



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

E – mails: [elianagabrielafunes@gmail.com](mailto:elianagabrielafunes@gmail.com)

**Grupo Temático: Grupo 10 *Condiciones y medio ambiente de trabajo. Salud y calidad de vida de los trabajadores***

**Coordinadora/es:** Julio César Neffa (CEIL CONICET, UNLP, UNM, UNNE); Mónica Inés Cesana Bernasconi (UNNE); María Laura Henry (CONICET y UNM); María Alejandra Wagner (IETSyS, UNLP); Lucie Nouviale (UTN). Con el apoyo de Patricia Ortiz (UNLanús)

**Título: *Las CyMAT de las trabajadoras mineras metalíferas en la Provincia de San Juan. Una propuesta de abordaje en clave de género***

**Autores/as:** Mg. Lic. Eliana G. Funes (CONICET-UNSJ)

**Palabras clave:** Género- Trabajo- Salud



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

## **Introducción:**

En el escenario neoliberal de la década del '90 y la reestructuración productiva que trajo aparejada, Argentina incorpora espacios locales al mercado global a partir de la explotación intensiva de recursos naturales. En los primeros años de la década del 2000 se ponen en marcha en la Provincia de San Juan megaproyectos mineros como Veladero, Gualcamayo, Casposo y Pascua Lama. Uno de los elementos centrales para lograr la legitimidad de la instalación de la minería metalífera es la posibilidad de crear una gran cantidad de puestos de trabajo. Estas expectativas fueron creadas en gran parte de los proyectos que se instalan en el país, tal como lo relata Mastrángelo (2004) para el proyecto La Alumbrera en la Provincia de Catamarca, donde los niveles de empleo en la realidad estuvieron muy por debajo de los esperados. A su vez el empleo generado presenta ciertas características como heterogeneidad, donde conviven altos salarios relativos con otros mucho más bajos para similar tarea, contratos por tiempo indeterminado con contratos temporales, y otra característica sobresaliente es que su población trabajadora es en más de un 90% conformada por varones, de mediana edad, con estados de salud considerados óptimos en exámenes realizados por las empresas, y con capacitación específica para su puesto de trabajo.

A partir de su instalación en el escenario provincial se profundizan las exigencias en torno a condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, haciendo hincapié en la seguridad física de los y las trabajadoras, siendo el principal motor las empresas de capital transnacional y los estándares que siguen. Esta mirada de la salud laboral la desvincula de la organización de los procesos de trabajo y de sus aspectos colectivos, cargando las responsabilidades en el sujeto considerado individualmente. Los aspectos psicosociales tan exigidos en este caso, son sistemáticamente invisibilizados. Frente a esta mirada se propone analizar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en tanto combina riesgos derivados del medio ambiente de trabajo, como riesgos físicos, químicos, biológicos, derivados de factores técnicos o de seguridad, catástrofes o desequilibrios ecológicos; y condiciones de trabajo, que involucra factores sociotécnicos y organizacionales, como: la organización y contenido del proceso de trabajo, la configuración del tiempo de trabajo, la estabilidad o no del mismo, el sistema de remuneración, el uso y aprendizaje de nuevas tecnologías, la utilización de dispositivos de prevención, y el acceso al sistema de salud y bienestar (Neffa, 2015).

La sumatoria de estos factores presentes en el proceso de trabajo dan lugar a la “carga global del trabajo” que actúa sobre el colectivo de trabajadores/as. Esta carga global tiene tres dimensiones: una física, una psíquica, y una mental. Los riesgos que impactan en el plano físico de la persona trabajadora son en gran parte medidos, cuantificados por las empresas a través de especialistas que buscan disminuir los niveles de accidentalidad y costos derivados de posibles deterioros en la salud física. Sin embargo, la dimensión psíquica y mental, es mucho menos considerada, al igual que el componente subjetivo de las condiciones de trabajo.

