



## **Grupo Temático N° 13: Hegemonía, formación de los trabajadores y proceso de trabajo**

**Coordinadores: Claudia Figari, Nuria Giniger y Dana Hirsch**

---

### **Hegemonía empresaria y división sexual de la disciplina. La articulación entre los universos laborales y las relaciones de género de los petroleros de Argentina y los mineros de México.**

**Autor/es: Carlos León Salazar**

**Pertenencia institucional: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. México**

**Autor/es: Hernán M. Palermo**

**E – mails: hernanpalermo@gmail.com**

**Pertenencia institucional: CEIL-CONICET. Argentina**

*“Por ser la fuerza de trabajo el producto social de la comunidad, explotar a uno de sus miembros, siempre que no esté separado, equivale a explotar a los otros. La explotación no se ejerce a expensas de un único individuo sino también del conjunto de la célula a la que pertenece.” (Meillasoux, 1990: 157)*

#### **1. Introducción**

La pregunta que nos hacemos es por el poder: ¿cómo se detenta?; ¿quiénes ejercen el poder?; ¿cómo lo ejercen?; ¿que expresan los grupos sociales entramados en relaciones de poder? Estas resultan ser preguntas que atraviesan cómo interés al conjunto de las Ciencias Sociales. En las sociedades capitalistas el poder se entrama en relaciones de fuerza o más precisamente en relaciones de hegemonía. Proceso por el cual se consolida la dirección ético-política de una clase o fracción sobre otra clase o fracción. Esta conducción o supremacía implica la articulación indistinta de políticas de coerción y consensos. Para analizar este proceso, la “fábrica” resulta un espacio privilegiado. Comprender la hegemonía al interior de las “fábricas” (entendiendo la idea de fábrica como categoría genérica en alusión a las empresas y/o distintas formas de las administraciones empresarias) implica, por un lado, situarlo como parte de un proceso global que trasciende a las empresas, consolidando doctrinas y prácticas empresarias de época. Por otro lado, entender que el problema de la hegemonía nos remite a las formas de uso y valorización de la fuerza de trabajo y en definitiva a la contradictoria y tensa relación entre las prácticas empresarias y de los trabajadores/as.

Las administraciones empresarias, como detentores de la *hegemonía empresarial*, construyen su poder intentando conducir, poner frenos y controles a la “fuerza de masa” que genera un gran número de obreros coordinados en un mismo proceso de trabajo. Braverman planteó que “*el capitalista se esfuerza, a través de la administración, por controlar. Y el control es en efecto el concepto central de todos los sistemas de administración...*” (Braverman, 1975: 87). Retomando esta idea pero complejizándola, planteamos que el control coercitivo y externo es una cara de la moneda. Su lado anverso es la interiorización de prácticas, saberes, representaciones a partir de la consolidación de consensos<sup>1</sup>. En definitiva, el reverso y anverso de la misma moneda es la afirmación de una disciplina a la que denominaremos *disciplina fabril* que otorga sustento a las prácticas y representaciones de los colectivos obreros. Y dado, como afirma Gramsci que “*la hegemonía nace en la fábrica*”<sup>2</sup> y se extiende a todas las relaciones sociales fuera de esta, es imprescindible analizar las formas que adquiere la disciplina en la esfera de la reproducción de los/las trabajadores/as. Una consecuencia derivada de las condiciones en que se produce la mercancía fuerza de trabajo es la división sexual del trabajo, que valora de manera diferenciada las actividades de hombres y de mujeres sobre la base de los atributos sexuales y reproductivos de los cuerpos, consolidando representaciones acerca de la masculinidad y feminidad. En este sentido se configura una *división sexual de la disciplina* que re-envía al ejercicio hegemónico.

Por lo dicho hasta aquí, la presente ponencia tiene por objetivo analizar, desde una perspectiva de género, la articulación entre el espacio del trabajo y fuera del trabajo como expresión de relaciones sociolaborales que se entranan a partir de una *división sexual de la disciplina*. Para tal propósito analizaremos dos casos paradigmáticos de colectivos obreros considerados “esencialmente” masculinos: los petroleros de Argentina y los mineros de México.

Sobre la base de la *división sexual de la disciplina*, se cristalizan modos de vivir, de pensar y de sentir la vida de los/las trabajadores/as como de las familias que se entranan. De tal forma, se consolidan prácticas y valoraciones diferenciadas por género que dan sustento a tal división de la disciplina, modelando determinados tipos de familia, regulando el acceso y la administración de recursos, dosificando la función reproductora de la sexualidad, entre otros aspectos. En este sentido, tal como plantea Federici, “*...el género no debería ser considerado una realidad puramente cultural sino que debería ser tratado como una especificación de las relaciones de clase*” (2014: 27).

Retomar el planteo de Federici implica comprender el uso que las administraciones empresarias realizan de las posiciones de género, “con una conciencia de los fines”, apoyadas en métodos de organización que configuran específicas “disciplinas fabriles”, que buscan generar modelos de trabajador y formas de “ser hombre” y, agregaríamos, determinados tipos de trabajadora y formas de “ser mujer”. Por ello, nos interesa analizar las formas en que la *disciplina fabril* interviene tanto el ámbito productivo como la esfera de la reproducción de la clase trabajadora, en particular, para examinar la capacidad de las

<sup>1</sup> En palabras de Burawoy (1989) estaríamos haciendo referencia a *consentimientos*.

