forma que adquirirá la desigualdad y su persistencia o no, dependerá según la naturaleza de los recursos involucrados, las ubicaciones sociales previas de las categorías, la índole de los problemas organizacionales y las configuraciones de las partes interesadas.

<sup>209</sup> Esto sucede cuando una organización incorpora categorías externas, para reducir los costos de mantener el límite de diferenciación importando nociones, prácticas y relaciones, otorgando libretos y conocimiento común. El mecanismo de “emulación” refiere a la imitación de otros modelos organizacionales al tomarlos de unos ámbitos e insertarlos en otros. Al adoptar otros modelos se ahorran costos, ya que se replican modelos con costos ya conocidos, en vez de innovar en nuevos modelos de los cuales se desconocen sus efectos. Este mecanismo es conceptualizado por Tilly (2000) como uno de los cuatro mecanismos fundamentales que permiten que la desigualdad sea persistente, es decir, estructural. Los otros tres mecanismos que menciona son: la “explotación”, vista como la distribución desigual de retribuciones en proporción al valor agregado entre participantes de la misma empresa. Es decir, alguien se apropia de la riqueza generada por el esfuerzo colectivo, donde la desigualdad categorial facilita la explotación y la vuelve más eficaz; el “acaparamiento de oportunidades”, donde se restringen las



una forma organizacional ya actuante en otros lugares, como es el modelo de tercerización que divide el trabajo a partir de una segmentación principal que asigna tareas exclusiva para la empresa principal y otras tareas a empresas contratistas. Esto configura una serie de accesos no equivalentes a los recursos en el trabajo (como el salario), que aquí en Veladero también se expresa en acceso desigual a los espacios de hábitat temporal (entre el Hotel y el Campamento).

### **“Los contratistas” y “los de MAGSA” arriba.**

#### **Los equipos de trabajo.**

Mientras algunos operadores mecánicos del área de Mantenimiento están en “el campo”<sup>210</sup>, ocupándose de las máquinas que circulan por la mina y por el Valle de lixiviación, otros se encuentran en el Truck Shop (a 4.200 msnm). En este taller mecánico a gran escala todos los días reparan y realizan diversas tareas de mantenimiento a las diferentes máquinas que operan en la mina.<sup>211</sup> Dentro de los grupos de trabajo que ocupan cada turno, existen en su interior pequeños grupos, dispuestos en diferentes máquinas. La estructura general del área es similar a las otras en Veladero y acá los grupos de trabajo en el taller se componen de: Supervisor Senior, Supervisor Junior y operadores mecánicos. Dentro de este último grupo hay una serie de cargos que se establecen para coordinar las tareas diarias: “encargado de taller” (el “puntero” o “apuntador” es quien planifica las tareas diarias en el taller todas las jornadas), “jefe de tareas” (es el que dirige las tareas que el encargado de taller planificó) y la “gente” (el resto de los mecánicos).

---

oportunidades a través de lo que Weber llamó el “cierre social”, que significa la exclusión de otros; y el de “adaptación”, en el cual se elaboran rutinas diarias sobre la base de estructuras categorialmente desiguales, reforzando la desigualdad. En las diversas intersecciones de “explotación”, “acaparamientos de oportunidades”, “emulación” y “adaptación”, es que se forman las desigualdades categoriales, es decir, a partir de los límites o fronteras que delinean el cruce entre los diferentes modelos. Estas intersecciones son claves para analizar la desigualdad categorial, de allí surgen. Pero como advierte Tilly:

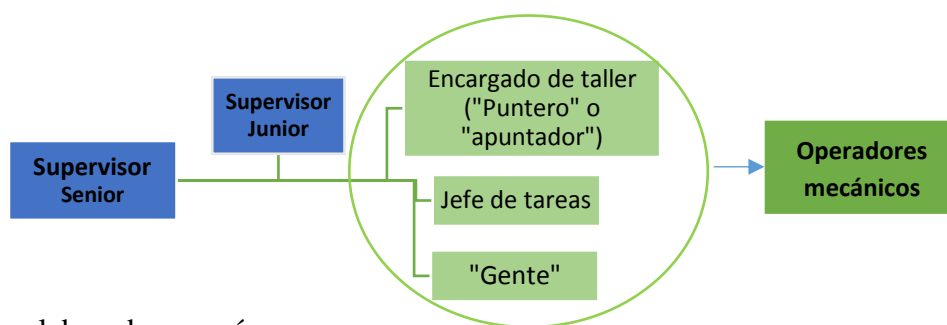
“las categorías más relevantes consisten en límites y lazos a través de ellos y no en perímetros cerrados, la gente se mueve a menudo con facilidad de un sistema desigual al siguiente e incluso participa simultáneamente en más de uno adoptando múltiples roles” (2000: 111).

El desafío que plantea el autor es encontrar e identificar dichas formas organizacionales que estructuran la desigualdad.

<sup>210</sup> Recordemos que “el campo” es la categoría con la cual los trabajadores hacen referencia a los distintos sectores donde se encuentren las máquinas que deben reparar o mantener en la mina, en el valle de lixiviación u otros sectores por los que circulan, pero principalmente el área de la mina

<sup>211</sup> Vale recordar nuevamente que la totalidad de trabajadores de cada área no trabajan en forma simultánea *arriba*, y que en Veladero sólo dos grupos de trabajo (tanto de operadores de MAGSA como los contratistas) se encuentran habitándolo en un mismo tiempo y espacio, mientras los otros dos grupos restantes están descansando *abajo*.

**Cuadro 9. Organización de un grupo de trabajo de operadores mecánicos.**



Fuente: elaborado por mí.

Los que se dedican a reparar y mantener los camiones fuera de ruta se distribuyen en un equipo de trabajo por camión. En este momento, un grupo de operadores mecánicos están reparando uno. Ahí me encuentro con Emilio y David, operadores de MAGSA que forman parte de uno de los cuatro grupos de trabajo de esta área. También los acompañan en este espacio, Damián, Miguel y Jaime, quienes trabajan como operadores mecánicos contratistas. Este grupo está conformado por trabajadores cuyas procedencias regionales son heterogéneas (dos sanjuaninos, un tucumano, un cordobés y un santiagueño), reflejando la diversidad predominante en esta área, en contraposición al área de Operaciones que, como ya vimos, es más homogénea. Sus espacios de trabajo suelen alternarse entre el Truck Shop (el taller mecánico) y el “campo”. Todos ellos forman un equipo de trabajo compuesto por 22 operadores de MAGSA y 15 contratistas. Son los supervisores y los operadores “punteros” de MAGSA quienes dirigen las tareas diarias. Aunque todos los operadores trabajen juntos en el taller o en el campo, los de MAGSA tienen accesos preferenciales a recursos en el proceso de trabajo (por ejemplo, a herramientas y ropas de trabajo de buena calidad). Algunos contratistas sólo realizan tareas extremadamente acotadas, especializadas y exclusivas allí (como los soldadores). Sin embargo, según Miguel, como mecánicos contratistas en su tarea cotidiana deben hacer de todo (cambios de filtros, de repuestos, de cilindros, lavado de paneles, cambio de radiadores, reparar una fuga en algún componente, etc.): “Todo de todo. Es una tarea bastante riesgosa y... en realidad, todo es grande. Algunos componentes son inmensos.” Principalmente, lo que deben hacer, como trabajadores “polivalentes” (Coriat, 1998), es mantener operativas las máquinas.<sup>212</sup>

<sup>212</sup> Ellos trabajan en el sector de Cargadoras (donde están las palas mecánicas en el Truck Shop); también hay otros sectores como Soportes o Auxiliar (donde están las máquinas más pequeñas); el sector de Camiones (para fuera de ruta); el sector Toyota (para el mantenimiento de camionetas livianas); y luego la Playa armado (donde mantienen grupos electrógenos, luminarias y equipos chicos, como orugas o elevadores).

**Fotografía 28. Operadores mecánicos reparando un camión fuera de ruta en el Truck Shop.**



Fuente: fotografía tomada por mí durante el trabajo de campo, octubre de 2016.

**“Ahora soy de MAGSA”. Movilidad dentro del proyecto minero.**

Dentro del proyecto existen algunos operadores que actualmente trabajan en forma directa para MAGSA pero que ingresaron como trabajadores de algunas empresas contratistas. David, Emilio y sus compañeros, pasaron de la empresa contratista a formar parte de MAGSA en sus mismos puestos de mecánicos. Según él, este pasaje se debió a cuestiones del mercado mundial minero:

“Desde el 2008 MAGSA nos absorbió como operadores y dejamos de ser subcontratados, porque bajó el precio de la onza de oro y a MAGSA le salía más barato absorbernos que pagarle a la empresa contratista y que luego ella nos pagara a nosotros.”

Una situación similar le ocurrió a Roberto, operador mecánico de una pala hidráulica, quien pasó por recisión del contrato general que la empresa minera tenía con una empresa que realizaba mantenimiento cotidiano unas de las palas que operan en la mina. En dicha oportunidad el sindicato AOMA intervino con el objetivo de asegurar que luego de la recisión del contrato, los trabajadores contratistas siguieran dentro del proyecto y logaran pasar a dichos operadores en forma directa hacia MAGSA. Luego de algunas negociaciones, la empresa los absorbió incorporándolos a su staff de operadores mecánicos y durante mi trabajo de campo se encontraban realizando tareas de mantenimiento en las palas. Roberto afirma:

“Es mejor estar en MAGSA, porque los beneficios son mejores (sobre todo de salario) y que a MAGSA le convenía porque al cabo de dos años de trabajar para la contratista, todos los operarios ya estaban capacitados y entonces MAGSA no tuvo que asumir los costos de capacitar a gente nueva.”

Estas experiencias de pasajes entre empresas en Veladero responden a coyunturas específicas (oscilaciones del precio del oro, finalización de contratos, desacuerdos entre empresas, etc.) donde en cada instancia MAGSA evalúa la posibilidad de habilitar los pases.

Miguel, luego de ver cómo Agustín (su compañero de grupo) pasaba y él se quedaba, todavía mantiene la esperanza de pasar a MAGSA.: “Ahora te dan la oportunidad de pasar de la contratista a MAGSA. He presentado el Curriculum, me he hecho los estudios pero todavía nada...” Pasar a “ser de MAGSA” es una expectativa de los operadores contratistas para mejorar su condición de contrato y condiciones de trabajo, la cual supone mejores accesos y beneficios para habitar el *arriba* y mudarse del Campamento Contratista al Hotel. Sin embargo, su concreción depende de la coyuntura histórica, económica y política de la empresa que comanda el proyecto minero, y a veces del reclamo sindical de AOMA. No existen mecanismos formales y permanentes de pasaje entre contratistas y MAGSA.

Observar los casos en que algunos conjuntos de operadores pasaron por la experiencia de haber sido contratistas antes de pasar a ser de MAGSA, en parte posibilita comprender las relaciones entre quienes se encuentran en un lado y otro de las empresas; como así también una experiencia en un espacio común de trabajo con tareas similares, aunque en desiguales condiciones. La vía formal de ingreso al proyecto supone, aunque los operadores provengan de similares trayectorias laborales *abajo*, vías o canales de acceso desigual a recursos que *arriba* unos gozan y otros no.

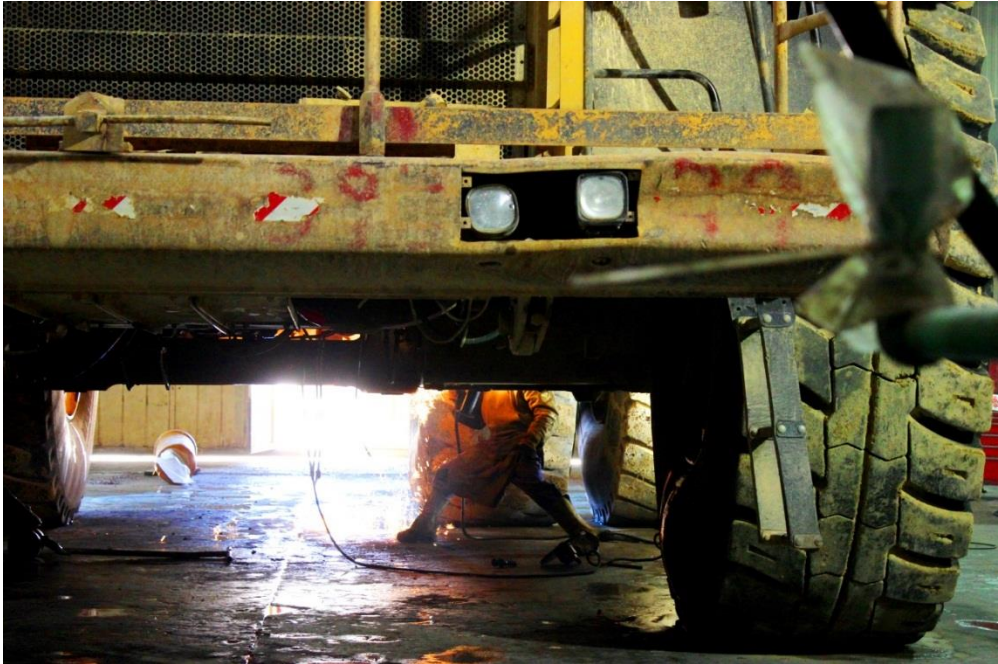
### **Trabajar “espalda con espalda”**

#### **Trabajar en el Truck Shop**

Antes de comenzar las tareas diarias del turno, al igual que los trabajadores de MAGSA, los contratistas participan de las charlas de seguridad donde les recuerdan los riesgos que deben ser capaces de percibir y evitar durante el trabajo. Los contratistas reciben las indicaciones de las tareas diarias que deben realizar en función de las planificaciones y contingencias que van surgiendo (como por ejemplo, reparar una máquina que se descompuso inesperadamente). Las charlas de seguridad y el cuidado del medio

ambiente que reciben de la empresa son cuestiones consideradas como positivas por ellos. En los capítulos anteriores mencioné que en la sala del Truck Shop donde se dan las charlas sobre seguridad para los operadores mecánicos, la empresa ha colocado un altar con una placa conmemorativa al minero fallecido en un accidente de trabajo que hace referencia explícita a un trabajador contratista. Esto parece sugerir que existe una mayor exposición al riesgo de accidente para ellos frente a “los de MAGSA”.

**Fotografía 29. Trabajador contratista soldando un camión fuera de ruta en el Truck Shop.**



Fuente: fotografía tomada por mí durante el trabajo de campo, octubre de 2016.

Miguel y Damián se disponen a realizar un cambio de componentes de una máquina.<sup>213</sup> Mientras lo hacen, Miguel se da cuenta que necesita otra herramienta que no dispone a mano y no forma parte de las que le da la empresa contratista. Como por ser contratista no puede retirar ninguna en el taller, se la pide al operador de MAGSA llamado Emilio. Este último retira la herramienta que le pidieron, firma la planilla para registrar dicha acción y se la presta a Miguel. Luego el primero tendrá que devolverla al taller para evitar sanciones. “Gracias, hermano”, le dice Miguel, valorando este tipo de gestos que se han vuelto recurrentes entre los operadores contratistas y los de MAGSA. Miguel me comentaba:

---

<sup>213</sup> Miguel explica en qué consiste este trabajo:

“En un trabajo así entran dos nomás de cada lado. Vas sacando mangueras y vas marcando. Tenés que marcar porque son muchas mangueras y tenés que ir marcando para no equivocarte. Y otra persona por arriba que vaya manejando el puente grúa. Se saca por arriba. Aparte, no se saca ese componente solo. Arriba de eso tenés una carga (o “carda”) más grande que le dicen “avioncito” que mide de aquí hasta la calle más o menos (unos quince metros aprox.). Y todo ese trabajo te lleva tiempo y desgaste físico más grande que la mierda. Hacer eso nos demanda a veces un turno, a veces dos. Depende.”