Existe una fuerte creencia que las minas son y han sido históricamente espacio de trabajo exclusivo de varones, tan es así que la actividad está envuelta en mitos que recomiendan impedir el ingreso de mujeres en los yacimientos. Sin embargo, la presencia de mujeres en la minería ha sido una constante histórica, con más presencia en la minería artesanal y menos presencia en la minería a gran escala, en



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

diferentes funciones poco reconocidas, pero siempre presente (Barragán, 2022; Nash, 1979). La invisibilización histórica de esa presencia llevó a que aún hoy sea difícil echar luz sobre el trabajo minero de mujeres

En el presente trabajo se presentan avances del trabajo de investigación realizado en el marco de mi tesis doctoral que tiene como objetivo analizar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de las trabajadoras minero metalíferas desde una perspectiva de género. Los avances expuestos son los primeros resultados de la aplicación de técnicas de observación directa sin participación, con un instrumento de recolección abierto, enmarcado en una metodología cualitativa. La estrategia es el estudio de caso, atendiendo a las trabajadoras minero metalíferas de la Provincia de San Juan, lo que permite delimitar en tiempo y espacio y profundizar en las particularidades. El trabajo de campo pretende completarse con entrevistas en profundidad a trabajadoras, representantes empresariales responsables del área de salud en yacimientos, representantes sindicales encargados de la temática. Por su parte también se aplicarán encuestas a una muestra de trabajadoras en el yacimiento a partir del mes de septiembre. De ese modo completaremos la estrategia metodológica que consistirá en una triangulación entre metodología cuanti y cualitativa, con los instrumentos mencionados.

Considerando que es al igual que sus pares varones un insumo en el proceso productivo, pero que se consume además desde otras aristas del sistema capitalista, provocando otros patrones de desgaste que están atravesados por la división sexual del trabajo. Según Garduño Andrade y Márquez Serrano (1993), para el análisis del tema se deben tener en cuenta dos ejes: por un lado, el proceso salud-enfermedad en relación al trabajo, y por otro, el rol social de los géneros que determinará lo primero, siendo la causa de las tareas de reproducción, el trabajo doméstico, y la doble jornada. Por lo tanto, la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado es distinta a las de los varones “porque está sometida a exigencias propias del proceso laboral, pero matizada por la condición de género” (Garduño, Serrano, 1993 p.238). En el trasfondo del análisis está la relación entre clase, trabajo y salud, poco estudiado para el sector minero metalífero en nuestro país. En esta actividad en particular, las características del proceso productiva y de la organización del tiempo de trabajo, hacen que se profundicen los conflictos entre trabajo doméstico y trabajo remunerado, repercutiendo en la salud de las trabajadoras.

***ALGUNAS CONSIDERACIONES TEÓRICAS:***

El proceso de trabajo se concreta de formas particulares dependiendo de las condiciones históricas en las que se enmarque, y debe ser considerado en las características concretas que adopta en las sociedades capitalistas. A lo largo del Siglo XIX se extiende el trabajo abstracto, sujeto a una relación mercantil, con el fin de ser intercambiado por un ingreso monetario, que permite que el producto del esfuerzo le sea expropiado al trabajador. El objetivo central es la generación de plusvalía o valorización del capital, y a este fin se va a orientar el proceso de trabajo, en el marco del conflicto capital- trabajo, que darán lugar a estrategias de valorización y resistencia (Laurell, pág.19, 1993).

Este proceso implica que la fuerza de trabajo se aplique sobre un objeto de trabajo o materia prima, para su transformación, esto se puede hacer de modo manual o mediante medios de producción, como herramientas, equipos, etc. Considerando que el trabajo siempre se da en un contexto histórico,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

económico, y cultural determinado, las crisis económicas y financieras provocaron a su vez también transformaciones en los procesos de trabajo.