<sup>2</sup> Gramsci, A., *Americanismo y fordismo*, [www.gramsci.org.ar](http://www.gramsci.org.ar).

agencias y los agentes empresarios para estructurar las prácticas sociales en que los hombres y las mujeres viven, piensan y sienten las relaciones de género.

El concepto que queremos plantear y desarrollar en esta ponencia es el de *división sexual de la disciplina*, el cual encuentra su dinamismo en determinados agentes y agencias que interpelan las prácticas y representaciones de los colectivos obreros, en tanto productores y reproductores de la fuerza de trabajo. “*La hegemonía empresarial dinamiza su relación pedagógica a partir de distintas agencias simbólicas que construyen, edifican, configuran y establecen sentidos y valores apropiados por las experiencias obreras*”. (Palermo, 2012). De esta manera, las administraciones empresarias intentan canalizar las capacidades productivas de los trabajadores/as a los objetivos de la valorización. Se configura un proceso que consolida la figura de un/a trabajador/a ideal, el cual a través de distintas estrategias moldean los colectivos obreros intentando que la mercancía capaz de producir nuevo valor haga propios los intereses empresarios o al menos invisibilice las contradicciones<sup>3</sup>.

La noción de *disciplina fabril* entraña procesos de coerción y consenso abonando a la consolidación de la *hegemonía empresarial*. El sujeto de la disciplina no es el trabajador individual, sino la clase trabajadora, que se somete a las condiciones objetivas y subjetivas por la dependencia ante el capital, surgida, garantizada y perpetuada por las condiciones mismas de la producción.

El capital requiere que los poseedores y reproductores de la fuerza de trabajo provean y entreguen una mercancía con las cualidades y en las cantidades requeridas por las necesidades de la acumulación. Es preciso entonces, que los productores de la mercancía fuerza de trabajo adopten (y reconozcan como propios, en el orden “interno”) determinados hábitos, actitudes, instrucciones y costumbres para cumplir con el orden y las exigencias de la producción capitalista. Es decir, se requiere del trabajador una disciplina que, dentro y fuera de la jornada de trabajo, conserve las condiciones de la producción de la fuerza de trabajo.

Los tiempos fuera del trabajo no son libres ni están exentos de los condicionantes de los procesos de trabajo. Por el contrario, tiempo de trabajo y tiempo fuera del trabajo forman espacios *porosos* que se influyen y condicionan. De tal manera, la sociabilidad fuera del trabajo se entrama a las necesidades del capital configurando una división sexual del trabajo en la que se consolida un *corpus* de prácticas y representaciones que juegan un papel central en la manufactura de la masculinidad y la feminidad.

En las industrias extractivas que estudiamos (la petrolera y minera), se verifica una sólida división sexual del trabajo, forzada por los criterios culturales y productivistas que consideran más aptos a los cuerpos de los hombres para afrontar los riesgos del trabajo en estas actividades<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> En palabras de Karel Kosik (1967) haríamos referencia al mundo de la pseudoconcreción.

<sup>4</sup> No serían las características estrictamente biológicas las que determinan la mayor o menor aptitud de los cuerpos de hombres o mujeres para la actividad industrial, recordemos, en ese sentido, que “...antes que se prohibiera el trabajo de las mujeres y los niños (de menos de 10 años) en las minas, el capital llegó a la conclusión de que el procedimiento de

Los casos investigados para la realización de esta ponencia abonan en la conceptualización que estamos proponiendo: por un lado, abordamos el caso de los petroleros de la Patagonia Austral en Argentina; y por otro, los mineros de México del estado de Coahuila. Estos casos se tornan relevantes por la característica de ser exclusivamente un trabajo de hombres. El análisis comparativo de ambos casos nos aporta elementos analíticos para fortalecer la noción acerca de que las distintas maneras de “hacerse hombre” se encuentran condicionadas de forma relacional por las heterogéneas maneras de “hacerse mujer” y cómo este proceso relacional se encuentra configurado al calor de la tensión capital-trabajo.

## 2. Masculinidad y disciplina fabril: la virilidad y su trampa

Las tentativas empresariales para mantener la igualdad del proceso de trabajo con el proceso de valorización, tienen como preocupación central controlar sus elementos simples y, dentro de ellos, a su componente fundamental: la fuerza de trabajo. Para ello, es necesario moldear un determinado tipo de trabajador, en posibilidades, según sea el caso, de actuar como un “gorila amaestrado” (conforme a los principios tayloristas de la “administración científica”), o bien, de *restituir* el nexo psicofísico en las capacidades del trabajador, como condición de su identificación y compromiso subjetivo para garantizar la participación activa y voluntaria en el logro de las metas de la empresa (como característica de las llamadas nuevas formas de organización del trabajo).

Gramsci, en sus reflexiones sobre la “Racionalización de la producción y del trabajo”, afirma que “los nuevos métodos de trabajo son inseparables de un determinado modo de vivir, de pensar y de sentir la vida; no es posible obtener éxitos en un campo sin conseguir resultados tangibles en el otro” (Gramsci, 2013: 586). En este sentido la manufactura de la masculinidad como parte de los atributos técnicos requeridos para el trabajo se tornan fundamentales. Tal como expresa Connell, el ámbito productivo es una “estructura principal” de las relaciones de género de las sociedades industriales (2003: 108-109). Un fundamento determinante del sistema capitalista es la distinción entre el trabajo doméstico, no remunerado, y la economía basada en el salario, que conduce hacia la configuración del trabajo asalariado como fundamento económico del moderno sistema de género. Sin desestimar procesos como el declive de antiguas áreas industriales, la inseguridad de permanencia en el trabajo, así como la mayor participación femenina en el empleo asalariado –que darían lugar a configuraciones de género “nuevas”–, consideramos que, destacadamente para los casos que estudiamos, tiene vigencia el planteamiento de Connell (2006: 198), cuando afirma que “la modernidad se caracteriza por considerar que el mundo ‘laboral’ se define culturalmente como el espacio de hombres”.

