

2019

BAJO DE LA ALUMBRERA: Vivencias y huellas a partir de las experiencias de los trabajadores

Mg. María Nieves Solsona



Secretaría de Política Minera
Ministerio de Producción y Trabajo
Presidencia de la Nación

ÍNDICE

Prólogo	5
Introducción	7
Metodología	9
Características de la economía local y su repercusión en la vida de sus habitantes	11
Características del trabajo minero	17
Ser mujer en la mina	20
Catamarqueños y tucumanos	26
Espíritu de equipo	30
Huellas de la capacitación	32
La mina tiene una vida y después muere	35
Activismo en contra de la minería	37
El rol de las autoridades provinciales y municipales	43
Emprendimientos exitosos	46
Logros	50
Conclusiones	55
Bibliografía	57



PRÓLOGO

Me complace acompañar con estas palabras la publicación de un trabajo original y fundamental para analizar la minería del pasado, pero sobre todo para definir la minería que necesitamos desarrollar en Argentina, como un pilar de estabilidad y soberanía económica.

El trabajo de investigación fue desarrollado con mucha dedicación, pero además, con un robusto diseño metodológico, donde se presentan las percepciones y creencias de sujetos del desarrollo local que trabajaron en la actividad minera en el noroeste argentino. Voces tan importantes de hacer escuchar frente a tanto debate del que participan otros actores de la sociedad no protagonistas de la actividad, sin experiencias propias y con una dialéctica binomial construida a base de opiniones binomiales de otros que tampoco participaron de la actividad.

Se aborda en esta investigación la percepción del fin de operaciones de una mina desde el propio trabajador, ideas que recomiendo considerar cuando se habla y planifica un cierre de minas, así como cuando se evalúan los planes de cierre... ese proceso transicional para la comunidad local, que requiere de buen gobierno.

Esta obra de María Nieves Solsona trae aire fresco a la conversación acerca de los aportes de la minería de gran escala. No sólo porque devela el mundo de las relaciones de un proyecto minero concreto situado en el noroeste argentino con su comunidad en la que habitan muchos de los trabajadores de la mina, sino porque además analiza estas relaciones retrospectivamente, desde el momento del fin de las operaciones, con visiones decantadas por el tiempo, vivas en el presente y no exentas de una esperanzada mirada hacia el futuro.

Diana Carolina Sánchez

Secretaria de Política Minera de la Nación Argentina



INTRODUCCIÓN

*“En poder de los románticos el mundo se moriría de inanición,
en manos de las avestruces ardería”*

Paul Collier¹

Cuando se accede a una búsqueda virtual de la expresión “*Minería a cielo abierto*”, surgen conceptos asociados tales como resistencia social, agua, conflictos, renta, impacto ambiental, cianuro, contaminación, entre otros. Esta asociación ha impregnado la conciencia de gran parte de la sociedad, generándose así, una perspectiva de la minería atravesada por connotaciones negativas. Los abordajes de temas vinculados a la gran minería comúnmente carecen de la riqueza de voces diversas y sólo presentan visiones binarias y sin matices. No todos los actores de la actividad minera tienen la misma presencia en los debates públicos y algunos de ellos prácticamente han sido silenciados en la práctica. Con esta idea en mente, se intenta rescatar la experiencia de los exempleados de Minera Alumbreira para conocer cuáles son las transformaciones que experimentaron en su vida laboral y personal, como resultado de su paso por la mina.

Los primeros estudios geológicos en el yacimiento Bajo La Alumbreira se realizaron en 1963, y los trabajos de exploración se desarrollaron entre los años 1974 y 1976. Con el antecedente de cuatro estudios de prefactibilidad², en octubre de 1990, *Yacimientos Mineros de Agua de Dionisio* (YMAD) llamó a concurso público para la elaboración del estudio de factibilidad definitivo con opción a explotación, y un año después se suscribió el contrato de adjudicación a la empresa *Musto Explorations Ltd.* Entre 1993 y 1994 finaliza el estudio de factibilidad y la empresa adjudicataria ejerce su derecho de explotación, asociándose con la compañía australiana MIM para construir y operar el proyecto.

Según los términos de la operación, YMAD continuaba como dueña del yacimiento, percibiendo el 20% de las utilidades y participando con 3 de los 8 miembros del Comité Gerencial. Asimismo según el contrato, las instalaciones quedaban para YMAD, cláusula de relevancia si se considera el desarrollo futuro de Agua Rica³.

En este contexto, en 1993 se promulgó la Ley de Inversiones Mineras en el país, que otorga 30 años de estabilidad de la carga tributaria, entre otros incentivos que mejoraron la competitividad del país. A nivel nacional significó el desarrollo de un nuevo sector productivo, que se sumaba al agropecuario y al sector industrial.

Dos años antes de que Minera Alumbreira comenzara su producción, se sancionó la ley 24585, de *Protección para la Actividad Minera*, modificatoria del Código de Minería. Con el comienzo del milenio afloraron las protestas y surgieron al principio de manera focalizada, cambios en la visión de la minería por parte de la sociedad.

¹ En “The Plundered Planet”, Paul Collier trata de conciliar las dos visiones en pugna aplicables a la minería y a cualquier otra actividad industrial. En un lado están las “avestruces”, que son escépticos sobre el cambio climático y ven la continua explotación de los recursos naturales del planeta como necesarios y de pleno derecho. En el otro lado, están los “románticos”, que están convencidos que la raza humana debería cambiar su estilo de vida y hacer modificaciones de cara al futuro, por haber estropeado y sobrecalentado el planeta. Cada uno de ellos está en lo cierto, dice Collier.

² Entre 1978 y 1983.

³ La producción se inicia en el año 1997. Las empresas inversoras entonces en Minera Alumbreira estaban conformado por Xstrata con el 50%, 37,5% Goldcorp, y 12,5% Yamana Gold. En 2013 se produjo la fusión entre Glencore y Xstrata. Desde el principio YMAD constituyó una unión transitoria de empresas con Minera Alumbreira.



La percepción de la actividad minera, como una amenaza a la cotidianidad, al ambiente y a la calidad de vida, tomó forma a través de organizaciones locales⁴ que reclamaban soluciones en torno a los pasivos ambientales y a la responsabilidad social corporativa de las empresas del sector. Estas iniciativas establecieron las bases de un nuevo paradigma de actividad minera, petrolera e industrial: las empresas mineras saben que un público mal informado o carente información representa la realización o no de un proyecto. Los conglomerados mineros están dejando atrás la priorización de los geólogos como los primeros en “desembarcar” en explorar los recursos mineros, para dar lugar a los especialistas en ciencias sociales como los encargados de la exploración del mapa social de la zona.

Existen numerosas publicaciones, principalmente del ámbito de las ciencias sociales, que ofrecen por lo general, únicamente una mirada crítica de la actividad, dirigida a alertar sobre el deterioro del medio ambiente así como a los cambios sufridos en el hábitat de las comunidades, como anfitrionas de los emprendimientos mineros. Pero no se ha escuchado la voz de los trabajadores mineros que habitan las zonas afectadas por la actividad.

El objetivo de la presente investigación es explorar la visión de uno de los actores de la actividad, los exempleados de Minera Alumbreira. En su doble carácter de pobladores del área primaria de influencia⁵, y de empleados del proyecto, la perspectiva que ofrecen representa una versión bifronte de la experiencia minera que ha sido ignorada sistemáticamente.

Los contenidos desarrollados en este trabajo fueron autogenerándose a partir de las entrevistas. Las preguntas que actuaron como disparadores, permitieron la profundización de algunos temas más que otros. Entre las temáticas abordadas está la visión de la anti minería, la percepción de la gestión de las autoridades locales, el relato de las trayectorias laborales, competencias profesionales adquiridas, características y vivencias del trabajo en la gran minería, dificultades de ser mujer en un entorno masculinizado, legado de la experiencia en la empresa y otros temas más. Es importante destacar que excepto en un caso, todos los entrevistados al momento del trabajo de campo estaban desvinculados de Minera Alumbreira.

Esta es una oportunidad para agradecer la buena voluntad de los entrevistados al responder sobre temáticas personales que no siempre es sencillo compartir, así como por la generosidad en relación a la duración de los encuentros. Un proyecto de investigación necesita además del trabajo del investigador, otros aportes que faciliten el proceso, por ejemplo, el acceso a los primeros entrevistados que fue posible gracias a las autoridades de Minera Alumbreira actuales, Dr. Juan Donicelli, Ing. Jorge Montaldi y especialmente Leonardo Bachi. Asimismo el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL), dependiente del CONICET, brindó asesoramiento antes de iniciar el trabajo de campo, a través de la Lic. Nora Mendizábal y la Dra. Irene Vasilachis. Al Lic. Gabriel Del Mármol que permitió que me apartara temporalmente de las tareas propias de mi función mientras duró la investigación, al Geol. Daniel Jerez quien tenía esta idea en estado latente y una vez realizada la propuesta, la propulsó y otorgó su voto de confianza, finalmente a la Ing. D. Carolina Sánchez que refrendó ese entusiasmo, aportó ideas y aprobó los mecanismos para ejecutar el proyecto.

4 Las manifestaciones usualmente estaban conformadas por numerosos integrantes que eran de diferentes zonas del país, convocados para cada evento de protesta.

5 Aunque también formaron parte de la muestra trabajadores de otras zonas.

METODOLOGÍA

El estilo de investigación utilizado para desarrollar el estudio es cualitativo, es decir, basado en la obtención de datos descriptivos, la palabra de los entrevistados. Y fundamentalmente inductivo; no se trata de un estudio estadístico; intenta captar la perspectiva de los sujetos o grupos estudiados; la información surge del trabajo interactivo del investigador con sus interrogados y/o observaciones en el campo; a partir de los testimonios y de la presencia en el lugar se le otorga sentido, analizando como un todo las situaciones sociales complejas que van apareciendo.

El instrumento de recolección de información utilizado fue la entrevista en profundidad, partiendo de tres o cuatro preguntas de base y luego la conversación se deriva y amplía hacia los tópicos que el entrevistado elige, así se van perfilando los ejes comunes cuando se integran todos los testimonios. Este es el insumo esencial del trabajo pero se complementa con la lectura de materiales, documentos, leyes, resoluciones, periódicos locales y estadísticas relacionadas con la temática.

Las entrevistas fueron grabadas de forma presencial, y en algunos casos, la grabación se obtuvo a partir de una conversación telefónica, posteriormente fueron desgrabadas y transformadas en un texto para su análisis. Todo el material y el proceso está disponible.

El estudio se desarrolló en las provincias de Catamarca y Tucumán. Se visitaron las ciudades de San Fernando del Valle de Catamarca, Andalgalá, Belén, Santa María y la ciudad de San Miguel de Tucumán, en la provincia homónima. Las entrevistas estuvieron centradas exclusivamente en exempleados de Minera Alumbrera de todos los niveles, operadores de concentrador, operadores de equipos mineros, mecánicos electricistas, hidráulicos, supervisores mecánicos, geólogos y responsables del Área Comunidades.

Las unidades de análisis son individuos que fueron parte del personal de la empresa, independientemente de la cantidad de tiempo que permanecieron en ella. El 40% de la muestra está conformado por mujeres. Unos pocos no respondieron al ser convocados para las entrevistas. Se realizaron 30 entrevistas. La selección de las provincias estuvo determinada por el origen de los empleados durante la vida productiva de la mina, y el interés del trabajo en parte es conocer específicamente el testimonio de los habitantes del área primaria de influencia constituido por los departamentos de Belén, Andalgalá y Santa María que a la vez, han formado parte del personal de Minera Alumbrera. La inclusión de entrevistados de Tucumán fue consecuencia de la muestra que se fue configurando por la red de contactos, pero con el valor agregado de ser el origen de gran parte de la plantilla de empleados.

El análisis de los datos se inició con la investigación misma. Así, la recolección y el grabado, se realizó en el campo y una vez reunida la información, la transcripción, la lectura, la codificación y los memos se realizaron en Buenos Aires. El contenido de la investigación está segmentado por ejes temáticos, que son los que surgieron del análisis, allí está directamente la voz de los entrevistados que se expresan con sus propias palabras, más allá del contexto que enmarca los testimonios.

Las entrevistas se efectuaron en lugares neutrales excepto en un caso que se accedió al domicilio de los entrevistados. Se estableció una relación cordial y ética con los entrevistados. Se respetó su derecho a la intimidad, preservando la identidad especialmente en el momento de la publicación de los datos.

Finalmente, este estudio preliminar cumple con los criterios de calidad de la investigación cualitativa: 1) Es creíble, porque la confianza en el conocimiento construido inductivamente se basa en los testimonios de los entrevistados, en las observaciones y en los materiales escritos. 2) Los resultados se refieren a la situación analizada, que están referidos a un proyecto minero, sin embargo algunos aspectos podrían ser transferidos a una situación semejante; 3) se han seguido determinados procedimientos para obtener el material y tanto el proceso como los datos pueden ser auditados.

CARACTERÍSTICAS DE LA ECONOMÍA LOCAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA VIDA DE SUS HABITANTES

Uno de los temas emergentes a partir del trabajo de campo, es la observación palpable de la disparidad territorial en términos de desarrollo económico. En un trabajo publicado por CEPAL (Silva Lira, 2003) en el período 1993-2005 Argentina se muestra como un país monopolar respecto del desarrollo regional, esta monopolaridad se traduce en la concentración de la actividad económica en una zona geográfica específica: Capital Federal y la provincia de Buenos Aires, que en conjunto, concentraban el 58% de la actividad económica en 1993 así como en 2005. La desventaja de un desarrollo económico macrocefálico tiene como consecuencia la disparidad de desarrollo que va acompañada de niveles altos de desigualdad. A lo largo del desarrollo del proyecto La Alumbreira, Argentina mostraba que tenía las mayores disparidades en relación a otros países de América Latina, seguido por Brasil, Perú, Chile, México, Colombia y Bolivia.

Esta disparidad en el desarrollo económico se percibe cuando se indaga en las trayectorias laborales de los entrevistados antes de su ingreso en el proyecto Bajo de la Alumbreira; en la muestra se cuentan varios casos de personas cuyos orígenes eran familias mineras, en su mayoría de Farallón Negro, pero también de Capillitas, allí sus padres se desempeñaban como mineros y vivían en el campamento de Yacimientos Aguas del Dionisio (YMAD), caracterizados según sus propias palabras, por su vocación de *mineros* y no de *empleados en minería*, una distinción que ellos mismos dejaron clara.

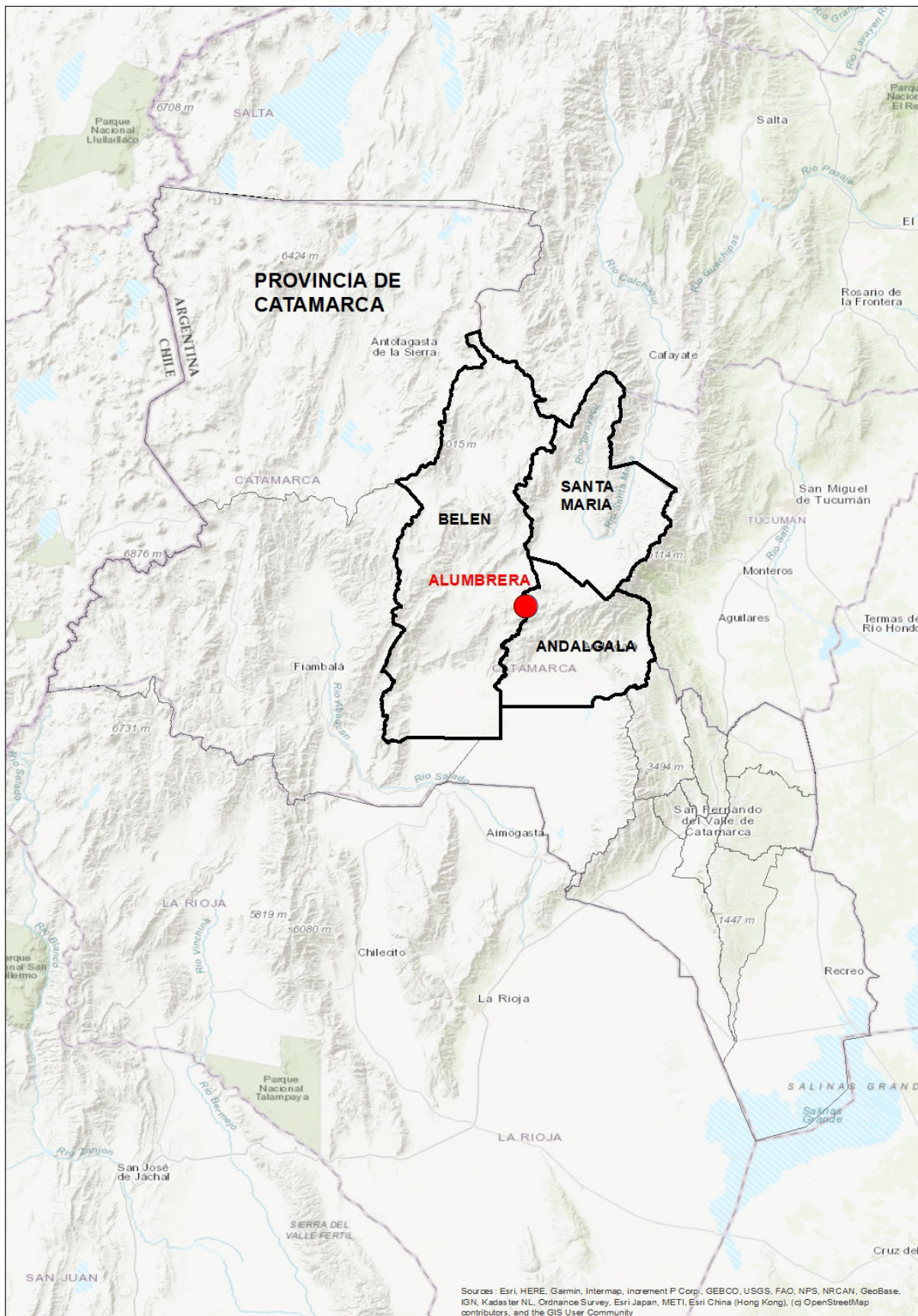
Otro tipo de aspirantes a ingresar a Minera Alumbreira fueron los jóvenes que estudiaban el secundario técnico en las Escuelas Provinciales de Educación Técnica (EPET) en las localidades del área primaria de influencia: Santa María, Andalgalá y Belén. Los alumnos a punto de egresar de los colegios técnicos con mejores promedios eran convocados a entrevistas con el sector de recursos humanos de la empresa, que se trasladaba a los establecimientos para seleccionarlos según sus aptitudes y su comportamiento actitudinal evaluado en las entrevistas. El destino era recibir la formación de aprendices que consistía en dos años de entrenamiento teórico práctico y remunerado en la mina, para diferentes funciones.

Otros trabajadores venían de tareas rurales tanto de tipo agrícola como ganadera, es el caso del entrevistado S3:

“Desde los siete años trabajaba en la finca le daba de comer a los animales, en la agricultura, algo de ganadería, en el campo, juntaba leña, todo lo que tiene que ver con la zona. Trabajé en una panadería, en una forrajearía, anduve de camionero.”(Entrevistado S3).

Las empresas de servicios mineros, especialmente las que tenían a cargo la limpieza y el catering, y las empresas constructoras como Flúor Daniel fueron, en la práctica, proveedoras de personal para puestos en la mina, ya sea a través de propuestas directas en épocas de escasez de personal, al principio de la vida del proyecto, como a partir de iniciativas propias, en particular las mujeres, que se veían atraídas al trabajo más desafiante que representaba conducir los vehículos fuera de ruta y otros equipos especiales como motoniveladoras, etc.





Mapa del área primaria de influencia del proyecto Bajo La Alumbreira.(Secretaría de Política Minera de la Nación).

“Entré por un compañero (a la empresa de servicios mineros) que me necesitaba para hacer limpieza, entré a limpiar el piso y luego me pusieron en repuestos y trabajé 8 años en una empresa contratista y después pasé a Minera Alumbreira pero (como) empleado directo.” (Entrevistado S4).