“En sí, laburamos en grupo con los vagos de MAGSA. La única diferencia es que tenemos distintos contratos. Hay buena relación, son piolas los vagos. No hacen diferencia. Te hablo de los vagos, eh, los de más arriba es otra cosa...”

### **Trabajar en *el campo***

Actualmente Roberto como mecánico de campo continúa con su tarea de mantenimiento de palas mecánicas para MAGSA que antes realizaba bajo la contratación de la contratista. Todos los días sale del Hotel en un atego con su grupo de trabajo hacia el sector que la empresa contratista tiene en la mina, ubicada cerca de la fase 4 del pit Federico. Esta es una especie de base de operaciones, donde tienen una edificación para guardar materiales y herramientas, un pequeño sector de oficinas para completar formularios de trabajo y una sala de estar para reuniones grupales. Desde allí van hacia las palas mecánicas que trabajan en la mina para revisarlas y hacerles el mantenimiento cotidiano. “Vamos adonde se mueve la pala”, me resume Roberto. A su grupo de pertenencia se los puede observar en el campo como un conjunto de personas que, metafóricamente, orbitan como satélites alrededor de una gigantesca pala mecánica, o quizás una mejor imagen sea la de unos pájaros que acicalan a un elefante en forma constante las veinticuatro horas del día en una interdependencia mutua, ya que para ser amortizada, la máquina debe estar en funcionamiento permanente en actividad productiva sin interrupciones y ellos así obtener sus salarios:

“La pala es infernal, es “adrenalínica” e impone cierto respeto la escala que tiene... Lo que hay que entender en la lógica de la pala, cómo es que algo que pesa una tonelada puede ser manipulada con unos joystick re sensibles. Vos sentís que levantás unas toneladas impresionantes de manera muy armónica. Eso es gracias al sistema hidráulico que tiene, sino sería imposible la fuerza que tendría que hacer la máquina para levantar semejante tonelaje. Y si algo se rompe también lo arreglamos”

Hace unos meses, cuando Jaime (contratista) estaba por *subir* por primera vez a Veladero, no tenía ninguna idea sobre cómo era este lugar. Ahora, cada vez que le toca ir al campo de noche se sorprende al ver las máquinas:

“Vos vas y mirás... son como departamentos que andan en movimiento: las cargadoras, las perforadoras, los camiones, cada uno haciendo lo suyo con las luces prendidas dentro de la cabina de los operadores... Te emociona, es muy zarpado. Muy gigante todo.”

Junto a la adrenalina y la emoción que les genera trabajar sobre estas máquinas a gran escala, los operadores mecánicos también sienten la interdependencia entre las máquinas y los operadores para su funcionamiento en un proceso de trabajo continuo.

Volverse “pájaros” de estas máquinas en un contexto ecológico de grandes altitudes andinas significa un grado extremo de exposición corporal para ellos, y así lo relataba Roberto:

“Nosotros muchísimas veces pasamos mucho frío en el campo. Se nos hacen estalactitas en el pelo, barba y bigotes. Te agarran espasmos que te pueden dar un shock de temperatura porque estamos en campo con 30 grados bajo cero y luego entramos a la sala de máquinas de la pala y ahí hace como 30 grados de calor... Es muy extremo.”

Además, debido a las bajas temperaturas andinas, que se vuelven extremadamente bajas en invierno, el frío se hace sentir sobre las máquinas que operan en la mina. En relación a esto, Roberto me comenta problemas recurrentes que les suceden en el campo:

“El arranque también se le complica a las máquinas por ahí cuando están congeladas. En el campo se han parado y después les ha entrado frío y no se puede. Hay que darse maña para hacerla arrancar, así, a lo rústico. A veces lleva toda la noche hacer arrancar una de estas máquinas.”

A propósito del frío que experimentan *arriba* en *el campo*, Roberto establece una comparación entre ellos (los mineros) y los “andinistas profesionales”:

“Ellos suben por placer, por deporte, un par de veces al año, frente a nosotros que *subimos* por laburo todo el año. En cambio, un andinista tiene una indumentaria acorde al clima de los Andes y vale muy caro (como 25mil pesos) en cambio, nosotros tenemos una ropa muy básica que nos da la empresa. Y ni hablar de las contratistas... aunque depende la empresa. Te digo esto porque yo sé, practiqué un tiempo el deporte de andinismo, trekking y esas cosas... las pilchas que usan son otra cosa a las que nos dan acá *arriba*. Esos sí que están bien preparados para bancar la cordillera.”

Las ropas de trabajo, además de la habitual para todos los trabajadores de MAGSA (jerárquicos y operadores) consta de un pantalón de jean, una camisa, la primera piel, el chaleco y la campera, los mecánicos un mameluco descartable para no ensuciarse la indumentaria que tienen puesta (los *mecánicos de campo* utilizan un mameluco térmico), que según Roberto “no es de muy buena calidad, pero bueno...” Estas capas de prendas de vestir, me explica, que constituye una técnica “netamente andinista” para ir regulando la temperatura: “según la temperatura que a la que vas trabajando, te vas desvistiendo como cebolla, por capas.”

Las preparaciones instrumentales para “bancar” la ecología andina para este grupo humano están en desventaja con las posibilidades que brinda el mercado y tecnología de los andinistas profesionales. A pesar de ello, o quizás por el mismo frío que experimentan en “el campo” andino industrializado, Roberto afirma:

“En Mantenimiento se trabaja espalda con espalda. Hay como una hermandad donde la gente genera lazos más estrechos que en áreas como Operaciones de Mina. Allá (en Operaciones) están todos más aislados, cada uno está en su mambo...”

Esta forma de relacionarse o concepciones sobre sí mismos en tanto grupos de trabajadores es producto de la conciencia de una experiencia colectiva de los operadores mecánicos de campo a la exposición andina e industrial, donde el trabajo *arriba* está significado por ellos como una experiencia riesgosa, “dura”, que “no es para cualquiera”, que hay que “banca”, “aguantar” o “soportar”, como mencionan varios operadores.

A pesar de que se mueven probando distintas formas, Jaime no puede evitar tiritar de frío trabajando en el campo. Sus ropas no son lo suficientemente abrigadas para soportar estas temperaturas. Además, transpira de tanto moverse y el estar mojado dentro de su ropa, el contacto con el frío hace que lo sienta aún más. En simultáneo, en el taller Miguel y Damián siguen trabajando. Al cambiarle el aceite a una máquina, Damián se chorrea y se mancha el blanco mameluco descartable que todos los mecánicos usan para trabajar. Aunque el que porta ya tiene varios agujeros luego de unos días de uso intensivo, no puede cambiárselo porque no tiene otro. Emilio, operador de MAGSA, lo ve y le ofrece uno nuevo que le dio la empresa minera. Le agradece y se lo cambia. En relación a esto Damián me contaba:

“A veces pedís cosas, pero no se puede. Por ejemplo, el tema de los mamelucos de trabajo: eso nos dan cada tres días uno nuevo, pero te dicen “¿Cuál querés? Tenés el 1, el 2 o el 3 – ¿Y cuál es mejor? – El 1. – ¿Y cuánto vale el 3? – Dos pesos...” ¿Entendés? Te dan el 3. Ellos no ven el gasto, porque si nos dieran el 1, duraría más días. Vos te ponés el 3 y se rompe. Se te chorreó grasa, te metés con la manguera... es una tela que no tiene firmeza. Con los buenos no transpirás, en cambio con estos te queda toda la transpiración. Para eso te ponés una bolsa de plástico, te la enroscás y chau. Y así con esos problemas. Los de la empresa contratista estuvieron tres meses para solucionarnos las cosas y después vuelven a lo mismo, a discutir, vos tenés problemas y de ahí se agarran para decir “Vos sos gremialista; vos sos esto; vos sos lo otro”; “No, mirá que ese vago siempre hace problema...” Siendo que ellos por ahí no te respetan a vos, ¿entendés? Siempre están buscando que pises el palito para decirte algo. En cambio los de MAGSA por ahí te funcionan tres o cuatro días, ¡o hasta más! Lo que vos lo usés.”

Emilio, el operador de MAGSA, posteriormente me comentará:

“A nosotros nos dan un mameluco descartable que te lo ponés y es copada, aguanta unos días. En cambio, ves a las contratistas que de vez en cuando le dan ese, otras veces otro



más choto... Y ahí es donde se los cambiamos si los vemos muy hechos mierda. Es como te decía, vos tratás de hacérsela más fácil, pero la diferencia siempre está.”

### **La fraternidad entre el Hotel y el Campamento**

Luego de trabajar doce horas en el taller y en el campo, los operadores mecánicos vuelven en las ategos hacia el Campamento Contratista. Al llegar, descienden en fila e ingresan en los diferentes módulos donde se hospedan para descansar. Algunos se cambian las ropas para ir al gimnasio que también hay en este sector, el cual es un poco más grande que el del Hotel. Hoy, como es habitual algunos días de la semana, se disputan partidos de fútbol entre los operadores de las diferentes empresas contratistas. También cruzan desde el Hotel algunos operadores de MAGSA, con quienes se conocen de los espacios de trabajo que comparten diariamente. Aunque no sucede frecuentemente en dirección inversa (contratistas hacia el Hotel) porque el reglamento para habitar el Hotel no permite que ingresen libremente los trabajadores contratistas sin autorización expresa de las autoridades de la empresa. Durante el partido en la cancha del Campamento Contratista juegan a torneos que van organizando a lo largo del año en equipos “mixtos”, “todos mezclados” (como me contaron varios operadores) operadores contratistas y de MAGSA. Roberto sostiene que el deporte cumple su función ahí *arriba*: “Sobre todo el fútbol, es bastante comunitario.”

Por parte de varios operadores, tanto de MAGSA como contratistas, charlando con ellos en distintos momentos del trabajo de campo pude percibir la estima mutua que existe entre ambos grupos. Miguel me lo transmitía de la siguiente manera:

“En sí, entre los vagos laburamos en grupo con los vagos de MAGSA. Hay buena relación, son piolas los vagos. No hacen diferencia. Te hablo de los vagos... La única diferencia es que tenemos distintos contratos.”

También Emilio, siendo operador de MAGSA, me transmitía el mismo sentimiento:

“(...) en Mantenimiento no somos los demás los malos. Los vagos somos iguales y los malos están arriba. Es más, como te decía, con los vagos de las contratistas somos todos lo mismo. Y yo trato de darle una mano a los vagos. Yo tengo dos hojas de afeitar y el vago no tiene, le paso una... esas cosas, y le digo: “Che, ándate para el Hotel un día a tomar unos mates.” La diferencia siempre está. Hay gente que se siente mal con esa diferencia; y hay gente que la sabe llevar...”

Esta situación “comunitaria” que las acciones interpersonales y los partidos de fútbol muestran, se organizan en base a las relaciones solidarias entre los propios operadores

que actúan en forma horizontal a las diferenciaciones y desigualdades instauradas entre las empresas contratistas y MAGSA dentro del proyecto.

### **Las ropas prestadas**

Durante mi trabajo de campo *arriba*, me pregunté insistentemente dónde estaban los contratistas, siendo que porcentualmente eran (y son) más que los de MAGSA. Apenas pude ver a un puñado de trabajadores de esas empresas en algún que otro rincón del gigante emprendimiento. En mi diario de campo escribía desconcertado:

“Por la vestimenta puedo observar que en esta charla de seguridad participan sólo los directos de MAGSA (operadores, supervisores). No hay ninguno de las contratistas. Me doy cuenta por la vestimenta, todos de Barrick con su logo. Más tarde le pregunté al Jefe del área si también participaban los contratistas en este tipo de charlas, y mirándome como si yo le estuviera haciendo un chiste me contestó que allí estuvieron ‘¿No lo viste?’ Sinceramente, no los vi.” –*Registro de campo (fines del mes de noviembre, 2016)*.

Luego de unos meses, charlando con un operador de MAGSA mi pregunta volvió a surgir, y me respondió:

“Es que nosotros les prestamos las ropas muchas veces. Calculo que un 70% de ellos andan con ropas nuestras, que les préstamos nosotros, porque a ellos sus empresas apenas les dan. Esas empresas ahorran mucho más que MAGSA en la indumentaria necesaria no sólo para el trabajo, sino para la cordillera.”

Otra situación etnográfica que considero significativa ocurrió al charlar con el grupo de contratistas *abajo*. Mientras conversábamos, observaba sus ropas y reparé que tenían buzos de polar con el logo de empresas contratistas diferentes a la cual pertenecían (el logo de la empresa que tenía Damián era diferente también al que tenía Miguel en su ropa, y ningún logo era de una marca textil, sino de maquinaria minera). Al registrar estos elementos que no parecían guardar relación evidente entre sí, pero que despertaban mi curiosidad por su visibilidad, luego me di cuenta que, de esta manera, estaba “oculto” aquello que yo veía pero no lograba distinguir. Esta práctica cotidiana de prestarse las ropas de trabajo, que supone cierta solidaridad entre los operadores, no se evidenció en mi trabajo de campo a no ser subrepticamente por medio de una práctica usual cuyo resultado produce una homogeneización visual relativa de los operadores, los cuales Barrick se empeñó en diferenciar por otros mecanismos (de tercerización y subcontratación) conformando un todo heterogéneo. Esta

homogeneización estética de lo heterogéneo es el resultado de acciones interpersonales entre los operadores con un sentido de solidaridad.<sup>214</sup>

Esta circulación horizontal de prendas de vestir expresa sentimientos de fraternidad (o solidaridad) entre operadores que atraviesan las categorías organizacionales propuestas por MAGSA en su división del trabajo minero, horizontalizando las relaciones entre ellos. La relación horizontal entre los heterogéneos y desiguales operadores *arriba* es, en primer término, un reconocimiento de esa desigualdad creada por la empresa y en segundo término, una acción para enlazarse y vincularse entre ellos, intentando anular dicha desigualdad, “porque los vagos somos todos iguales”, como afirma Emilio. Prestarse herramientas, donar vestimentas y elementos de trabajo a los contratistas; jugar todos juntos y entremezclados partidos de fútbol en el campamento contratista; compartir mateadas y otra serie de prácticas de compañerismo y solidaridad entre los operadores, configura lazos de fraternidad entre ellos. En este contexto desigual, los operadores se relacionan intentando suavizar las fronteras que establecen estas diferencias categoriales por medio de concepciones igualitarias atravesando la desigualdad institucionalizada. Estas acciones morigeran las desigualdades estructurales que existen entre los de MAGSA y los contratistas y a la vez, refuerzan lazos de solidaridad *arriba*.