El trabajo en las industrias extractivas se construye según ciertos rasgos socialmente sancionados, que definen tipos de prácticas sociales y de significados que los constituyen y los mantienen como actividades reservadas para los hombres. Una consecuencia inmediata de la división sexual así impuesta es la homosocialidad, es decir, un tipo de

---

utilizar en las minas de carbón y de otra índole mujeres y muchachas desnudas, a menudo mezcladas con hombres, estaba tan de acuerdo con su código de moral y sobre todo con su libro mayor, que sólo después de la prohibición recurrió a la maquinaria.” (Marx, “Maquinaria y Gran Industria”, cap. 13 *El Capital*)



sociabilidad habitual con personas del mismo sexo, constreñida, como señala McDowell al analizar las relaciones de género en las comunidades de clase trabajadora (1999: 149), por la dependencia mutua entre hombres en los lugares de trabajo, que se traduce en la extensión de los vínculos personales hacia los momentos de ocio.

En los espacios de trabajo reservados para los hombres, se ponen en juego atributos y códigos culturales asociados con la manufactura de cierta masculinidad, que se articulan como atributos identitarios de “orgullo” por el trabajo realizado codo a codo, “heroísmo” al enfrentar a la naturaleza para extraerle sus riquezas, “prestigio” por el saber especializado, un sentido de pertenencia al lugar. Estas características del trabajo de los hombres en los pozos petroleros y en las minas, sancionadas socialmente, conforman y se reconfiguran como prácticas de solidaridad y camaradería masculina, que segregan la participación de las mujeres, definen la organización del acceso a los recursos salariales y diferencian los ámbitos de poder de los hombres y las mujeres.

Los vínculos entre hombres, que *nacen* del carácter social de la producción, moldean los rasgos de cierta(s) masculinidad(es) en los colectivos obreros. Sin embargo, las agencias y los agentes empresarios -en sus funciones para organizar, dominar y conducir la cooperación y la división del trabajo necesarias en los procesos productivos- median la construcción de patrones de masculinidad entre los colectivos obreros, o bien, intervienen los atributos y códigos culturales de las masculinidad(es), para capturarlos y orientarlos en una forma útil para el orden de la producción.

En el caso de la compañía minera de México, los métodos de organización de la producción introducidos a partir de la contratación de los servicios de la consultora de management *FranklinCovey*, buscan explícitamente la transformación del “factor humano”, con la promoción de una “nueva mentalidad” entre los trabajadores, comprometida e identificada con las metas de la empresa. Los dispositivos de gestión, por un lado -en su dimensión técnica/productiva- introducen los paradigmas de la calidad total y la normalización de tareas, que se concretan como prescripciones en los procedimientos de trabajo. Por otro lado, -en su dimensión político/cultural- con métodos pedagógicos para inducir pautas de hábitos y conductas, se busca que los mineros “se conduzcan por sí mismos” para que adopten prácticas responsables y disciplinadas en el trabajo. Con estos métodos, las agencias y los agentes empresariales buscan, en definitiva, construir *un modo de ser en el trabajo*, indisoluble de *un modo de ser hombre*. Los siguientes extractos de entrevistas nos otorgan una aproximación de esta relación entre masculinidad, disciplina fabril y la transferencia de la responsabilidad empresarial de control hacia los mismos trabajadores:

*“No falta uno que otro que sí tenga miedo, pero lo identificamos el temor, la persona que tiene temor lo reubicamos. Pero, aunque no es lo normal, aquí está permitido tener miedo. Lo que no está permitido es no atender los procedimientos de trabajo. Si tú andas como trabajador con una cuadrilla y ves que algún compañero que, de acuerdo al procedimiento, ya lo está haciendo mal, tienes el derecho y la obligación de decir, “¡Ey!, espérate, el procedimiento marca esto”, o sea, “eso lo estás haciendo mal”.* (Gerente de Salud ocupacional) [Los subrayados son nuestros]

*“Los cinco pasos del STOP lo marcan todo... Los principios STOP es: Decida, decídase a trabajar con mayor seguridad, y luego me detengo físicamente a observarme a mí mismo, que tenga yo mi equipo de seguridad, que esté bien protegido. Lo observo, observo mi área de trabajo, lo que me puede estorbar, hacer un orden de limpieza. Luego, **checo mi trabajo, qué es lo que voy a hacer y qué no. Pienso en lo que voy a hacer y qué me puede pasar si no hago lo que voy a hacer.** Ahí entra la actitud inquisitiva, en el momento [en que te preguntas] qué te puede pasar, si haces el trabajo de otra manera a lo que te dice el procedimiento de trabajo, qué hacer para que no me pase algo y luego, al final, actuar. Y ahí marcas todo, cómo poder hacer este trabajo más rápido y con menos tiempo, más fácil. Eso de la actitud inquisitiva es muy, muy, muy importante. Para cada trabajo, cada cosa diferente que vas a hacer. Has de cuenta que eso a nosotros nos lo inculcaron, de que uno dice, “actitud inquisitiva”, porque dices tú, “este trabajo ya lo hice”, pero, o sea qué puedes hacer mejor para que no te accidentes o para que no te pueda pasar una lesión. O sea, tú te pones a pensar, yo lo hice antes, y lo hice así y así, cómo lo puedes mejorar el trabajo, para poder a la mejor terminar más rápido y mejor, sin que te accidentes”.* (Minero ayudante general, 25 años edad, 7 años en la empresa). [Los subrayados son nuestros]