En todas estas concepciones el trabajo doméstico y reproductivo no es considerado trabajo. Sin embargo, Marx al plantear la idea de “producción de la fuerza de trabajo” como elemento a considerar al valorar el trabajo, lo reconoce tácitamente como fundamental para el sistema capitalista, conformado por y para el capital. “La casa y la familia son también un centro de producción, de producción de fuerza de trabajo” (Federici, 2018, p.15). La división de tareas según género, o lo que se conoce como “división sexual del trabajo”, se basa en un principio de separación, entre tareas consideradas de varones y otras de mujeres, y un principio de jerarquía, según el cual el trabajo de los varones es más valorado (Kergoat en Esterman, 2021). Las tareas de los varones son intercambiables por dinero, mientras que las tareas de las mujeres no son remuneradas, implicando subordinación económica y un menor margen para la participación en el empleo remunerado. La apropiación del cuerpo de las mujeres por parte de los varones es lo que da especificidad a esta opresión, y se materializa en grupos antagónicos en torno al trabajo a partir del cual se generan relaciones de poder. Las mujeres llevan adelante trabajo no remunerado perdiendo posibilidad de adquirir autonomía económica. La disponibilidad de los varones de tiempo y las condiciones físicas necesarias para encarar actividades remuneradas se dan a partir de que las mujeres asumen en gran medida las tareas de reproducción no remuneradas en el ámbito del hogar.

De la apropiación de las mujeres para garantizar su reproducción por parte de los varones, y de la reclusión al ámbito doméstico surge un sistema de dominación, donde se reserva a las mujeres tareas que a la vez son desvalorizadas. Se plantea la maternidad como producto de la satisfacción de un instinto, de naturaleza animal, que habilita un tratamiento desigual, ignorando los procesos de socialización permanentes a través de los cuales se inculca la función materna desde la más tierna infancia creando un mandato. Como consecuencia de considerarlo un asunto exclusivamente femenino se recluye al ámbito privado, excluyéndolo del ámbito público y laboral, dando paso a lo que Heritier (2007) denomina “maternidad de contrabando” ya que no es considerado un trabajo de tiempo completo, sino un accesorio de la vida privada de las mujeres, negando su función social y su dinamicidad en tanto construcción social en permanente redefinición. Se reduce a una función biológica y las mujeres quedan aprisionadas en la dimensión corporal y la soledad. Como resultado las mujeres resuelven en el ámbito privado todas las decisiones y tareas de cuidado.

Siguiendo la propuesta de Kergoat (Esterman, 2021) consideraremos el trabajo desde una visión ampliada, no solo en su esfera productiva, sino también en la esfera reproductiva o del modo de producción doméstica. Planteando que la división sexual del trabajo deriva de la producción social de sexos, y que la división del trabajo dentro de las familias y en el sistema productivo se articulan con otras variables como la de clase. “Parte de la premisa de la imposibilidad de separar la esfera del trabajo remunerado de la doméstica ya que, además de ser ilusoria, esta división responde a las categorías de la dominación masculina” (Esterman, 2021). La histórica construcción diferenciación en los géneros varón/mujer tomando como base ciertas características biológicas consideradas como “sexo” dieron pie a una desigual distribución de recursos, independiente de atributos o desempeños individuales. Tomar este sistema relacional como objeto de análisis, permitió comprender de manera más cabal las relaciones de dominación masculina/subordinación femenina, poniendo de manifiesto



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

una nueva dimensión de la desigualdad social (De Barbieri, 1992). La categoría género por consiguiente involucra un fenómeno cultural e histórico, es decir que toma particulares características en diferentes culturas y momentos históricos, y relacional, en tanto lo femenino se define en función de lo masculino y viceversa.

Al romperse progresivamente las barreras que impedían el ingreso de las mujeres al mundo del trabajo remunerado, aunque con limitaciones para el acceso a puestos jerárquicos y trabajos mejor rentados, no se distribuyeron las tareas del ámbito doméstico o de cuidado. Cuando hablamos de cuidado nos referimos a “los elementos indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad” (Rodríguez Enriquez, Marzonetto y Alonso 2019, p.3). Involucra el cuidado personal, el de otros en modo directo, el desarrollo de tareas vinculadas con el cuidado como las tareas domésticas, y la gestión del cuidado, que implica la tarea de derivar en otras personas e instituciones.

El trabajo no es en sí mismo beneficioso o dañino para la salud, sino que depende de cómo operan los aspectos potencialmente dañinos o beneficiosos que coexisten en un momento determinado en un proceso de trabajo, para un grupo o clase en concreto. Existen aspectos destructivos y aspectos beneficiosos y protectores y de su interrelación resulta el proceso de salud enfermedad para el grupo de personas trabajadoras. Para éste análisis no sólo se tienen en cuenta las condiciones de trabajo in situ sino que hacen sinergia con otros aspectos de la vida de la persona trabajadora como la vida familiar y personal, que en el caso de las personas sexuadas mujeres generalmente son cargas acumulativas. A la hora de considerar los efectos es importante tener en cuenta que la enfermedad clínicamente declarada no es la única expresión de deterioro (Breilh, 1991, p.48).