Pero, ¿esto puede ser interpretado como acciones entre los operadores que van contra la desigualdad organizada dentro del proyecto minero? o también, ¿paradójicamente, estas prácticas en realidad son formas de acción que operan como un reforzamiento de la desigualdad? Depende desde qué perspectiva se lo vea. Si observamos el fenómeno de la relación desigual estructural *arriba*, cualquier elemento puede ser visto como algo que refuerce aquella situación en tanto no logra modificar radicalmente dicha estructura logrando un cambio estructural. Sin embargo, si ponemos el foco en el aspecto socialmente constructivo de estas acciones llevadas a cabo en la cotidianeidad de las relaciones *arriba* entre los operadores, podemos ver que permiten la construcción de

---

<sup>214</sup> El sentido de la desigualdad no siempre es lineal en la relación entre los de MAGSA y los contratistas. Emilio observa: “Hay empresas contratistas que tienen incluso mejor ropa que nosotros, que tienen todas las pilchas, a pesar de que estén en el Campamento... Y hay empresas que no. Todo depende de la empresa.” Roberto, operador de MAGSA, también coincide con esta apreciación y remarca que incluso la empresa contratista para la que trabajaba (antes de que MAGSA los absorbiera como propios operadores) les daban mejores ropas que a los propios de MAGSA, y eso se debía a la política que dicha empresa contratista tenía en particular para sus propios operadores. También se observa una situación similar con respecto a los salarios: un operador mecánico de una contratista se quejaba de que el personal de limpieza (de otra empresa contratista también) ganaba más que los mecánicos que estaban en campo toda la jornada.

relaciones novedosas y particulares entre estos operadores, donde dicha estructura desigual se comporta más como un condicionante abierto de posibles relaciones entre ellos que como un determinante de las acciones.<sup>215</sup>

**Fotografía 30. Grupo de operadores mecánicos contratistas reunidos luego de concluir el armado de una pala nueva en la mina.**



Fuente: gentileza operador mecánico de MAGSA (ex contratista).

A partir de la evidencia etnográfica que describo y analizo, es posible plantear que para algunas empresas las ropas de trabajo y elementos de trabajo (EPP y herramientas) constituyen una variable de acumulación de capital. Precarizar las condiciones de trabajo por medio de la diferencia de calidades y cantidades de ropas de trabajo brindadas a sus propios trabajadores posibilita una reducción en los costos de estos elementos. Esto genera una experiencia desigual en las condiciones de trabajo en el taller y en el campo entre los diferentes operadores mecánicos (entre contratistas y en la relación con los de MAGSA) en este proyecto.

**La seguridad antes de la bajada**

Luego de pasar 13 días en Veladero, los operadores mecánicos están en el Truck Shop trabajando en su última jornada antes de *bajar*. David, sanjuanino, es el “Jefe de Tareas” del grupo. Según él, debe dar solución a los problemas cotidianos que se les presentan para que los camiones puedan seguir funcionando.

Él me relató la tensión existente entre el ritmo de trabajo que imponen los Supervisores (quienes responden directamente hacia sus superiores en la jerarquía y están limitados por las planificaciones múltiples de producción y la “sincronización problemática”) y

---

<sup>215</sup> Considero que esta observación permitirá analizar en posteriores trabajos la existencia o configuración de una “cultura minera” como prácticas socialmente construidas *arriba*.

los operadores (quienes ponen el cuerpo y su fuerza de trabajo en el Truck Shop o en el campo reparando y manteniendo a las máquinas que se utilizan en la mina). Fueron muchos los operadores mecánicos que me insistieron en la importancia de la seguridad como elemento que los protege al resolver estos problemas cotidianos. Sin dudas este es un elemento simbólico que se hace presente entre los trabajadores durante el tiempo de trabajo, quienes se ven tensionados diariamente entre tener que responder a las exigencias de la producción planificada, a su propia seguridad en el trabajo y a los criterios de seguridad que impone el modelo de la empresa, basada en el “credo de la Seguridad” que veíamos antes. En relación esto, David me relataba lo siguiente:

“Yo laburo a otro ritmo. A mi gente la voy llevando, para hacer las cosas despacio, a conciencia y bien. Así salen bien las cosas. Por ejemplo, el otro día un vago estaba medio mal, lo veo raro, como caído de ánimo. Le pregunto qué le pasa y me muestra en el celular un mensaje de Whatsapp de su hijo que decía en el estado “Estoy triste”. El tipo se tenía que quedar *arriba* para las fiestas (Navidad). Dice que se logra comunicar con su hijo, le pregunta que le pasa, pero no le quiere decir. Entonces el vago estaba muy preocupado, era de Tartagal (provincia de Salta). Enseguida lo aparto para un lado y me lo llevo a fumar afuera del taller. Charlamos un rato e intento convencerlo de que no es tan grave, que estuvo muchas navidades con él... que la próxima navidad estará con su familia, sólo se va a perder una, etc., como para darle ánimo y convencerlo así no está pensando en eso todo el tiempo. Al rato se recompuso un poco y pudo volver más concentrado al laburo. Para estas cosas me tomo el tiempo y entonces el trabajo se hace a un ritmo más pausado pero sale bien. Sino, con la cabeza en otra cosa uno de los míos se puede cortar o lastimar seriamente. Imagínate si por estar distraído (o con la cabeza en otro lado) bajás sin los dedos... No, dejate de joder, a los míos no les puede pasar eso. La otra vez murió uno que estaba soldando una estructura. Se distrajo y le dio con el soplete a otra cosa: se le cayó toda una mampostería y lo mató, quedó seco. La idea es interiorizarnos con la gente, distender los problemas de afuera para laburar más seguros. Nos hacemos el aguante entre todos.”

Me muestra sus manos. Están intactas, ni un rasguño. Tiene las palmas muy claras y limpias. Las uñas cortadas y limpias. “¿Ves? A mí no me van a apurar.” Al decirme esto, me cuenta una situación que vivió en el trabajo, donde un Supervisor del taller quiso presionarlo apurándolo con una tarea que estaba haciendo. Él se negó aduciendo que tenía que hacerlo más despacio porque si no, podía correr riesgo su seguridad. Según él, el Supervisor no quería prestarle atención y le exigió prepotentemente que terminara la tarea o lo iba a hacer echar: “Ahí me planté y me fui a llamar a los

delegados del sindicato (AOMA). Al final, me dieron la razón y al tipo lo mandaron para otro lado.” Al mostrarme sus manos sin accidentes, simbolizaba su actitud frente al trabajo y a las exigencias de sus superiores basadas en el ritmo de la producción.

El criterio de la seguridad que Barrick impuso como modelo estandarizado asociado a la productividad, es también un significado que es reapropiado por los trabajadores en el proceso productivo y que permite una disputa sobre los ritmos de trabajo. La idea de seguridad dentro del proyecto minero es un sentido que es disputado jerárquicamente y utilizado por todos para esgrimir argumentos en función del avance del propio proceso productivo: para la corporación global, la asociación entre seguridad y producción les permite aumentar la productividad en sus operaciones mineras; para los operadores, la seguridad se vuelve un argumento a su favor para intentar imponer otras velocidades al ritmo de trabajo en disputa con los jerárquicos y evitar lesionarse o morir *arriba* durante el trabajo.

Mientras David trabaja, Miguel me comenta un tema que es recurrente y de suma importancia para los mecánicos porque faltan pocas horas para la *bajada* y, a pesar de que esto los ponga contentos, también los alerta:

“Capaz que los primeras semanas no les das mucha pelota al tiempo. Pero ya en la segunda semana, cuando pasa el turno de noche, esa es la cuenta regresiva. Ahí te empieza a entrar la ansiedad. Te fijás a cada rato la hora en la noche y vas contando los días y sabés que ya tenés que *bajar*. Y hay que estar atento, porque si estás pensando en otra cosa, te distraes y te puede costar caro... Gracias a Dios nunca me ha pasado de tener algún accidente por estar así apurado por *bajar*.”

David, en su papel de “Jefe de tareas” agrega:

“Vienen los vagos de otros equipos y me dicen: “Uy, no veo la hora de *bajar*, ya falta poquito para terminar” Y van contando los días... Yo no. A los míos les digo: “No loco, todavía falta mucho. Ahora viene lo más duro.” Para que no se confíen, no se relajen y no se manden ninguna cagada que los haga *bajar* más rápido aún pero hechos mierda en una ambulancia... La ansiedad que les agarra a algunos por *bajar* es terrible y a veces trae muchos accidentes. Cuando terminan la última jornada muchos vagos se relajan y dicen “Ya está”. Pero no es así. Aún no están *abajo*. En ese momento para mí hay tres etapas:

1. terminar el trabajo;
2. subir al bondi que nos trae de regreso a la ciudad<sup>216</sup> (el camino es muy traicionero, da muchas vueltas y por momentos de cornisa);

---

<sup>216</sup> Actualmente, *abajo* él vive con su esposa, su hijo y su suegra en un barrio del Departamento de Rivadavia (Gran San Juan).

### 3. Llegar a la terminal.

Hasta que no estamos *abajo* en la terminal de buses, no estamos todavía. Siempre puede pasar algo y por creerse que se está, en realidad no es así.”

Estos momentos que relata David parecen ser claves en el proceso en el cual los mineros deben ir sincronizando temporo-espacialmente sus preocupaciones en un aquí y ahora entre lo que sucede *arriba* y *abajo*, especialmente si se encuentran físicamente en el trabajo. La premisa explicitada (verticalmente por medio de los jerárquicos de MAGSA y horizontalmente entre los propios operadores) es no distraerse pensando en las relaciones de *abajo* mientras se está *arriba* trabajando, justificado por todos con el argumento de la seguridad en el trabajo (la propia y la colectiva). Las tres etapas de la *bajada* que relata David puede ser interpretada como una estrategia que re-utiliza los imperativos de la seguridad en la mina y muestra las formas que los propios operadores (de MAGSA y contratistas) se reapropian intentando evitar que sus mentes *bajen* más rápido y antes y que, de esta manera, sus cuerpos queden rezagados *arriba* expuestos a los riesgos de la gran escala y las grandes altitudes. Esta estrategia de “fijación mental temporal” de todos los operadores en un aquí y ahora, actúa en el contexto de una estrategia de dominación empresarial sobre ellos basada en la “andinización temporal” (es decir, una “fijación espacial-temporal” de la fuerza de trabajo en esta ecología andina de aislamiento relativo), y tiene por objetivo evitar que el *abajo* interfiera en el *arriba* de manera involuntaria y agregue mayores problemas a las riesgosas tareas a gran escala que realizan diariamente.

Si bien físicamente el espacio del proyecto está claramente diferenciado por las distancias y lo relativamente remoto del sitio respecto a las urbanizaciones previamente conformadas (las localidades del Depto. de Iglesia, el Gran San Juan, etc.), simbólicamente para los mineros esta frontera que separa espacio/tiempo (dónde/cuándo) no son tan claras. Las fronteras físicas y ecológicas que separan el *arriba* del *abajo* pueden expresarse con claridad y contundencia (la garita de Tudcum, la terminal de ómnibus, el camino minero, el Campamento y el Hotel *arriba* y las urbanizaciones *abajo*). Las fronteras sociales (eso incluye a las mentales), en cambio, se presentan para la experiencia de los mineros en forma más difusa: los mineros al trabajar *arriba* pueden a la vez estar *abajo* “mentalmente”, y viceversa. Para evitarlo, deben recordar las reglas de seguridad (el ‘Pare y Piense’; la regla de ‘las 3Q’s’; revisar las tarjetas que la empresa les provee, etc.) y concentrarse exclusivamente en el trabajo que están realizando, excluyendo otras preocupaciones que se vuelven presentes en lo

cotidiano. Pero como nuestro, para los trabajadores mineros (jerárquicos, operadores y contratistas), ésta no es una tarea sencilla en un contexto estructural de “desfamiliarización” de los campamentos mineros y de aislamiento relativo y temporal respecto a las relaciones sociales de *abajo*.

### **Invitación al “Día de la Familia Barrick”**

Miro el reloj en una pared: son las 19:30hs. Luego de terminar su extensa jornada de trabajo Ignacio, jerárquico del área de RRHH, debe ir al Truck Shop y anunciar a los operadores mecánicos un comunicado de la empresa: “el próximo fin de semana es “La Fiesta de la Familia” y están todos invitados.” Mientras acompaño a Ignacio en su recorrida por el taller, éste le pide a un Supervisor del área que reúna a su grupo de trabajo en un cuartito. Les comenta el anuncio, pero no se muestran muy animados por ello. Después vamos a otra sala más grande del taller donde están reunidos formando un gran círculo otro grupo de mecánicos y supervisores de este turno con el Jefe del área. Entramos y me saco el casco que llevo puesto desde que ingresamos al taller. Ignacio va pasando por cada uno y le reparte la tarjeta de invitación para que puedan acceder al evento. En eso, uno de los mecánicos le pregunta si los contratistas también pueden ir (porque él es contratista e Ignacio, sin darse cuenta, le repartió un volante). “Uh, no, perdón por ilusionarlos muchachos... Sólo los de MAGSA...” –“Ah, ya me parecía. Por eso pregunté.” El operador contratista le pasa el volante a otro compañero operador...de MAGSA e Ignacio sonrío disimulando sus nervios a causa de su error. Las caras de los operadores no expresan entusiasmo, charlan entre ellos y se pasan las tarjetas de invitación. Al salir de la sala, me olvido de ponerme el casco. Inmediatamente, desde adentro muchas voces me gritan: “¡Eh, el casco!”, “Gringo, ¡el casco!” Ignacio también me dice: “Ponete el casco, no te olvides.” No tardo en reaccionar y avergonzado me lo pongo.

### **La bajada**

Luego de pasar catorce días *arriba*, los contratistas deben *bajar* para regresar a sus hogares habituales *abajo*. Alrededor de las 21hs. Preparo mi bolso y me despido de los trabajadores que me cruzo en los pasillos del Hotel con la que interactúe durante mi trabajo de campo aquí *arriba*. Antes de salir hay una pequeña fila de pocas personas con sus bolsos aguardando que se haga la hora de partir. Algunos con el pelo mojado por una ducha reciente, perfumados, también con la ropa limpia recién puesta, esperan con una sonrisa que sugiere algún sentimiento de nervio o ansiedad. La fila comienza a



avanzar pasando por el escáner de seguridad que controlan dos guardias contratistas como procedimiento habitual. Al salir por una puerta lateral (la misma por la que entré la primera vez que *subí*), un bus nos aguarda con el motor encendido y el chofer parado afuera en la puerta con una planilla va anotando los nombres de los pasajeros que egresan de este sitio. Es mi turno, me pide y retiene mi credencial de “Visitante” y me indica un puñado de botellitas de agua mineral para que tome una y me siente adentro donde haya lugar. Somos pocos los que subimos en esta parada inicial del trayecto. El bus arranca con un tercio de los asientos ocupados. Al salir del estacionamiento del Hotel, da un giro hacia la derecha y continúa hacia el Campamento Contratista, aparcando allí, donde aguardan el resto de los ocupantes de este bus. Cada uno va dejando sus bolsos en la bodega y van subiendo (con el mismo procedimiento que hice yo) y se sientan. El asiento al lado mío es ocupado por un contratista. El bus arranca, sale del sector del campamento y se dirige a la garita de control. Al cabo de pocos minutos arranca e inicia el viaje hacia *abajo* por el camino minero. Mi compañero de asiento empieza la conversación, nos presentamos, se llama Luciano, tiene treinta años, es iglesiano y vive en una localidad de dicho Departamento provincial con su mujer y tres hijos. Me cuenta que antes trabajó para MAGSA por primera vez en el proyecto minero. Estuvo como operador en el área de Operaciones, manejando una retroexcavadora varios años:

“Al tiempo se me hizo muy monótono el trabajo *arriba* de la máquina. Siempre era lo mismo. Me quería cambiar de puesto, que me enseñaran cosas nuevas para ascender y hacer otras cosas, pero los de RR.HH. me decían que no, que no había lugar disponible. Entonces comencé a relajarme, hacer las cosas a mi ritmo, como para protestar frente a la negativa de ellos.”