O el testimonio del entrevistado B4 que se desempeñaba en Integralco, la empresa dedicada al servicio de catering:

“Cuando trabajaba en la otra empresa tenía que ir a cargar la máquina de gaseosas que estaba justo donde estaban los camiones,... yo veía las chicas compañeras más; algunas chicas antes eran de limpieza y yo veía que podían, aunque yo soy bajita y siempre decía: son grandes (refiriéndose a los vehículos), yo soy bajita no voy a alcanzar, y viendo que ellas también eran bajas, pensé: por qué yo no voy a poder? Y me animé, porque si ellas pueden ¿Por qué yo no?”

La falta de oportunidades locales en algunos casos implica el desarraigo al buscar empleo en ciudades como Buenos Aires como el testimonio de una ex empleada de Minera Alumbreira, madre soltera que tuvo que dejar a su hija en Santa María, Catamarca, al cuidado de los abuelos:

“Antes de ingresar a Minera Alumbreira trabajaba en la barra de Aerolíneas y de Austral en el Aeropuerto Jorge Newbery, allá en Buenos Aires. De casualidad atendiendo al gerente de Integralco, le vi el loguito de Minera Alumbreira, le pregunté y me dice pero vos nunca pusiste el CV? Sí, pero no me llamaron por eso no tuve otra opción que venirme a trabajar acá. Estaba lejos de mi hija, estaba sufriendo mucho, me dijo, si tenés interés en trabajar tomá mi número, vos renunciás acá, me llamas y yo mismo te voy a dar una mano porque yo soy el gerente (de Integralco), me dijo así. Y sin saber si era cierto o no, obviamente uno duda, y agarré, yo ya no aguantaba más, estaba muy lejos de mi hija, entonces renuncié sin dudarle porque dije sea o no sea lo que él dijo yo quiero estar al lado de mi hija. Entonces me vine, lo llamé y le comuniqué que ya estaba acá, y él tampoco podía creer que yo hubiera renunciado y me dice: pasame un número fijo, creo que venía de Buenos Aires, me entrevistó, y me dijo que vaya a hacer los estudios médicos, subí a trabajar y allá estuve ocho años (en Integralco). Cuando Integralco se fue yo quedé afuera y uno de los gerentes de Minera Alumbreira me llamó para ser empleada directa de (la empresa) como conductora de equipos mineros”. (Entrevistada B3).

Este es uno de los tantos casos donde la ausencia de desarrollo regional implica el derrotero de la búsqueda de empleo en otras ciudades, lejos de los sitios de origen.

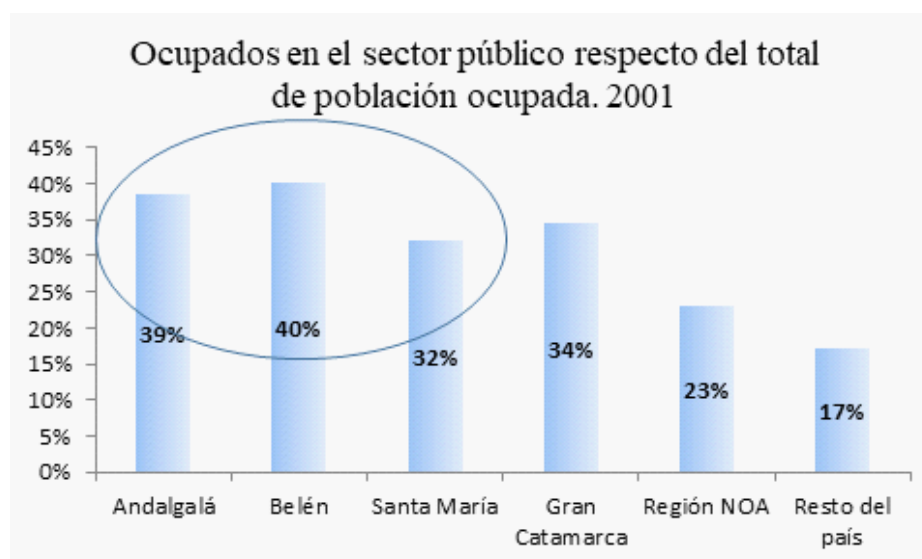
Un emergente del trabajo de campo es la falta de oportunidades para los habitantes del área primaria de influencia de Minera Alumbreira, donde las actividades productivas de la población consistían, y aún consisten, principalmente en la agricultura por medio de emprendimientos tradicionales y familiares (ajíes, membrillos, nueces, vid, mandarina, naranja, olivo, durazno, trigo, maíz, soja y jojoba) y ganadería caprina, ovina y bovina. Los departamentos de Andalgalá, Belén y Santa María comparten escaso nivel productivo de las actividades económicas tradicionales derivado de la falta de agua para riego que genera fluctuaciones en la producción agrícola.

Los principales productos elaborados son la industria de pickles, aceitunas y ajíes en los departamentos de Belén y Andalgalá, mermeladas y embutidos en Belén y Santa María, las fábricas de membrillo en Andalgalá y queso de cabra y vinos en Santa María.

Los informantes se han referido a la agricultura como la principal actividad económica en cualquiera de los tres municipios pero también se ha mencionado como una de las principales fuentes de empleo, el estado municipal. En 2001 los porcentajes de personas económicamente activas ocupadas en el sector público en Belén, Andalgalá y Santa Ma-



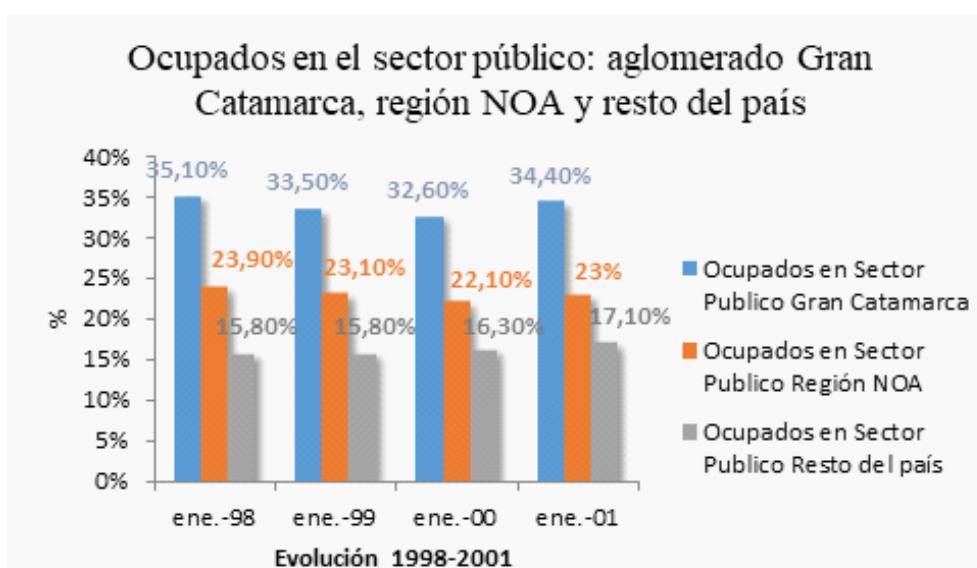
ría, en promedio, representaban el 37%, porcentajes comparativamente superiores al del resto del NOA (23%) y equivalente a más del doble de la proporción de empleados públicos del resto del país (17%).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección Provincial de Estadística de Catamarca

El aglomerado urbano Gran Catamarca exhibía en el período 1998-2001 la tasa de empleados públicos más alta respecto del NOA y del país durante los primeros años de producción del proyecto Bajo de La Alumbreira. En 2015 el empleo en la administración pública provincial era de 42 mil agentes, superando al empleo privado formal de ese año en un 29%, siendo dicho porcentaje el segundo más alto del país, luego del de Formosa.

Respecto de los hogares con necesidades básicas insatisfechas (NBI), las tres localidades en dos momentos, año 2001 y 2010, registraban valores superiores a los de la capital provincial, San Fernando de Catamarca, donde sólo el 8% de los hogares tenían necesidades básicas insatisfechas.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección Provincial de Estadística de Catamarca

Hogares con necesidades básicas insatisfechas

Censos	Área primaria de influencia			San Fernando del Valle de Catamarca	Total país	Ciudad Autónoma de Buenos Aires
	Andalgalá	Belén	Santa María			
2001	20,60%	15,70%	18,90%	18,40%	14,30%	7,10%
2010	10%	17%	12%	11,30%	9,10%	6,00%

Alrededor de un cuarto de los hogares y casi un tercio de la población de la provincia padecían, en 1991, necesidades básicas insatisfechas. Estas proporciones eran menores que las regionales pero mayores que en el total del país.

Ninguna de los departamentos del API⁶ contaba, ni cuenta actualmente, con gas natural de red, sólo gas a granel (zeppelin) o en tubo y garrafa. La calefacción y la cocción de alimentos en 2010 se realizaban a leña en el 11% de los hogares del departamento de Andalgalá, en el 17% de las viviendas de Belén y el mismo guarismo para el departamento de Santa María.

Las viviendas precarias tipificadas como construcciones de tipo IV representaban en 2001 el 41% en Santa María, el 26% en Andalgalá y el 34% en Belén; esta clase de hogares presentan materiales no resistentes, ni sólidos o de desechos al menos en uno de los parámetros y son las construcciones más frágiles.

Otro aspecto de la escasez de oportunidades de desarrollo personal es no disponer de sedes universitarias de la Universidad Nacional de Catamarca (UNCA), u otra institución que permita que los habitantes de estas localidades logren obtener un título universitario sin trasladarse hasta la capital provincial. El proyecto de convertirse en profesional está vedado a la mayoría, porque implica contar con la capacidad de pagar un alquiler y gastos de sostenimiento como apuntes, alimentación e higiene. Esta realidad es un límite infranqueable para los deseos de progreso de un número no desdeñable de entrevistados que, de haber tenido la oportunidad, hubieran estudiado carreras como geología, o ingeniería en minas puntualmente. El contacto con la minería y su percepción como fuente laboral está presente en los relatos de los entrevistados:

“Yo cuando estaba en la mina dije yo elijo la minería, en cualquier ámbito la elijo. Me encantaría estudiar geología, ingeniería pero no...” (Entrevistado B3)

“Me recibí (del colegio secundario) en marzo del 88 y ya estaba listo para viajar al sur a Río Negro. Tenía un tío allá que me iba a llevar para estudiar ingeniería allá. En el 89 /90 se terminó cerrando la mina del sur, después llegaron los japoneses, no sé qué pasó y no fui (Entrevistado S2).

“Yo había estudiado ingeniería y dejé en la mitad de cuarto año eso te facilita para desempeñar-te en cualquier actividad, pero el hecho de no tener el título, no lo tenés y no sos”. (Entrevistado T2)

“Algunos chicos tuvieron la posibilidad, hicieron el secundario los que no lo tenían, querían hacer la tecnicatura minera y gastronómica. Hubiera sido distinto si acá en Andalgalá o en Santa María hubiéramos tenido acceso a alguna universidad como la de Catamarca, alguna delegación, muchos hubieran encarado por ese lado a tratar de perfeccionarse, seguir alguna carrera como ingeniería, geología, técnicos, algunos son tercera generación.”(Entrevistado S5)

⁶ El API es el área primaria de influencia del proyecto, conformado por los departamentos de Belén, Andalgalá y Santa María; todos pertenecientes a la jurisdicción de la provincia de Catamarca.



Recién en 2017 la Universidad Nacional de Catamarca inició dos carreras de humanidades en Belén: Patrimonio Cultural y un Ciclo de Complementación Curricular en Letras, pero ninguna ligada a los recursos naturales de tipo técnico.

Los dos casos expuestos a continuación, expresan las faltas de oportunidades en educación o en formación profesional relacionadas con las características de una zona geográfica con potencial minero, turístico y agropecuario:

La entrevistada A5 de Andalgalá:

“Era estudiante de la carrera Ingeniero en minas, en Catamarca. Por eso ando muy metida con el tema de la minería. Tuve que dejar porque a mi papá le resultaba muy difícil mantenerme en la carrera.”

Entrevistada B6 de Belén:

“Entré porque hice la tecnicatura en minería, ya tenía un interés en la minería. Hacía la tecnicatura paralelo al secundario con la intención de hacer ingeniería. Descubrí que sí, que quería la ingeniería en minas porque me encantó y porque en la tecnicatura conocimos yacimientos, pero por problemas económicos no pude. No se me dio porque la ingeniería era una carrera pesada, un poco cara, y sí o sí yo me tenía que ir a Catamarca. Tuve muchas trabas, desistí...”

Catamarca es percibida por sus habitantes como una provincia esencialmente minera, con antecedentes que se remontan al siglo XVIII, y se espera que como recurso natural se transforme en oportunidades laborales concretas.

Para aquellos habitantes de cualquiera de los tres departamentos que no tienen posibilidades de trasladarse a las capitales provinciales, Catamarca o Tucumán, el máximo nivel de formación que pueden alcanzar es la de tipo terciaria. Así los contactos de los entrevistados sólo pueden aspirar a la carrera docente, emplearse en el municipio, trabajos de servicios por cuenta propia como albañilería u otro oficio, y en la agricultura o cuidando ganado. Los salarios de la agricultura son muy exiguos y suponen un tipo de trabajo precario sin seguridad social ni continuidad.

Una vez analizados todos los testimonios, una conclusión que se desprende es la falta de trabajo disponible y la escasez de agua⁷ en Belén y en Andalgalá. En la mayoría de los cultivos el método de riego consiste en acequias sin revestir, que se traduce en el uso antieconómico, además de una pérdida del recurso hídrico, con horarios acotados para su empleo en agricultura. Las dificultades en la siembra en Belén la expresa un entrevistado de la zona:

“Acá lo que está funcionando es el membrillo pero el mercado ese, se está saturando así que tenés que apuntar a otra cosa y yo estaba apuntando al higo blanco tengo una variedad buena, y si no al durazno tardío. La siembra acá también es más o menos porque mirá con las regalías hicieron los canales y después no duraron ni tres años, se desbordaron. Entonces todos los años tenés que ir a pallear las acequias.” (Entrevistado. A4)

⁷ La utilización de agua para el proyecto Bajo de la Alumbreira proviene exclusivamente del acuífero Campo del Arenal, que se trata de una cuenca confinada. Belén y Andalgalá no utilizan el agua proveniente de este acuífero. En 2010 se realizaron estudios por parte del Instituto Nacional del Agua y la Secretaría del Agua y el Ambiente de la provincia de Catamarca que ofrecen evidencia de que el río Santa María depende del régimen de lluvias y no del acuífero Campo del Arenal.

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO MINERO

Las características del trabajo en la mina son duras y no escapan a ningún observador, todos los entrevistados hicieron referencia al tema dejando claro a lo que renunciaban al aceptar el trabajo en Minera Alumbarrera:

“Allí (en Agua Rica) estuve por primera vez para trabajar en 1995 allí estuve haciendo un régimen de 21 por 7. Después hice un régimen de 14 por 7, durante cuatro años: por un lado gané y por otro lado perdí. Allí no había feriados, ni cumpleaños, día de la madre o del padre, todos los días son iguales. Mi mentalidad se preparó para eso”. (Entrevistado A1).

“El minero es muy introvertido en su manera de vivir y llegas a acostumbrarte a una vida muy solitaria. Vivimos más tiempo en la mina que en la casa, es nuestra segunda familia” (Entrevistado T3).

“Los supervisores eran muy estrictos, al principio no había relevos, los equipos al principio no tenían aire acondicionado, vos sabías cada semana lo que teníamos que producir. Yo vi a mis compañeras sacrificarse, ellas tenían que trabajar pero los hijos le reclamaban.” (Entrevistado. S8).

Los empleados directos de Minera Alumbarrera cumplían un régimen de 7 por 7, que implica siete días en el proyecto y siete de descanso, con turnos alternativos diurnos y nocturnos. Como ellos mismos definían “la mitad de mi vida la pasaba en la mina”, esta modalidad creó lazos más profundos entre compañeros que los que pueden existir en otro tipo de trabajo, la palabra familia para definir el entorno laboral atraviesa todos los relatos.

“Por ahí tenés parte de tu familia y uno no sabe cómo vive, sin embargo vos tenés compañeros que vos te das cuenta que están mal, te acercás, te cuentan sus problemas, sus alegrías, sabes los cumpleaños de cada uno de los hijos, sabes los problemas de los hijos de alguno, o si se ha peleado o una mala nota, compartís muchísimo. (En) mi caso, yo fui supervisor del mismo grupo de trabajo que formé. Trabajamos 12 horas corridas y a veces más. Yo me iba a mi habitación, al módulo, y no terminaba de llegar y aparecía alguno y decía ¿vamos a tomar mate? Y por ahí sonaba el teléfono y te decían llegate por la habitación. Cuando te decían llegate por la habitación, es porque algo había pasado o te querían contar algo. Cuando llegabas había 3 o 4 personas y no había pudor en contar.” (Entrevistado T3).

Las condiciones de trabajo en el proyecto bajo análisis fue destacado de forma positiva de manera unánime, pero otros proyectos mineros no siempre tienen un entorno cuidado, más aun si éste se encuentra en etapa exploratoria o de construcción:

“Cuando fui al salar es algo muy distinto a LA, no es que vas y tenés todo listo. En Tres Quebradas⁸ dormía en carpa a 10 grados bajo cero. Cuando no hay infraestructura es muy duro. Cuando no hay infraestructura es muy difícil. En Veladero cuando había temporal había que desenterrar las camionetas de la nieve, etc. Hay que diferenciar empleados mineros de mineros, prepárense que no van a estar con calefacción, cuando usas una perforadora de muestreo, estas al aire libre, no en una cabina.” (Entrevistado S7).

“Algunos colegas les cuesta ir a trabajar a otros proyectos a hacer los que hacíamos, las comodidades no son las mismas (que en Alumbarrera), encontré a muchos que fueron y se volvieron.” (Entrevistado. S5).

⁸ Actualmente el proyecto Tres Quebradas se encuentra desarrollando la planta piloto. Este testimonio hace referencia a la fase de exploración, cuando aún no existen las instalaciones definitivas y las comodidades que ya estaban a disposición en Minera Alumbarrera. A esta situación hay que sumar las inclemencias climáticas de la zona: viento, altura y temperaturas propias del Triángulo del Litio, en la meseta de la Puna, cerca de la Cordillera Andina principal. El proyecto está emplazado aproximadamente a 25 km de la frontera con Chile.



“Pero nos ponían el transporte, el transporte interno, nos daban la ropa, nos daban la comida de primera, nos daban internet, nos daban teléfono, habitaciones alfombradas con aire acondicionado, son pocos lugares donde.... Yo hablé con mucha gente que estaba en otros proyectos que me decían lugares como Alumbreira no hay. Teníamos cine, teníamos pub, teníamos canchas de tenis, de fútbol 5, gimnasio a todo trapo. Mucha gente quería trabajar ahí porque sabían cómo trabajamos en qué condiciones trabajábamos, me dolía un poquito la cintura ahí tenés faja, yo en mi habitación tomo mate, tomá ahí tenés un termo, tenías botines, tenías guantes, vaqueros. Si a vos te tienen bien vos rendís...” (Entrevistado. A10).

En ciertos relatos aparece explícitamente la ambivalencia de reconocer que es un trabajo arduo pero que está compensado, en parte, con condiciones de trabajo que contrarrestan las dificultades:

“Yo tuve la experiencia de laburar con mi viejo en albañilería, andar por ahí haciendo cosas y te das cuenta que estás en la gloria allá. Aparte no estás las doce horas como un animal, tenés la posibilidad arrancaste a las 6 y media, pero podés parar a las 9 con comida buena. A veces me tocaba trabajar en túneles que tenía que estar con maza, con barretas, corría el agua entraba un material que se llamaba óxido. Agarraba los túneles que eran de cemento y me mojaba ahí decía: cómo no estudié” (Entrevistado. A10).