Los efectos de los métodos de gestión del trabajo son notorios en la construcción discursiva de los mineros sobre el “buen trabajador”. En sus auto-descripciones, está ausente cualquier figura que se pueda asociar con alguna noción del “macho minero”; no suele haber alguna mención del tipo “hay que ser muy hombre” para trabajar en la minería. Tampoco es parte del universo de los mineros la atribución de algún rasgo culturalmente construido de feminidad o de homosexualidad para quien expresa miedo para trabajar en el interior de la mina, ni para quien llega a realizar mal alguna tarea. Las características con que los mineros prefieren expresar las concepciones sobre sí mismos son, entre otras, la posesión de “ganas de superarse y de aprender”, tener “la mentalidad de ganar-ganar”, “sacar el trabajo por ti mismo, sin necesidad de que te estén empujando”, hacerlo “rápido y con limpieza”, asumir “un buen comportamiento en el trabajo, en la casa y en la comunidad”, estar dispuesto a “aportar su iniciativa”, y otros rasgos que enfatizan en la responsabilidad y en los comportamientos correctos.

Con la promoción de estas actitudes entre los trabajadores, la empresa suscita un modelo de masculinidad -no necesariamente “machista”-, oportuno con las agencias empresarias que busca la formación de trabajadores que se hagan responsables de sí mismos, proactivos y alineados con el cumplimiento de los metas corporativas. Las actitudes o prácticas “temerarias” en el trabajo -como el incumplimiento de los procedimientos de trabajo o la renuencia para ocupar el equipamiento de seguridad- son evitadas y descalificadas por los mismos trabajadores, ya que no sólo atentan contra la continuidad del proceso productivo (por el riesgo de generar un accidente), sino que trasgreden los códigos compartidos que orientan las prácticas de los mineros en el lugar de trabajo.

Para el caso de los petroleros encontramos la preeminencia de una masculinidad asociada a la idea “macho que se la banca”. De hecho en las entrevistas que hemos realizado a innumerables trabajadores petroleros, la idea de que el universo del petróleo es “un trabajo de hombres” y para realizarlo hay que tener “aguante” aparece como recurrencia en las



expresiones de los hombres petroleros. Contrariamente a lo analizado para el caso de los mineros, reaparece una idea de virilidad asociada a la fortaleza y las prácticas temerarias. Las situaciones que mayormente condensan estas nociones son los momentos de los accidentes, dado que debido al mandato de ser “hombres fuertes y temerarios” los golpes, cortes, raspones -frecuentes- son ocultados.

*“Golpes, raspones, cortes, pasan todos los días. No vas andar parando el trabajo por cualquier cosita. No estamos en una escuela de señoritas. Si te fijás en las manos todos tenemos marcas”.* (Supervisor. 30 años de experiencia en el petróleo)

*“El ambiente de perforación es un palo de hombres. No te podés comportar como una señorita. Siempre le digo eso a mi equipo: ¡Acá no quiero señoritas! Imaginate si tenemos un quilombo y hay que poner el pecho... Me pasa con los pibes nuevos que vienen un poco blandos... y cuando ven cómo es este ambiente se asustan”* (jefe de equipo, 2012)

La imagen invertida de una “escuela de señoritas” son los hombres que soportan los accidentes. Esta demostración de masculinidad tiene su contraparte en la minimización de los accidentes como “cositas”. Se fortalece así una disciplina fabril que, en su práctica cotidiana, ignora los accidentes en pos de no detener el trabajo. A diferencia del caso de los mineros el miedo está asociado a un atributo femenino que no está permitido en el universo del oro negro. Hay situaciones que requieren de “poner el pecho”, comportarse de un modo particular de “ser hombre” que se vincula con prácticas temerarias opuestas a comportamientos propios de “señorita”.

En este sentido, los petroleros interiorizan la idea de “resolver sin consultar” y al mismo tiempo “no interrumpir el trabajo” si ocurre un accidente. Feminizarse sería detener el trabajo a causa de un golpe, demostrar dolor frente a un corte o preguntar cómo se resuelve alguna situación que suscita dudas.

El análisis de los mineros y petroleros nos permiten pensar como en universos dominados por trabajadores varones, industrias extractivas con cierta semejanza, se ponen en juego heterogéneas formas de “ser hombres” acordes a los requerimientos de la *disciplina fabril*. Tal como han planteado los *Men's studies*, no existe una forma masculinidad, sino que hay múltiples y variadas masculinidades (Kimmel, 1997) asociadas a fenómenos sociales e históricos (Gilmore, 1994; Laqueur, 1990). Pero lo que no han podido desentrañar los estudios de la masculinidad, es como operar las formas de organización del trabajo y los requerimientos de la producción en la confección de determinadas masculinidades.