Me resume que al cabo de un año lo despidieron sin justificativo y cobró una indemnización. Con ella y haciendo algunas changas por la zona, prolongó un tiempo su economía.

Mientras charlamos noto algo en su rostro que por momentos sus anteojos lo disimulan, y al rato me cuenta que hace un par de años sufrió un accidente de tránsito: mientras conducía una camioneta en su localidad, chocó contra otro vehículo casi de frente. Logró sobrevivir luego de pasar por el hospital, pero su rostro quedó seriamente deformado. Después de someterse a varias cirugías reconstructivas afirma:

“Ahora estoy mucho mejor, no sabés lo que era antes... No tenía nariz, me había fracturado todo, los pómulos, el cráneo, todo. No morí de pedo... Es que no llevaba

puesto el cinturón de seguridad, me confié y volé por el aire, me di la cara contra el asfalto. Todavía los médicos me dijeron que no se explican cómo salí vivo. Eso fue un tiempo después de que me echaron de MAGSA.”

Ésta es su primera *bajada* en su nueva etapa *arriba*. Consiguió nuevamente trabajo, pero contratado por una empresa contratista que realiza trabajos en la zona del Valle de Lixiviación, y se lamenta: “Pero es otra cosa, eh. Antes iba al Hotel, ahora que soy contratista tengo que dormir en el Campamento Contratista. Todo es diferente, las habitaciones y la comida. Todo. Es mucho mejor el Hotel.”, me dice comparando sus experiencias *arriba*.

Al llegar a la garita de Tudcum y finalizar el tramo de camino minero, el chofer realiza los controles correspondientes. Nos devuelven las credenciales en una bolsa de consorcio para que cada uno agarre la suya. Los pasajeros que viven en las localidades cercanas descienden del bus. Luciano se despide de mí para abordar, junto a otros pasajeros, alguno de los mini-buses contratados por MAGSA que los esperan allí para dejarlos en sus localidades donde residen. El bus continúa su marcha con los pasajeros restantes hasta la terminal de ómnibus de la ciudad de San Juan.

Como relataba Luciano, su trayectoria en el proyecto minero sigue un curso inverso al de muchos contratistas que por alguna situación coyuntural logran que MAGSA los absorba como propios. En su caso salió contractualmente del proyecto y luego de un par de años, vuelve a ingresar pero contratado por una empresa contratista, experimentando desde otra posición la desigualdad entre MAGSA y las empresas (pasó de MAGSA a contratista). En el medio de esta trayectoria, el accidente que sufrió se vuelve un hecho significativo que muestra los límites que pueden alcanzar las políticas de seguridad de Barrick *abajo* (fuera del sitio del proyecto) y permite relativizar la transformación de las subjetividades de los trabajadores que recluta, entrena día a día e intenta disciplinar para el trabajo minero *arriba*.

Al cabo de un par de días, estoy hospedado en el hostel continuando con el trabajo de campo cuando por la tarde los contratistas Miguel, Damián y Jaime retornan de *arriba*. Si bien a las 19:30 sale de la terminal de buses de la ciudad un colectivo para el noroeste argentino, deciden salir un poco más tarde porque están organizando un asado entre los tres a modo de despedida grupal hasta volver a verse dentro de un par de semanas. Según me cuenta ellos, esta forma de despedirse luego del roster *arriba* es una práctica habitual entre ellos, lo que constituye un rito colectivo que separa para ellos de manera simbólica el mundo del trabajo *arriba* y el extra-laboral de *abajo* (al cual están por re-

ingresar físicamente) y les permite despedirse de sus íntimos compañeros de *arriba* en forma celebratoria para fundirse en la vida social que les espera *abajo*, cuando retornen a sus lugares de residencia en urbes de otras provincias argentinas.

A lo largo de este capítulo mostré la forma en que los trabajadores contratistas experimentan la “andinización temporal” al trabajar y habitar aquí *arriba*. La empresa minera establece una segmentación y segregación espacial diferenciando al colectivo de trabajadores mineros a través de la construcción dos categorías (“los de MAGSA” y “los contratistas”). Esto se expresa vívidamente en desiguales condiciones de trabajo y de hábitat *arriba*. De esta manera, la forma desigual que adquiere esta experiencia en Veladero puede observarse en las *subidas*, en las formas de habitar los campamentos mineros, en el lugar que ocupan en el proceso de trabajo de los operadores de MAGSA y los operadores contratistas y en las condiciones en que se realizan, como así en también las *bajadas*.

Con la importación del modelo de tercerización en el trabajo minero, MAGSA incorpora a trabajadores de empresas contratistas al colectivo de mineros en el proyecto combinando situaciones de tercerización y precarización que le permiten ahorrarse los costos asociados al control directo (en términos monetarios y también burocráticos) de todos los trabajadores de Veladero. Esto se traduce en notorias desventajas para los contratistas en el acceso a recursos, junto a una mayor exposición a los accidentes en este trabajo a gran escala. También los “roster desiguales” entre operadores de MAGSA y contratistas, junto con los contratos temporales y precarios, dan cuenta de las estrategias “flexibilizadoras” que realizan algunas empresas contratistas. Esto repercute en las condiciones físicas en que los operadores contratistas *suben* (cansados por transitar varios días de *subida* hasta llegar *arriba*), sumado al inicio inmediato de su jornada de trabajo ni bien llegan a Veladero y debiendo experimentar un proceso de trabajo, tanto en la mina como en el Truck Shop, que combina la gran escala productiva y las grandes altitudes andinas, conformando un contexto extremo para la experiencia vital y de trabajo de los trabajadores. En este sentido, el sueño de uno de los contratistas durante la *subida* se vuelve significativo de la “dura” exposición corporal, el temor y el riesgo potencial de muerte al que este grupo de trabajadores se ve expuesto *arriba*. Así, puede comprender la expectativa que guardan muchos contratistas respecto a pasar a “ser de MAGSA”, como forma de mejorar no sólo sus ingresos monetarios, sino también las condiciones en que experimentan esta desigual “andinización temporal”.

Frente a esta situación, los operadores (tanto “los de MAGSA” como “los contratistas”) accionan mediante prácticas comunitarias (como la circulación horizontal de las prendas de vestir que les permiten soportar las duras condiciones de esta experiencia, el intercambio de herramientas de trabajo o también los partidos de fútbol), construyendo lazos de solidaridad o fraternidad entre ellos que amortigua o suaviza la desigual experiencia de andinización organizada por la empresa minera.

## **CAPÍTULO 7. CELEBRACIONES ARRIBA Y ABAJO.**

En el último capítulo de esta tesis analizo dos eventos significativos donde se ponen en juego situaciones que dan cuenta de los aspectos estructurales de las relaciones de trabajo entre los grupos que analicé en los tres capítulos precedentes. En este caso describo y analizo dos eventos celebratorios: el “Día del Trabajador Minero” *arriba* y el “Día de la Familia Barrick” *abajo*. Ambos con el fin de reforzar la relación de dominación que construye cotidianamente en el proyecto minero.

### **La celebración del “Día del Trabajador Minero”, *arriba*.**

Mientras realizaba el trabajo de campo *arriba*, una noche después del turno de trabajo diario de los operadores, me dirigí hacia el comedor para cenar junto a varios de ellos. Aquella no fue una noche cualquiera *arriba*: era el “Día del Trabajador Minero” en la Argentina (28 de octubre). MAGSA aprovechó la ocasión para recibir a los mineros que venían de cumplir su turno diurno en la mina con una celebración especial. Guirnaldas y un cartel decoraban el salón comedor, deseándoles un “Feliz día del Minero”. En un lateral habían montado un pequeño escenario para una banda musical que la empresa contrató y *subió* para agasajar a los trabajadores (los músicos *subieron* por el día, pero no pernoctaron *arriba*). Sobre una larga mesa con un mantel blanco había una comida especial: pierna de chivito y pollo al disco. Muy cerca también había una mesa dulce con una torta gigante, la cual contenía en su interior un camión fuera de ruta hecho de obleas y en su tolva, avellanas que emulaban las rocas mineralizadas que suelen transportar los operadores. Especialmente para este evento el servicio de catering ofreció cervezas, pero sin alcohol.

Mientras me servía mi cena, me encontré con Natalia (una Supervisora del área de RR.HH.). Me dijo que le daba gracia lo que le pasaba a los trabajadores acá *arriba* cuando tomaban cerveza sin alcohol. Según me relató, en una celebración pasada muchos trabajadores que habían consumido este tipo de cerveza luego de un rato comenzaban a percibir un efecto placebo: bamboleaban sus cuerpos, hablaban lento y torpemente, como si estuvieran ebrios. “¡Pero era cerveza sin alcohol! Vos vieras cómo estaban algunos, jaja”, me contaba mientras se reía. La anécdota de la cerveza sin alcohol que “emborrachó” a unos cuantos se vuelve significativa en este contexto si se tiene en cuenta la prohibición de circulación y consumo de bebidas alcohólicas *arriba*. Por un lado, refleja la situación de consumo restrictivo que imponen las normas de la empresa *arriba* tanto en el Campamento como en el Hotel. Además, el hecho de que

haya cerveza es algo que muchos de los trabajadores celebran, ya que no forma parte de las opciones “servidas” de bebida cotidianas de los comedores y eso la convertía en un elemento distintivo con la cual festejaban tomándola con la mano y sacándose numerosas fotografías grupales o “selfies”. Por otro lado, la actitud relatada por la supervisora da cuenta de cierta transgresión colectiva a las propias normas al “embriagarse” en un espacio donde está expresamente prohibido hacerlo. El mero hecho de expresarse públicamente como “borrachos” se vuelve un signo de transgresión, la cual es habilitada por este contexto ritual en donde algunos trabajadores parecen poner en suspenso las reglas cotidianas de convivencia prescriptas por la institución (la empresa) *arriba*, aunque sea en forma de “performance artística”.

La banda tocaba y los mineros aplaudían y golpeaban percusivamente las mesas al compás de la música. Sólo unas poquísimas personas se animaban a bailar. Sobre todo por temor al ridículo y las cargadas o bromas de las que serían objeto por parte de sus compañeros en los días posteriores de trabajo que les quedaba en su roster. Risas y cantos se oían desde algunos sectores del comedor durante algunas canciones conocidas por los mineros. Luego de tres o cuatro canciones, la banda terminaba su show, vitoreados por este público. El cantante se mostraba exhausto y, con un rostro que comenzaba a mostrarse azulado, les hizo señas a sus músicos de que no tenía más aire. Los trabajadores continuaron cenando en sus mesas. Acompañando a un grupo de operadores, entre bocado y bocado del exquisito chivito, charlamos.

### **El “Día de la Familia Barrick”, *abajo*.**

Un domingo del mes de noviembre de 2016, 11:00am. Luego de mis dos estadías *arriba*, fui invitado por trabajadores del área de RRHH a participar del evento que organizó MAGSA *abajo* para sus trabajadores. *Arriba*, como mencionaba en el capítulo anterior, pude presenciar la entrega de las invitaciones a los trabajadores en el Truck Shop, y de pulseras para ingresar al evento en la oficina de RRHH ubicada en el Hotel: una para ellos y otras para su “grupo familiar” (esta categorización sobre las relaciones de parentesco del trabajador que realiza la empresa hace referencia al conyugue y/o hijos del mismo). Un monitor ubicado en el hall de las oficinas del Truck Shop anunciaba el evento planificado por el área de RRHH:

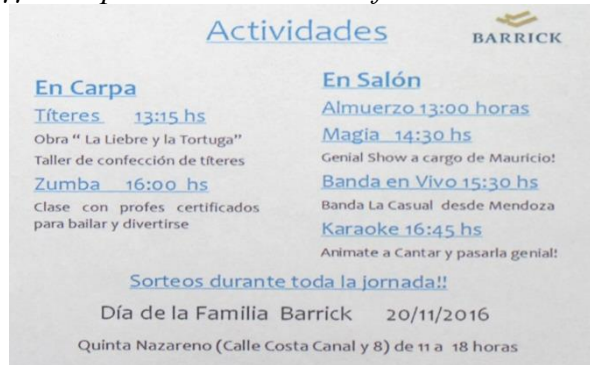
**“DÍA DE LA FAMILIA.**

*¡Es el momento de compartir juntos!*

*En Barrick creemos que es importante compartir juntos. Que podamos celebrar con nuestras familias que son lo más importante. Y que estemos todos. Por eso pensamos en una manera diferente de celebrar el esfuerzo de cada día.*

**Te invitamos a tú DÍA DE LA FAMILIA.**

*¡¡¡No te pierdas tu día con la familia Barrick!!!”*



The image is a poster titled "Actuvidades" (Activities) for Barrick. It lists activities for two locations: "En Carpa" (In Tent) and "En Salón" (In Hall). Under "En Carpa", there is a puppet show at 13:15 and a Zumba class at 16:00. Under "En Salón", there is a lunch at 13:00, a magic show at 14:30, a live band at 15:30, and karaoke at 16:45. The poster also mentions raffles throughout the day and provides the event details: "Día de la Familia Barrick 20/11/2016" at Quinta Nazareno, from 11 AM to 18 hours.

Actividad	Horario
Títeres	13:15 hs
Obra " La Liebre y la Tortuga"	
Taller de confección de títeres	
Zumba	16:00 hs
Clase con profes certificados para bailar y divertirse	
Almuerzo	13:00 horas
Magia	14:30 hs
Genial Show a cargo de Mauricio!	
Banda en Vivo	15:30 hs
Banda La Casual desde Mendoza	
Karaoke	16:45 hs
Animarse a Cantar y pasarla genial!	

Sorteos durante toda la jornada!!

Día de la Familia Barrick 20/11/2016

Quinta Nazareno (Calle Costa Canal y 8) de 11 a 18 horas

Fuente: MAGSA, Barrick Gold Corp.

El evento estaba programado para que tenga lugar en una quinta ubicada en el Departamento de Pocito, a las afueras del Gran San Juan, desde las 11 de la mañana hasta las 6 de la tarde. Los trabajadores que residen en el Gran San Juan se trasladaron por sus propios medios. Para los trabajadores de las “comunidades” (de las localidades de los Departamentos de Iglesia y Jáchal) la empresa dispuso un transporte exclusivo. El evento tuvo lugar dos veces, el primer y el tercer domingo del mes, para que ningún trabajador de MAGSA se pierda la oportunidad de asistir por estar cumpliendo su turno *arriba*. Si no podía asistir el primer domingo, podría tener la posibilidad de asistir en la siguiente fecha dispuesta. Ningún grupo de trabajo de MAGSA quedó excluido de ser invitado.

Algunos trabajadores de MAGSA, sin embargo, decidieron no asistir a este evento. Durante mi estadía en el campo participé de charlas entre trabajadores donde hacían alusión al evento y se consultaban entre ellos si iban a ir o no. Entonces, diseñaban tácticas para excusarse del compromiso al que se sentían obligados al ser interpelados por la empresa. Éstas giraban en torno a excusarse afirmando tener otros compromisos ya asumidos *abajo* con amigos o familiares ajenos a la empresa o bien, declararse enfermo.

Como yo no tenía vehículo propio para llegar al lugar, Ignacio, un trabajador del área de RRHH se ofreció a llevarme hasta la quinta. Me pasó a buscar por el centro de la ciudad con su auto y desde ahí partimos. En el camino hacia la quinta, la urbanización se iba haciendo cada vez más escasa hasta llegar a unas manzanas apenas delimitadas por un

camino de tierra, con pastos crecidos y carteles que señalizaban los nombres de las calles.