Más allá de las comodidades y del trabajo espinoso, el alejamiento durante 7 días del entorno familiar especialmente en las fechas familiares significativas como cumpleaños, graduaciones, enfermedades, Navidad o Año Nuevo, es un costo afectivo que todos mencionaron, tanto hombres como mujeres. Las mujeres, cuando son madres solteras, dejan el cuidado de los hijos a los abuelos, son las que pagan el precio más alto por un trabajo bien remunerado y de calidad:

“Yo ya tenía 34 o 35 años cuando entré. Yo ingresé con otra mirada. Yo ya iba con la cabeza... a lo que me tenía que adaptar. Yo dejaba a los chicos con mis padres. Siempre ha sido una lucha interna eso, venir y tener que ocuparme de todo, físicamente capaz que dormía un poco más acá (durante los 7 días en el proyecto) pero la cabeza...” (Entrevistado.B1)

Pero no sólo las mujeres hacen mención al costo, aquí tres experiencias de varones relativos al tema:

“Lo negativo es que estas lejos de la familia, mi mamá la tenía enferma y no podía bajar porque por ahí era época estival y por las crecidas estaban cortados los puentes.” (Entrevistado.A8)

“En este tipo de trabajo pestañeás y ya están enormes (los hijos), yo no me di cuenta cuando mi hija creció.” (Entrevistado.T3).

“Tuve que pasar por situaciones muy difíciles porque mi hijito tenía tres años y lloraba y se ponía loco cuando me tenía que ir. ¿Por qué lloras tanto? Porque te vas, me decía. Eso es durísimo. ¿Sabe qué es lo bueno? Es que pagan bien, entonces yo acepté de muy buena forma.” (Entrevistado. J1).

Los aprendices que tenían 19 o 20 años de edad al momento de ingresar el desarraigo periódico de 7 días vivieron la oportunidad desde otro punto de vista porque egresaban en ese momento de la escuela técnica y se les presentaba un panorama de desafíos personales y laborales, para algunos jamás imaginados.

“Yo era chica, todavía no sabía al mundo que yo me enfrentaba, porque es un mundo. Primeramente feliz de la vida porque no podía creer, adonde iba era lo máximo. Los primeros meses

cuando comenzaba a ver los equipos, tenía vértigo era la primera vez que subía a algo tan grande y no sabía manejar. Descubrí que es mucho más fácil manejar un vehículo de esos que un auto, por toda la tecnología que tiene, seguridad...” (Entrevistado. B6).

“... me gustaba la adrenalina yo sabía que era un desafío controlar esa bestia en el barro (en referencia al equipo minero). Siempre que me sentí segura, trabajé tranquilamente. Viste que muchos dicen que cuando ocurren los cambios de turno se descontrolan porque quieren irse a la casa, pero no yo me quería quedar a seguir trabajando. Yo tenía mi papa y mama que me esperaban.” (Entrevistado. A5).

Algunos se acercan a la minería debido a los salarios altos, pero no todos logran adaptarse a las exigencias de las tareas, que comprenden desde la permanencia en la mina durante 7 días, jornadas laborales de 12 horas, el respeto riguroso de las normas de seguridad, y el control de la productividad individual, los turnos rotativos diurnos y nocturnos y la convivencia permanente con compañeros de distintas procedencias, entre otras particularidades.

“Como los hombres algunos fueron y volvieron porque no se acostumbraron porque extrañaban a su mamá o a su novia” (Entrevistado. T 1).



SER MUJER EN LA MINA

En todo el mundo la minería es un sector masculinizado, especialmente en América Latina. En Chile las mujeres representan un 8,2% de la fuerza laboral en el sector agrupando la gran minería, y la de empresas medianas y pequeñas (Stefanovic y Saavedra Alvayay, 2016). Esta proporción desciende al 7,5% si se consideran solamente los proyectos grandes. Estos porcentajes contrastan con los existentes en Australia (16%) y Canadá (20%), ocupando en su mayoría cargos profesionales y en minoría cargos técnicos como mantenimiento (Stefanovic et al, 2016).

En 1890 el Acta de Minería de Ontario (Canadá) prohibía el trabajo de mujeres como mineras en oficios técnicos, así como en labores de oficina o en tareas de apoyo. Esta prohibición estuvo vigente hasta 1913 cuando la legislación permitió el trabajo femenino en las minas en roles tradicionales: limpieza, cocina o trabajos administrativos.

Durante los años de la Segunda Guerra se derogó esta prohibición pero se reinstaló en 1960, y se transformó en ilegal contratar a una mujer en los alrededores de una mina excepto en temas de salud, administrativos, asistencia social o tareas no manuales. Recién en 1978 las mujeres canadienses lograron la habilitación legal para trabajar en minas subterráneas.

Mucho más tardío fue el marco legal que permitió que la mujer trabajara en minería en Chile, donde, como en otros países, la presencia femenina era percibida como causa de mala suerte. En 1996 se modificó el código laboral que las habilitaba para las faenas mineras, es decir que sólo hace 23 años que las mujeres chilenas pueden acceder, de derecho, al sector con las mismas responsabilidades que los varones.

Independientemente del país donde este radicado el proyecto, la minería como ámbito laboral no sólo es un sector masculinizado sino que se despliegan conductas machistas, las mujeres perciben todavía que los entornos mineros son más machistas que modernos, así la industria es un “old boys club” donde las mujeres nunca llegan a ser socios plenos (MiHR, 2016^a), en el trato diario a menudo existen una serie de micro-inequidades que terminan desgastando a las mujeres.

“Éramos un grupo de ocho chicos y dos mujeres, y tenés que acostumbrarte a malas palabras porque no van a cambiar porque vos estas ahí, porque vos tengas cierta manera de pensar. Después me adapté, imagínate entraba una chica y...” (Entrevistada. T1).

“La mujer es siempre sensible, por ahí no salía algo y venía un varón y estacionaba como si fuera... y vos estabas intentando, ibas venías, ibas venías, no te salía y llorabas: no puedo; y al otro te salía y lo lográs. En épocas de lluvia había hombres que tampoco se animaban a salir; hay veces que ibas normal y se largaba la lluvia de golpe y había que actuar en el momento y ahí capaz que yo u otras mujeres nos quedábamos quietitas porque teníamos miedo el barro es muy peligroso y capaz había un varón que te tocaba bocina y después te lo encontrabas que qué te pasa, si no te animás a andar, bajate, dejalos a los que saben, cosas así que vos...te subías llorando. Aparte había un gran logo que decía “si no se siente seguro, no opere”. A veces no me sentía segura y no me iba a arriesgar, como había veces que te animabas y salía todo bien.” (Entrevistada. B6)

“O escuchar a los varones que decían “porque iba aquella que parece una tortuga que tenés que andar”, comentarios así. Hay un poco de machismo en la zona, lo viví un poco te hacés fuerte con eso, porque llega un punto que tenés valor para decir si a usted le molesta mi trabajo... Había mujeres de 60 años casi, y a las mujeres de 60 años no las vas a apurar nunca; nunca le podes

decir apurate, al contrario es como que ellas se tomaban su tiempo, tenían sus reglas y no las vas a venir a pasar por encima; había un montón de varones que renegaban, que no se apura, que mirala. "(Entrevistada. B6).

En Minera Alumbrera no existía un cupo para mujeres y los porcentajes de participación oscilaban durante el desarrollo de la actividad productiva entre 7 y 8%; en Argentina, tomando en cuenta todos los proyectos mineros, el promedio es de 6%.

Varios trabajos (Ely & Meyerson, 2010) (Ely & Meyerson, 2000) (Laplonge & Albury, 2013) se han ocupado del comportamiento diferencial por género en ambientes donde las tareas suponen arrojo, fuerza, y donde se da por cierto que las características masculinas son las más apropiadas, ya sean plataformas de perforación offshore, minas de carbón y de otro tipo. Los investigadores han hallado que en estos ámbitos la mayoría de los trabajadores varones tratan de aparecer infalibles y seguros para impresionar a compañeros y jefes.

Así lo expresan tres de las mujeres entrevistadas:

"(Por qué salía los días de lluvia a trabajar) Es la presión masculina que tenés todo el tiempo. ¿Por qué vas a ir? Porque quiero demostrar que yo puedo era un reto. La primera vez me moría de susto, la segunda vez menos..." (Entrevistada. T1).

"No tuve tiempo de rotar, me gustaba mucho el camión y los grupos de trabajo que se formaban; los hombres es como que primero se resisten a que vos manejes el camión. Una de las chicas que yo te contaba que era machona, la negra le decíamos, les decía: vos, ¿Qué querés?, ¿Venirme a pasar?"(Entrevistada. T1).

"Encima era la única mujer que entré con cuatro chicos, cuatro varones, los varones re machistas, que sí, que yo ya los vi (a los camiones). Lo que pasa que los chicos que entraron conmigo uno era camionero de ruta, eran de una empresa contratista que ya los habían visto a los camiones, pero yo era estudiante, tenía otra mentalidad" (Entrevistada. A5).

"Tenía compañeros que eran muy veloces. Por ahí elegían a los más veloces para los trabajos especiales, que por ahí yo sí me sentí discriminada porque yo decía: yo también puedo hacer el trabajo de él pero no me elegían a mí, lo elegían a él porque capaz era un poco más canchero. Inclusive cuando había mucha lluvia elegían a quien iban a mandar a trabajar y los demás se tienen que quedar." (Entrevistada. B 6)

Para una mujer sin experiencia en tareas mineras es un desafío conducir equipos y camiones que no están diseñados a escala humana, ese es el caso de muchas de las entrevistadas, cuyos antecedentes laborales eran exclusivamente provenientes de empresas de servicios mineros en tareas de cocina, limpieza o servicio de bar, egresadas del secundario técnico, o directamente, sin experiencia laboral alguna.

"Pero como era tanta mi necesidad de trabajar yo le decía a los de recursos humanos, yo voy a aprender porque yo tengo la capacidad le decía llorándole para que...no me imaginé que iban a ser tremendas bestias los camiones, casi me muero cuando los vi". (Entrevistada. A5)

"Me entrenaron por 3 meses, cuando me entrenaron la entrenadora nuestra era una chica, una chica de Belén, yo le digo Sandra, yo no sé manejar, yo lloraba estaba de espaldas llega el camión así, escuchaba el ruido del motor y me imaginaba una cosa grande... ¿Viste cuando uno escucha un elefante? ¿Qué hago?" (Entrevistada. A5)



Desde hace más de 25 años se debate el rol de la mujer en la minería, cualquier referencia a temas de género en este ámbito conduce a la presencia femenina en un proyecto, pero usualmente no se considera la masculinidad como un problema, aun cuando los accidentes en los proyectos tienen como protagonistas, en la mayoría de los casos, a los hombres y no a las mujeres. (Laplonge, 2014).

Desde pequeños actos de agresión, acoso sexual, bullying e intimidación son comportamientos, que en la industria minera, se internalizan como muestras de conductas masculinas y aun así, no desencadenan críticas o análisis, aunque sí provocan ineludiblemente efectos negativos en los lugares de trabajo (Laplonge, 2014). Sin embargo, todas las mujeres entrevistadas se refirieron a la política de la empresa en materia de conductas inadecuadas masculinas hacia las compañeras de trabajo, señalando que no había margen de tolerancia para comportamientos clasificables como acoso sexual. Probablemente la intención era garantizar y preservar la buena convivencia entre hombres y mujeres, protegiendo al personal femenino por ser minoritario y por tratarse de un ámbito laboral donde las mujeres aún tenían que “hacerse un lugar”, en circunstancias donde imperaba un código implícito de corte masculino sin matices.

“Para mí ser mujer es lindo porque, como se dice, el hombre puede en todo, pero nosotros como mujeres les demostramos que no es así, que también podemos.” (Entrevistada. B 6)

“Después por ejemplo, contras, nooo, no, no porque Minera Alumbrera era muy justa, en todo hacían que nos respeten mucho. Siempre la tenía primero a la mujer, y ante todo el respeto y la seguridad también. Yo he tenido problemas también pero han sido muy justos.” (Entrevistada. B3).

“El tipo de machismo que había ahí, era una cosa. Hubo mujeres que reaccionaron muy mal, se sentían acosadas, llegaron al punto de denunciarlos y perdieron el trabajo esas personas, mitad fue porque se sintieron acosadas y necesitaban decirlo y mitad porque a veces las mujeres no somos buenas personas y no nos gusta tal persona y yo quiero que no esté y alguna forma voy a buscar.... Pasó. (Entrevistada S3).

En realidad no fueron las mujeres despedidas fueron los varones. Lo bueno de eso es que la empresa usó muy bien los términos, una vez que se hizo la denuncia automáticamente la persona, automáticamente, tal vez hacen una investigación. En cambio en el hombre es distinto porque el hombre nunca puede denunciar a una mujer.” (B6).

“Así como se le dio ese poder a la mujer, había gente que no se merecía irse pero la despidieron así. Yo soy de las que creo que tenemos un don muy especial las mujeres, y hay que saberlo usar, de ser calma. Nosotros sabemos cómo envolver y como usar. Y había mujeres que no lo usaban para el bien.” (Entrevistada. S6).

“Yo en ese aspecto siempre lo pensé y le decía mirá a mí no me gusta tu forma de tratarme no lo vuelvas a hacer; pero había mujeres que no. Por ejemplo había una chica que estaba esperando unos camiones que le dijo mirá que te parece si salimos, estás muy linda y le dijo no, como que ella se sintió acosada y automáticamente lo denunció, ese chico quedó sin trabajo. El resto sabía las reglas, sabían que no tenían que propasarse, sabían que debían respetarla y sabían que podían perder el trabajo. (Entrevistada S4).

Según *The Mining Industry Human Resources Council (MiHR)* la contribución más relevante de las mujeres en el ámbito minero es en salud y seguridad. Las mujeres detectan situaciones que parecen peligrosas y la primera reacción es esperar y observar, este comportamiento intuitivo es considerado por los especialistas como un activo. Asimismo muestran más cuidado respecto de los equipos y son más receptivas al entrenamiento,

exhiben menos incidentes, menos daños y menos costos de reparación. Hay evidencia de que en un entorno laboral con participación femenina no sólo da lugar mejores dinámicas de trabajo sino también a menos “use y tire” de equipos.

“Pero vos sabes que los mecánicos nos decían que los camiones que menos caídos estaban eran los de las mujeres y limpios.” (Entrevistada. T1).

“A mí me gustaría que se le den ventajas, porque no solamente un hombre puede liderar un grupo de personas, nosotros como mujeres podemos hacer muchas cosas mejores que los hombres, es más, está comprobado Minera (Alumbrera) hizo un estudio donde dice que ellos decidieron ocupar mujeres porque decían que la mujer es mucho más aplicada en temas de seguridad.” (Entrevistada. A5).

“...en realidad estadísticamente las mujeres tenía menos incidentes que los hombres, que a la vez eran muy confianzudos, en cambio la mujer siempre precavida, como más despierta.” (Entrevistada. B6).

“Yo siento una satisfacción personal haber hecho cosas y trabajar a la par de los hombres, de mis superiores he escuchado decir en alguna ocasión, que he trabajado mejor que los hombres...” (Entrevistada. S1).

Uno de los entrevistados que se capacitó en Mina Escondida hace referencia a su experiencia en Chile respecto del desempeño de las mujeres:

“Un comentario que quiero hacer, en Mina Escondida, lo vi en Chile, veo 20 chicas con casco y chaleco rosa, no sabía, son las mejores chiquillas porque son las que tienen mejor producción, nunca te paran el carro. El vehículo tenía un detector de sueño, y te avisaba cuando estabas parpadeando. Estas chicas tenían (cumplidas las metas) el 91,7 de producción y eran las únicas que cobraban bonos de producción, sólo las mujeres. No es que no anda el aire acondicionado, ¿sabés que hacen las chicas? Se ponen el barbijo por el sílice que hay en el aire, abrían la ventanilla y cuando volvían de hacer la primera descarga, recién ahí llamaban a mantenimiento. No se paraban ahí, (para reclamar) ya quiero el mantenimiento (en este caso aire) Se consideraba allí que era mejor la mujer, ordenada, en responsabilidad, generaron una cultura impresionante del trabajo...” (Entrevistado S8).

Si bien se avanzó en su incorporación al sector minero, y ciertos prejuicios fueron superados, persiste el techo de cristal⁹ y persisten creencias respecto de la incompatibilidad de la minería y sus modalidades de trabajo con el rol de la mujer como madre, en particular con el derecho a licencias por maternidad y horarios de lactancia, así como vinculadas con la utilización de la fuerza física (Stefanovic y Saavedra Alva, 2016). Aunque en el caso de Minera Alumbrera la maternidad no era un obstáculo para ser contratada, ni estar atravesando la etapa fértil de la vida reproductiva, algunos testimonios dan cuenta en cierto modo, de la culpa que internalizan las mujeres cuando no pueden ajustarse a los que suponen se espera de su desempeño, aunque esa posibilidad esté contemplada por parte de la empresa.

“Entré a trabajar en los camiones, entré en el 2007 estaba en entrenamiento con los camiones y me quede embarazada y pensé me echan, mi supervisor me dijo no importa son cosas que pasan, no podía quedarme embarazada, qué me iba a imaginar. El entrenamiento duró 3 meses.

Eso es algo que está muy arraigado en los hombres, en las empresas hasta en las mismas muje-

9 Según publicaciones de la empresa Rio Tinto, la minería es el sector con más obstáculos para trabajar en temas de diversidad de género, peor aún que el sector petrolero, con una presencia de mujeres en los puestos directivos de sólo 5% en las 500 compañías mineras más importantes.



res. Porque sí te estamos dando la oportunidad de trabajar en esta empresa pero no me podés pagar nueve meses y que yo te siga pagando. Pero si vos sabès que soy mujer y que puede pasar. No sabès lo que fue para el proceso muy traumático de quedarme embarazada, porque sentía que había traicionado a la empresa “(Entrevistada.T1).

No todas las aspirantes a formar parte del personal directo de Minera Alumbrera lo lograron, y posiblemente aquellas que superaron el entrenamiento y la fase de adaptación y luego se desempeñaron en las funciones asignadas, estaban altamente motivadas, experimentaban una gran necesidad de acceder a un trabajo de calidad, buscaban desafíos en tareas no tradicionales o eran naturalmente fuertes y tenaces.

El período de entrenamiento tanto para aprendices como para el resto de las candidatas ejerció la función de un filtro, una de las mujeres que comenzó en 1998 como una de las primeras en ser entrenada para los camiones fuera de ruta y para otros equipos relata otros casos:

“Los entrenadores en su mayoría eran chilenos, era como el servicio militar, pero a medida que pasa el tiempo... Me acuerdo que tenía dos compañeras que no iban... (El entrenador decía) sinceramente chicas con todo lo que hemos tenido en el entrenamiento, no va. Es mejor que sea sincero y se los diga acá (a) que tengan que terminar tiradas en un cajón. Muy duro.

Las chicas me decían: Sara tengo mucho miedo, empiezo a temblar, me pongo nerviosa no sé lo que hago pero no me quiero ir porque quiero darle algo mejor a mi hijo y se fueron llorando. A mí las entrenadoras iniciales me dijeron vos aprendé y después vas a terminar entrenando a otros”. (Entrevistada. S8)

La entrevistada B5, como muchas otras, no sabía manejar ningún tipo de vehículo, aunque era una condición previa para acceder al entrenamiento:

“Sí, yo aprendí dos horas antes de subir. Pero viste cuando vos decís voy, voy o voy, era una oportunidad única... de Belén yo era la única, tenía 29 años. Para colmo las instructoras eran dos yanquis que no se les entendía cuando hablaban, tuve que subir con la que no hablaba nada de castellano. El traductor dice alguna chica... porque ya han pasado todos hombres, y claro, las (chicas) de Andalgalá dicen están en pedo yo no hago esto, nos miramos con mi compañera, y (dijimos) nosotros hemos venido a esto, vamos.” (Entrevistada. B5).

El desafío de un ambiente desconocido, lleno de reglas de convivencia y de seguridad, realizando tareas nunca antes hechas tiene un efecto transformador: en palabras de una de ellas “te superarás en carácter y ya no te volvés tan sensible”. En todas las experiencias surge que el trabajo les permitió ganar fortaleza y creer en sí mismas, particularmente en las mujeres, aunque algunos varones también mencionaron este logro como consecuencia de su paso por el proyecto.

“En el caso de los camiones esperaban que las mujeres fueran un poco más duras, un poquito fuertes, como que llegaron chicas que no aguantaron y se fueron. Entonces al grupo llegaron mujeres que pusieron el pecho y lo demostraron”. (Entrevistada. B6).