### 3. La disciplina extensiva

*“...el obrero, por el solo hecho de vivir, de modo permanente en una ciudad o en un conglomerado industrial, se somete tácitamente al control patronal, con todas sus leyes y engranajes automáticos”.*  
(César Vallejo, 1996: 64)

En el apartado anterior analizamos las características de los procesos de trabajo y de sus métodos de organización que condicionan las prácticas y las representaciones acerca de la masculinidad dentro de los espacios de trabajo. En este apartado, analizaremos cómo se entraman esas construcciones con las relaciones de género que estructuran las prácticas de hombres y de mujeres en los ámbitos de la reproducción de la fuerza de trabajo, consolidando una particular *división sexual de la disciplina*.

En esta estructura jerarquizada de género el salario juega un papel central: este ocupa un lugar estratégico entre los dispositivos que se imponen para lograr que los obreros se produzcan *como hombres* dentro de la fábrica y se re-produzcan como tales fuera de ella. El salario expresa la situación de dependencia ante el capital para la reproducción de la fuerza de trabajo; es decir, el intercambio de tiempo de trabajo por dinero regula las posibilidades de consumo -socialmente necesarios- para los medios de vida y para la reproducción del obrero individual y de su *especie*<sup>5</sup>. Consideramos al salario como expresión de la tensa relación capital/trabajo, que arrastra, media y extiende las formas de *disciplina fabril* desde los espacios de trabajo hacia los ámbitos de la reproducción de los trabajadores.

En los casos de los mineros y los petroleros, donde el trabajo está definido como el espacio de los hombres, la condición de *varones asalariados* y la relación de dependencia ante el capital para la reproducción de la fuerza de trabajo, tiene efectos directos en la estructuración y la segmentación de las prácticas ligadas al género de los trabajadores y de sus familias.

En ese sentido, nos interesa retomar las contribuciones de Silvia Federici, las cuales son fuente de inspiración para nuestros propios debates. La autora ha analizado el problema de la relación entre trabajo productivo/reproductivo y las estructuras del género desde el concepto del “patriarcado del salario”, planteando que el capital no sólo toma y controla el trabajo dentro de la fábrica mediante el pago que reciben los obreros varones, sino que también explota -de forma “velada”- el trabajo de cuidado, afectivo y sexual; es decir, el no reconocimiento de la actividad de reproducción le ha permitido a las administraciones empresarias ampliar la parte no pagada de la jornada de trabajo, enlazando el trabajo de la mujer a la acumulación de capital. La autora italiana propone situar al *hombre* como el delegado o el agente del capital y del Estado que, en el espacio de la vida familiar, cumple con la función de controlar y golpear a *la mujer* si ella no cumple con la función reproductora. (Federici, 2013: 37 y ss.).

Sin embargo, pensamos que el engranaje de tareas que mantienen el orden y la disciplina en la vida doméstica y en las comunidades mineras y petroleras -en relación con el acceso, la administración y la dosificación de los recursos salariales necesarios para la reproducción de la clase trabajadora- no se limita a la asignación genérica de “roles” *hombre violento-mujer violentada*. Por el contrario, y dadas las características del proceso de trabajo y las necesidades de las administraciones empresarias, la *división sexual de la*

---

<sup>5</sup> v. C. Marx. *Trabajo asalariado y capital*.

*disciplina* configura prácticas y representaciones que, en cierta forma, contradice y desdibuja aquellos roles inmutables de “*violentos*” y “*violentadas*”.

En los casos que estudiamos, la dependencia de los ingresos monetarios para que los trabajadores y sus familias puedan comprar y consumir medios de vida, se traduce en una *dependencia salarial*, en torno a la cual se construyen prácticas y representaciones fundamentales para la construcción de las masculinidades y las feminidades. En la vida cotidiana, los varones cumplen extensas y largas jornadas con varios días de trabajo continuado. En este esquema, las ausencias de los varones de sus casas constituyen una clave para pensar el lugar de la mujer.

En este contexto de largas ausencias, son las mujeres quienes se encargan de la logística que atañe a las responsabilidades domésticas: orden y organización de las casas, cuidado de los hijos, organización y planificación de su educación, salud y entretenimiento y, esencialmente, esperar el retorno de sus maridos. Asimismo, es la esposa del trabajador -la madre, si es el caso- quien tutela el seguimiento de los horarios para que el obrero se encuentre en aptas condiciones para asistir diariamente al trabajo. La siguiente entrevista a una mujer que convive con un minero resulta profundamente elocuente:

*“Cuando [el esposo y el hijo] van de primera [al turno de trabajo que comienza a las 8:00 hs.], me levanto a las 5 de la mañana para prepararles el lonche [almuerzo que llevan al trabajo] y tenerles listo el baño. Ellos se levantan después, se bañan y se van ya desayunados. Y luego pues ya a despachar al Tony [nieto adolescente que va a la escuela] y a seguir haciendo el trabajo de la casa. Ya cuando vuelven en la tarde ahí vemos un rato la tele o ellos salen allá con sus amigos, ya luego a la cena y a dormir” (Ama de casa, esposa y madre de mineros, 55 años aproximadamente)*

Para el caso de los petroleros encontramos situaciones similares:

*Pregunta: “¿Cómo es tu turno esta semana?”*

*Respuesta: “Y..., termino a las doce. A las once y media de la noche ya me voy preparando para volver a casa. Me doy otra vuelta antes de irme para cerciorarme de que todo esté en condiciones. Me subo en la camioneta y a mi casa llego tipo una cuarenta o dos, de la noche. Llego y está todo silencioso, todos están durmiendo. Abro la puerta y tengo la cena ya hecha. Por ahí mi señora antes me manda un mensaje avisándome que en el micro me dejó la comida... O por ahí si es fin de semana, me espera y no cenó como perro, solo. Y bueno, después me acuesto. Pongo el reloj o si no ella me llama para despertarme a las nueve y media, porque ella sale antes. Yo no la veo a ella ni a los chicos tampoco. ¿Me entendés?”*