Mientras Ignacio conducía el auto, recordamos un episodio que ocurrió mientras realizaba trabajo de campo *arriba*. Un mediodía, mientras almorzábamos junto a varios operadores y jerárquicos de MAGSA en uno de los comedores cercanos a la mina miramos hacia afuera a través de un gran ventanal en uno de sus laterales: un atego se detuvo en la playa de estacionamiento del Truck Shop y de allí comenzaron a descender personas que no aparentaban ser trabajadores. Debajo de las camperas rojas, los cascos y los lentes protectores reglamentarios que les había dado la empresa para circular por estos sectores, se asomaban largas cabelleras de mujeres y algunos pocos hombres, también había niños, niñas y adolescentes. Este grupo reducido de personas venía recorriendo algunos sectores de Veladero en el marco de un programa de visitas que la empresa organizó para los “familiares directos” de los trabajadores de MAGSA. Mientras almorzábamos, vimos por la ventana que había una ambulancia con dos médicos asistiendo a dos mujeres visitantes, e Ignacio me dijo: “Las van a llevar al hospital de Veladero.”

Al terminar de recordar este episodio en el auto, me contó qué les pasó a las dos mujeres:

“Parece que les agarró mal de altura. A veces pasa... encima los familiares tienen que levantarse (lógicamente) bien temprano y salir de sus casas, porque salen como a las cinco de la mañana de las oficinas de MAGSA (*abajo*) para llegar a tiempo *arriba* y después de la visita *bajan* en el mismo día. No se quedan a dormir allá. Entonces, muchas personas que no están ni ahí acostumbradas les pega mal la altura o se asustan porque les falta un poco el aire. Pero no pasó a mayores, se les suministró oxígeno. Si se hubiesen llegado a sentir muy mal, las *bajábamos*. Eso sí, la experiencia no se la olvidan más.”

Este tipo de visitas de los “familiares directos” en Veladero constituye una política de la empresa para reunir coyunturalmente lo que estructuralmente ha separado en tiempos y espacios mediante el sistema de roster como sistema de “fijación temporal”. Las “visitas”, como eventos extra-ordinarios, expresan lo ausente físicamente en la cotidianeidad de los mineros *arriba*: sus relaciones familiares de *abajo*.

Ubicado en una zona periurbana, llegamos a la quinta. El día soleado y caluroso permite que todos estén con ropas veraniegas, sin abrigos y, por disposición de la empresa, el evento se presenta como informal, con lo cual los asistentes acuden con ropa también informal. Al ingresar con el auto, personal de “security” (los mismos trabajadores que



realizan esta tarea *arriba*) controlan el ingreso y piden las tarjetas de invitación. Estacionamos el auto en el lugar indicado. Él se va a trabajar en la preparación del evento: mover sillas, acomodar los regalos que se sortearán, etc. Mientras, el gerente del área supervisa que se cumplan las tareas, comienzan a llegar el resto de las personas que trabajarán en la fiesta: un grupo de aproximadamente diez promotoras vestidas con el nombre de la empresa, trabajadores del área de RRHH y personas contratadas para los juegos, el show de baile, la banda de música, el catering y los diferentes stands.

En la quinta, en un quincho cerrado, han puesto mesas redondas y rectangulares para sentarse a comer y diferentes stands promocionales. Uno de ellos es el de una empresa de medicina pre-paga que busca competir con la otra que poseen los trabajadores de MAGSA. Otro stand es el de la propia empresa Barrick, donde expone un objeto que simula en su peso, tamaño y apariencia estética al de una barra de metal doré, de las que producen *arriba*. Un jerárquico del área de Comunicaciones explica a quienes pasan por allí de qué se trata, mientras una pareja (un trabajador y una mujer) se sacan una foto posando juntos y sonrientes, levantando este objeto de utilería que simula ser la famosa barra de metal. Para la fotografía se colocan los EPP, es decir, casco y lentes protectores).

El stand de al lado, corresponde a diferentes productores pequeños de las “comunidades”, donde Barrick les cedió este espacio para que expongan los productos “típicos” que elaboran: ofrecen diferentes dulces y además, un producto que “ha tenido mucha venta en los últimos años”, me cuenta una vendedora. Se trata de un dulce de membrillo<sup>217</sup> con forma de lingote de oro. No pude ver a nadie sacándose fotos con el dulce lingote, pero sí a varias personas comprándolo por su reconocido y apreciado sabor.

La contigüidad de ambos stand en este evento corporativo muestra visiblemente la proximidad sensible que tienen los mineros de Veladero con los dulces lingotes de membrillo, la cual es inversamente proporcional a la distancia que mantienen los mineros con su objeto de trabajo (los minerales y las barras de metal doré que producen *arriba*). La empresa minera al exponer un objeto de utilería que simulaba las barras de metal que cotidianamente producen los trabajadores, evidenció una vez más, pero en un formato de ficción, la relación que los trabajadores mantienen con los minerales en la mina: los operadores no pueden observarlos de manera directa (tampoco mantener una

---

<sup>217</sup> El membrillo es la fruta más producida en el Departamento de Jáchal y su gran calidad es reconocida en el mercado interno nacional, hacia donde se comercializa. Fuente: Departamento de Hidráulica (2006).

relación sensorial) y los jerárquicos sólo lo ven pero en forma mediada a través del modelo histórico y socialmente construido a lo largo de las etapas que expuse en esta tesis denominado “cuerpo mineralizado”. El fetichismo del objeto producido (las barras de metal) es reproducido una vez más en este evento: uno, en forma de utilería de escenografía teatral simulando lo que no es; el otro, presentado en un formato de simulación de un objeto que daría riqueza material a su portador, otorga finalmente algo “rico” a su consumidor. Los trabajadores y sus familias que pasaban por ambos stands después de esta experiencia pudieron volverse a sus hogares, si no más ricos, al menos endulzados.

Afuera, en el jardín hay una variedad de juegos para chicos. Mientras, siguen llegando los trabajadores invitados con sus familias. Una mujer, pareja de un trabajador, tiene una remera con un frase: “Would you wait for me?” (“¿Me esperarías?”). Esta pregunta, habitual para muchos de los trabajadores de Veladero, guarda el sentido de muchas de las esperas, las *subidas* y las *bajadas* donde este interrogante se vuelve frecuente en las mentes y conversaciones entre los mineros *arriba* durante las extensas jornadas de trabajo y en los momentos de descanso en el Hotel o en el Campamento respecto a sus relaciones sociales de *abajo*.

En la quinta, atravesando el jardín hay una carpa blanca. Adentro, a las pocas horas comienza una función de títeres para chicos. Los más pequeños, acompañados de sus padres, van ocupando las sillas frente al escenario. La función comienza. Se trata de una representación de la clásica fábula de la tortuga y la liebre, interpretada por dos artistas con marionetas. Los chicos y también los adultos nos reímos y festejamos las aventuras entre la liebre, la tortuga, un caracol y un búho, que aparecen en escena simpática y graciosamente. En un momento la liebre se lastima una pata, y otro personaje le responde que va a tener que ir a atenderse al Hospital Rawson<sup>218</sup>, a lo que el roedor responde poniendo cara de lamentación. En ese momento, ante el drama de la liebre, dos trabajadores de MAGSA al lado mío se miran. Se hacen gestos de ironía y se compadecen por lo que tendrá que transitar el pobre animalito. La fábula continúa con las peripecias entre los personajes que compiten sin cesar para llegar primero y ganar la carrera. Sin embargo, ambos (la liebre y la tortuga) se topan con obstáculos que les impiden llegar por separado a la meta y alzarse con la victoria, única e individual. Al

---

<sup>218</sup> Hospital público ubicado en el centro de la ciudad de San Juan, frente a la terminal y en el cual observé largas colas desde la madrugada para conseguir un turno para atenderse.

final del cuento, los personajes terminan abrazados, cantando una canción y bailando su pegadizo estribillo:

*“Cooperemos,  
para que todos ganemos.  
Cooperemos,  
para poder progresar...”*

Los personajes y la música van desapareciendo de la escena lentamente y repitiendo incesantemente el estribillo. Los intérpretes muestran sus caras al público, el cual le devuelve aplausos y gritos de alegría aprobando la función. Abandonamos la carpa y volvemos adentro para almorzar en las mesas. El almuerzo brindado por el servicio de catering es abundante y variado: sanguchitos de miga, jugos naturales, bebidas gaseosas (sin alcohol<sup>219</sup>), pernils de ternera, ensaladas, postres, etc. Esta comida servida *abajo* es percibida por los asistentes (los trabajadores y sus familias) como un agasajo de la empresa hacia ellos que contrasta con las formas en que es experimentada la comida “servida” *arriba*. A pesar de ser prácticamente la misma, se puede observar entonces cómo, ante similares comidas, cuando el contexto difiere, también lo hacen las significaciones de los actores que allí participan.

### **Fin de fiesta**

En el escenario del quincho de esta quinta, una banda de música toca algunas canciones para amenizar la tarde que comienza. Dos animadores inauguran a una serie de sorteos con los números de las entradas de cada asistente, entregando diferentes premios (indumentaria deportiva, arcos de fútbol inflables, viajes de turismo). La suerte, el azar, horizontalizó las verticales jerarquías corporativas, otorgando iguales posibilidades de ganar a todos los trabajadores sin distinción.<sup>220</sup>

La tarde va cayendo lentamente y llegando a las 4pm está programada una clase de zumba (un baile muy popular) en una carpa que está pasando el jardín. Sin embargo, minutos antes ha comenzado a soplar un viento caliente y veloz. El cielo se está nublando inesperada y misteriosamente. Los organizadores cancelan la clase y concentran las actividades restantes adentro del salón porque el viento comienza a

---

<sup>219</sup> Aquí, en el contexto de esta celebración, la prohibición del consumo de alcohol como política corporativa se extiende de *arriba* hacia *abajo* hasta donde la empresa alcance su poder de control sobre la fuerza de trabajo que ha reclutado y reunido temporalmente bajo esta relación de dominación.

<sup>220</sup> Tal fue así que inclusive una persona ajena a esta “familia” (yo) pudo ganar por el solo hecho de participar. Este fortuito episodio generó recelos en la sala: por un lado, las caras desaprobatorias de los jerárquicos de RRHH y, por el otro, el aliento por parte de los demás trabajadores para que suba a retirar el premio. Entre otras cosas, muestra que el papel del etnógrafo en el campo nunca es neutral.

levantar polvareda. Mientras, tomamos mate, té o café desde las mesas. Luego, ponen música y organizan un karaoke al cual se suman hombres y mujeres. Al rato me paro junto a una columna cercana a la puerta que da al jardín, observando el show. La gente va y viene, los hijos de los trabajadores corretean por los espacios. Afuera, las nubes están cubriendo con un espesor gris el cielo azulado, pero en calma. Faltan pocos minutos para que sean las 18:00hs, horario programado para que finalice el evento. Debajo de mis pies siento un movimiento extraño, como si una de las baldosas estuviera floja. Me corro hacia la siguiente, que parece más firme, pero al minuto siguiente lo vuelvo a sentir: el suelo está temblando. Una vez. Otra vez. La segunda más fuerte que la primera y se siente como un bramido. De impulso, salgo caminando a paso veloz hacia el jardín y me quedé ahí. Algunas personas entran en pánico. Chicos y mujeres gritan y salen corriendo del salón. Otros responden con apariencia calma y sólo caminan, incluso se ríen de mí escapada “porteña” (y yo también). Los guardias de seguridad se comunican entre sí por radio e intentan desalojar el salón de quincho en forma “segura”, ordenadamente para evitar estampidas humanas y que alguien salga lastimado. No queda más nadie dentro del salón.

La fiesta se terminó abruptamente. Las ráfagas de viento caliente arrastran mucho polvo e impiden también que estemos en el jardín sin que nos entre tierra en los ojos. Todos empiezan a irse de la quinta: los trabajadores con sus familiares hacia sus autos particulares, los contratados para este evento hacia buses y combis. Un jerárquico del área Servicios Técnicos que asistió con su familia se ofrece a llevarme hasta el centro de la ciudad. Afuera de la quinta los vehículos estacionados están cubiertos de polvo. Subimos rápido al auto para no llenarnos de tierra los ojos. En el camino escuchamos por la radio a oyentes sanjuaninos que se comunican conmocionados por el temblor. Al parecer, en la urbe se sintió con más fuerza que acá, en las afueras, en el límite con el campo.<sup>221</sup> Mientras entramos a la ciudad, recuerdo lo que me dijera Enrique (el jerárquico) en aquella *subida*: “Podemos querer controlarlo todo, pero algunas cosas no es posible.”

---

<sup>221</sup> En un diario local luego apareció la noticia vinculada al sismo: “Susto por el temblor más fuerte del año: hubo casas agrietadas y colapsaron las comunicaciones.” Fuente: <http://www.sanjuan8.com/sanjuan/susto-el-temblor-mas-fuerte-del-ano-hubo-casas-agrietadas-y-colapsaron-las-comunicaciones-n1286835.html>

En este capítulo presenté dos eventos corporativos que llevó a cabo la empresa minera con el fin de reforzar la relación de dominación que construye cotidianamente en el proyecto minero.

En la celebración del “Día del Trabajador Minero” la empresa agasaja a todos los trabajadores de Veladero pero organizando dos eventos replicados para cada uno de estos espacios *arriba*, evitando congregarse a los de MAGSA y a los contratistas en un solo lugar, manteniendo la segmentación y segregación entre los campamentos (Hotel y Campamento Contratista). Durante esta celebración, las reacciones que expresan algunos trabajadores al “embriagarse” con cerveza sin alcohol representando una transgresión social, dan cuenta de los límites que impone la empresa al organizar los espacios y normas para la convivencia temporal entre ellos.

El segundo evento, el “Día de la Familia Barrick”, sucede en una quinta cercana a la ciudad de San Juan (es decir, *abajo*), por fuera de la cotidianeidad de los espacios de trabajo (es decir, *arriba*) y se presenta entonces como un ritual que busca agregar (o reunificar) aquello que diariamente está separado en el tiempo y el espacio del proyecto. A través de un “ritual corporativo de agregación” la corporación reúne de forma extraordinaria a la empresa minera, sus trabajadores y sus familiares (a la vez que excluye de su participación a los trabajadores contratistas) esta política empresaria, despliega una estrategia de legitimación que busca vincular más estrechamente y dar mayor cohesión a los tres actores en un todo sui generis: la “Familia Barrick”. Así, reúne lo que ella separa por medio del sistema de roster, a la vez que excluye explícitamente a los contratistas, reforzando y re-actualizando la desigualdad estructural dentro del proyecto. Esta estrategia corporativa, además de reunificar estos actores, pretende construir simbólicamente una familia “extendida”, la “Familia Barrick”, compuesta por los trabajadores, sus familias y la empresa minera. Su eficacia simbólica estaría dada por instituir un sentido de pertenencia a la corporación minera, que los vincula con una pertenencia global de esta empresa y a la vez los distingue separándolos del resto de la población sanjuanina en sus ventajas y beneficios como trabajadores mineros.

Recordemos la fábula representada por la liebre y la tortuga cuando ironizaban sobre el Hospital Rawson; también la localización elegida para llevar a cabo este evento, en una quinta alejada de la urbe y de la mirada pública, en un espacio exclusivo para ellos. En este último sentido, este evento mostró *abajo* la desigualdad y segregación de los contratistas dentro del proyecto reforzando las fronteras instituidas entre los de MAGSA y los demás trabajadores *arriba*. “Ser de MAGSA” demuestra una vez más que dicha

pertenencia implica ciertos privilegios frente a los contratistas (excluidos de esta identidad, aunque incluidos en forma subordinada dentro del proyecto minero).