La principal fuente de datos para la construcción de conocimientos en el marco del paradigma positivista en la medicina laboral será la epidemiología centrada en el riesgo. Ésta última en tanto “estudio de la distribución de las enfermedades y de sus determinantes en las poblaciones” (Almeida Filho, 1992, p.11). La categoría riesgo laboral es “todo aquel aspecto potencialmente dañino en el trabajo” (Carrasco y Vega, 2011, pág.33), hace referencia a la combinación de probabilidades de que alguna condición genere algún daño. El dato cuantitativo, medible, se considera la principal fuente de datos, a partir del cual se definen los valores normales y los que se desvían de esa normalidad y pueden generar imprevistos. Esto permite predecir en qué nivel de exposición a determinado factor de riesgo se comienzan a percibir daños. Instala la idea de que nada escapa al cálculo probabilístico, y que un trabajo riesgoso puede ser perfectamente controlado matemáticamente. Muestra la primacía del paradigma positivista en el análisis de la salud laboral.

Frente a este paradigma dominante, la epidemiología crítica, y en especial la rama orientada al trabajo busca dar forma a un enfoque superador, que no considere los riesgos como fenómenos aislados sino como producto de la organización de los procesos productivos, que definen la relación modos de vivir, sistema social y salud. Un elemento importante de esta propuesta es que pone sobre la mesa la epidemiología y el concepto de riesgo más concretamente, como un campo en disputa, enmarcado en posicionamientos políticos. La epidemiología centrada en el riesgo determina “factores de riesgo” en personas o grupos, dando lugar a una selección en la que se materializan relaciones de poder, que dan lugar a prácticas médicas dominantes y un discurso de “verdad”. Según Breilh “Cuando se hace





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

epidemiología hay una politicidad implícita y un nexo evidente o tácito con intereses estratégicos de un sector” (2013, p.14). Por lo tanto propone considerar a los riesgos en tanto procesos deteriorantes de la salud, priorizando su análisis desde el paradigma de la complejidad.

La idea de precaución y prevención, también tiene una politicidad implícita, a partir de decidir ante qué riesgos se decide actuar y de qué manera, por lo que son principios manipulados en función de las circunstancias e intereses involucrados. En relación a la “responsabilidad frente al riesgo” en las sociedades contemporáneas y principalmente en actividades productivas donde el fin principal es el lucro, es el individuo autónomo quien debe “autoregularse”, mediante formas de dominación que apuntan a moldear la subjetividad. Se apunta a desarrollar formas de control por medio del autogobierno, para que los individuos asuman los riesgos generados en la organización del proceso productivo, asentándose en una racionalidad neoliberal que plantea como sujeto al individuo económicamente racional, y moralmente responsable. Se lo entrena en identificar riesgos, rastreando indicadores de su atención y responsabilidad.

El concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) nos permite abordar la relación de las condiciones y medio ambiente de trabajo con la salud de la persona trabajadora. Combina procesos derivados del medio ambiente de trabajo, como aspectos físicos, químicos, biológicos, derivados de factores técnicos o de seguridad, catástrofes o desequilibrios ecológicos; y condiciones de trabajo, que involucra factores sociotécnicos y organizacionales, como: la organización y contenido del proceso de trabajo, la configuración del tiempo de trabajo, la estabilidad o no del mismo, el sistema de remuneración, el uso y aprendizaje de nuevas tecnologías, la utilización de dispositivos de prevención, y el acceso al sistema de salud y bienestar (Neffa, 2015).

La sumatoria de estos factores presentes en el proceso de trabajo dan lugar a la “carga global del trabajo” que actúa sobre el colectivo de trabajadores/as. Esta carga global tiene tres dimensiones: una física, una psíquica, y una mental. Los riesgos que impactan en el plano físico de la persona trabajadora son en gran parte medidos, cuantificados desde el enfoque de la epidemiología del riesgo por las empresas a través de especialistas que buscan disminuir los niveles de accidentalidad y costos derivados de posibles deterioros en la salud física. Sin embargo, la dimensión psíquica y mental, es mucho menos considerada, al igual que el componente subjetivo de las condiciones de trabajo.