Todas las mujeres de la muestra venían de trabajos tradicionales, por eso trabajar en la mina implicó un salto que requería cierta autoconfianza al principio. A medida que los desafíos eran superados reconocían que su labor estaba a la par de los compañeros varones, incluso varias entrevistadas consideraban que la calidad de su trabajo cumplía estándares.

res superiores en cuanto al respeto a las normas, y al cuidado de los equipos, además de los logros en productividad. Las barreras culturales propias de la región Noroeste, y las inherentes al entorno minero, fueron pruebas adicionales que tuvieron que sortear, a diferencia de los hombres. En palabras de una entrevistada (T2) “hubo una política fuerte de apertura a la incorporación de mujeres” que una vez vencidos los obstáculos de selección, forjó autoestima y empoderó a mujeres que, hasta entonces, no habían tenido la ocasión de demostrarse y mostrar sus capacidades, así el orgullo es un hilo conductor que atraviesa los relatos de casi todas:

“Yo siempre he sido seleccionada para andar en las partes más riesgosas, ahí iba. Era la única mujer seleccionada con un grupo de muchachos, elegían a los que eran más conscientes. Si tenía que abrirse un banco por ejemplo, ¿quién estaba ahí? Mónica vení para acá. Pero yo creo que fue mi trabajo indicado porque amaba lo que hacía. Estuve 20 años, siempre máquinas.” (Entrevistada. B5).

“Yo siempre salí operativa y me sentía orgullosa de que me convocaran al trabajo que le decíamos de alto riesgo y otros decían eh eh siempre la Sandra y entonces trataba de no anotarme con eso, yo me lo buscaba por mis propios méritos. Hacía lo mío.” (Entrevistada. S6).

“Para mí era normal, a veces veías a los hombres que hacían alarde de las 12 horas y que estaban muertos, y nosotras íbamos (frescas como una) lechuga¹⁰, pero para mí era normal. A todo el mundo le llama la atención las mujeres.” (Entrevistada. S1).

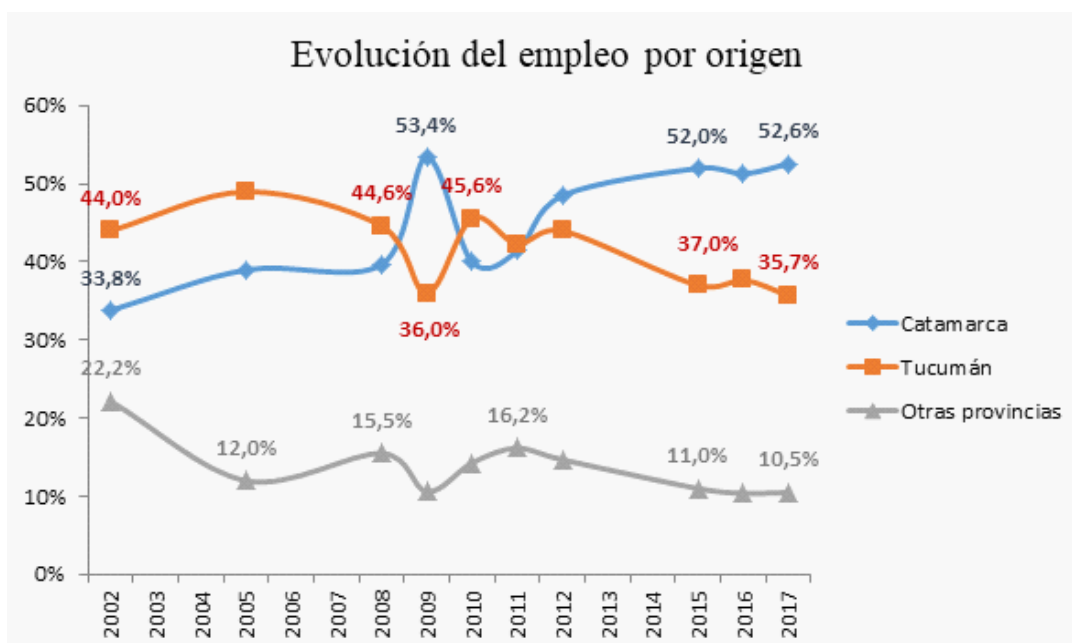
El trabajo minero es arduo y no apto para cualquier hombre ni para cualquier mujer, en general se podía decir que había un denominador común de tenacidad, expresado por una mujer observando a sus compañeras:

“Yo le decía a mi esposo fijate que son pocas las chicas que se han casado en la mina se ve que te hace tan independiente que es mejor estar sola. No son esas mujeres convencionales que nosotros estamos acostumbrados a ver, son más rudas, son más emprendedoras, se arriesgan y en la mina esas cualidades las desarrollás más.” (Entrevistada. T1).

10 La expresión “Frescas como una lechuga” hace alusión a lo lozano y sin esfuerzo

CATAMARQUEÑOS Y TUCUMANOS

Cuando se comenzó a difundir la noticia de la llegada de una empresa extranjera que iniciaría actividad en el yacimiento Bajo de la Alumbreira en el departamento de Belén, y una vez que se conoció la envergadura del proyecto, se le asignó a este proyecto características mesiánicas. Esta expectativa excedió ampliamente las posibilidades de otorgar empleo, en un contexto donde no existía, y aún no existe, una industria en la zona que pudiera ofrecer empleo a los locales. Al principio se produjo un desbalance en los porcentajes de empleados provenientes de Tucumán (y otras provincias) respecto de los originarios del API, este hecho, fue a los ojos de los trabajadores de Catamarca un descuido de la empresa y fue interpretado como una señal de la ausencia del gobierno provincial defendiendo el empleo local.



Fuente: Elaboración propia en base a los Informes de Sostenibilidad de Minera Alumbreira

En el primer informe de sostenibilidad publicado en 2004, la empresa daba cuenta de la participación de empleados según el origen, y formulaba la intención de incrementar los porcentajes de gente local. En ese momento no existía ninguna norma provincial que comprometiera a una empresa minera a una cuota de empleados catamarqueños obligatoria.

La información del origen de los empleados proviene de los informes de sostenibilidad de Minera Alumbreira, los datos disponibles comienzan en 2002 donde se detecta fácilmente la existencia de prevalencia de trabajadores de la provincia de Tucumán hasta su paulatina reversión: a partir de del año 2011 hasta el final de la etapa productiva del proyecto gana participación en la plantilla de personal los trabajadores de origen catamarqueño, con diferencias porcentuales mayores a la ventaja que exhibían los empleados tucumanos en la primera etapa.

Luego de 16 años de actividad en el proyecto Bajo La Alumbreira, la Secretaría de Estado de Minería de la provincia de Catamarca, estableció la resolución 278/13, modificada por la 520/14 y la 498/14. Las empresas deben formular un compromiso de generación de

beneficios para la comunidad y de priorización de la gente local. Pero no deja de ser una declaración de buena voluntad porque no se fiscaliza por parte de las autoridades de la provincia. El texto de la resolución dice: *“El personal laboral planta permanente, contratado o subcontratado por la empresa, deberá ser en un mínimo del 70 % de origen catamarqueño con por lo menos dos años de residencia anterior en nuestra Provincia, tanto en la preparación y desarrollo, como en la operación del proyecto.”*

A partir de las entrevistas a catamarqueños y tucumanos, fueron los primeros los que trajeron el tema como un eje de los contenidos. La mayoría de ellos lo percibió como un desplazamiento de los catamarqueños de un lugar que les pertenecía, como habitantes de la provincia, otros lograban los beneficios de ser empleados y ellos como dueños del suelo, recibían los pasivos ambientales. La percepción general es que la gente de Tucumán fue la que más se benefició del proyecto.

“También puedo rescatar mucho esa parte de dar oportunidades, pero por supuesto no a todos, porque hay un tema de que hubiera abarcado más a Catamarca, a gente de la provincia, pero es que se ha creado un concepto que somos vagos. Que no estábamos capacitados. Más que todos los que ocupaban puestos de oficina eran gente de Tucumán. Nosotros éramos del trabajo bruto...” (Entrevistada. B1).

Algunos ahora que dejaron de desempeñarse en Minera Alumbreira, se han topado con restricciones de origen como en Salta o San Juan:

“Éramos muchos de muchos lugares pero no vi nada raro. Todos somos personas, todos cascos blancos. Por ahí uno escucha que la mina es de Catamarca y hay gente de otro lado y cuando uno va a otro lado no te dejan trabajar, esas cuestiones. Pero yo creo que somos todos de un mismo país, todos necesitamos y tenemos familia. ” (Entrevistada. B3)

Una entrevistada de Santa María da su opinión:

“Los catamarqueños y los santamarianos somos más sumisos y no vas a pelear y te quedas callado, somos de pedir perdón somos de dar gracias, en cambio el tucumano...” (Entrevistada. S6).

Este entrevistado de Belén relata un hecho que corroboran otros colegas: los empleados originarios de Tucumán eran mayoría en los cargos de supervisión, superintendencia y gerencias de área:

“El tucumano era el que resaltaba, el tucumano era el trepador, los catamarqueños somos los más sumisos. El tucumano era como trepador, chupamedias. Bueno casi todos jefes eran de Tucumán.” (Entrevistado. B5).

“El tucumano es como quiere agarrar todo para él, en cambio los catamarqueños somos más tontos, porque ayudamos, para mí es eso. Yo con todos los conocimientos que tengo podría estar de supervisora, pero ¿qué pasaba? había un salteño o un tucumano que no sabían ni multiplicar. Prepararon mucha gente de otras provincias y nosotros fuimos siempre el último eslabón. Los de Andalgalá dicen: no va a entrar nadie que no sea de Andalgalá y está bien, todas las provincias lo hacen menos nosotros, nosotros le abrimos la puerta a todo el mundo.” (Entrevistado. A5).

“Acá se le abrió la puerta a todos, yo después me termine contagiando de esa bronca por ejemplo siempre notamos que gente de Tucumán eran jefes nuestros. Era muy raro que un tucumano fuera operador, maquinista o ande en el camión, superintendente, gerente y así. Está bien, la mayoría tenía su título, pero a la vez lo que era de seguridad también era de Tucumán. Aunque existía un convenio con la Universidad, y la carrera de higiene y seguridad acá no se dictaba.



Como también había personas de Tucumán que no tenían título y empezaron desde abajo y eran superiores nuestros.” (Entrevistado. B6).

Las explicaciones posibles de este hecho oscilan desde la mayor calificación de los trabajadores tucumanos, condición que los hacía mejores candidatos para las funciones, el empuje y la ambición del oriundo de Tucumán, la menor laboriosidad del catamarqueño, así como la red de contactos que se tejió al principio, a partir de un plantel de recursos humanos totalmente tucumano, la participación de la Universidad de Tucumán en YMAD¹¹, que posiblemente condicionó la selección con profesionales egresados de sus aulas, la ausencia de exigencia de cuotas de catamarqueños por parte del gobierno provincial, etc.

Así una las de las razones expuestas por un andalgalense es que la red de contacto inicial era tucumana: tucumanos buscan a sus coterráneos:

“La gente que tenía experiencia, la de RR.HH. era gente de Tucumán, no en minería, ellos son los que eligen a las personas. A la larga o a la corta te enterabas que entraste vos porque sos la prima, porque sos la tía. Había supervisores nuestros que eran de Tucumán también, en una época se habían puesto firmes en que tenía que ser gente de acá, hicieron cambio de domicilio y a los tres o cuatro meses decían que eran de ahí y eran de Tucumán, hacían dos o tres bajadas a Belén y se iban en avión a Tucumán. La otra era por ahí en el último tiempo, decían estamos contratando gente de Andalgalá pero a la gente de Andalgalá la empleaban los contratistas, todo el mundo quiere llegar a la minera y los otros seguían entrando a la minera. Los salarios eran tres veces más en La Alumbreira. Todos te capacitaban no era que vos tenías que ir, por supuesto se entiende los trabajos específicos que tiene que hacer un ingeniero, un metalurgista, pero el operador normal tranquilamente...” (Entrevistado. A10).

Un supervisor electricista de Tucumán tiene otra teoría, según la cual ellos están más calificados para las tareas específicas:

“La creencia nuestra, fuera de Catamarca, los que somos de fuera, sobre todo de Tucumán, que Tucumán es una provincia meramente técnica, el grueso de los trabajadores técnicos salen de Tucumán. En mantenimiento, eléctricos, mecánicos, planificadores. Lo que es estrictamente de producción lo manejaba Catamarca, lo que es mina activa. El problema es que Alumbreira la parte del concentrador que era la planta del proceso es muy automatizada y necesitaba personal específico (calificado) y Catamarca no lo tenía.” (Entrevistado. T3).

La Secretaría Académica de la Facultad de Tecnología y Ciencias Aplicadas de la UNCA, de donde egresan los geólogos y los ingenieros en minas catamarqueños, informó que la primera promoción de ambas carreras fue en el año 1981. Desde entonces anualmente esta Facultad continuó generando profesionales aptos para el proyecto en la provincia, no obstante en varias entrevistas surgía como justificación la ausencia de personal calificado:

“Yo estuve desde el principio en La Alumbreira, al principio se buscaba mano de obra calificada, técnicos, ingenieros, geólogos, especialistas. Si bien en Catamarca existía la carrera de geólogo y no sé si existía o fue posterior la carrera de ingeniería en minas, pero había que arrancar y se buscó mano de obra calificada, y bueno se buscó. Después se desarrolló mano de obra local, hubo programas de aprendices para la parte mecánica, hubo pasantías para las escuelas técnicas de la zona, entonces iban y muchos de esos chicos quedaron trabajando. En ese entonces la provincia no puso un cupo. Hoy ya tenés gente calificada, Alumbreira fue una escuela de minería. De hecho de La Alumbreira fue un montón de gente a todas las minas del país. A la mina que vayas vas a encontrar con gente de La Alumbreira seguro y ocupando posiciones de cargos medios para arriba. El proyecto va aprendiendo sobre la marcha.” (Entrevistado T4).

¹¹ Yacimientos Mineros de Aguas de Dionisio (YMAD) es una sociedad integrada por el gobierno de la provincia de Catamarca (60%) y la Universidad Nacional de Tucumán (40%).

Una de las justificaciones de este desbalance fue proporcionada por entrevistados del API al ser confrontados con una elaboración de las razones posibles, comúnmente la experiencia se contaba a partir de la injusticia que representaba para ellos que los tucumanos y que trabajadores de otras provincias prevalecieran en la participación laboral, pero a continuación la explicación era de tipo cultural, a juzgar por los testimonios existirían características propias de los belichos y de los andalgalenses, no así respecto de Santa María, departamento que se considera como la más tucumana de las tres jurisdicciones, aunque se encuentra en Catamarca : los jóvenes van a la Universidad de Tucumán y están mejor comunicados con esa provincia, y es la ciudad más activa y de apariencia más próspera.

De las entrevistas emergen caracterizaciones de los pobladores de Andalgalá y de Belén, ambos son muy arraigados a su terruño y prefieren no desplazarse para un trabajo aunque se trate de una oferta laboral atractiva, a diferencia de los habitantes de Santa María y de los tucumanos:

Así lo relatan exempleados de Andalgalá y de Belén:

“Era muy faltadora la gente no tan sólo de Andalgalá también de Hualfín, de Belén. (Los tucumanos) era otra la predisposición que tenían, nunca decían no, no puedo. Y algunos de acá cuando empiezan a ver plata ya se tiran a cancheros, (dicen) estoy acá y ya no me pueden correr.” (Entrevistado. A3).

“No digo que a la gente de la zona no se le dio la oportunidad, gente de Belén que le dieron la posibilidad de ser supervisor, te doy un handy y ya era Dios, y ya te trataban mal, y ya te querían dar órdenes, algo que los tucumanos jamás hacían con vos. Es pícaro el tucumano, saben cómo llegar a vos.” (Entrevistada B6).

“Y lo otro también es por ahí no se ha tomado mucho en cuenta la gente de Andalgalá, pero también la gente de Andalgalá no se ha ido a trabajar porque quedaba lejos, que eran 7 días allá,…” (Entrevistado. A8).

La referencia al tema de un originario de Tucumán:

Yo llevé un compañero mío, que es como mi hermano a Lindero, duró tres días, renunció a su puesto. Porque el catamarqueño es así. Juan trabajaba conmigo desde que empecé.... Es catamarqueño, no quiere irse de Belén. Nooo.. son muchas horas de viaje, (le digo) venite a vivir a Salta, antes de quedarte sin trabajo...(Entrevistado T2).

Uno de los geólogos más experimentados del proyecto sintetizó la experiencia en este tema como parte del costo que tuvo que afrontar Minera Alumbarrera por ser el primer proyecto y el de mayor envergadura hasta hoy, “Alumbarrera fue el primero y tendría que ser un ejemplo de lo que hay que hacer y de lo que no hay que hacer.”



ESPÍRITU DE EQUIPO

El espíritu de equipo que podría asimilarse a cierta mística, es un tema que emergió con matices en los testimonios de los exempleados. Aquí no se puede dejar de mencionar el concepto de clima organizacional, que tiene definiciones variadas según los autores que se consideren, pero sí hay consenso en expresar que el clima organizacional tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado, de acuerdo a su percepción.

Se define el clima organizacional como el resultado de la forma como se establecen procesos de interacción social entre los integrantes de una organización, donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno.

Para Litwin y Stringer (1968) el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.

Uno de los temas emergentes que surgieron a lo largo de las entrevistas, fue la actitud colaborativa para un objetivo común. Parte de los exempleados de Minera Alumbreira continuaron su trayectoria laboral en la minería del litio, o en la fase de construcción de algún proyecto en el NOA, así como en otros proyectos en el sur del país. La experiencia en otros emprendimientos mineros les permitió evaluar y comparar el clima organizacional en Minera Alumbreira, así como otros aspectos de la vida laboral. El espíritu de equipo es un concepto que surgió espontáneamente en muchos testimonios, principalmente en los relatos masculinos.

“Si a vos te tienen bien vos rendís, capaz que estábamos comiendo y se paraba un equipo, largábamos todo y hasta que no salía el equipo no parábamos porque ya estábamos comprometidos, yo en mis doce horas del turno estaba súper comprometido. Se paraba un equipo y si no era de mi área y estábamos muy comprometidos yo me iba al otro lado para saber en qué te puedo dar una mano.” (Entrevistado. A10).

“Salvo cosas muy puntuales, la calidad humana que había...Minera (Alumbreira) tenía algo muy lindo que aprendí cuando me fui. En lo que siempre hicieron hincapié, y nosotros nunca le dimos pelota, que nosotros nunca fuimos un número, y eso era verdad, sin embargo vos llegabas y te daban un número, pero nunca fuimos un número en el trato” (Entrevistado. T3).

A lo largo de la vida productiva los cambios en las políticas públicas relativas a comercio exterior repercutieron en el desenvolvimiento de las actividades, por ejemplo, la falta de repuestos de equipos de origen importado y las demoras en su reposición generaron en los grupos de trabajo iniciativas para sortear este tipo de dificultades:

“Uno deja mucho y se encariña con todo eso, uno aprende que son objetivos comunes. Todos juntos para lograr objetivos comunes, y así se lograron cosas tremendas, por ejemplo había una época en que no había camiones en el mercado para comprar, y Minera creó dos o tres camiones a partir de repuestos de otros camiones gigantes. Eso fue un tema para Caterpillar porque si todos nos hacen esto...” (Entrevistado.T4).

Este tipo de disposición en actitudes productivas generó ciertas habilidades en los grupos humanos que no en todos los ámbitos resultan bienvenidas, más aun cuando existen directivas rigurosas y barreras culturales. Una actitud innovadora, aunque contribuya al logro de una meta productiva, puede ser percibida con suspicacia, es el testimonio de uno de los entrevistados en una empresa constructora para un proyecto minero en Chile, posteriormente a su salida de Minera Alumbreira.:

“El chileno es estructurado, si no hay repuesto, espere a que llegue el repuesto. Allí usé la técnica de Minera Alumbreira, hago yo y delego, ¿qué significa? Empecé a formar gente como yo, si me voy yo tiene que entrar otro, eso lo miraron más o menos. Acá lo que Minera pensó como algo normal de sacar un repuesto y colocarlo en otro equipo, hasta que lleguen otros repuestos, no les gustaba...” (Entrevistado J1).

Estos testimonios dan cuenta que la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solo de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima laboral, hay actitudes, creencias, valores y motivación que se comparten en un entorno donde se convive 24 horas durante 7 días.