A lo largo de la celebración la empresa puso en suspenso las jerarquías que operan *arriba*, reuniendo físicamente en un mismo espacio, intentado abonar a la construcción de cierta “comunidad minera corporativa” para cohesionar las relaciones entre la corporación (Barrick), la empresa minera (MAGSA), los jerárquicos, los operadores y sus familiares, en una simultaneidad de tiempo y espacio en forma extra-ordinaria, frente al contraste de la cotidianeidad *arriba* que la propia corporación organizó como un espacio “des-familiarizado”. Este ritual de empresa busca obtener el consenso de los participantes para legitimar su dominación empresaria en el conflictivo proceso de “andinización temporal” que experimentan los trabajadores de Veladero.

Sin embargo, la celebración, la cual fue planificada en todos sus detalles por parte de la empresa para que fuera una positiva y armónica reunión “familiar”, finalizó abruptamente por la irrupción de una presencia no prevista por los planificadores: la ecología sanjuanina, expresada en el temblor y el viento Zonda.<sup>222</sup> El despliegue a gran escala que realiza la empresa minera para controlar la ecología andina *arriba* parece haber sido omitido *abajo*. Al parecer, la empresa minera no previno ni pudo controlar estos dos fenómenos combinados. Este evento significativo permite interpretar relativizando las posibilidades de dominio total sobre la naturaleza, la cual se presenta inesperadamente deshaciendo los planes previstos por la corporación minera. Al menos por esta vez.

---

<sup>222</sup> El fenómeno sísmico, frecuente pero siempre inesperado en toda la provincia, se relaciona con las características del suelo sísmico y se manifiesta siempre en forma sorpresiva para sus habitantes. El segundo fenómeno, el viento Zonda, se relaciona con la ecología andina ya que este viento, como masa de aire que se desplaza, se manifiesta transformado en viento caliente luego de pasar desde el Océano Pacífico por la cordillera de los Andes, donde se enfría y produce precipitaciones núbicas (nieve) y finalmente baja por las montañas por el Este, hacia los llanos sanjuaninos, levantando el polvo a su paso con ráfagas veloces.

## CONCLUSIÓN

El objetivo a lo largo de esta tesis fue producir conocimiento científico sobre las experiencias de los trabajadores en el contexto de un proyecto minero a gran escala y gran altitud en la cordillera de los Andes, en la provincia de San Juan, en la actualidad. En esta conclusión quisiera recorrer los aspectos analíticos y conceptuales que considero centrales en tanto estructuran argumentativamente esta tesis.

En términos generales, describí las formas de dominación empresarial y las experiencias de los trabajadores según sus diferentes posiciones en Veladero analizando cómo una empresa global organiza los procesos de producción y reproducción en dicho contexto. Mostré también cómo las políticas empresariales inciden en la configuración de sus subjetividades y en la forma en que modelan el proceso de trabajo, y de esta manera, establecen relaciones entre los modos de dominación de la fuerza de trabajo y el modo de operar de la empresa sobre esta ecología andina. Es decir, cómo opera esta corporación global en una ecología andina tanto en relación con la naturaleza, como con los trabajadores que recluta y emplea para llevar a cabo dicha explotación.

En primer lugar, analizando el proceso histórico del proyecto Veladero, sostengo que un proyecto minero es una construcción social situada en un territorio específico y planificado por un actor global (la corporación minera), en el cual también participan colectivos heterogéneos de trabajadores, como actores locales. Una de las tesis nodales que sostengo aquí es que el denominado “cuerpo mineralizado” no es un objeto que se encuentra pretéritamente en la naturaleza, en este caso en la ecología andina, sino que es un objeto social, por lo tanto, producto de relaciones sociales de trabajo que ocurren localmente (en las campañas de exploración) y de relaciones económicas de intercambio que suceden en una escala global (en la esfera corporativa, mercados de minerales y centros financieros). Así, podemos comprender entonces cómo un yacimiento minero metalífero es posible de ser explotado sin adoptar una concepción que implique una visión determinista de la naturaleza por sobre las relaciones sociales. Es decir, que un proyecto minero, como actividad de extracción y producción de minerales, es el resultado de un entramado de relaciones entre diferentes actores sociales que se expresan en un espacio concreto.

En segundo lugar, este proyecto minero metalífero es singular y se diferencia de otros en la Argentina, en tanto reúne tres condiciones estructurales que se imbrican conformando una totalidad particular. Por un lado, la gran escala industrial del proyecto;

por el otro, la ecología andina en la cual está situado (donde se destacan las grandes altitudes de la Cordillera de los Andes sanjuaninos); y finalmente, el despliegue de una estrategia de dominación importada por la corporación desde lógicas globales que predominan en la industria minera mundial: el sistema de roster como la “fijación temporal” de conjuntos de trabajadores. Esta combinación tiene incidencia en el espacio de la producción minera, en sus condiciones de trabajo, en las formas de reproducción de los trabajadores y en las formas de organizar el tiempo, y entonces también en las temporalidades experimentadas por los trabajadores.

En este sentido, la tesis central que sostengo de manera transversal a lo largo de este texto es que un proyecto minero metalífero tiene su expresión particular en un espacio ecológico concreto en el cual se inserta y que la empresa que lo comanda desarrolla estrategias de dominación y explotación de la fuerza de trabajo que reúne con el fin de explotar y dominar a la naturaleza donde se halla el recurso mineral. Para ello, por un lado, crea, configura y activa diferentes colectivos de trabajadores de características propias para cada etapa del mismo; en la primera etapa, el colectivo de *mineros de exploración* transforma el recurso mineral en “reserva”, construyendo un “cuerpo mineralizado”, el cual será explotado luego por los *mineros de producción*, gracias al trabajo en la construcción de la infraestructura productiva realizada por los “bichos de obra” y algunos trabajadores sanjuaninos incorporados a este proyecto durante dicha etapa. En este sentido, mostré cómo la corporación global minera activa y desactiva diversos colectivos de trabajadores en función de los requerimientos para cada una de las etapas del proyecto, cómo van mutando cualitativa y cuantitativamente en sus características en función de las diferentes etapas del proyecto minero, y también la forma actual que adquieren las relaciones de producción y reproducción social en los nuevos proyectos mineros. Observando la onda larga del proyecto, en términos temporales, se puede apreciar la secuencia ondulante de las *subidas y bajadas* de los diferentes colectivos movilizados y desmovilizados por el capital minero en las sucesivas etapas. En simultáneo a esta secuencia “ondulante”, también se pueden apreciar diferentes trayectorias laborales donde algunos trabajadores lograron atravesar o transitar en las diferentes etapas, experimentando las particularidades que presentó cada una.

Como forma de dominación y explotación de la fuerza de trabajo, estratégicamente recluta y moviliza a cada colectivo obrero a través de una estrategia que denomino



como “fijación temporal”, los cuales van adoptando características específicas: en las campañas de exploración adquirieron la forma de “roster estirado”, luego como “roster prolongado” en la etapa de construcción, mientras que, en cambio, en la etapa productiva actual, se estandarizaron y fijaron los rosters diferenciales según las jerarquías dentro del proyecto, estableciendo diferentes temporalidades distinguiendo entre jerárquicos y operadores. Estas diferentes modalidades temporales del roster como estrategia de dominación de la fuerza de trabajo estuvieron en función de los requerimientos productivos de la empresa minera en cada etapa del proyecto, a la vez que para muchos trabajadores supuso experimentar una forma inédita del trabajo y hábitat en sus trayectorias laborales y que algunos rechazaron renunciando al proyecto. Este sistema de “fijación temporal” de la fuerza de trabajo es adoptado y utilizado en la actualidad por la industria minera a nivel global y permite al capital ciertas ventajas comparativas respecto al modelo histórico precedente de “fijación permanente”, significando un ahorro en los costos tanto económicos como políticos que generaban los antiguos enclaves. Esta estrategia de dominación difiere de las clásicas formas analizadas por la teoría como el “company town” (Zapata, 1977, 2018; Nash, 2008) el “enclave” (Sariego, 1988), el “sistema de fábrica con villa obrera” (Neiburg, 1988), la “moradia permanente” (Leite Lopes, 1979) o el “proletariado nómada” (Lins Ribeiro, 1987). La estrategia actual del roster separa a las familias de los trabajadores excluyéndolas del sitio específico del proyecto, lo que se traduce en términos históricos en una “des-familiarización” del espacio de la producción.

Sin embargo, en el proyecto Veladero este sistema adquiere su forma particular a través de la “andinización temporal”, la cual se presenta como la forma en que los mineros experimentan habitar y trabajar en forma **temporal, combinada y jerárquicamente desigual** el sitio del proyecto, emplazado *arriba*, en la cordillera de los Andes. A partir del proceso de “andinización temporal”, los mineros entran en relación e interacción con la naturaleza, con el capital minero y entre los propios trabajadores para producir colectivamente minerales para el mercado mundial. Esto no sólo debe comprenderse como una forma moderna y capitalista de aproximarse e intentar dominar este espacio cordillerano por parte de las empresas involucradas en el proyecto, sino que también supone a personas que se relacionan con esta naturaleza en contextos de trabajo que tienen sus diferencias entre etapas del proyecto. Principalmente, consiste en una forma particular de habitar y trabajar en la cordillera de los Andes y sus grandes altitudes, mediada por una forma de relacionamiento capitalista, donde la racionalidad moderna

científico-técnica y su producción a gran escala industrial, condiciona las formas de la relación de estos trabajadores con la naturaleza andina. Resalto una vez más que la aplicación del sistema de roster en Veladero no se trata de una forma “natural”, “obvia”, o meramente “lógica” de organizar y fijar temporalmente a los mineros en un contexto andino, puesto que otros sistemas de trabajo bajo otras temporalidades coexisten en la actualidad en el mundo y en la Argentina particularmente. Como hice referencia en la introducción de esta tesis, se trata más bien de una forma cultural e históricamente condicionada por dos cuestiones que se combinan: los cambios a nivel mundial operados por las empresas mineras en las formas de organizar la producción y la forma de relacionarse con un medio ecológico particular, como lo es el andino.

El aspecto **temporal**, como ya mencioné, está dado por el sistema de roster, que como forma de organización del tiempo de la producción en un proceso continuo inserta a los trabajadores dentro de una matriz cronológica que lejos de volverlos “sujetos flexibles”, los rigidiza en un tiempo programado cuyas secuencias consisten en una permanencia de días consecutivos el sitio del proyecto -la mina- y las urbes donde residen con sus familias (significados por los propios sujetos como *arriba* y *abajo* respectivamente como categorías nativas), y en un ir y venir (*subidas* y *bajadas*) transitando entre estos dos espacios. El aspecto **combinado** de esta experiencia se relaciona con la imbricación entre el trabajo a gran escala junto con la situación de trabajar y habitar temporalmente en esta ecología andina (la cual presenta la particularidad de las grandes altitudes) y es, a la vez, tanto el contexto de esta experiencia como el objeto de trabajo. El aspecto **desigual** de la “andinización temporal” es producto de la forma en que la empresa minera organiza la división del trabajo y la segmentación del colectivo de trabajadores mineros de producción, tanto al interior de la empresa minera, como entre “los de MAGSA” y “los contratistas”, distribuyendo desiguales formas de *subir*, *bajar* (en los buses comunes por empresas, buses VIP y camionetas) y habitar el *arriba* (en el Hotel para unos y en el Campamento Contratista para otros), como también en las condiciones de trabajo sobre esta gran escala y grandes altitudes andinas. En este contexto es notoria la desigualdad de experiencias entre jerárquicos, operadores y contratistas.

Durante la etapa productiva, la empresa minera intenta hegemonizar simbólicamente el espacio productivo mediante el sentido del trabajo minero a través del imperativo de la “seguridad” laboral, como elemento cotidiano que permite el disciplinamiento laboral de la fuerza de trabajo, y construir así un sentido común sobre el trabajo minero *arriba*, el cual es disputado entre la empresa y los trabajadores. Este sentido, al demandar la

atención de todos los trabajadores (sin distinción jerárquica) sobre el proceso mismo de trabajo, se impone como un dispositivo que contribuye al proceso de “des-familiarización” que experimentan *arriba*. La política empresaria aquí, al demandar, exigir y hacer cumplir que los trabajadores concentren su atención sólo en el proceso de trabajo, impide y obstaculiza cualquier presencia simbólica de las relaciones sociales extra-laborales durante el trabajo minero. Es decir, el dispositivo de la “seguridad” trata de bloquear la posibilidad de que el *abajo* se haga presente de manera simbólica en el *arriba*. De esta manera, la política empresaria en Veladero además de desplegar un proceso de “des-familiarización” basado en una organización física de los espacios de producción y reproducción *arriba* (la mina y los campamentos), también desarrolla un complejo dispositivo para disputar y hegemonizar los sentidos y las subjetividades que se expresan en las mentes e interacciones entre los trabajadores *arriba*.

En este contexto de trabajo industrial a gran escala y en grandes altitudes andinas, los trabajadores elaboran respuestas individuales y colectivas con sentidos vinculados a esta experiencia inédita en sus trayectorias laborales y generacionales. Así, en las *subidas* y las *bajadas* y también *arriba*, los colectivos de trabajadores desarrollan estrategias de adaptación (o sobre-adaptación) a las formas de transitar, habitar y trabajar en los Andes que la empresa organiza mediante una estructura temporal configurada por el sistema de roster.

Esta organización espacial y temporal que la corporación minera organiza para los trabajadores entre el *arriba* y *abajo*, como compartimientos estancos y separados, es relativizado en la cotidianeidad del trabajo por los propios mineros. El supuesto aislamiento espacial y social que experimentarían los trabajadores mineros en la actualidad al “andinizarse temporalmente” es relativizados por ellos mismos, a través de distintas prácticas: una de ellas es la “hogarización” de la cabina que realizan los operadores en la mina; otra de ellas es cuando utilizan la infraestructura de telecomunicaciones construida por la empresa minera, los trabajadores la aprovechan para comunicarse con el *abajo*, relativizando el aislamiento total a través de la comunicación remota; una práctica más compleja es desplegada por ellos en el proceso de trabajo, quienes a través de mecanismos simbólicos hacen presente elementos sociales del *abajo* en el *arriba* a través de la evocación. Esta presencia evocada del *abajo* (que no es una presencia física) se expresa en forma contradictoria: por un lado, al “familiarizar” este espacio, introducen sentidos ajenos al mero trabajo que exige el dispositivo de seguridad; por otro lado, alertados por los riesgos potenciales que el

dispositivo empresario de la seguridad advierte en forma omnipresente, se ven obligados a desterrar estas evocaciones “familiares” en este espacio y tiempo de trabajo en la mina bajo el temor y riesgo latente de provocar algún accidente que provoque la muerte propia o ajena (de otros compañeros de trabajo) allí mismo. De esta manera, los trabajadores convierten en paradójica la estrategia de dominación elaborada por la empresa minera, al reunir dos mundos sociales que se visualizan a priori como separados espacial y temporalmente y por otro lado, al verse obligados a reproducir esa separación en términos simbólicos y mentales.