Los distintos riesgos, tanto físicos como psíquicos y cognitivos, derivados del involucramiento integral del ser humano en los procesos de trabajo, se combinan y genera en raras ocasiones su neutralización y en la mayoría de los casos su potenciación, agravando las consecuencias que generan consideradas individualmente. Las CyMAT están en permanente cambio, al modificarse los procesos productivos, y tienen impacto en el colectivo de trabajo, por lo que la prevención individual tiene serias limitaciones. Uno de los aportes del enfoque renovador es la incorporación de las perturbaciones psicosociales como posibles efectos derivados del trabajo, menos visibles que las perturbaciones físicas y de más difícil reconocimiento, pero no por ello menos nocivas.

**Las transformaciones en el mundo del trabajo remunerado:**



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

El trabajo remunerado pasó de ser artesanal a la fábrica, incorporando previamente la División Técnica del Trabajo, que implicaba la repartición en partes de las tareas implicadas en el proceso productivo, lo que fue analizado por Adam Smith. Posteriormente en el siglo XX, Taylor impulsó la distinción de las tareas técnicas y directivas de las tareas de ejecución. La propuesta de Taylor llevó a que las personas trabajadoras se especialicen en una tarea y con el tiempo adquieran conocimientos prácticos que aumentan la productividad, abaratando el costo de la fuerza de trabajo, y facilitando su reemplazo. Se estandarizan las tareas, preestableciendo los tiempos y movimientos necesarios. La estandarización de las tareas y la calificación personal necesaria para abordarlas se constituyó en la base de los convenios profesionales que permitían la determinación de los salarios, a lo que se le agregó la remuneración por rendimientos, haciendo que se acelerara el ritmo de trabajo. Como contrapartida se generaba una mayor fatiga del operario.

En este periodo se incluye la mecanización a esta división del trabajo, con la incorporación de la cadena de montaje de la mano de Henry Ford, lo que aumentó aún más la productividad. A esto se le suma una estructura rígida y verticalista que supervisa y coordina el trabajo, donde las tareas de vigilancia y otras no directamente productivas, dan lugar a mayores costos. Cada trabajador contaba para los empresarios, en un contexto de pleno empleo, por lo que se otorgaban buenos salarios con aumentos periódicos, protección social y estabilidad. Un esquema de producción en masa, buscando economías de escala, llevó a que las personas asalariadas pudieran tener mayores niveles de consumo y acceso a bienes de consumo durable. Las transformaciones también alcanzaron el ámbito doméstico, haciéndose habitual la figura de la “ama de casa”, quien sin recibir un salario garantizaba que el ámbito doméstico no genere ausentismo en el trabajador, y no existieran interferencias entre él y la cadena de montaje. Como contrapartida el trabajador debía recibir un salario que permitiera mantener a una familia, y sacara a las mujeres de las fábricas (Federici, 2018). Este modelo se conforma en la economía norteamericana, y se extiende a Europa Occidental, siendo hegemónico en los países capitalistas industrializados hasta la década del '70.

La especialización en el proceso de trabajo había permitido en un primer momento, mediante la división de tareas, el aumento de la productividad. Sin embargo, y en vistas a la desaceleración de los procesos de valorización del capital, que tuvieron lugar producto de las crisis de las décadas del '60 y '70, se modificaron los procesos productivos. A partir de las crisis de estos años los objetivos fueron intensificar el trabajo para aumentar la productividad, flexibilizar la utilización de la fuerza de trabajo disminuyendo los costos laborales, a la par que se congelaron los salarios reales. Para aumentar la productividad y abaratar costos se flexibilizó la producción frente a una contracción y diversificación de la demanda.