Paralelamente a esta realidad está la de las prácticas que no amalgaman sino que crean brechas de opinión, y ese momento para algunos fue cuando se calificaban los desempeños de todos los empleados anualmente en la *Revisión de la Efectividad Personal*, donde, entre otras variables, se consideraban las ausencias, la relación con colegas y la productividad. Así lo recuerda un operario de Santa María:

“Escuché quejas de que las evaluaciones no eran objetivas. Lo básico que te evaluaban eran la asistencia, yo era promedio no era un súper-operario, también tu relación con tus compañeros, tu relación con el jefe y el supervisor. Y uno va viendo en el colegio que te enseñan a competir porque a uno le deberían inculcar más a colaborar, porque el éxito es del equipo. Si cada uno tiene su ego...” (Eguismo” que afloraba a la hora de la evaluación que impedía mediciones objetivas:

“Hubo un tiempo que hubo categorización eran 1,2 y 3, la mejor era la 1. Eran a la medida que uno va rindiendo, todos los años el supervisor te evaluaba, y le daban al que andaba más cerquita del supervisor o del superintendente. Yo siempre he visto que los supervisores no estaban preparados para eso. Porque ellos decían venga usted me va a ayudar yo quiero que haga esto, es decir, él lo manejaba, él se ha hecho al ritmo de su supervisor, entonces, cuando se iba el supervisor hacía lo mismo, si eso es blanco pero tiene que ser negro y al revés...” (Entrevistado. A1).

Las experiencias conforman un mosaico que dan cuenta de algunas desintelencias en las evaluaciones, pero también la aceptación de las reglas:

“No es que eran todas buenas personas sino que había políticas claras de convivencia. Había reglas de oro respecto al trabajo. Te evaluaban una vez por año, te ponían una nota, era bueno porque uno intentaba superarse”. (Entrevistado S3)



HUELLAS DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación inicial y la permanente ha sido uno de los pilares del trabajo en Minera Alumbreira. Esta estaba destinada tanto a brindar conocimientos teóricos y prácticos que habilitaran a los aspirantes a formar parte del personal, pero al mismo tiempo internalizar hábitos que incorporaran el conocimiento y respeto de las normas de seguridad e higiene en el desempeño de las tareas.

Un yacimiento en producción puede tener además de un sistema de administración de seguridad, una cultura de la seguridad que comprende las actitudes y conductas esperadas de los empleados, dentro de cierto marco cultural determinado por políticas, procedimientos, un departamento específico destinado a la seguridad, campañas, entrenamiento y comunicaciones internas sobre el tema (Laplonge, 2014). Para muchas empresas la seguridad es un tópico en el que debe enfocarse todo empleado sobre todo y más allá de todo, inclusive antes que la producción. Este criterio está refrendado por el lema “Seguridad Primero” vigente y perceptible para todo el personal de Minera Alumbreira a lo largo de su vida útil.

La sistematización de la seguridad en actividades que conllevan riesgo tanto para la minería como para la industria hidrocarburífera, no está solo en función de la protección de los trabajadores (Gherardi et al, 1998), sino que provee a las corporaciones del recurso legal para protegerse a sí mismas de cualquier acusación de falta de provisión de seguridad por parte de un trabajador accidentado (Turner, 1989). Tanto los pequeños accidentes en el lugar de trabajo como los que revisten mayor gravedad, se convierten en signos de un problema en la organización e involucran directa e indirectamente a la administración de la empresa (Gherardi et al, 1998).

Durante la fase operativa de Minera Alumbreira había programas de reinducción donde se repasaban los compromisos y saberes relacionados con el trabajo seguro, políticas de medio ambiente y pautas de convivencia.

Las capacitaciones para formar parte del plantel eran comúnmente de 6 meses pero en épocas de demanda alta este tiempo se abreviaba según la necesidad de producción, este es el caso de un entrevistado que ingresó en 1999, al principio de la vida productiva de la mina:

“Entré por medio de una prima que tenía conocidos en Recursos Humanos y ella hizo que me llamaran para Minera. Lindo, encima con 19 años ser chofer de los camiones grandes....La capacitación duró un mes y medio y ya salimos, fue muy rápido porque la mina estaba en plena producción y necesitaban que salga la gente rápido. Lo que llevó más tiempo eran las charlas de seguridad y la mayoría de las cosas las aprendimos en campo.” (Entrevistada. B4).

O una entrevistada de Santa María que ingresó en 1998, en el segundo año de producción, todavía entonces la capacitación era reducida respecto de lo que sería en el futuro, los camiones 793 estaban listos para su utilización:

“Éramos entrenadas rigurosamente, lo veía y decía ayyy, qué hago? Porque éramos un hombre más, nos han formado de tal forma como un hombre. Si teníamos que hacer piedras lo hacíamos, la cargadora se movía por la energía y tenía así de grueso el cable de cola y la cargadora se movía muy lento y teníamos que ayudarnos con un gancho el cable y eso lo hacía el que llegaba primero. Era un trabajo de fuerza y lo podíamos hacer. El entrenamiento duró tres meses pero duraba comúnmente seis meses.” (Entrevistada. A8).

Al principio los capacitadores en vehículos eran mujeres canadienses y en otros casos de origen chileno, conocidos por su rigurosidad y exigencia a la hora de evaluar.

Uno de los logros que surgen de los testimonios es la internalización de las normas de seguridad, no había tolerancia para aquellos que no se ajustaban a los estándares de seguridad vigentes, así lo refiere una mujer de Belén:

“Al principio pensé que no lo iba a lograr (pasar la prueba del entrenamiento) porque había cosas que no me salían, muchas cosas, pero como estábamos en prueba durante estos dos años, yo sentía que no iba a llegar hasta que lo fui asimilando y lo único que me quedaba era adaptarme a las normas, porque uno puede aprender a operar un equipo, pero si no lo haces bajo las normas seguramente algo te va a pasar. Como pasó. De que alguien chocaba una escalera o pasaba por encima de algo, o que estaba al borde del precipicio, un montón de cosas por andar rápido, por querer demostrar que es el mejor...” (Entrevistada. B6).

“Pero hay un programa de entrenamiento que dura más de tres meses. Primero teórico, después teórico práctico, conocer las partes del camión, no mecánica, sino conocer cuando tiene un desperfecto, poder comunicar donde está la falla, un entrenamiento intensivo muy lindo. Cuando estás en condiciones, o cuando apruebas el entrenamiento comienzas a ingresar en la operación como acompañante de un operador activo y en turno diurno. Y de a poquito comienzan a dar el equipo pero siempre acompañado. Cuando el operador titular ve que estas en condiciones, el entrenador te evalúa y ya te largan solito.

Son equipos muy grandes la primera vez te impresiona pero después es como andar en bicicleta, le vas tomando confianza. Por supuesto tenés que estar alerta todo el tiempo porque todo es mega, todo es gigante.” (Entrevistado. T2).

Durante algunos años se llevó a cabo el Programa de Aprendices, allí la formación dependía del objetivo que estableciese la empresa según sus necesidades, podía formar oficiales mecánicos, electricista de grandes equipos de minería, mantenimiento de planta, y otras funciones. La capacitación estaba destinada a los alumnos de secundarias técnicas de Andalgalá, Belén, Santa María y San José y el programa se desarrollaba durante 2 años, con jornadas de 12 horas cada 7 días como el resto del personal. Así lo relata un ex aprendiz residente en Andalgalá:

“Ingresé cuando salí de la secundaria a los 18 años, era aprendiz. Te enseñaban durante dos años las diferentes modalidades que tenían tanto mecánica, electricidad, hidráulica, era como ingresar a una escuela. Al principio te entrenaban en todo, lo esencial de lo que es mantenimiento, electrónica básica, electricidad básica, hidráulica básica, mecánica, neumática, todos los requerimientos, hasta soldaduras veíamos, y algunos parámetros de lo que es la neumática pero plasmandolo en gomería. Pero mitad del último año, como no nos querían decir si íbamos a quedar, ellos nos decían que no era algo seguro que íbamos a quedar, van a quedar más o menos los mejores, entonces le metíamos pata para quedar.” (Entrevistado A2).

Los candidatos eran los mejores promedios que estaban por finalizar la escuela técnica de las localidades del API, casi siempre egresados de las Escuelas Provinciales de Educación Técnica (EPET):

“Estuve trabajando seis años desde el 2012 hasta 2018. Entré porque el trayecto profesional de minería en la escuela técnica, entré como aprendiz, a los 20 años y después nos tomaron permanente. Me entrenaron en operación de camiones. Cuando fui a hacer la entrevista nos preguntaron que nos gustaba más. Manejé el camión más grande el 793 y el aguatero. No, no sabía manejar, pero nos han entrenado nos han dado primero la teoría y he aprendido ahí a manejar. Primero tenía miedo, miedo a que explote algo. Pero bueno uno se va adaptando. No tuve accidentes, a lo sumo se me explotó una cubierta pero nada más.” (Entrevistado. B6).

Otro aprendiz de Belén cuenta su experiencia:

“Terminé la secundaria técnica en el EPET tuvimos la posibilidad de estar ahí. Primero teníamos las entrevistas y después el psicofísico. Mi especialidad era electromecánica en la escuela ese era mi título de la secundaria entré como aprendiz, fue coincidencia o destino, justo salíamos nosotros de la escuela. Yo era abanderado. Apuntaban a eso a los mejores promedios. Dos años estuve entrenándome....pero nos capacitaron en todo. En ese tiempo de aprendizaje nos pagaban para enseñarnos, fue lo que mejor que me pasó. Aprendíamos durante 12 horas diarias en salas de capacitación con lo mejor. Uno de los obstáculos que tuvimos fue que salimos con un bajo nivel de la escuela. Encima el instructor que teníamos era un chileno y era bien estricto, nos tiraban los cuadernillos como a mi hermano en la facultad, al otro día repasar, pero para nosotros fue un golpe tremendo debido al bajo nivel que nos dio la escuela.” (Entrevistado. B 4).

La impronta que dejó el entrenamiento en temas de seguridad, tiene un exponente en un entrevistada de Santa María, que unos meses antes de la entrevista una “descarga aérea”- así lo definía ella-, provocó un incendio que destruyó totalmente su casa.

“David (marido) estaba trabajando todavía... por eso le digo la formación que yo tuve en Minera me ayudó muchísimo, quizás por eso será la formación que tuve en preparar las primeras emergencias. Me hablaron por teléfono, salí manejando la camioneta en cinco minutos estuve en mi casa, no tiré una lágrima sabía a lo que yo iba enfocada, me importaba que mis hijos no estuvieran ahí, salían las llamas por afuera... me enfocaba en no perder nunca la noción de tiempo ni sacarme, la gente me ha dicho no te ha dolido a vos tu casa, pero no saben el proceso que es... por eso digo mi preparación ha sido muy buena” (Entrevistada S6).

Ella vincula su actitud calma contrastante con la desesperación de vecinos y familiares que la rodeaban, a su formación en seguridad:

“Lo único que sentí en ese momento era aplicar y activar el “no a la desesperación” que nos daban en el curso que nos daban en Minera de emergencias, por eso digo muchos lo habrán tomado como un juego en los cursos cuando hacían sonar sirenas como si estuviéramos en una emergencia, unos se paraban porque inmediatamente había que pararse donde este, otros no se paraban, esto a mí me sirvió para la vida.” (Entrevistada. S6).

Una vez que las conductas seguras se incorporan a la vida diaria laboral, esos comportamientos se trasvasan a la vida privada cuando son aplicables, así lo considera un entrevistado de Andalgalá que se desempeñaba en el concentrador:

“Es que la capacitación es constante, vos ingresabas a un sector y ya había compañeros más viejos. Yo tenía compañeros que habían ingresado hacía 4 o 5 años. Y después te dan cursos de todo, de seguridad, en ese sentido...es otra cosa. Yo en mi vida supe y esas herramientas sirven un montón, necesitaba analizar las cosas antes de hacer una tarea, quizás acá en mi casa lo hacía así nomás.

En seguridad teníamos de todo barbijos para polvo, para partículas, para gases, guantes para químicos, guantes de cuero, protectores auditivos, tenés todo, no había límite para eso, si no te quedaba bien te daban otro...” (Entrevistado. A10).

Los parámetros que se tomaban en cuenta para evaluar la seguridad en la mina era el índice de frecuencia de lesiones incapacitantes (DIFR), el índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) y el índice de lesiones totales registrables (TRIFR). Asimismo se cumplía el programa de seguridad para la familia, relacionado a primeros auxilios en el hogar y lucha contra incendio.

LA MINA TIENE UNA VIDA Y DESPUÉS MUERE

Aunque en otros sectores productivos puede ocurrir que una unidad de producción termine fusionándose con otra, pierda identidad, cambie de locación o sufra la quiebra económica, estos finales no son indefectibles. En la vida de un proyecto minero existen etapas muy precisas y se sabe que al cabo de un período variable, finaliza su etapa productiva. En el caso bajo análisis aunque existía una estimación de la fecha de cierre de operaciones, estaba sujeta a la probabilidad de nuevas inversiones o a la extensión de la exploración. Estas variables se revisaron año a año y generalmente están condicionadas por el contexto macroeconómico también, algunas políticas fiscales pueden contribuir a extender ese plazo o acelerar la finalización de las operaciones del proyecto.

El yacimiento Bajo de La Alumbreira -de cobre, oro y molibdeno- comenzó su vida productiva en 1997, pero algunos entrevistados iniciaron su actividad en la etapa de exploración del proyecto. La fecha de finalización de producción sufrió ciertos cambios pero finalmente fue en 2018. Algunos de los entrevistados dejaron la mina en 2017 cuando hubo una fuerte reducción de personal y otros durante 2018. La conciencia de su cierre recorre todos los relatos de los entrevistados, así lo expresan dos de Andalgalá y uno de Belén:

“Yo siempre les dije a mis compañeros,... Siempre les dije saquen crédito ahora que les queda 10 años no esperen que la mina termine. Qué nos dijo el gerente 2020 termina, 2018 ya cierra empieza a cerrar, 2019 cierre del boca de mina y en 2020 se van.” (Entrevistado C1).

“Pero yo no me hice problemas, es igual que cuando tiene una producción póngale de aceitunas, se termina la producción y hay que ir a otro lado a buscar, qué va a hacer.” (Entrevistado. A1).

“Nunca estuve pensando que mañana me van a echar. Me llegó el telegrama cuando estaba subiendo a la mina y me dijeron que querían hablar conmigo, no lo tomé mal tampoco. Me llevaron a la oficina y me querían explicar, pero yo les dije “fue un gusto” trabajar aquí.” (Entrevistado. B6).

Esta actitud de aceptación coexistía con la resistencia hacia la posibilidad de la finalización de la mina que se manifestaba en la negación, aunque ya en 2017 y 2018 se convirtió en una realidad palpable:

“Si estuviste por Andalgalá viste nuestros compañeros cómo están...El problema de Minera (Alumbreira) fue la falta de conciencia nuestra (de que se iba a terminar)...la empresa, no hay que reclamar, nos dio la posibilidad a todos...escúchame el último año y medio fueron constantes cursos de micro emprendimientos, economía familiar, y el que lo podía aprovechar lo aprovechaba...” (Entrevistado. T3).

“Pero no estábamos preparados para que la mina cierre, y también tenés el sentimiento que levantan todo y se van, y quedamos nosotros igual, en el sentimiento que uno tiene.” (Entrevistado. B1).

“Entré al laboratorio del concentrador y entrar ahí y ver todo vacío...te estremecía, (cuando la mina estaba activa) yo entré para hacer los primeros análisis para donde está el open pit.” (Entrevistado. T4).

“Me contaba el superintendente eléctrico con el que fui a ver... no sabés qué duro que fue el día que paró, yo no estuve ahí me metí en la oficina y me quede ahí hasta la tarde, tenía ganas de llorar. Uno deja mucho y se encariña con todo eso, uno aprende que son objetivos comunes.” (Entrevistado. T4).



“Hoy en día ya pasaron 16 años (desde que entré) hasta que terminó, pero yo lo sabía eso. Siempre lo hablábamos. Obvio que te cayó mal hubo compañeros que largaron a llorar.” (Entrevistado. B4).

Los plazos de vida del yacimiento se comunicaban en las reuniones generales de personal con las autoridades según las modificaciones, con el objetivo de concientizar el hecho de la finalización, se sabía que no todos iban a lograr reinsertarse en el mercado minero del país, pero todos recibirían la indemnización correspondiente. La indemnización en algunos casos permitió financiar proyectos productivos propios (ver apartado emprendimientos exitosos), con ese fin se implementaron cursos para iniciar micro emprendimientos y de economía familiar, pero no todos los individuos utilizaron estas herramientas, ni todos se proyectaban a sí mismos como emprendedores.

ACTIVISMO EN CONTRA DE LA MINERÍA

Este apartado está destinado exclusivamente a las vivencias e impresiones que el clima generado por los grupos antimineros, ejercieron en la perspectiva de los exempleados de Minera Alumbreira. En Andalgalá y en Belén, más que en Santa María, las protestas dieron lugar a un clima de tensión que tuvo su puntapié inicial remoto en 2003, cuando en la provincia de Chubut, Meridian Gold no pudo iniciar sus actividades como consecuencia del referéndum que se realizó en Esquel. Según Svampa (sin fecha) este hecho tuvo un arrastre multiplicador y fue antecedente de otras iniciativas antimineras, una de las cuales se produjo en Andalgalá.

Hacia fines de 2009, un documento elaborado por la Dirección Provincial de Minería de Catamarca, a pedido del Concejo Deliberante de Andalgalá, daba a conocer que entre los permisos de cateo minero se encontraba uno que comprendía la ciudad misma, área denominada Pilciao 16 concedida a la empresa Billiton Argentina BV para ejercer los derechos de prospección, exploración y futura explotación del subsuelo de esta concesión. A partir de su difusión los vecinos presentaron un recurso de amparo seguido por manifestaciones y cortes de acceso a Agua Rica, ataques a las oficinas de Agua Rica y a la Municipalidad.

Con el tiempo los reclamos se fueron afianzando, se formalizó la actividad de la Asamblea El Algarrobo, en Andalgalá que es parte de la Unión de Asambleas de Ciudadanas (o de Comunidades), esta última como organización de segundo grado. El movimiento local de *No a la minería* generó su propio némesis, y surgió el grupo de *Sí a la minería*. Cada agrupación tiene su día semanal de marchas en el centro de Andalgalá,

Desde setiembre 2016 está vigente la ordenanza municipal N°029/16 que prohíbe la actividad minera metalífera en la modalidad a cielo abierto. No obstante la vigencia de la prohibición y las marchas que se llevan adelante los sábados, se pueden observar pintadas en la ciudad de Andalgalá (ver foto tomada en junio 2019), que refuerzan la idea de que por lo menos una parte de la comunidad es adversa a la gran minería.

El objetivo de esta sección es conocer a partir de las voces de los exempleados de Minera Alumbreira cómo transitó la brecha que existía en Andalgalá y Belén entre antimineros y mineros.