*Mujer: “Yo ya estoy acostumbrada, toda la familia hace turnos”.*

(Maquinista y su mujer)

Es habitual que sean las mujeres quienes organicen los turnos de los trabajadores varones. Son ellas quienes suelen hacer el seguimiento de los horarios de la jornada para que ellos puedan cumplir con los requisitos del proceso de trabajo. La *dependencia salarial* somete a la mujer a la realización de una serie de tareas que, por lo común, se inician en la jornada

cotidiana antes que las tareas del hombre. La preparación por la mujer del baño y de los alimentos, por ejemplo, permiten al trabajador contar con al menos unos minutos más de descanso diario. Es la mujer quien anuncia al trabajador el horario para iniciar las labores del día y, llegado el momento, es quien apaga la luz para advertir la llegada del momento nocturno de descanso.

En recurrentes ocasiones, la mujer es también la encargada de la compra de bienes y el pago de servicios. En la esposa recae la tarea de la administración y el control de los recursos monetarios. Ella lleva el balance de los ingresos salariales y los gastos de consumo y, si es necesario, advierte al trabajador sobre el apremio de dinero para gastos adicionales. En este sentido, en más de una ocasión, tanto en trabajadores petroleros de Argentina como en los mineros de México, nos llamó profundamente la atención que, al preguntar a los trabajadores varones cuanto ganaban no supiesen y fueran las mujeres quienes respondieran con el dato preciso.

Intentando problematizar críticamente la idea de Federici acerca de la sujeción de las mujeres por los hombres a partir de lo que denominó el “patriarcado del salario”, lo que se expresa en nuestras investigaciones es una composición de relaciones que cuestiona y hasta subvierte (al menos coyunturalmente) la dirección y la distribución de los flujos de energía, al decir de Eric Wolf (2001), de la relación de poder jerárquica entre los géneros. Es decir, a partir de las largas ausencias de los varones (producto de las jornadas de trabajo), se consolida una suerte de empoderamiento de la mujer, dado que lleva adelante todo tipo de decisiones cotidianas respecto de la administración económica de la casa, disponiendo del salario del varón como de su propio salario (en el caso que fueran asalariadas).

En el ejemplo de los mineros de México, las implicaciones de la *dependencia salarial* sobre la ordenación de los tiempos y actividades de hombre y mujeres se acentúan por el carácter inestable de los ingresos semanales. El sistema de pago se basa en la bonificación por productividad, por lo que las contingencias e imprevistos naturales en los mantos de mineral se reflejan en la variabilidad del monto salarial que reciben semanalmente los obreros. Cuando se presentan problemas en la mina que pueden derivar en accidentes, la extracción de mineral se suspende, incluso por varios días, hasta que se realizan tareas para mitigar los riesgos. Para compensar la disminución de los ingresos, una vez normalizada la mina, la esposa o la madre demanda al minero que trabaje horas extras, tal como ocurre en el relato siguiente:

*Yo le decía por eso a Pepe [el hijo trabajador] que se quedara de segunda el martes, porque con eso de que no estuvieron sacando [carbón] la semana pasada y ahorita que anda pagando [el crédito] lo de su casa y con los rebajes de la tienda y de sus cervezas, pos se fue en ceros. Y mire que también hay que juntar los centavos pa pagar el gas y ahorita que va a llegar el recibo de la luz, pos no alcanza (Ama de casa, esposa y madre de mineros, 55 años aproximadamente)*

Las mujeres organizan la casa y también llevan adelante los cálculos necesarios para cumplir con las obligaciones económicas. Al mismo tiempo organizan los turnos de los

trabajadores varones no solo controlando que se cumpla con el trabajo, sino también ordenando cuando hay que compensar la insuficiencia del salario del varón. Por otro lado, resulta interesante que la *dependencia salarial* como autoridad de la mujer para ordenar y controlar las actividades de los mineros y petroleros también se muestra en los espacios y momentos de socialización y convivencia de los trabajadores. Por ejemplo, cuando los mineros de México se reúnen por la tarde-noche en algún lugar para consumir cerveza (en los campos deportivos, en las cantinas y billares, en la casa de un obrero), suele ocurrir que la esposa se presenta en los momentos en que la ingesta de alcohol comienza a ser tan excesiva como para poner en riesgo la asistencia del trabajador a la próxima jornada laboral. Desde una prudente distancia y con una actitud discreta -es decir, sin irrumpir en el círculo de conversación y convivencia de los obreros- la mujer hace señas para llamar al hombre e indicarle que es momento de dejar de beber y de ir a descansar. En ocasiones, basta solamente con que el minero observe desde lo lejos que la esposa se aproxima para que éste anuncie a sus compañeros que “hasta ahí deja” el consumo de cerveza y que se retirará porque mañana debe ir al “jale”. En el caso de los petroleros, este control por parte de las mujeres aparece en los momentos en que los petroleros se van de “joda”. La “joda” como parte de las salidas de los varones a los bares donde se ingieren bebidas alcohólicas, rompe con las responsabilidades masculinas, las cuales implican llevar una vida ordenada y alejarse de aquellas prácticas que atentan contra el cumplimiento de la jornada de trabajo tales como las salidas nocturnas, el alcohol e inclusive una sexualidad promiscua (que en los varones resulta menos sancionada que en las mujeres). Es interesante vislumbrar que las masculinidades y las feminidades son posiciones relacionales y relativas en concordancia con los contextos situados. Aquellos mineros y petroleros que despliegan una masculinidad viril en sus trabajos, expresan fuera del “suelo de fábrica” y en relación con la mujer una masculinidad infantilizada: la mujer disciplina al hombre tal como una “madre castradora”, y es el varón que actúa como un niño regañado ante la mirada de esa madre.