Los sistemas productivos nacionales sufrieron profundas transformaciones. La “Introducción de innovaciones científicas y tecnológicas en cuanto a procesos y productos y en la modificación de la organización de las empresas y de la producción (subcontratación, tercerización, deslocalización) dando como resultado una transformación de los procesos de trabajo” (Neffa, 2015, p.14)

La aplicación de normas estandarizadas y de una rigurosa organización científica del trabajo llevan a la autonomía del trabajador a su mínima expresión. A la vez que se aumentan y perfeccionan los sistemas de vigilancia y control se les exige a los y las trabajadoras un mayor compromiso con los objetivos de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

la empresa. La presión cada vez mayor que se ejerce en la psiquis del o la trabajadora impacta directamente sobre su salud.

Los estudios más recientes ponen en evidencia que el trabajo en vez de disminuir ha aumentado, y más bien lo que se ha generado es un deterioro del empleo, es decir de los mecanismos sociales de protección del trabajo que se asociaron con la inclusión social en las sociedades industrializadas, como parte del proceso de construcción de ciudadanía (Luna García, 2009, pág.4). Los avances tecnológicos tanto en equipos, software y organización de los procesos productivos posibilitaron que, muchas de las tareas repetitivas y específicas del proceso de trabajo fordista, sean reemplazadas por máquinas, y las personas trabajadoras que se incorporan deben ser cada vez más calificados, pudiendo hacerse cargo de procesos integrales. Estas innovaciones científico tecnológicas permitieron sostener tasas de ganancia que tenían una tendencia a la baja, estableciendo nuevos procesos de trabajo. A su vez permitieron la introducción de la robótica, de las máquinas y herramientas de control remoto, y la automatización de la producción en empresas de proceso continuo, lo que logró economías de escala, incrementar fuertemente la productividad, y por consiguiente reducir los costos unitarios de producción. Para ello se requieren nuevas calificaciones profesionales (Neffa, 2021, p.28).

### **LA ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO EN LA ACTIVIDAD MINERA METALÍFERA:**

Los procesos que se inician en los países del capitalismo central, se reproducen con características distintivas en los países del capitalismo periférico. En los primeros se concentrarán las actividades industriales que requieran la utilización de tecnologías de punta por ellos desarrolladas, y relegarán a la periferia las actividades que hagan uso de grandes cantidades de materia prima y mano de obra barata, como es el caso de la minería. A su vez, estas actividades reproducen lógicas transnacionalizadas, como es el modo “toyotista” de producción, que generan grandes diferenciaciones, con un número reducido de trabajadores/as dependientes directamente del capital global, con mejores condiciones de contratación, y un gran número de trabajadores/as indirectos en condiciones de trabajo precarias. Las empresas en las que se tercerizan segmentos del proceso productivo muchas veces son más pequeñas, incidiendo en las posibilidades de gestión y control de condiciones de trabajo, principalmente cuando estas empresas no cuentan con los recursos ni los conocimientos para afrontar elementos potencialmente nocivos (Luna García, 2009).

La actividad minera tal como se explota actualmente en la provincia de San Juan es capital intensiva. En 2016 todo el sector de minas y canteras de la provincia absorbía 3300 trabajadores aproximadamente, en forma directa, lo que no llega a significar un 4% del empleo local total y contaba con 6652 trabajadores/as directos e indirectos de los cuales el 61% es asalariado, el 38% es contratado temporario, y el 0,7% no asalariado (INDEC, 2018). Para el año 2019 la actividad empleaba a 2916 empleados directos y 2049 personas trabajadoras de empresas contratistas, dando un total de 4965 personas trabajando en mina, un 5,7% del empleo provincial (Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, 2019).





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Se considera que la actividad minera es generadora de puestos de trabajo tanto de forma directa en las empresas inversoras como indirectamente en las empresas subcontratistas o prestadoras de servicios a la actividad, a razón de dos indirectos por un trabajador directo. Al organizarse la producción en lo que se denomina “Método Toyota” (Coriat, 1992) se busca reducir los costos en exceso de equipos o trabajadoras/es en pos de la “fábrica mínima”, incorporándose la tercerización o subcontratación como una pata central de los procesos productivos. Siguiendo esta lógica se entiende por qué se incluye a los trabajadores “indirectos” en la contabilización de los puestos de trabajos que genera la actividad, y es sencillamente porque sin ellos no hay producción.