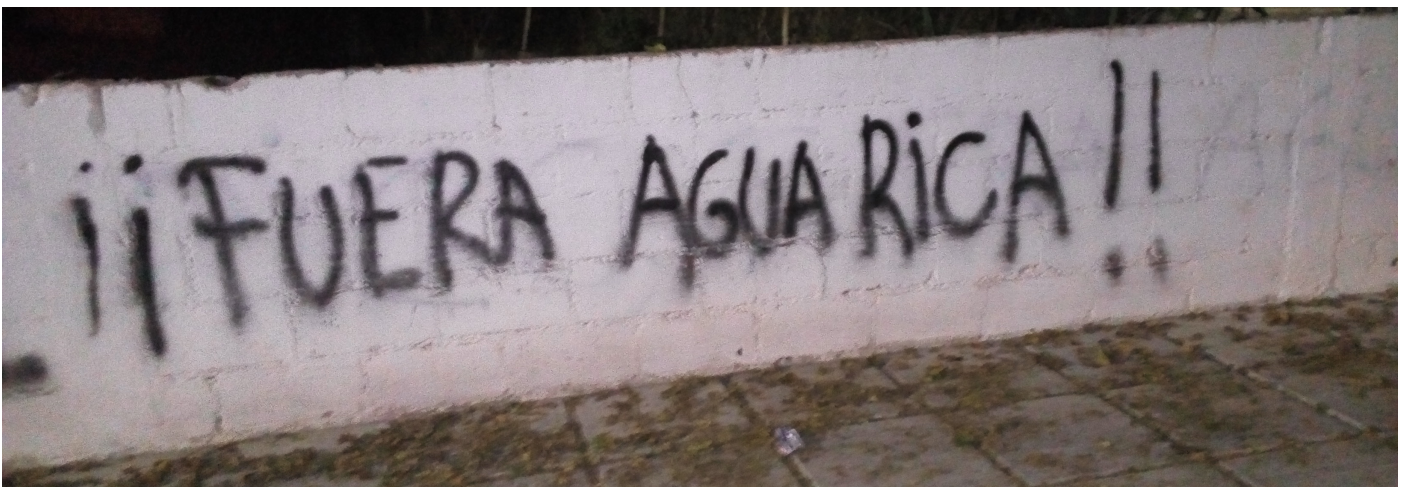


Foto tomada en junio 2019

Uno de los entrevistados de Belén hace referencia al rechazo local de Agua Rica:

“De Agua Rica decían que (para) la explotación que tenían que sacar todo el pueblo de Andalgalá, que la mina iba a incluir el pueblo, en ese sentido yo chocaba con mi empresa, no mostraban lo bueno, tenía que escuchar las boludeces que decían y me mordía por dentro.” (Entrevistado. A4).

Respecto de las marchas dice un entrevistado de Andalgalá:

“Hay marchas pro mineras los viernes. Seguramente le han dicho que la mayoría de los antimineros son profesores, abogados pero además no es gente de acá. La gente de acá es muy reservada. Trajeron unos hippies. Lo peor es que antimineros que hoy están callados la boca, porque están en la municipalidad, pero la municipalidad movió un montón de guita de la minería. Viene gente le llena la cabeza a alguno. Acá se hacen las marchas antimineras todos los sábados, no son muchos, dicen algunas palabras dan dos o tres vueltas y se desarman. Pero usan estrategias alguien ha venido desde afuera y les ha dado estrategias, por ejemplo hicieron una bandera larga y entre 10 pillan una bandera de 50 metros por ejemplo y aparenta a la vista más gente, pero no es mucho, alguien les ha enseñado, pero si te pones a contar son 30 personas o 40.” (Entrevistado. A8).

En 2012 las organizaciones antimineras organizaron un corte durante 12 días en la intersección de las rutas 40 y 60, en el puesto conocido como Cerro Negro. El objetivo del corte era impedir la llegada de insumos al yacimiento Bajo de la Alumbreira, pero finalmente fueron desalojados por Gendarmería¹². Todos los entrevistados coinciden en señalar que no son gente local, o al menos no todos. La acción anti minera está diseminada entre asambleas vecinales, organizaciones ambientales y movimientos populares, no siempre identificados. Uno de los entrevistados que desarrollaba tareas vinculadas con la comunidad hace referencia a su labor, y a la percepción de los habitantes de la zona que, había sido moldeada por la acción de difusión de las agrupaciones que denostaban la minería:

“Para ellos seguíamos trabajando con el cianuro, aun con la comunicación que realizó la empresa. Cuando yo llegué a Andalgalá en el año 2011 acababan de prender fuego la municipalidad que fue lo de Perea (entonces Intendente de Andalgalá), llegamos a trabajar con lo social para Agua Rica, para empezar con ese proyecto y empezamos con el programa de visitas a La Alumbreira, para trabajar sobre los mitos. Se trabajó mucho en recolectar esa información, y fuimos a trabajar por sectores de la sociedad: la gente de la salud, un colectivo lleno de educación (maestros), de (gente de) medios de comunicación, otro con productores agrícolas, no mezclado porque era para adaptar el lenguaje a cada situación. Pero decían cosas como de donde tirábamos los cohetes para que no llueva, que eran cosas que les decían los antimineros: Porque si llueve ellos tienen que parar la producción y no quieren, es una cosa totalmente absurda.” (Entrevistado. T4).

Todos los entrevistados perciben un alineamiento en los conceptos utilizados por parte de las agrupaciones contra la minería así como en los fundamentos esgrimidos¹³. La Unión de Asambleas Ciudadanas (UAC) es una organización de segundo orden que entre otras funciones, brinda asesoramiento en temas jurídicos, comunicación y facilita la cohesión con otras organizaciones permitiendo nacionalizar las protestas cuando es necesario. Con

¹² Algunos entrevistados hicieron referencia a este corte y a la acción de los compañeros de Minera Alumbreira que estaban en sus días de descanso, así como algunas familias que acudieron como manifestantes en favor de la reanudación de la actividad en el yacimiento.

¹³ Uno de los argumentos recurrentes es atribuir al proyecto consecuencias sanitarias negativas en la población cercana, considerando el agua como vehículo contaminante. La Fundación del Centro de Estudios Infectológicos (FUNCEI) representada por un equipo de tres investigadores, entre los cuales participaba el Dr. Daniel Stamboulían, llevó a cabo una investigación para conocer si existía relación entre los casos de cáncer registrado en la provincia de Catamarca con el proyecto minero Bajo de la Alumbreira. Como parte de los hallazgos no se han encontrado diferencias de la incidencia de esta enfermedad respecto de otras áreas del país. En Bibliografía se encuentra la cita completa del trabajo. Disponible en <https://asambleasciudadanas.org.ar/documentos-uac/>

este fin pone a disposición guías para actuar y manuales que denominan de comunicación popular, y de asistencia jurídica. Consultas del tipo “¿Qué hacer frente a información de interés minero en tu tierra o la de tu vecino?” o “¿Qué hacer frente a una orden de cateo minero?” son respondidas en el texto disponible en el sitio, proveen asesoramiento legal a las agrupaciones vecinales, que muchas en muchos casos aún no cuentan con personería jurídica.

Un expleado residente en Chaquiago, en Andalgalá, hace referencia a la impregnación de las campañas contra la actividad minera a cielo abierto:

“Usted sabe que yo tengo amigos y un hermano que son ambientalistas pero nunca hubo problemas el respeta lo mío y yo lo respeto a él. Todos tienen un trabajo psicológico igual, porque hablé con varios y lo que me han dicho fulano y zutano es lo mismo, no sé el trabajo que han hecho, es un trabajo bueno que han hecho, quién lo hecho no sé. Lo dice el agricultor, el albañil, el farmacéutico y lo que escuche en uno lo escuche en el otro.” (Entrevistado. A1).

Uno de los profesionales que estuvo desde el principio del proyecto hasta el final de la vida productiva de la mina, y además responsable, en su momento, del área relación con las comunidades, describe la tensión existente así:

“Hay mucho odio pero trabajando mucho tiempo en medio ambiente y en la parte de comunidades es ideológico, es una ideología que se repite en contra de las empresas extranjeras sin ningún fundamento.” (Entrevistado. C1).

Una operadora de equipos oriunda de Belén, refrenda lo que otros entrevistados han manifestado: Catamarca es minera, porque está dotada del recurso:

“Creería que los que ponen trabas no son la gente de ahí explícitamente, es la gente de afuera, los movimientos de izquierda o los ambientalistas que no entienden nada porque a nosotros nos daban las charlas y veíamos el control que había, increíble... la gente de ignorante se niega a eso. Porque Catamarca no tiene otra cosa, por ejemplo acá en Tucumán los limones, las paltas, tirás una piedra y sale bien. Pero Catamarca es muy rica en minas y cuando yo estaba estudiando la Tecnicatura era increíble la cantidad de minas que tiene, no son explotadas porque no los dejan o porque no...quizás les falta el apoyo del Gobierno hacia los dueños de las minas, ¿no? Realmente es una lástima, porque es una fuente de trabajo que aunque no sea renovable, pero Dios lo ha puesto por algo. Cambia, cambia la vida de todos, de los pueblitos como Belén, Santa María cómo ha avanzado. Lo que ha ayudado la empresa, los caminos, las escuelas, todo el equipamiento, Minera (Alumbrera) ha ayudado muchísimo, incluso acá los centros de salud, todo debido a las regalías y al desarrollo sustentable, no sé cómo le dicen.” (Entrevistada. B1).

Un mecánico que se desempeñó durante 20 años en el proyecto da cuenta de la misma idea:

“Nosotros en La Alumbrera no tuvimos tanta vehemencia para preservar, nos dijeron y nos fuimos pero podríamos haber hecho más con Agua Rica, teníamos El Durazno, Cerro Colorado, imagínese Catamarca como un árbol invertido, el follaje es todo lo que es oro y cobre, el tronco y las raíces son Cerro Colorado, El Durazno, Agua Rica, hay muchísimos yacimientos ahí. No nos dejaron si ya estábamos enviando equipos a Agua Rica, como le digo Glencore es muy sensible a ese tipo de cosas, dijeron rompen las pelotas, tomen ahí tienen sus derechos ‘ta luego. Catamarca por naturaleza es minera, está sentada sobre un terrible yacimiento.” (Entrevistado. J1).

Como cualquier conflicto latente o desarrollado, es el emergente de la interacción de muchos actores, uno de los cuales es la autoridad provincial y comunal. Se esperaban campañas de información acerca de la utilidad de la actividad minera así como los protocolos ambientales a cumplir, pero esas demandas no fueron contempladas:



“Yo creo que tendrían que haber campañas publicitarias explicando qué es la minería, porque la gente no toma conciencia de lo importante que es la minería en su vida, para concientizar. La minería se puede hacer perfectamente bien. Hay un descreimiento de la gente del control que hace el Estado.” (Entrevistado. T4).

En Andalgalá, el intendente subió por el mensaje (antiminero) y los está tapando la basura, no hizo nada con el tema, básico ¿no? En Andalgalá son los más revolucionarios. (Entrevistado T4).

Los reclamos hacia las autoridades cruzan todos los relatos, y no sólo se centran en la falta de educación y difusión de las características del trabajo minero y sus beneficios sino en la falta de trabajo de calidad y la escasez de agua, considerando que es una zona agrícola por excelencia, como Belén y Santa María.

“¿Y usted se piensa que los de Andalgalá han ligado algo? Nada. ¿Cuál es el problema que tienen? El crecimiento demográfico, no hay fuentes de trabajo y al no haber trabajo crece la delincuencia, está empezando a entrar la droga. Tiene que haber una operación de gran envergadura que le permita tener agua y trabajo. Qué pasó cuando Alumbreira le empezó a dar las regalías? Se la robaron. Si mira los diarios va a ver que hubo un año que incendiaron la municipalidad en las computadoras estaban todos los reportes de lo que pusieron para Andalgalá, eso fue hace cinco años. (2012) “(Entrevistado. J1).

“Yo me vinculé un poco para saber cuánto le daban a Santa María o a Belén en la jefatura (de la empresa) y la plata que les dieron no sé, se la comieron, y no eran dos pesos y obvio que la gente dice que se robó, que La Alumbreira contaminaba.”(Entrevistado A4).

Refiriéndose a ex compañeros en Minera Alumbreira el mismo entrevistado refiere:

Eso pasó con Minera Alumbreira, van al sector mío y dicen que la sociedad ve mal a la minería. Están destruyendo la flora y la fauna pero si no estás mostrando lo que hacés, sácalo en el diario, hazlo un folleto, pintalo en las paredes, pero nunca. “(Entrevistado A4).

Las sospechas de corrupción y administración poco transparente de los recursos provenientes de la minería es un denominador común para todos los testimonios,

“Desde mi punto de vista, la culpa principal son los gobernantes. Si La Alumbreira te da 1000 pesos para que hagas una obra, los políticos se quedan con 500. Acá hay una cantidad de candidatos para ser intendente en Andalgalá, hay un montón, todos quieren ser intendentes de Andalgalá por lo que toca de regalías, ya están viendo lo de Agua Rica, es impresionante. Nadie quiere la minería pero todos la utilizan: acá ha habido inyección de plata, mucha plata, pero no se ve.” (Entrevistado A8).

Una de las conclusiones claras del trabajo de campo es que todos los entrevistados, de forma natural son, en cierto modo, defensores de la actividad, al menos de aquellos proyectos que cumplen con los parámetros de seguridad, de medidas ambientales, de provisión de elementos necesarios para desarrollar el trabajo, etc.

Aquí se reproducen algunos de los testimonios que dan cuenta de su propia percepción de la actividad minera, trabajar en Minera Alumbreira actuó como un antídoto frente a la antiminería:

“Nadie imaginó lo que era Alumbreira, la envergadura que tenía, Andalgalá tuvo su oportunidad en lo referente a infraestructura, pero bueno el pueblo está dividido. Yo tengo mucha gente conocida anti minera entonces siempre dije con mi trabajo no se metan porque yo me fui a laburar. Más allá que hablar del impacto, mirá 20 años y no tengo nada...”. (Entrevistado. A9).

“Igual también había mucha gente que reclamaba cosas que no entendía, imagínese si no teníamos minería, nos moríamos. A veces confronté con algunas personas que estaban en contra de la minería, trataba de defender lo que yo... decía mirá si vos tenés un celular, tenés un automóvil, si te proclamás como un antiminero, no incentivés a la minería (con el consumo). Vos estas incentivando la minería porque estas consumiendo lo que la minería te da. Entonces somos un poquito hipócritas” (Entrevistado. S5).

“Yo me sentí una minera con orgullo de lo que teníamos. Nunca tuve problemas por ser minera. Belén es distinto a la gente de Andalgalá, allá son más de la mitad antimineros. Pero Andalgalá recibía sus regalías mineras, alto billetes. No podés estar hablando de algo que te está dando.” (Entrevistado. B5).

“La cultura que adquirimos ahí es impresionante, en seguridad, en medio ambiente hablan que la minera contamina que las napas abajo, mirá si tenemos que hablar de eso acá en Belén hay un basural que... allá no vas ver papelitos, nada. Los residuos clasificados... ¿Qué querés hacer? pretender que todos vuelvan a un palito y una piedra? Ninguno va a volver. No, van a agarrar el celular y ¿de dónde viene todo eso? Sí, el impacto es inminente nadie lo discute pero está controlado.” (Entrevistado. A4).

Minera Alumbreira cumplió el rol de mascarón de proa de la minería a cielo abierto, tuvo que aprender sobre la marcha en varios aspectos uno de los cuales fue sortear y buscar mecanismos de transparencia y difusión para su actividad. Una de las aristas del problema fue la expectativa creada en torno a la cuestión del empleo local. Gran parte de la población en edad activa del API tenía la esperanza de formar parte del personal, esta imposibilidad produjo desazón y desilusión, y en algunos casos se convirtieron en terreno fértil para los reclamos contra la minería a cielo abierto, a través de la participación en asambleas vecinales u otro tipo de organizaciones.

“Hay mucha gente que está en contra de la minería porque no pudo entrar a trabajar a la mina. Es como que le están quitando lo de ellos y lo disfruta otro. Cuando la contaminación mínima, mucha pero te queda acá. Pero de última que a vos te haya beneficiado.” (Entrevistado. A10).

“El intendente que entró ahora (Andalgalá) él entró por los ambientalistas porque él estuvo ahí. Él entró por la gente (ambientalista) y esa gente le dijo vos entrás pero yo quiero trabajo, así que toda la gente (anti minera) los tiene ahí sentados.” (Entrevistado. A1.)

“A esos que andan ponele un arco y una flecha y un celular a ver qué eligen, el ser humano ya contaminó todo, ahora hay que tratar de controlarlo y tener una buena política, ¿no? Si habría una política transparente esto no pasaría. Los políticos también tienen la culpa. El conejillo de indias fue La Alumbreira.” (Entrevistado. A4).

Según algunas interpretaciones la actitud anti minera es también el emergente de la falta de trabajo de calidad en la zona:

“En este caso lo que yo vi fue con el asunto anti minero, la gente más vale que se va a enojar si no tiene la posibilidad de trabajar, había mucha gente sin trabajo. Después lo empezaron a incentivar no sé si desde La Alumbreira, no sé específicamente desde donde para que empiecen a organizarse como cooperativas, como proveedores, empezaron a separar, y gente antiminera que fueron para la parte a favor de la minería, hay un conflicto de intereses ahí...” (Entrevistado. S5).

“El intendente de allá y el gobernador hizo mal negocio con la minera, ¿Por qué? Si hubieran dicho yo quiero que me tomen gente de Catamarca o de la zona donde está la mina, tomame 200 de Andalgalá, 200 de Belén, 200 de santa María, son 600, esos 600 multiplicalos por tres en una familia, entonces nadie te va a romper las pelotas.” (Entrevistado. A7).



Otra arista que se analiza en otro apartado de este trabajo es la cultura local del andalgalense o el belicho , esa es una de las razones por las cuales según sus propios coterráneos el habitante de Andalgala o de Belén es menos aplicado:

“Lo que pasa es que hay muchos tucumanos o salteños pero ¿qué pasa? Ellos se comían 6 horas de viaje a la mina y no faltaban nunca. En cambio hay algunos que tenían el trabajo a una hora, venían faltando, se hacían bajar, que se le moría el perro, la mascota, y así.” (Entrevistado. A3).

“...Pero acá también hubo casos de gente que no la quiso (a la mina), no la aprovechó.” (Entrevistado. A 9)

El surgimiento de la antiminería aparece en un entramado que es más complejo de lo que a primera vista, parece. No se trata sólo de defensa de ideales de un mundo respetuoso de la naturaleza, ideales que están sin duda presentes, pero esas motivaciones conviven con otras menos altruistas. El Estado local, provincial y municipal tiene un rol indelegable y una deuda de gestión ante los habitantes del área primaria de influencia, en cuanto a la educación de la población en minería, transparencia de la administración de los recursos fiscales originados en la minería y generación de condiciones y promoción para que otras actividades productivas canalicen la oferta de empleo. Los conflictos sociales relacionados con la minería que comenzaron con el comienzo del milenio, no fueron pronosticados por la empresa cuando comenzó su actividad y se produjo una adaptación veloz, y sobre la marcha pero sin la preparación que hubiese requerido.

EL ROL DE LAS AUTORIDADES PROVINCIALES Y MUNICIPALES

Según un documento de CEPAL (Chaparro Ávila y Salgado Pavéz, 2005) es muy habitual observar en las comunidades donde se asienta el proyecto minero, que se espera de la empresa compromisos concretos en cuanto a mejoramiento de la infraestructura y respecto de obras que beneficien a la comunidad anfitriona. Esta visión colisiona con la perspectiva de la empresa, que considera que su función es comercial y no social, transfiriendo esas inquietudes de la sociedad al Estado, actor que a través de los impuestos recaudados a las mineras, a los empleados y a las empresas de servicios proveedoras, debería ejecutar las obras de mejoramiento demandadas por la población.

A lo largo del trabajo de campo los reclamos de los exempleados hacia las autoridades locales emergió una y otra vez. La insatisfacción más marcada hacia la administración de gobierno local es en Andalgalá, aquí tres testimonios de ese departamento:

“La mala administración que tuvimos acá en Andalgalá y en Belén y en Santa María, el tema de las regalías mineras nunca las supieron invertir como lo tenían que invertir, la invirtieron para ellos, todo personal.” (Entrevistados. A1),

“Otro tema es la malversación que hubo con el tema de la plata, de las regalías en los municipios, muy mucha plata hubo acá, la gastaron en campañas, en sobrefacturar obras cuando en realidad ese dinero era para proyectos productivos; era justamente mientras esté trabajando la mina y cuando termine ya tengamos no sé, se la malgastó.

Andalgalá no tiene qué ofrecer al turista vos ves qué lindo paisaje pero no está potenciado. La municipalidad no se pone las pilas. Con caminos, con accesos.” (Entrevistado. A10).

La escasez de recursos hídricos, en una zona donde la actividad agrícola es la más importante, no es un problema para desestimar y es una de las quejas que surgió espontáneamente en las entrevistas:

“Acá llega el verano y no tenés buena presión de agua, no tienen un acueducto como la gente, el río acá Agua Clara (Complejo turístico) no es un dique gigante pero por lo menos... en La Alumbra tenemos los módulos, tenemos los tachos de 22.000 litros uno al lado del otro agua purificada, todo. ¡Acá no pueden hacer eso! Tienen una cisterna ahí que da lástima, llega el verano y estamos fritos en los barrios altos no sube el agua, se tienen que bañar con un tarrito. Te digo que la máquina termofusionadora para 10 pulgadas hace dos años costaba 1 millón de pesos, (el municipio) compraba la máquina, capacitaba a dos o tres changos, comprabas los caños, 11 kilómetros...y listo.” (Entrevistado. A4).