Las mujeres que viven con los petroleros y los mineros cumplen un rol crucial en el control y cumplimiento de la *disciplina fabril* de los varones. No solo controlan que estos descansen y se recuperen para cargar energías como fuerza de trabajo, sino que advierten a los varones de la necesidad de completar la insuficiencia del salario con una mayor carga laboral. De este modo, se consolidan prácticas y representaciones acerca de la masculinidad(es) y feminidad(es) que, si bien subvierte el dominio del varón alrededor de la idea del “patriarcado del salario”, consolidan una *división sexual de la disciplina* acorde con las necesidades y requisitos de la producción.

#### **4. Relaciones poroso: producción y reproducción.**

Pero la relación de dependencia salarial no es el único agente o agencia empresarial que ordena las representaciones de género y disciplina extensivamente las prácticas de hombres y mujeres en los territorios de emplazamiento industrial. Otras formas no directamente salariales, pero que participan como medios para la reproducción de la clase trabajadora, le permiten a las empresas inmiscuirse en el diseño y legitimación social de las prácticas y representaciones que configuran los sentidos y valores asociados con las masculinidades y la feminidades. Con acciones que se encubren como “obra social” o de “compromiso con la comunidad” las empresas promueven y regulan formas de

sociabilidad entre los mineros y sus familias que definen los tiempos y los ámbitos de las relaciones entre personas del mismo sexo y los momentos y escenarios para la convivencia familiar y comunitaria.

La exclusión de las mujeres de los espacios productivos y de socialización masculina, asociada con las condiciones propias de los procesos de trabajo y acentuada por el relativo aislamiento geográfico en el que se desarrollan las explotaciones mineras y petroleras, tiene efectos concretos en las prácticas, experiencias y representaciones acerca de lo masculino y lo femenino.

La homosociabilidad entre hombres es reforzada con la práctica de deportes, en el caso de los mineros, en ligas organizadas y financiadas por acuerdos entre la empresa y el sindicato. Los deportes que se practican son el basquetbol, el volibol, el futbol y, principalmente, por arraigo y tradición en el estado de Coahuila, el béisbol. Los torneos tienen encuentros programados en los días laborables, de modo que los trabajadores acuden a los campos deportivos antes o después de su jornada de trabajo. Comúnmente, los equipos se integran con trabajadores que pertenecen a una misma cuadrilla o departamento de trabajo. También participan en los torneos alineaciones formadas por trabajadores de confianza y algunos gerentes de la empresa. Ocasionalmente, cuando la disposición de tiempo y de recursos lo permite, al término de los juegos los mineros comparten pláticas y cervezas en la orilla de las canchas. Si bien los juegos deportivos se verifican fuera de los horarios de trabajo y en canchas deportivas que no son propiedad de la empresa, algunos mineros comentaron anécdotas al investigador en las que aseguraban que las gerencias de recursos humanos “amonestan”, y llegan a amenazar con el despido, a los trabajadores que se involucran en riñas derivadas de las propias incidencias de los partidos. Aunque los trabajadores saben que tales intimidaciones difícilmente prosperan, por la ausencia de sustento legal, aseguran que prefieren evitar malos comportamientos o “picudear” (provocar) a los adversarios para no tener ningún problema con la empresa ni hacerse de la mala fama de “broncudo”.

Las gerencias buscan promover preferentemente con los torneos deportivos una “rivalidad sana” que, a la vez, tenga efectos positivos en la producción:

*Entrevistador: ... quizá lo que pueda llegar es que esta rivalidad positiva [en los torneos deportivos] esté también en los lugares de trabajo, ¿no?, que haya rivalidad, por decirlo en incrementar la producción.*

*Entrevistado: Ah, no, de hecho sí hay, que la cuadrilla que más corta, que la cuadrilla que más adema, que la cuadrilla que más jala. No, no, sí la hay, es una competitividad y estamos en un mundo de competitividad, sí lo hay. Que la máquina que más desarrolle, que máquina que menos accidentes tenga, que máquina que más corte. Sí la hay, y evidentemente también hay, como en el béisbol, en el fútbol, los trofeos, hay reconocimientos, te dan premios, aparatos eléctricos, cobijas, hieleras, pelotas, con lo que tratamos que se involucre también a las familias, que ha habido una serie así de reconocimientos que tiene el trabajador. (Gerente de Salud ocupacional)*

Los momentos de socialización entre mujeres promovidos directamente por la empresa son más escasos, pero, por ejemplo, en el Día de la Madre (10 de mayo), se invita a las esposas de los mineros a una comida en un salón de fiestas, donde hay también participación de grupos musicales y se sortean aparatos electrodomésticos para “consentir” a las “reinas del hogar”. Con estos eventos de distribución de bienes de consumo se refuerza, de paso, la adscripción de las mujeres al rol de cuidadoras y administradoras de los recursos necesarios para la reproducción doméstica de los trabajadores y sus familias.