En paralelo, los jerárquicos como mostré, intentan desplegar estrategias de poder relativamente autónomas en el proceso de trabajo, el cual experimentan como sumamente estresante y tensionado, tanto por la sobreinformación y planificaciones incesantes, como por la posición de mando. Allí deben ejercer interpersonalmente una relación doble de dominación y explotación a la que están estructuralmente obligados a responder y ejercer en una gran escala de trabajo sobre la naturaleza mineral en esta ecología andina a grandes altitudes y también, sobre una fuerza de trabajo que opera directamente sobre ella (los operadores y contratistas); a la vez que deben responder a las exigencias de producción y productividad de la corporación global. Para ello se valen del sistema de roster que les es impuesto y del aislamiento relativo y temporal de las relaciones extra-laborales de *abajo* que impone este sistema, construyendo relaciones personales y afectivas entre el trabajo y el hábitat que comparten temporalmente *arriba*. Esta suerte de “familia *arriba*” les permite reconfigurar socialmente la situación de “des-familiarización” estructural que planificó la empresa minera para Veladero, re-introduciendo aspectos comunitarios de los trabajadores y en particular, estableciendo solidaridades entre los propios jerárquicos.

Otro de los elementos de construcción de solidaridades que se destaca es el intercambio solidario de prendas o ropas de trabajo entre operadores de MAGSA y contratistas, y también los partidos de fútbol que comparten ambos, lo que tiende a suavizar la desigualdad estructural que impera *arriba* en el proyecto, tanto en los espacios de producción como de reproducción (o hábitat, en el Hotel y el Campamento).

En síntesis, para los trabajadores Veladero *subir a arriba* significa una experiencia de “andinización temporal”. Esta se expresa como una experiencia en principio “des-familiarizada” (a la que van transformando y “familiarizando” mediante diferentes acciones), “extremizada”, desigual y combinada de habitar y trabajar en un proyecto minero en la cordillera de los Andes en la Provincia de San Juan, en la Argentina del

siglo XXI. Aquí todas las problemáticas que surgen del proceso de trabajo que tiene la minería a gran escala se ven tensionadas más fuertemente por las prácticas de organización de la fuerza de trabajo que la empresa despliega sobre esta ecología andina, que tensiona más fuertemente todas las problemáticas generales de los proyectos mineros actuales.

Finalmente, quisiera exponer algunos aspectos analíticos que, observados y sugeridos a lo largo de esta tesis, considero que merecen ser profundizados como líneas de investigación futura. Como bien sostengo en la introducción de este trabajo, el *arriba* no determina las relaciones sociales de *abajo*, sino que las condiciona. Siguiendo la lógica que propongo a lo largo del trabajo y que dan cuenta los propios trabajadores, no hay *arriba* sin un *abajo*. La articulación entre ambas esferas es experimentada por estos sujetos. En este sentido resulta imperioso analizar la forma en que ellos experimentan el *abajo* y las formas en que articulan ambas nociones en sus vidas cotidianas, de manera que permita interpretar esta experiencia como una totalidad vivida por ellos.

Por otro lado, al construir el problema de investigación y seleccionar a Veladero como proyecto minero de particulares características observé la contemporaneidad que guarda con otros proyectos que organizan formas de dominación de la fuerza de trabajo en similares espacios ecológicos andinos pero a través de lo que exploratoriamente puedo conceptualizar como una “andinización permanente”, como el caso de Mina El Aguilar (Provincia de Jujuy). Un trabajo analítico que compare ambos procesos resultaría un aporte inestimable para conocer las formas diferenciales de experimentar el trabajo minero en espacios andinos. Además, este tipo de comparación sería de gran utilidad si se extendiera a otros países que comparten con la Argentina esta ecología andina y que también se ven impactados por el reciente instalación de proyectos mineros que se sitúan allí (países como Chile, Bolivia o Perú). Además, si observamos que actualmente existen numerosos proyectos que se encuentran en fases exploratorias en estos espacios, podemos suponer y esperar que las dinámicas sociales que analizo en esta tesis, se multipliquen en diferentes latitudes a lo largo y a lo ancho de la extensa cordillera andina.

Por último, como sugiero en esta tesis, con la inauguración de Veladero y la simultaneidad de un conjunto de proyectos mineros en actividad, se comenzó a delimitar un incipiente mercado de trabajo minero de escala nacional. Creo importante

preguntarse cómo experimentan los mineros la posibilidad de circular (y eventualmente migrar) a escala nacional y trabajar y habitar temporalmente en diferentes proyectos los cuales se sitúan en diferentes contextos ecológicos diversos.

Estas líneas de investigación futura que esbozo y sugiero, permiten dar cuenta de la potencialidad que guardan los estudios antropológicos y sociológicos vinculados al trabajo minero en la Argentina y también en la región sudamericana y que permitirán enriquecer la producción sobre los procesos actuales que se desarrollan desde escalas globales en espacios locales y que movilizan a colectivos de trabajadores por espacios ecológicos bajo lógicas novedosas, produciendo procesos de transformación tanto en la naturaleza y como en las relaciones sociales.

## BIBLIOGRAFÍA

- ABSI, P. (2005). Los ministros del diablo: el trabajo y sus representaciones en las minas de Potosí. La Paz: Instituto de Investigación para el Desarrollo (IRD); Embajada de Francia en Bolivia; Instituto Francés de Estudios Andinos (IFEA); Fundación PIEB.
- ACHILLI, E. L. (2005). Investigar en antropología social. Los desafíos de transmitir un oficio. Rosario: Ed. Laborde.
- ALIMONDA, H. (coord.) (2011). La naturaleza colonizada. Ecología política y minería en América Latina. Buenos Aires: CLACSO.
- ALVAREZ HUWILER, L. (2018). La minería metalífera en Perú y Argentina. Del auge al estancamiento. En Álvarez Huwiler, L; Godfrid, J. (compiladoras), *Megaminería en América Latina. Estados, empresas transnacionales y conflictos socioambientales* (pp. 97-136). Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación; Universidad Nacional de Quilmes.
- ARREGUI, A.; LEÓN VELARDE, F.; VALCÁRCEL, M. (1990). Salud y minería. El riesgo del mal de montaña crónico entre mineros de Cerro de Pasco. Lima: ADEC-ATC.
- BALLARD, Ch.; BANKS, G. (2003). Resource Wars: The Anthropology of Mining. *Annual Review of Anthropology*, Vol. 32, pp. 287-313.
- BASTIÁN GONZÁLEZ CASTILLO, P. (2013). Historia material de Potrerillos: minería, industria y vida cotidiana en un complejo minero-industrial (1916-1959). Tesis de Licenciatura en Historia. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Facultad de Filosofía y Humanidades, Departamento de Ciencias Históricas.
- BASUALDO, F. (2013). Desempeño de la actividad minera metalífera en la Argentina. Renta minera y distribución de los beneficios. Recuperado de: <http://www.iade.org.ar/uploads/c87bbfe5-7db0-7c0d.pdf>.
- BASUALDO, V.; MORALES, D. (Coordinadores) (2014). La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. Buenos Aires: Siglo XXI.
- BASUALDO, V.; ESPONDA, M. A. (2014). La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual. En Basualdo, V.; Morales, D. (Coordinadores) *La tercerización laboral*.

*Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI.

- BASUALDO, V.; ESPONDA, M. A; MORALES, D. (2014). La tercerización en América Latina en las últimas décadas. Visiones, debates y aportes. En Basualdo, V.; Morales, D. (Coordinadores) *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- BAZÁN, A (1986). Voces del socavón. Relatos, vivencias y sucesos en El Aguilar. San Salvador de Jujuy: Ed. S/d.
- BAZÁN, A (2011). El porqué de mi lucha. 30 años en la vida gremial del pueblo aguilaraño. Buenos Aires: Secretaría de Comunicación Pública; Secretaría de Derechos Humanos; Archivo Nacional de la Memoria, Presidencia de la Nación.
- BEBBINGTON, A. (2007). Minería, movimientos sociales y respuestas campesinas: una ecología política de transformaciones territoriales. Lima: IEP – CEPES.
- BENÁVIDEZ DE ALBAR DÍAZ, M. (2016). Oro y Plata en la Historia Minera de San Juan. San Juan: Ed. Universidad Nacional de San Juan.
- BONILLA, H. (1974). El minero de los Andes. Una aproximación a su estudio. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- BORSANI, J. (2004). Los diferimientos impositivos agropecuarios en la Provincia de San Juan. En *Apuntes Agroeconómicos*. Año 2, N°3, Febrero 2004. Buenos Aires: Facultad de Agronomía, Universidad de Buenos Aires.
- BRAVERMAN, H., (1974). Trabajo y capital monopolista. México: Nuestro Tiempo.
- BULMER, M. I. A. (1975). Sociological models of the mining community. *The Sociological Review*, 23: 61–92.
- BURAWOY, M. (1989). El consentimiento en la producción. Los cambios en el proceso productivo en el capitalismo monopolista. Madrid: Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CASAS, J. N. (2015). Estructura social y concepción del mundo en clases subalternas. Producción material y simbólica del mundo en dos pueblos rurales de Jáchal, Provincia de San Juan: creencias sobrenaturales, memoria e identidad popular. Tesis de Doctorado. Mendoza: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Cuyo.



- CEIL-CONICET (1985). Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina / Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. I-Aspectos teóricos y metodológicos II-La situación en sectores específicos III-Nuevas dimensiones de las C.Y.M.A.T. Buenos Aires: CEIL/Hvmanitas.
- CICCARI, M. R. (2012). Por el amorcito que le tenemos a YPF. Una etnografía sobre el significado de ser ypefiano en Caleta Olivia, provincia de Santa Cruz. Tesis para optar por el título de Magister en Antropología Social, Universidad Nacional de Misiones. Mimeo.
- CISTERNAS ZAMORA, L. (2015). Habitar un Company Town. Los campamentos Coya, Caletones y Sewell entre 1922 y 1944. Tesis de Licenciatura en Historia. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Facultad de Filosofía y Humanidades, Departamento de Ciencias Históricas.
- CONTRERAS, C. (1988). Mineros y campesinos en los Andes. Mercado laboral y economía campesina en la Sierra Central, Siglo XIX. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- CORIAT, B. (1985). La robótica. Madrid: Editorial Revolución.
- CORIAT, B. (1998). Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa. México DF: Siglo Veintiuno editores.
- CORONIL, F. (2002). El Estado mágico. Naturaleza, dinero y modernidad en Venezuela. Caracas: Ed. Nueva Sociedad.
- CUFRE, S. B. (2018). La seguridad en disputa. El conflicto laboral en Aerolíneas Argentinas entre los años 2008 y 2015. Tesis para optar al título de Doctora en Ciencias Sociales. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- DAMONTE, G.; CASTILLO, G. (2010). Presentación: una mirada antropológica a las industrias extractivas en los Andes. Revista Anthropologica. Año XXVIII, N°28, Suplemento 1, pp.5-19.
- DELGADO RAMOS, G.C. (coord.) (2013). Ecología Política del extractivismo en América Latina. Casos de resistencia y justicia socio-ambiental. Buenos Aires: CLACSO.
- DULITZKY, A. (2011). La relación entre el Estado y las empresas transnacionales y su implicancia en los procesos de desarrollo. Claves para pensar el caso de la minería

en la Argentina de la posconvertibilidad. Documentos de investigación social. Nro.16. UNSAM-IDAES. Buenos Aires.

- FERNÁNDEZ ALVAREZ, M.I. (2010). “La productivité en question. Le procesus de recuperation des entreprisses recuperés dans la ville de Buenos Aires”. RECMA. Revue Internationale d’Economie Sociale N 318. Paris. Francia. pp. 58-70.
- FIGARI, C.; PALERMO, H. (2009). "Prácticas hegemónicas, dispositivos de control laboral y valorización de la experiencia. El caso Repsol YPF", en Revista Theomai, Estudios sobre Sociedad y Desarrollo, N° 19, Buenos Aires. [http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO19/contenido\\_19.htm](http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO19/contenido_19.htm)
- FIGARI, C. (directora) (2017). La trama del capital. La hegemonía empresaria en la Argentina. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- FLORES GALINDO, (1974). Los mineros de la Cerro de Pasco: 1900-1930. Lima: PUCP.
- FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (Comp.) (1963). Tratado de Sociología del Trabajo, Fondo de cultura económica, México, 2 tomos.
- GARCÉS, E. (2003). Las ciudades del cobre. Del campamento de montaña al hotel minero como variaciones de la *company town*. Revista EURE (Vol. XXIX, N° 88), pp. 131-148, Santiago de Chile, diciembre 2003.
- GARCÉS FELIÚ, E.; O´BRIEN, J.; COOPER, M.; (2010). Del asentamiento minero al espacio continental. Chuquicamata (Chile) y la contribución de la minería a la configuración del territorio y el desarrollo social y económico de la Región de Antofagasta durante el siglo XX. EURE, Abril-Sin mes, 93-108.
- GAUDEMAR, J.P., (1991). El orden y la producción. Nacimientos y formas de la disciplina de fábrica. Madrid: Ed. Trolta.
- GEERTZ, C. (1988). La interpretación de las culturas. Barcelona: Gedisa.
- GHASARIAN, C. (2008) Por los caminos de la etnografía reflexiva. En Ghasarian, C. (et. al.) (2008). *De la etnografía a la antropología reflexiva: nuevos campos, nuevas prácticas, nuevas apuestas*. Pp. 9-42. Buenos Aires: Del Sol.
- GIDDENS, Anthony. (1995). La constitución de la sociedad: bases para la teoría de la estructuración. Buenos Aires: Amorrortu.
- GINIGER, N. y FIGARI, C. (2014). “Responsabilidad Social Empresaria y Pacto Global: Bases para la reflexión conceptual”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, N° 31, Año 19, Brasil, páginas 41-70.

- GINIGER, N. (2007). “Problemas sobre la cuestión sindical: el caso de la unión obrera metalúrgica”, ponencia presentada al 8vo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET.
- GODFRID, J. (2017). Estrategias de legitimación minera: la responsabilidad social empresaria en la Argentina. Un análisis a partir de los casos “Alumbrera” y “Veladero”. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- GODOY, R. (1985a). Empresarios, minas y campesinos: restricciones y opciones en empresas mineras bolivianas. *Revista Allpanchis* N°26, pp. 71-100.
- GODOY, R. (1985b). Mining Anthropological Perspectives. En *Annual Review of Anthropology*, Vol.14, pp. 199-217.
- GOFFMAN, I. (2004). Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu.
- GONZÁLEZ COLONIA, C. J. (2017). Brujería, minería tradicional y capitalismo transnacional en los Andes colombianos. El caso del pueblo minero de Marmato. Bogotá: Instituto Colombiano de Antropología e Historia.
- GRIMBERG, M. (1997). Demanda, negociación y salud. Antropología social de las representaciones y prácticas de los trabajadores gráficos 1984-1990. Buenos Aires: Instituto de Ciencias antropológicas. Oficina de publicaciones del CBC, UBA.
- GUBER, R. (2005). El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo. Buenos Aires: Paidós.
- GUBER, R. (2012). La etnografía. Método, campo y reflexividad. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- GUBER, R. (2016). Experiencia de halcón. Los escuadrones de la fuerza aérea argentina que pusieron en jaque a la flota británica en Malvinas. Buenos Aires: Ed. Sudamericana.
- GUDYNAS, E. (2009). Diez tesis urgentes sobre el nuevo extractivismo. Contextos y demandas bajo el progresismo sudamericano actual. En: "Extractivismo, política y sociedad", varios autores, pp. 187-225. CAAP (Centro Andino de Acción Popular) y CLAES (Centro Latino Americano de Ecología Social).
- GUDYNAS, E. (2014). Conflictos y extractivismos: conceptos, contenidos y dinámicas. *DECURSOS, Revista en Ciencias Sociales*. 27-28, pp.79-115.