“Empezó a entrar menos agua, tenemos un solo afluente de agua para todo el pueblo y no hubo proyectos de hacer pozos de agua para las viviendas y dejar el efluente para el cultivo, y allá era todo riego por expansión., por canaletas, por manto le dicen también.

Hay que ver que Andalgalá ha ido creciendo, la gente consume agua.” (Entrevistado. A7).

El riego se efectúa por acequias en su mayoría sin revestir, y el caudal se pierde en el recorrido, llegando un porcentaje muy bajo al cultivo, debido a la absorción del suelo; en algunos casos al agricultor le llega la mitad del agua que tiene asignada. La cantidad de agua está directamente relacionada con el rendimiento del cultivo, por lo cual menos recurso hídrico implica menos producción.



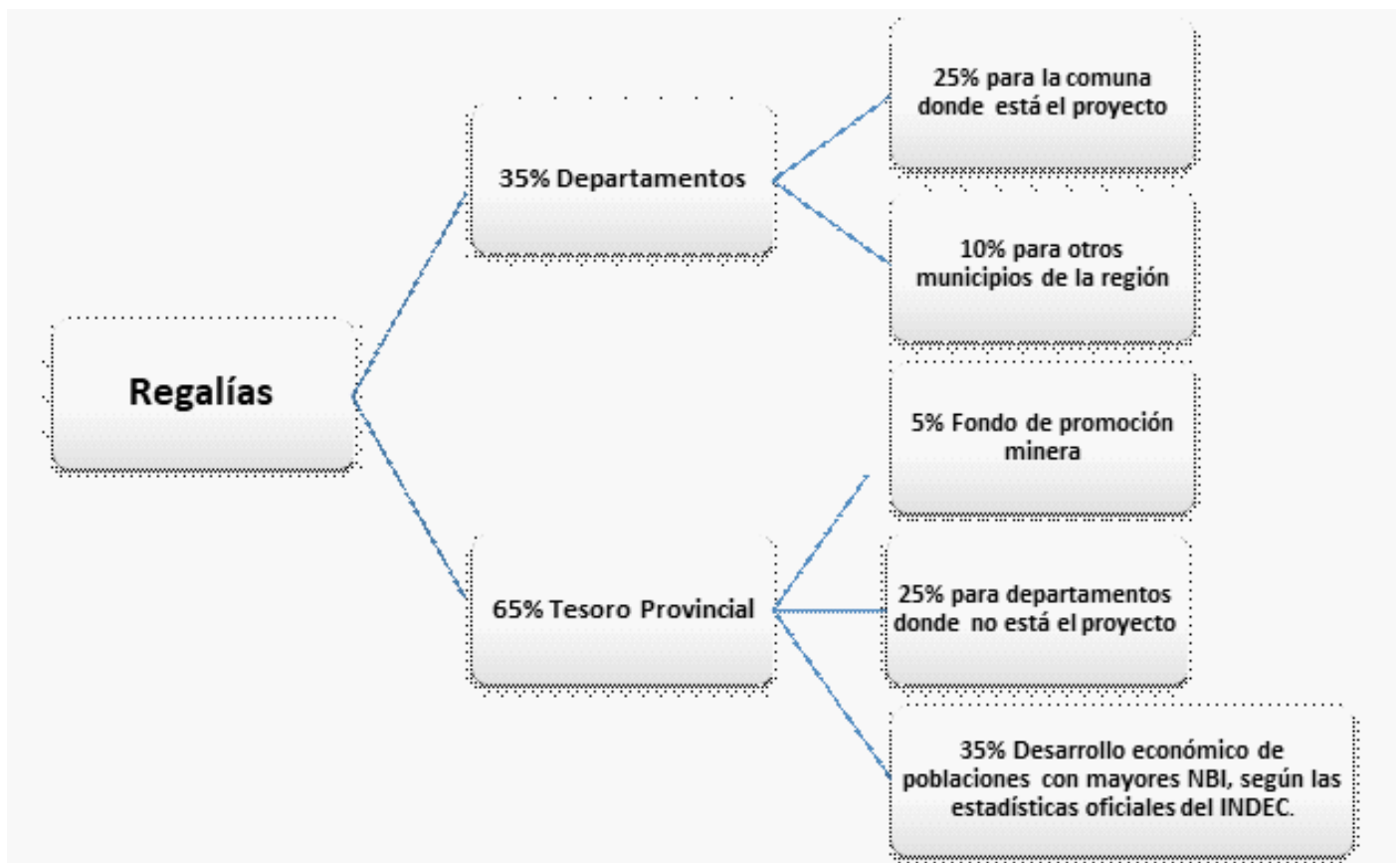
Otro reclamo es la falta de política de empleo que reduzca el desempleo:

“¿Cuál es el problema que tienen en Andalgalá? El crecimiento demográfico, no hay fuentes de trabajo y al no haber trabajo crece la delincuencia, está empezando a entrar la droga. Tiene que haber una operación de gran envergadura que le permita tener agua y trabajo. Qué pasó cuando Alumbreira le empezó a dar las regalías? Se la robaron.” (Entrevistado. A6).

Uno de los aspectos que generó críticas hacia las autoridades fue la presencia de trabajadores de otras provincias y la falta de reciprocidad en otros proyectos para los catamarqueños:

“Acá se hicieron cortes porque sube gente de otros lados, de otras provincias. A mí si me dan un cargo así yo trabajaría para la gente de mi provincia, ¿qué es lo que me cuesta? Nada. Acá nadie escucha a la gente.” (Entrevistado. A5).

El destino de las regalías fue estipulado en la ley provincial N° 5128 que establece la distribución de la siguiente manera:



La ley establece como destino única y exclusivamente financiar obras de infraestructura y desarrollos productivos. Mientras los habitantes de Andalgalá focalizan sus demandas de empleo, de infraestructura y de mejoras, a través de proyectos, hacia Minera Alumbrera, aquellos que se desempeñaron en la mina culpan del estancamiento a los gobiernos provinciales y municipales.

Excepto para los grupos adversos a la minería, la posibilidad de la puesta en marcha del proyecto Agua Rica vuelve a editar las expectativas que generó Minera Alumbrera en su momento, y Vaca Muerta en la actualidad en Neuquén. Todos los entrevistados, mostraron receptividad y voluntad de trabajar en un nuevo proyecto de magnitud similar a La Alumbrera, sabiendo que ahora pueden exhibir experiencia y formación.

EMPRENDIMIENTOS EXITOSOS

La concientización por parte de la empresa estuvo presente en parte en el programa de estudios terciarios, así en convenio con la UNCA, en particular con la Facultad de Tecnología y Ciencias Aplicadas, se dictó la Tecnicatura en Minas y por otro lado, en conjunto con el Ministerio de Educación de Tucumán, se dictó la Tecnicatura Superior en Gastronomía. El objetivo era mejorar la empleabilidad una vez finalizada la vida útil del proyecto. Estas iniciativas comenzaron en 2012 y duraron 3 años.

Más cerca del cierre de operaciones se dictaron otros cursos menos extensos sobre emprendimientos para brindar herramientas para un negocio propio.

Según las historias que se recogieron, la mayoría de los exempleados no invirtieron la indemnización en proyectos productivos sino que la invirtieron de forma más conservadora, en depósitos a plazo fijo en bancos. Estos casos fueron “justificados” por el contexto macroeconómico recesivo vigente en todo el país en 2017 y 2018, que no propiciaba las condiciones para iniciar un negocio nuevo, sin contar con experiencia previa. No obstante algunos entrevistados supieron ver nichos, como uno de los casos de Andalgalá, que comenzó su emprendimiento mientras aún trabajaba en Minera Alumbreira:

“Entonces compré el terreno de al lado (de mi casa), y hace unos dos años atrás en 2015 y 2016 voy a poner algo que siempre quise, unas cabañas. Busqué en Internet, hice negocios y empecé. En marzo/abril 2016 me agarró la depre, o te impulsás o no hacés nada y lo hice. Era un momento emocional que estaba atravesando, arranqué con eso. De marzo a diciembre las tenía listas. En 2017 yo inauguré las cabañas. Son tres cabañas. Nunca me imaginé tener un auto, en 2017 seguía trabajando, luego le agregué la pileta después baños y asador.” (Entrevistada. A9).

En Belén, una de las entrevistadas se había desempeñado en la empresa de servicios mineros a cargo del comedor, antes de ser empleada directa de Minera Alumbreira en la zona de mina activa:

“Como yo le dije que la había pasado mal con la primera empresa se acuerda cuando me quedé sin trabajo (cuando Integralco dejó de prestar servicios para Minera Alumbreira), todo era vivir dándole a mi familia, a mi hija, pero nunca había pensado que en algún momento me iba a quedar sin trabajo. Cuando entro por segunda vez (como empleada directa a Minera Alumbreira) entonces decido cambiar mi forma de vivir, entonces empecé a construir más y más. Entonces hice un hospedaje, un salón grande para cualquier evento, empecé a comprar estanterías, entonces cuando a mí me dejan sin trabajo yo ya tenía todo. Y en este momento yo vivo de alquilar así mensuales y cuando llega la temporada ya alquilo por día. Son habitaciones con baño privado y con baño a compartir toda amueblada y a la vez tengo tipo galería donde puse cocina, mesas, sillas, heladera, bien completito. Hay habitaciones para cuatro o siete personas, mayormente familiar.” (Entrevistada. B3).

En Tucumán uno de los casos es el de una operadora de camiones 793F que una vez que cesó su actividad como mujer minera, encontró una salida laboral que era compatible con su rol de madre de familia, es propietaria de una empresa de unidades de traslado programadas, con vehículos acondicionados y habilitados para el transporte de personas con discapacidad o con condiciones médicas específicas:

“Mi cuñado trabaja en el PAMI, (le pregunto) ¿Cómo hace la gente para trasladarse en taxi? No es taxi, es un vehículo especial. Me dijo que era difícil, que no se podía. Pero más tarde conocí a una chica que me dice ya tenés un cliente. Este nene tenía cáncer y la obra social cubre los traslados

a la escuela y a los tratamientos. Comencé a hacer los trámites. Y me salió de a uno. En 2018 tenía 3 clientes, ahora tengo 3 vehículos y son 23 los clientes.” (Entrevistada. T1)

El área primaria de influencia, tanto Santa María, como Andalgalá y Belén son áreas donde la agricultura y la ganadería son las actividades productivas más relevantes. Así, algunos de los entrevistados, una vez finalizada la vida en la mina retornan a las actividades que les resultan afines, por haber crecido en ese entorno pastoril o agrícola. Es el caso del entrevistado A1 que recuerda sus orígenes antes de trabajar para Agua Rica (en exploración), Capillitas y Minera Alumbreira: “Mis padres eran de campo, yo me crié en el campo, el cerro, la cordillera, yo vengo de allá, de la cordillera”.

“Mi idea era ésta, un tiempo antes aprendí a hacer chacinados, chorizos caseros, italianos, morcillas, todas esas cosas. Yo venía amagando, el día que yo me retire voy a poner algo en mi casa, porque veía que eso era rentable. Cuando me indemnizaron lo primero que hice fue comprar máquinas para hacer chacinados, compré la picadora, la embutidora y en el fondo de mi casa me hice un tipo frigorífico de 9 metros por 3,80 de ancho y empecé ahí. Implementé eso y la venta de cabritos, tengo más o menos 170 cabezas. Calculo que hacia fin de año paso los 250.” (Entrevistado. A1).

En Belén uno de los entrevistados que desempeñó tareas de hidráulica, retornó a una actividad tradicional en la zona:

“Ahora sembramos pasto para los animales, traemos animales del campo y los hacemos engordar. Con un grupo de amigos arrendamos, criamos caballos, hacemos soguería. Ahora estoy aprendiendo a hacer lazos, tengo un montón de clientes. Estoy tratando de ver si monto la forrajera, porque tengo tractor y otras cosas.” (Entrevistado. B4).

En Andalgalá, el entrevistado A6 retoma la tarea que había desempeñado su padre en viñedos de poca extensión:

“Yo comencé un emprendimiento de vinos caseros lo hice mientras estaba trabajando. Mi padre hizo vinos, y yo viajé a Mendoza varias veces a hacer capacitaciones. Tengo algo de vid y traigo del norte de Belén. ¿Qué me pasa? que las máquinas enológicas, carísimas, una Toyota, todo en euros, hasta los corchos en euros. Yo estoy haciendo 3000 litros, no es gran cantidad. Hago vino Malbec, Sirah, Torrontés, aguariente. vino dulce moscatel y algunos licores de mandarina y limón.” (Entrevistado. A6).

En la casuística que surge de la muestra de entrevistados está el Centro de Entrenamiento Minero, que se generó a partir de tres exempleados de Minera Alumbreira con vocación de formadores, actualmente recorren distintas localidades con 3 cursos: 1) Introducción a la minería, 2) Maquinarias y equipos mineros y 3) Seguridad, higiene y medio ambiente.

“Hemos terminado con 130 personas que han terminado el curso. Hemos tenido a docentes, contadores que también se han capacitado, dos ingenieros agrónomos. Después estaban los antimineros. Ellos hablan porque leen, hablan por radio no es por vivencia propia. Quien vive en un proyecto minero puede estar o no de acuerdo y perfectamente te la sabe decir, la parte negativa con ejemplos concretos.” (Entrevistado. S2).

“En Hualfin hemos empezado con 90 personas, Acá en Loro Huasi tenemos un salón (en Santa María) uno de nuestros socios tiene el salón equipado. Hualfin es punto digital, allí caímos nosotros. Hay gente muy joven que lo está haciendo, ya tenemos gente en Belén para los cursos. Estamos tratando de hacer una consultora con entrenamiento y consultoría y RRHH. ¿Qué es lo





Fuente: Valle Calchaquí- publicación local.



Fuente: Valle Calchaquí, Publicación local.

que queremos hacer ahora? Que venga una empresa minera donde va a recorrer, acá estamos nosotros para buscar los perfiles específicos para la compañía, ¿necesita un químico? Le buscamos un químico, lo entrevistamos nosotros, tenemos una ingeniera y una abogada que nos ayuda.” (Entrevistado. S2).

Cuentan con el apoyo de la Secretaría de Estado de Minería de la provincia de Catamarca y con la Cámara Minera local. Ya hay dos cursantes mujeres que han ingresado al proyecto Lindero luego de la capacitación.

No sólo está centrado en la capacitación, sino en realizar tareas como consultora que seleccione los recursos humanos técnicos y profesionales para los proyectos mineros regionales. Uno de los socios da a conocer las propuestas que han recibido:

“Hay un proyecto de Siemens, es una empresa alemana de automatización que montó los molinos de bolas en la planta concentradora, se puso en contacto conmigo y están en Campo Quijano en Salta quieren que nosotros capacitemos gente y ellos nos dan el logo, y nos brindan toda la capacitación online y nosotros tenemos que darle el foro a los chicos, clases de apoyo. Nosotros queremos generar el trabajo y no estar esperando que te contraten” (Entrevistado. S7).



LOGROS

Entablar diálogo con trabajadores de La Alumbreira es conocer directamente de la fuente, el aspecto simbólico que representaba la llegada de un proyecto como Minera Alumbreira para el API. Las expectativas estaban depositadas en acceder a un trabajo en la gran minería, pero también, se esperaba desarrollo y mejora en la calidad de vida a partir del proyecto: esto incluía mejores y más caminos, acceso a la red de cloacas, ampliación de la red de agua corriente, reducción de la emigración de la población joven y otros beneficios secundarios como impulsar el comercio, el transporte y otros servicios (Valiente, 2009).

Las vías por las cuales lograron ser parte de la empresa, fueron muy variadas, en muchos casos, principalmente para las mujeres, antes de ser empleadas directas brindaban servicios en las empresas de servicios mineros de catering, y tenían como meta, una vez allí ser parte de Minera Alumbreira.

Los varones habían transitado por oficios diversos, mecánicos de automotores, choferes de camión, pastores y agricultores inclusive. La motivación de presentarse a un trabajo en la gran minería era acceder por primera vez a un trabajo de calidad, una remuneración atractiva y superior a cualquier otro trabajo en la zona, y el desafío de ponerse a prueba.

“En lo bueno, la experiencia que es algo único e increíble. Por ahí uno lo ve como muy lejano, aunque uno estaba cerca del proyecto y sabía que existía, pero pude llegar allí y adquirir esa experiencia. Y estar entre los camiones y los varones (como una más) nunca me hubiese imaginado. Son cosas muy fuertes.” (Entrevistada. B3).

“Primero la experiencia laboral, porque he aprendido a manejar los camiones grandes, a manejar la motoniveladora, la retroexcavadora. En los últimos dos años estaba en el camión gasolero. Mucha experiencia laboral linda, porque todo lo que sea aprender equipos me encanta, por eso pedía y buscaba la forma de aprender los equipos. Yo lo buscaba porque lo del camión durante 9 años era una monotonía tremenda. En cambio con las otras máquinas vas, volvés, trabajas incluso más que los otros, porque los días de lluvia, de nieve, los camiones paran y las motos (motoniveladoras a trabajar), todo para que vuelva a andar la mina.” (Entrevistada. B3).

Lograr nuevas competencias profesionales, cuando no contaban con alguna experiencia en minería tiene un valor no sólo para afianzar la confianza en sí mismos sino que implica la adquisición de habilidades para salir a buscar trabajo en otros proyectos. El conocimiento teórico y la práctica en una mina de esta magnitud es, una vez que cesaron las operaciones, una carta de presentación para la mayoría de ellos:

“Yo fui a diversas entrevistas en Liex, Chinchillas, Cerro Negro, vos sentís que sos bien recibido, yo lo veo porque mucha de la gente que se fue ya lo está haciendo en otros lugares. Y el que no consiguió en algún momento lo va a conseguir si es que se quiere mover de aquí, porque muchos no se quieren ir.” (Entrevistado T3).

“Todo lo que hice me sirvió para trabajar afuera. Yo terminé en La Alumbreira y a los veinte días ya estaba trabajando afuera. Estoy de proyecto en proyecto. Estuve trabajando hasta setiembre de 2017, a los veinte días me fui con perforaciones una empresa que estaba explorando el salar, y después con una contratista en Lindero y después en Caucharí. Para mi Alumbreira fue una escuela, aprendí de todo.” (Entrevistado. B4).

La capacitación formal era una oferta que algunos tomaron como una oportunidad de estudiar una tecnicatura universitaria, y si bien las jornadas eran de 12 horas y a veces se prolongaba por más tiempo, algunos eligieron tomar esa posibilidad de acceder a un estudio universitario. Llegaban de la jornada laboral y cursaban 3 horas en el aula:

“¿Sabe lo que es levantarse a las cinco de la mañana? Entrar a trabajar a las siete de la mañana tenemos que desayunar hasta que subís al colectivo. Desde las 7 de la mañana hasta la siete de la tarde trabajar 12 horas arriba de un camión, y bajás directamente para hacer el curso y después cenaban e iban a dormir. Y después tenían que estudiar para poder rendir. En el descanso de los siete días tenían que estudiar.” (Entrevistada. B3)

“El que supo aprovechar la minería se formó, pero no todos lo hicieron. Por ahí alguno se sentó en el camión manejaba las 12 horas y volvía a descansar, por ejemplo Isaac con 50 años, trabajaba 12 horas, comía rápido y se iba a 3 horas de curso.” (Entrevistado. S7).

La experiencia es similar para aquellos que nunca habían comenzado la escolarización de nivel secundario y la habían abandonado antes de ingresar al proyecto:

“Terminé de estudiar ahí, hice mi secundario, pero no aproveché las carreras que dictaban ahí. Teníamos una hora y media de clase por día. Estudiábamos después de clase nos juntábamos y estudiábamos. Las jornadas eran más de 12 horas en la práctica.” (Entrevistado. S7).