Como estrategia para promover la convivencia familiar, así como dirigir la identidad de los habitantes del municipio en torno a “los colores” de la empresa, la compañía minera patrocina desde hace algunos años a un equipo profesional de béisbol que participa en la liga regional del estado de Coahuila. Los “Carboneros” de Nava juegan en el estadio local cada dos semanas, en domingo. La empresa también financia los festejos del Día del minero (cada 11 de julio), día en que se organizan celebraciones religiosas, espectáculos de canto y baile, competencias deportivas especiales, comidas con libre acceso para toda la población del municipio. Estas se han consolidado como núcleos de cohesión para la comunidad en general y de muestras de una “generosidad empresarial” a la que los obreros se ven comprometidos a corresponder, desde sus posiciones en la mina y en la comunidad, con una reciprocidad y una lealtad generalizada.

Para el caso de los petroleros, en la Ciudad de Comodoro Rivadavia, Provincia de Chubut, todos los 13 de diciembre se realiza la conmemoración del descubrimiento del petróleo<sup>6</sup>. En aquel ritual cargado de significados acerca de la masculinidad, los ex petroleros personifican, en carrozas que desfilan por la ciudad, imágenes y escenas vividas en los yacimientos de petróleo. Una de las carrozas nos llamó particularmente la atención: en ella aparece un ex petrolero encarnando una escena típica en lo que sería una práctica laboral realizada en la boca del pozo. La escena da cuenta de un petrolero con su pecho inflado en una actitud corporal masculina digna de ser mostrada, una rectitud solemne en su postura, un rictus en su rostro de hombre duro y un despliegue de fortaleza brutal al sostener con una de sus manos lo que sería una cadena –de plástico– de varios kilos de peso. El personaje en cuestión desfila en una carroza entre dos surtidores de combustibles.

Podemos pensar que las fiestas ofician de escenarios teatrales en los que cada sociedad proyecta sus valores, pautas, actividades y patrones de conducta estereotipados y ritualizados. En este sentido, para el caso de los petroleros y los mineros los diversos escenarios teatralizados vehiculizan determinadas miradas acerca del rol del hombre y la mujer. Según Eric Wolf, los rituales comunican ideas que deben plasmarse en códigos culturales y lingüísticos adecuados y conocidos como parte del auditorio expectante (2001: 21). En tal sentido, el lugar de la mujer y el hombre representa uno de los códigos culturales más reconocidos y legitimados en nuestras sociedades.

---

<sup>6</sup> 1907 marcó el corolario de la acción del Estado: una cuadrilla de operarios del Ministerio de Agricultura descubrió en la ciudad de Comodoro Rivadavia el primer pozo de petróleo en Argentina.



## 5. Bibliografía

- Braverman, H. (1974) *Trabajo y capital monopolista*. Ed. Nuestro Tiempo. México.
- Burawoy, Michael. (1989). *El consentimiento en la producción*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Connell, R. W. (2006). “Desarrollo, globalización y masculinidades”, en Gloria Careaga y Salvador Cruz Sierra (coords.) *Debates sobre masculinidades: Poder, desarrollo, políticas públicas y ciudadanía*. México: UNAM, PUEG. págs. 185-210.
- Connell, R. W. (1987), *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Sydney, Allen & Unwin.
- Connell, R. W. (2004). *Masculinidades*. México: UNAM, PUEG.
- Connell, Robert W (1995), “The Social Organization of Masculinity”. En: *Masculinities*, Berkeley, University of California Press.
- Federici, Silvia (2014), *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid, Traficantes de Sueños.
- Federici, Silvia (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Gilmore, David (1994), *Hacerse hombre: concepciones culturales de la masculinidad*. Barcelona, Paidós.
- Gramsci, A. (1992) *Antología*, selección, traducción y notas de Manuel Sacristán. Siglo XXI. México.
- Gramsci, A. (1971) *El Materialismo Histórico y la filosofía de Benedetto Croce*. Ed. Nueva Visión. Buenos Aires, Argentina.
- Gramsci, A. (2005). *Cartas desde la Cárcel*. Ed. Nueva Edición. Buenos Aires, Argentina.
- Kimmel, Michael (1997), “Rethinking ‘Masculinity’: New Directions in Research”. En: Kimmel, Michael (Ed.) *Changing Men: New Directions in Research on Men and Masculinity*. Newbury Park CA, Sage.
- Kosic, Karel (1967), *Dialéctica de lo concreto*. Ed. Grijalbo. México.
- Marx, C. (1964). “Trabajo asalariado y capital”, en C. Marx y F. Engels, *Obras escogidas, Tomo I*. Moscú: Editorial Progreso. pp. 56-91.



McDowell, Linda (1999). *Género, identidad y lugar. Un estudio de las geografías feministas*. Madrid: Cátedra, Universitat de València, Instituto de la Mujer.

Meillassoux, Claude. (1990) *Mujeres, Graneros y Capitales: Economía doméstica y Capitalismo*. Siglo XXI de España Editores,

Laqueur, Thomas (1994), *La construcción del sexo*. Barcelona, Cátedra. [(1990) *Making Sex, Body and Gender from the Greeks to Freud*. Harvard University Press].

Palermo, Hernán M (2012), *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires, Antropofagia.

Vallejo, César (1996), *Prosas*. Barcelona, Red Ediciones.

Wolf, Eric (2001). *Figurar el Poder. Ideologías de dominación y crisis*. México, Ediciones de la Casa Chata, cieras. [Primera edición en inglés, *Envisioning power: ideologies of dominance and crisis*, 1998]