- HARVEY, D. (2005). El “nuevo” imperialismo: acumulación por desposesión. Buenos Aires: CLACSO.
- HERMITTE, E. (2002). “La observación por medio de la participación.” En: Historia y estilos de trabajo de campo en Argentina. Visacovsky; Guber (compiladores) Buenos Aires: Antropofagia.
- IEZZI, L. E. (2011). Minería aurífera a cielo abierto en Argentina. El caso del emprendimiento Veladero, provincia de San Juan. Tesis de Licenciatura en Geografía. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- INDEC (2005). Censo Nacional Económico 2004/2005. Ed: Instituto Nacional de Estadística y Censo, Secretaría de Política Económica, Ministerio de Economía y Producción, República Argentina.
- INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS MINEROS –IDEM– (1992). Reservas de mineral: un concepto económico. Lima: IDEM.
- JOFRÉ, I. C. (2011). Riquezas que penan, hombres oscuros y mujeres pájaro entre “las cosas de indios”: relaciones “otras” asechando los sentidos de la experiencia moderna en el norte de San Juan, República Argentina. *Jangwa Pana, Revista de Antropología, Universidad del Magdalena. JANGWA PANA. Revista de Antropología.* No. s/f, 2011. Pp.68-96. Santa Marta, Colombia.
- JONES, J. P.; MARTÍNEZ, R. D. (2007). Revisión sobre el descubrimiento de Veladero: factores inéditos y últimas investigaciones. Asociación Argentina de Geólogos Economistas. Publicación Especial W 1: 83-9G.
- LARA PADILLA, J. F. (2018). Minería(s) y antropología(s): aleaciones complejas. Una aproximación al crisol de Juan Luis Sariego. En Durin, Séverine y Novelo, Victoria (coordinadoras). Entre minas y barrancas. El legado de Juan Luis Sariego a los estudios antropológicos. Ciudad de México: CIESAS-Publicaciones de la Casa Chata.
- LAVANDAIO, E. (2004). Prospección y exploración a cargo de la Secretaría de Minería de la Nación desde 1965 hasta 1990. En “Historia de la minería argentina. Tomo 1.” Buenos Aires: Ed. SEGEMAR e Instituto de Geología y Recursos Minerales.
- LEAL, C. (2002). La naturaleza en los estudios sociales. En *Germán Palacio; Astrid Ulloa. (Editores). (2002) Repensando la naturaleza. Encuentros y desencuentros*

*disciplinarios en torno a lo ambiental*. Universidad Nacional de Colombia-Sede Leticia; Instituto Amazónico de Investigaciones Imani; Instituto Colombiano de Antropología e Historia; Colciencias. Colombia.

- LEITE LOPES J. (1979). "Fabrica e vila operaria. Considerações sobre uma forma deservida burguesa" en *Mudanza social no Nordeste*. Río de Janeiro: Ed. Paz e Terra.
- LEITE LOPES, J. (1986). *A tecelagem dos conflitos de classe na "cidade das chaminés*. Tesis de Doctorado. Programa de Pos - graduación en Antropología Social. Río de Janeiro: Museo Nacional.
- LEITE LOPES, J. (1987). *Cultura e identidade operaria. Aspectos da cultura da classe trabalhadora*. Río de Janeiro: UFRJ-PROED, Marco Zero.
- LEITE LOPES, J. S. (2011). *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Buenos Aires: Antropofagia.
- LEIVA GÓMEZ, S. (2009). *La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis*. *Polis*. Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, N°24, 2009, p.111-131.
- LEÓN, C (2015). *Los sedimentos del ethos minero y de la disciplina empresarial. Explorando entre los mantos de la producción mecanizada de carbón*. Tesis de Doctorado. México D.F.: División de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- LINS RIBEIRO, G. (1985). *Proyectos de gran escala: hacia un marco conceptual para el análisis de una forma de producción temporaria*. En *Relocalizados: Antropología Social de las Poblaciones Desplazadas*. Buenos Aires: IDES.
- LINS RIBEIRO, G. (1987). *¿Cuánto más grande mejor? Proyectos de gran escala: una forma de producción vinculada a la expansión de sistemas económicos*. En *Desarrollo Económico*, N°105, Vol. 27, abril-junio.
- LINS RIBEIRO, G. (1991). *Empresas Transnacionais. Um grande projeto por dentro*. Sao Paulo: Marco Zero e Anpocs.
- LINS RIBEIRO, G. (1992). *Bichos de obras: fragmentação e reconstrução de identidade*. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro: Anpocs, v. 18.
- LINS RIBEIRO, G. (2006). *El capital de la esperanza. La experiencia de los trabajadores en la construcción de Brasilia*. Buenos Aires: Antropofagia.

- LONG, N.; ROBERTS, B. (1984). *Miners, Peasants and Entrepreneurs. Regional Development in the Central Highlands of Peru*. Cambridge: Cambridge University.
- MACHADO ARÁOZ, H. (2011). El auge de la Minería transnacional en América Latina. De la ecología política del neoliberalismo a la anatomía política del colonialismo. En Alimonda, H. (coord.) *La Naturaleza colonizada. Ecología política y minería en América Latina*, pp. 135-180. Buenos Aires: CLACSO.
- MAISEL, D. (2013). *Rebeliones mineras. Lucha sindical en Mina Aguilar, Jujuy*. Lanús Oeste: Nuestra América.
- MALINOWSKI, B. (1986). *Los argonautas del Pacífico occidental. Tomo I*. Buenos Aires: Ed. Planeta Agostini.
- MANZANO, V. (1996) ¿Quiénes son los obreros en tiempos de reconversión? En *Actas de las Jornadas de Antropología de la Cuenca del Plata. Tomo VI*, Rosario.
- MASTRÁNGELO, A. (2004). Las niñas Gutiérrez y la mina Alumbreira. La articulación con la economía mundial de una localidad del Noroeste argentino. Buenos Aires: Antropofagia.
- MÉNDEZ, V. (2004). La Dirección General de Fabricaciones Militares. En “Historia de la minería argentina. Tomo 1.” Buenos Aires: Ed. SEGEMAR e Instituto de Geología y Recursos Minerales.
- MILESI, A. (2012). De recursos naturales a bienes comunes: la minería a cielo abierto. En *Revista AVÁ*, N°20, pp. 33-56.
- MINTZ, S. (2003). *Sabor a comida, sabor a libertad. Incursiones en la comida, la cultura y el pasado*. Ediciones de la Reina Roja; CIESAS; CONACULTA. México D.F.
- MURRA, J. (2014). El control vertical de un máximo de pisos ecológicos en la economía de las sociedades andinas. En *Fronteras y diálogos: Andes y Amazonía*. John Murra y Fernando Santos-Granero. Serie Diversidad Cultural. Cusco: Ed. Ministerio de Cultura / Dirección Desconcentrada de Cultura de Cusco.
- MONTAÑO, V. (2008). *Mineros pirquineros sanjuaninos*. S/d.
- MONTAÑO HIROSE, L. (2000). La dimensión cultural de la organización. Elementos para un debate en América Latina. En *De la Garza Toledo, E. (coordinador) “Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.”* El Colegio de México; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; Universidad Autónoma Metropolitana; Fondo de Cultura Económica. México.

- MORRAS, R. (2010). El proyecto LLAMA y el MAM (Mal Agudo de Montaña). ¿Sabemos enfrentarlo? IAR (CCT-La Plata-CONICET). Disponible en: <http://www.iar-conicet.gov.ar/pdf/ProyectoLLAMA-MAM.pdf>
- NASH, J. (2008). Comemos a las minas y las minas nos comen a nosotros. Dependencia y explotación en las minas de estaño bolivianas. Buenos Aires: Antropofagia.
- NEIBURG, F. (1988). Fábrica y Villa Obrera: historia social y antropología de los obreros del cemento. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- PALERMO, H. (2012a). Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF. Buenos Aires: Antropofagia.
- PALERMO, H. (2012b). Los trabajadores y la “seguridad competente”. Un análisis crítico a partir de algunas precisiones etnográficas en un estudio de caso. En revista *Trabajo y Sociedad*. N° 18, vol. XV, Santiago del Estero, Argentina.
- PALERMO, H.; SOUL, J. (2015). Dos caras de la misma moneda: cooperación y competencia. Un análisis crítico en búsqueda de continuidades y discontinuidades en las estrategias empresarias. Revista “Trabajo y Sociedad”, N°25, Invierno 2015, Santiago del Estero. [www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)
- PERELMAN, L. (2014). La tercerización y el mercado de trabajo: aportes y propuestas. En Basualdo, V.; Morales, D. (Coordinadores) *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Ed. Siglo XXI. Buenos Aires.
- PERELMAN, L.; VARGAS, P. (2013). *Los propios y los de las compañías*: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos. Revista *Papeles de Trabajo*, Año 7. N°12, 2° semestre de 2013, pp. 84-101. Buenos Aires.
- PÉREZ, A. D. (1996). Perforaciones con circulación reversa en el proyecto de exploración Veladero. Práctica de verano de cuarto año. F.C.E.F.Y.N. Universidad Nacional de San Juan.
- PÉREZ, P.; VILLALOBOS, P. (2010). ¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile? *Estudios Públicos*, Revista del Centro de Estudios Públicos, N° 119 (invierno 2010). Santiago de Chile.
- PLATT, T. (1983). Conciencia andina y conciencia proletaria. Qhuyaruna y Ayllu en el norte de Potosí. *Hisla. Revista Latinoamericana de Historia Económica y Social*. Nro.2, pp.47-73.

- QUIRÓS, J. (2011). El porqué de los que van. Peronistas y piqueteros en el Gran Buenos Aires (una antropología de la política vivida). Buenos Aires: Ed. Antropofagia.
- REYGADAS, L. (1988). Proceso de trabajo y acción obrera. Historia sindical de los mineros de Nueva Rosita, 1929-1979. México D.F: Ed. Cuicuilco (Instituto Nacional de Antropología e Historia).
- RIVERO, C. (2008). Entre la Comunidad del acero y la Comunidad de María: un análisis antropológico sobre los avatares sociopolíticos de San Nicolás. Buenos Aires: Editorial Antropofagia.
- ROCKWELL, E. (2009). La experiencia etnográfica: historia y cultura en los procesos educativos. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- ROFMAN, A. (2000). Desarrollo regional y exclusión social. Transformaciones y crisis en la Argentina contemporánea. Buenos Aires: Amorrortu.
- ROFMAN, A. (et al.) (2012). Las economías regionales. Luces y sombras en un ciclo de grandes transformaciones: 1995-2007. Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación; Universidad Nacional de Quilmes.
- ROSENDO, R. (1995). Un caso de dominación y el sindicalismo Peronista Tesis de Licenciatura en Ciencias Antropológicas. Facultad de Filosofía y Letras. UBA.
- SALAZAR-SOLER, C. (1987). El Tayta Muki y la Ukupacha. Prácticas y creencias religiosas de los mineros de Julcani, Huancavelica, Perú. *Journal de la Société des Americanistes* LXXIII, pp. 193-217.
- SARIEGO, J. L. (1988). Enclaves y minerales en el norte de México. Historia social de los mineros de Cananea y Nueva Rosita. 1900-1970. México D.F: Ediciones de la Casa Chata-CIESAS.
- SARIEGO, J. L. (2010). De minas, mineros, territorios y protestas sociales en México: los nuevos retos de la globalización. *Cahiers des Amériques latines (en ligne)*, 60-61. pp 173-192.
- SARMIENTO CAPARRÓS, V.E. (2009). Impacto del sistema de turnos de trabajo del proyecto Veladero en la dinámica y calidad de vida familiar. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de San Juan, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Trabajo Social.



- SEGEMAR (2004). Historia de la minería argentina. Tomo 1 y 2. Buenos Aires: Ed. SEGEMAR e Instituto de Geología y Recursos Minerales, Secretaría de Minería, Ministerio de Infraestructura, Presidencia de la Nación, República Argentina.
- SORAIRE, F. (2012). Sin estar, estando. Posible (des)temporalización de la práctica en la gestión de recursos humanos. I Simposio Trabajo, actividad, subjetividad. Córdoba.
- SOUL, J. (2014). Somiseros. La configuración y el devenir de un grupo obrero desde una perspectiva antropológica. Rosario: Prohistoria ediciones.
- SVAMPA, M.; ANTONELLI, M. (comp.) (2009). Minería transnacional, narrativas del desarrollo y resistencias sociales. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- SZLECHTER, D. (2015). Consentir y resistir. Las contradicciones del mundo del management de empresas transnacionales en la Argentina. Buenos Aires: Ed. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- TAUSSIG; M. (1993). El Diablo y el fetichismo de la mercancía en Sudamérica. México: Nueva Visión, (Primera edición en inglés 1980).
- TILLY, C. (2000). La desigualdad persistente. Buenos Aires: Manantial.
- THOMPSON, E. P. (2012). La formación de la clase obrera en Inglaterra. Madrid: Capitán Swing.
- TOLÓN ESTARELLES, G. (2011). Situación actual de la minería en la Argentina. Buenos Aires: Asociación de Economía para el Desarrollo de la Argentina - Fundación Friedrich Ebert.
- TOURAINE, A. (1963). La organización profesional de la empresa. En: Tratado de Sociología del Trabajo, Tomo I. México: Fondo de cultura económica, 2 tomos.
- VAN GENNEP, A. (2008). Los ritos de paso. Madrid: Alianza Editorial.
- VÁZQUEZ MAZZINI, M. (2013). La gestión del cariño. Una etnografía sobre el aprendizaje y la enseñanza en una escuela de negocios del Gran Buenos Aires. Tesis de Maestría en Antropología Social IDES/IDAES-UNSAM. Buenos Aires.
- VERGARA, A. (2013). Paternalismo industrial, empresa extranjera y campamentos mineros en América Latina: un esfuerzo de historia laboral y transnacional. En *Avances del Cesor*, Año X, N° 10, 2013, pp. 113-128.
- VILLATA, M. C. (2011). La educación técnica y el mundo de trabajo petrolero. Una etnografía sobre el impacto de la reforma educativa y la reorganización productiva

de los años '90 en Comodoro Rivadavia, Chubut, Argentina. (tesis de Maestría). Universidad Nacional de Entre Ríos, Argentina.

- VOGELMANN, V. (2012). Trabajadores y reconversión en la industria frigorífica. Las experiencias gremiales de los trabajadores de la carne del Gran Rosario. Tesis de Doctorado en Humanidades y Artes, Facultad de Humanidades y Artes – UNR, Rosario.
- WALLACE, S. (1998). Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del trabajo. En: AAVV. Op. Cit. Buenos Aires: Eudeba.
- ZAPATA, F. (1977). Enclaves y sistemas de relaciones industriales en América Latina. Revista Mexicana de Sociología. Año XXXIX, Vol. XXXIX/Núm. 2. Abril-Junio.
- ZAPATA, F. (2002). Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX. En Revista Estudios Atacameños, N° 22, pp. 91-103. San Pedro de Atacama: Universidad Católica del Norte. Instituto de Investigaciones Arqueológicas y Museo R. P. Gustavo Le Paige
- ZAPATA, F. (2018).Hacia una teoría del “enclave”: el aporte de Juan Luis Sariego. En Durin, Séverine y Novelo, Victoria (coordinadoras) (2018). Entre minas y barrancas. El legado de Juan Luis Sariego a los estudios antropológicos. Ciudad de México: CIESAS-Publicaciones de la Casa Chata.