No faltan los casos descolantes en los que la carrera universitaria se cursó afuera de las instalaciones del proyecto, con los mismos parámetros que otros trabajadores, con las desventajas de los traslados a las sedes universitarias y la negociación con las cátedras para adaptar los términos de curso al régimen de la mina:

“Entonces acá tenés 12 horas de trabajo y doce horas que podés hacer lo que quieras, obviamente tenés que descansar, pero aún te quedan cuatro horas que las podés emplear... pero tuve bah no fue idea mía, me iluminó el cielo y dije por qué no estudio algo ya que tengo tanto tiempo libre acá? Y comencé a estudiar primero la Tecnicatura en Seguridad e Higiene. En Concepción que es una ciudad que esta aproximadamente a 87 km de la capital (San Miguel de Tucumán), entonces turno por medio me quedaba dos o tres días en Concepción y tomaba clases e hice la tecnicatura. Ya cursando el segundo año se enteraron de que yo estaba cursando la tecnicatura y me llamaron y me reconocieron el 50% de los gastos de matrícula y de cuota en la única lugar que lo dictaban era en la Universidad Católica Santo Tomás de Aquino de Tucumán una sede que tenían en Concepción. Así hice la tecnicatura y cuando me dieron el título no pasó mucho tiempo que me bajaron de los camiones y me destinaron en el departamento de higiene y seguridad” (Entrevistado T2).

Esta entrevistada actualmente es Licenciada en Seguridad e Higiene y se desempeña como consultora en el proyecto de Minera Alumbreira, superaba los 40 años cuando ingresó como operadora de camiones fuera de ruta, y han transcurrido más de 20 años desde su ingreso al proyecto.

Un supervisor mecánico de Tucumán relata su periplo hasta conseguir su título universitario en la Universidad Tecnológica de Tucumán:

“Y me dio la posibilidad de capitalizar los conocimientos, con esfuerzo mío y todo lo demás, poder terminar la universidad, me recibí de técnico superior en electrónica en la Universidad Tecnológica de Tucumán, encima era presencial, arreglé con el jefe de cátedra que yo iba a cumplir el 50% pero a rajatabla. Yo bajaba, llegaba a las dos de la mañana y a las siete entraba en la universidad todos

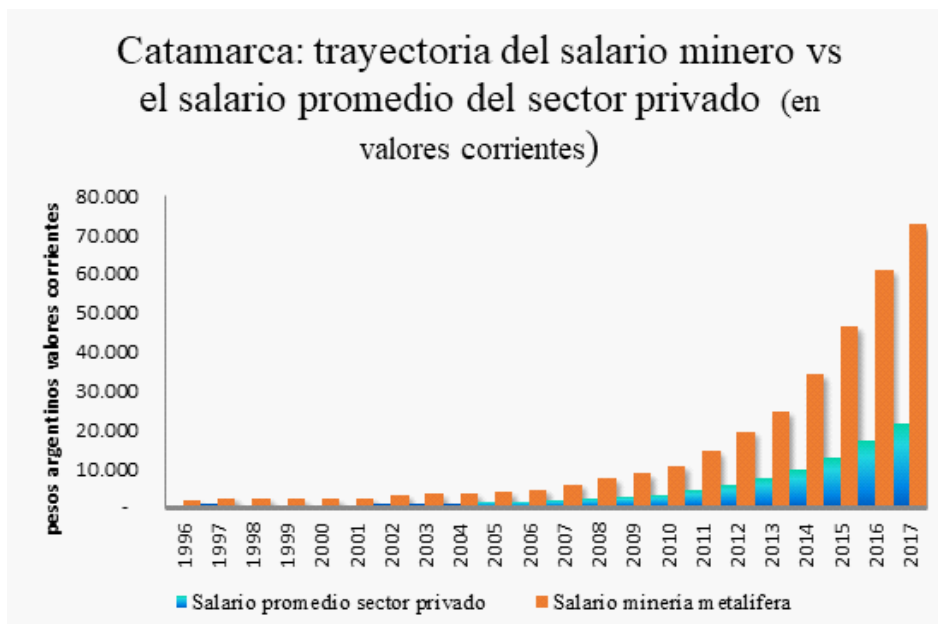
los días hasta que me iba, y cuando me iba, entraba a las 7 a la universidad me escapaba un rato antes de la última clase y me iba a tomar el colectivo y me iba.” (Entrevistado T3).

Desempeñarse en Minera Alumbreira representó para los originarios del API una ventana a un universo mayor, conformado por gente de otras provincias; al principio del proyecto implicaba ser capacitado por entrenadoras canadienses, y entrenadores chilenos que traían su propia cultura de trabajo. Así lo expresa un ex aprendiz de Andalgalá:

“Yo soy una persona que era de pueblo yo soy de Belén y anteriormente era mucho más chico, el conocer una gran variedad y cantidad de personas que si bien pueden ser malas o buenas, siempre se aprende. Me hizo tener una personalidad distinta y buena, me formó. Aprendí muchísimo, todo depende de la persona, pude aprovechar de mis compañeros.” (Entrevistado A2).

Es probable que los logros materiales sean la consecuencia más visible de trabajar en un proyecto minero de primera línea, pero la capitalización a nivel humano de esta experiencia laboral ha tenido un efecto notable porque permitió potenciar las capacidades de los empleados, tanto en los profesionales como en los operadores de equipos. Todos tienen en su haber la adquisición de nuevas competencias laborales, han conocido sus propios límites y muchas veces los han desafiado. Quien sólo quería operar el camión lo hacía con las exigencias propias de esa tarea, pero quien quería ampliar sus perspectivas tenía oportunidades, aunque el precio era sacrificar tiempo de descanso o de recreación.

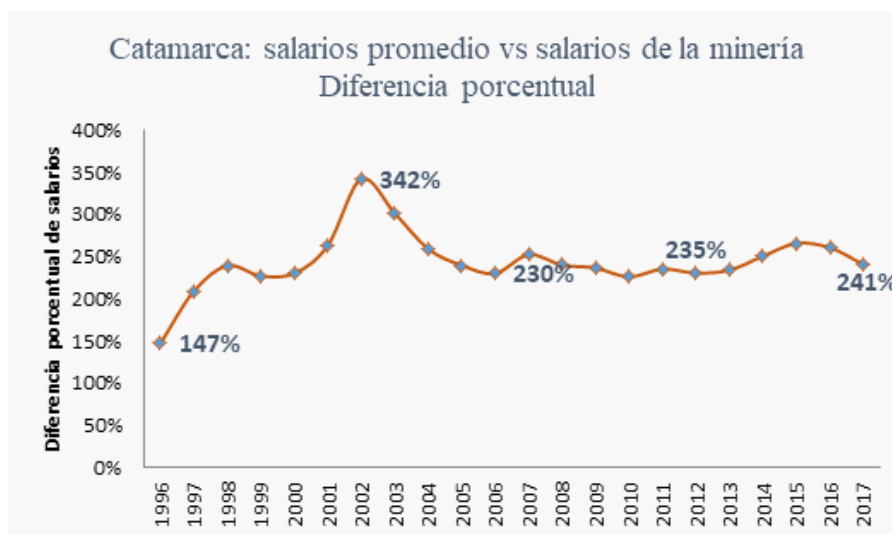
La posibilidad para las mujeres de desempeñarse en trabajos usualmente destinados a los hombres, permitió empoderarlas y esa potenciación se detecta en las entrevistas: ya saben que pueden hacer lo mismo que los hombres e inclusive en algunos casos, hacerlo mejor. Esta certeza tiene un valor especial en un contexto geográfico de pequeñas ciudades como las del API, en el Noroeste argentino, donde generalmente se privilegia la visión masculina del trabajo y donde no están al alcance las posibilidades de una gran ciudad.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Observatorio del Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE).

Las remuneraciones de la gran minería son las más altas de la provincia y este sector es el único que hasta la fecha, puede ofrecer un trabajo de calidad y bien remunerado.

Los salarios correspondientes a minas y canteras -exclusivamente de Catamarca- han superado año a año los salarios promedio del sector privado provincial. Las diferencias porcentuales entre los salarios de ambos sectores desde el inicio de las operaciones de Minera Alumbrera hasta casi su cese de producción, osciló entre 147% en 1996 hasta la brecha más marcada que se dio en 2002, cuando el salario promedio del sector privado en Catamarca era de 777 pesos argentinos y el de la minería 3.433 pesos. Esta diferencia máxima fue producto de la crisis que atravesaba el país, crisis que no se reflejó en las re-



Fuente: Elaboración propia en base a datos del OEDE

muneraciones de la gran minería, cuyo mercado estaba asegurado y destinado totalmente a la exportación. El valor del salario promedio del sector privado en Catamarca en 2017 era de 21.400 pesos contra el salario de la minería metalífera que ascendía a casi 73 mil pesos. El gráfico presenta valores corrientes de las remuneraciones, de ahí la pendiente creciente que registra.

Otra aclaración a tener en cuenta es que estos datos provenientes del Observatorio del Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), únicamente toman en cuenta el empleo en blanco o formal y no registra a los monotributistas ni a los empleados informales. Esta consideración implicaría una brecha mayor entre el salario minero y el resto.

Respecto de los logros materiales, todos los entrevistados son propietarios de su propia vivienda, a veces para independizarse del domicilio de los padres, en otros casos hasta compraron un segundo inmueble, todos adquirieron sus vehículos, es habitual ver en Andalgalá o en Belén la preferencia por camionetas todoterreno Toyota.

Algunos construyeron la casa de sus sueños como el supervisor de Tucumán, otros además de sus casas plasmaron los ingresos en sus propios emprendimientos productivos:

“Sin Alumbrera hubiera trabajado toda una vida y no hubiese logrado lo que tengo, por ejemplo mi casa. La estabilidad económica que tenía. Alumbrera me dio económicamente todo lo que tengo, estabilidad económica, vehículo, el poder soñar en salir de vacaciones. Y me dio la posibilidad de capitalizar los conocimientos, con esfuerzo mío y todo lo demás...

Yo tengo una casa en un terreno y tengo otro terreno que es mío también, tengo una terrible

casa en Tucumán, tres dormitorios, tres baños, quincho, creo que en mi vida soñé tener una casa así con mi señora, tengo dos vehículos, tengo un terreno donde me estoy haciendo una casa en El Mollar. Alumbra me dio la posibilidad de todo eso más armé una empresa, somos socios con un compañero mío de Minera, estamos cotizando una obra en una cantera en Jujuy y si el país levanta por ahí deje Lindero.” (Entrevistado. T3).

Otra entrevistada de Belén, madre soltera:

“En los ocho años primeros trabajando en Integralco yo hice un departamento pequeño en la casa de mis padres, pero como éramos seis hermanos yo quería mi propia casa y cuando entro a Minera Alumbra a los dos meses me informan que me tocó a mí la casa de vivienda, y ahí transformé la casa e hice un hospedaje. Pero yo preferí tener un futuro más adelante que una camioneta cero, yo creo que eso es más bien para chiche, para demostrar que ellos tienen. Yo me siento más orgullosa de tener un hospedaje que una Hilux, por ahí también si me va bien yo también puedo tener la Hilux pero primero esta lo primero. Aparte compré dos terrenos ahí fue mi primer auto. Yo no compré camioneta, no compré algo grande, compré lo necesario, porque lo primero que quería era para el futuro, además tengo un negocio donde vendo de todo un poco.” (Entrevistada. B3).

Un técnico de Jujuy resume las experiencias:

“Respecto de la evaluación de trabajar en Minera Alumbra,. Usted se habrá dado cuenta la gente que ha entrevistado tiene su casa de dos pisos, tiene camioneta, jamás hubieran tenido ese nivel de vida.

Nosotros llegamos a tener uno de los mejores sueldos del país, pagaban bien. Si usted desarrolla una industria, una operación que dé buenas ganancias se benefician todos, se benefició el comercio, las personas físicas que están trabajando, se beneficia la comunidad. En Santa María en la época que estábamos bien todo el mundo se movía en Toyota Hilux, usted va a ver que están bien. Su casita de dos pisos la tienen, jamás hubieran tenido ese nivel de vida.” (Entrevistado. J1).

En algunos testimonios las remuneraciones de la minería en una familia con necesidades de educación, pueden financiar estudios superiores como el técnico de Andalgalá que contribuye con la carrera de su hermano en la UNCA:

“Somos cuatro hermanos, dos mujeres y dos varones y el que tuvo la posibilidad de estudiar gracias a mí, está en la facultad en Catamarca, porque yo le pago el alquiler y mis viejos lo ayudan con la comida. Yo puedo decir que le estoy dando una gran mano. Estudia asistencia social, le gustó eso y fue...es muy inteligente” (Entrevistado. A4).

Otro caso de similares características:

“Mi hijo nació en Tucumán, actualmente está estudiando allí Arquitectura. Gracias al trabajo de Minera Alumbra mi señora se recibió de arquitecta, yo le debo mucho a la empresa.” (Entrevistado. J1).

Existen varios hilos conductores en este trabajo de campo y uno de ellos es el agradecimiento de los exempleados, que atraviesa casi todos los relatos, algunos son más efusivos y otros más lacónicos pero han expresado de forma espontánea gratitud por la oportunidad que representó el proyecto.

CONCLUSIONES

A la luz de los testimonios de los exempleados de Minera Alumbreira, y dado el contexto del área primaria de influencia en los años 90, momento en el que se inició el proyecto, surge como primera conclusión la escasez de oportunidades de desarrollo personal y económico para los habitantes de la zona.

Según Amartya Sen (2000), el desarrollo exige como una de las condiciones eliminar las principales fuentes de la privación de la libertad y entre estas causas la escasez de oportunidades económicas es una de las restricciones para lograrlo. Las oportunidades económicas son parte de las libertades instrumentales según Sen, y no son una característica de la provincia de Catamarca ni de los departamentos de Belén, Andalgalá y Santa María. Se trata de una zona esencialmente agrícola y en menor medida ganadera, donde la industria, que es el sector que mejores remuneraciones ofrece, no ha tenido un despliegue que ofrezca a sus habitantes posibilidades de prosperidad.

En este contexto la llegada de un megaproyecto minero, de la mano de capitales extranjeros, representó para los pobladores grandes expectativas respecto al impulso que podría ofrecer a sus habitantes y a la economía regional. Se le adjudicó al proyecto un carácter mesiánico y se le pidió -de manera implícita- que compensara años de estancamiento y de una estructura productiva detenida en el tiempo.

Todos los trabajadores que tuvieron la oportunidad de acceder a un empleo en Minera Alumbreira, y no sólo aquellos que participaron en la muestra, experimentaron los beneficios de capacitarse, de percibir los mejores salarios de la zona y de ampliar su formación con competencias profesionales que no tenían en principio, condiciones que les abriría las puertas a otros proyectos mineros en el país. Cabe señalar que las bondades del proyecto en Bajo de la Alumbreira no son extrapolables a otros emprendimientos pero que sí, en palabras de uno de los entrevistados, “hizo escuela” en numerosos aspectos: en iniciativas de responsabilidad social corporativa, en controles ambientales, en tecnología aplicada, en la incorporación de mujeres a tareas no tradicionales, en el estricto seguimiento de protocolos de seguridad, en lograr un clima en la organización favorable a la producción, etc.

La oportunidad que representó la explotación del yacimiento Bajo de la Alumbreira para los exempleados fue destacada por cada uno de ellos, porque no sólo les permitió alcanzar una calidad de vida vedada a sus coterráneos, sino que consolidó en todos ellos, la confianza en sí mismos, derecho a un empleo que respetara su dignidad y que les permitiera afrontar desafíos en tareas que nunca hubiesen imaginado que podían desarrollar con solvencia.

Un apartado especial merece la mención de las mujeres, que en un entorno donde éstas desempeñan tradicionalmente las tareas de cuidado, se les dio la oportunidad de estar a la par de los hombres,

Los habitantes del API, señalan como una cuenta pendiente de las autoridades provinciales y municipales la gestión insuficiente y a veces invisible de los ingresos fiscales provenientes de este proyecto, más en Andalgalá y en Belén, que en Santa María. No obstante tampoco ha surgido por parte de los pobladores iniciativas orgánicas para auditar



y fiscalizar la utilización de las regalías en sus municipios. Los habitantes del API tienen como deuda plasmar esta idea colectivamente, sobre todo de cara a la posibilidad de la explotación de Agua Rica.

Hoy como a mitad de los años 90 muchos tienen los ojos puestos en Agua Rica como una segunda oportunidad para tener un empleo de calidad, como una fuente de ingresos fiscales extraordinaria en la provincia y los municipios, y como un motor de activación de proveedores mineros. A través del trabajo de campo se percibe que existe la esperanza de que un nuevo proyecto minero realice en la zona lo que ningún proyecto industrial o ninguna iniciativa gubernamental hicieron hasta el presente. Catamarca es una provincia minera y sus habitantes aguardan que ese recurso natural se convierta en una oportunidad para el desarrollo, con los paradigmas de explotación minera propios del siglo XXI.

BIBLIOGRAFÍA

BIGGS, A. BROUGH, P. and AND BARBOUR, J.P. (2014). Enhancing work-related attitudes and work engagement: A quasi experimental study of the impact of an organizational intervention. *International Journal of Stress Management*. 21(1): 43-68.

BORRUEL, M., FRIDMAN, D. STAMBOULIAN, D. (2010). "Programa de Evaluación del Estado Sanitario en Zonas de Influencia de Actividad Minera en la Provincia de Catamarca". FUNCEI.

BRUNET, L. "El clima de trabajo en las organizaciones". Trillas Editorial.

CHAPARRO AVILA, E.; SALGADO PAVÉZ, R. (2005). "Sociedad, mercado y minería. Una aproximación a la responsabilidad social corporativa". Serie Recursos naturales e infraestructura. CEPAL.

ELY, R., MEYERSON, D. (2000). "Theories of Gender: A New Approach to Organizational Analysis and Change". *Research in Organizational Behavior*. 22, 105-153.

ELY, R., MEYERSON, D. (2010). "An Organizational Approach to Undoing Gender: The Unlikely Case of Offshore Oil Platforms". *Research in Organizational Behavior*. 30, 3-34.

GHERARDI, S., NICOLINI, D., ODELLA, F. (1998). "Toward a Social Understanding of How People Learn in Organizations: The Notion of Situated Curriculum". *Management Learning* 29(3).273-97.

GUILLÉN MONDRAGÓN, I., ADUANA MONDRAGÓN, A. (2008) "La influencia de la cultura y del estilo de gestión sobre el clima organizacional". Estudio del caso de la mediana empresa en la delegación Iztapalapa. *Estudios Gerenciales*, vol. 24, núm. 106, enero-marzo, 2008, pp. 47-64. Universidad ICESI, Cali, Colombia

LAPLONGE, D; ALBURY, K (2013). "Doing Safer Masculinities: Addressing at-Risk Gendered Behaviours on Mine Sites". *M/C Journal*, [S.l.], v. 16, n. 2, mar. 2013.

LAPLONGE, D. (2014). "Telling tales of safety to men in mining". *Occupational Health & Safety. Australian & New Zealand Journal of Health, Safety and Environment*. Vol 30(3).

LAPLONGE, D. (2017) "The "un-womanly" attitudes of women in mining towards the environment" *The Extractive Industries and Society*. Elsevier.

LITWIN, G., STRINGER, R (1968). "Motivation and Organizational Climate". Boston, USA. Division of Research Graduate School of Business Administration. Harvard University.

MINERA ALUMBRERA. Informes de sostenibilidad 2004- 2017.

ROBILLIARD, C. (2006). Los ejes centrales para el desarrollo de una minería sostenible" Serie recursos naturales e infraestructura. CEPAL.

SEN, A. (2000) Desarrollo y Libertad. Editorial Planeta.

STEFANOVIC, A., SAAVEDRA ALVAYAY, M. (2016). “Las mujeres en el sector minero de Chile. Propuestas para políticas públicas e igualdad”. CEPAL. SVAMPA, M. (2011) “Los perversos versos de la minería”. Voces de Alerta.

SVAMPA, M., SOLÁ ALVAREZ, M. “Modelo minero, resistencias sociales y estilos de desarrollo: los marcos de la discusión en la Argentina”. Sin fecha.

VALIENTE, S. (2011). “Dinámica socioeconómica y territorial de la provincia de Catamarca en la década del 90: Impacto socio ambiental proyectos de gran escala: Bajo de la Alumbrera sobre Santa María”. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica.

WIM Canada (Women in Mining). (2016).” Welcoming to women: An action plan for Canada’s mining employers”.