La tecnología es puesta al servicio de la producción pero también del control de los trabajadores, que en gran parte de los casos son vigilados en tiempo real, (tal es el caso de los dispatch, innovación presente en Veladero y Bajo la Alumbreira (Clemenceau, 2019)) a lo que se le suma la presión de pedirles mayor involucramiento en los objetivos de la empresa.

Estos nuevos requerimientos van de la mano de un modelo cultural neoliberal, en el que las personas trabajadoras ven fragmentados sus ingresos en función de la duración del tiempo de trabajo, presencialidad, cumplimiento de metas productivas establecidas por las empresas, etc. Haciendo hincapié en el “mérito” o competencia como principal determinante de los ingresos, anulando posibles solidaridades. Se compromete a los y las trabajadoras en una competencia permanente en pos de la reducción de costos y del aumento de la productividad. Este sistema de gestión del trabajo se legitima porque en teoría garantiza eficiencia y competitividad en la producción. Por ejemplo en el caso de empleadas directas cobran un bono mensual por cumplimiento de objetivos fijados que consiste en un 8% del salario básico. Del promedio de cumplimiento anual de las metas mensuales, se calcula un bono por producción anual equivalente en su 100% a dos salarios básicos del trabajador conforme a su categoría (CCT, AOMA-BARRICK, 2010).

En el caso de los supervisores o mandos medios un problema central viene dado por las evaluaciones de desempeño que determinan el pago o no de bonos extras anuales. Son evaluados en el trabajo individual y colectivo, por jefes o pares dependiendo del sistema establecido por la empresa, teniendo en cuenta si existieron problemas o incidentes, el desenvolvimiento con las medidas de higiene y seguridad, productividad, el cumplimiento de metas del área. A su vez estos resultados se suman los resultados de cumplimiento de las metas de producción de la empresa en su conjunto. Sólo en el caso de que se alcancen las metas del área y de la empresa en general cobran la totalidad del bono que ronda el valor de tres sueldos para el caso de estos trabajadores. El punto del conflicto es que las metas fijadas nunca se consideran alcanzadas por los evaluadores, lo que hace que las y los trabajadores jerárquicos difícilmente accedan a ese ingreso extra. Esto también los afecta a la hora de pretender ascender en esa u otras empresas e hizo que establecer criterios más objetivos de evaluación se tomara como un reclamo sindical incluido en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Se producen cambios sustanciales en los procesos de trabajo que venían llevándose a cabo en la minería no metálica, de larga tradición en la provincia. Las innovaciones implicaron nuevas tecnologías en equipos, procesos y materiales que modificaron los procesos en todos los puestos de trabajo en mayor o menor medida y que demandaron una serie de conocimientos con los que no se contaba al momento de instalación de la actividad. Las/os trabajadoras/es por consiguiente debieron



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

adquirir nuevas habilidades a riesgo de ser expulsadas del mercado laboral minero. Aprender a conducir equipos de alta montaña y a repararlos, o bien incorporar nuevas herramientas y maquinarias a tareas que ya realizaban, fueron exigencias para las que fueron capacitados/as por las empresas.

Aplicando formas de organización del proceso de trabajo vinculadas al capital transnacional, y en vistas al objetivo de lograr una mayor productividad con igual número de trabajadores/as, o bien para disminuir el costo de mano de obra se alienta la formación de trabajadores/as polivalentes, capaces de operar distintos equipos y desarrollarse en los puestos que la empresa requiriese y que conlleven el manejo de tecnología específica. Se procede a evitar obreros especializados tal como lo planteaba el esquema fordista, sino que se los “despecializa” para transformarlos en obreros polivalentes (Coriat, 1992) Se requiere la flexibilidad de las personas trabajadoras al interior, debiendo ser polivalentes y predispuestos a adquirir nuevos conocimientos y transmitir los adquiridos, como una manera de intensificar el trabajo. La búsqueda de un mayor rendimiento del trabajo se basa en la ampliación de las tareas que puede realizar el/la trabajadora y no en la repetición. En el sistema de categorización de los obreros mineros se busca la despecialización y la reintegración de tareas, siendo el operario además el encargado de hacer el mantenimiento de la maquinaria que opera, quien diagnostica fallas, y posteriormente y a medida que va adquiriendo conocimientos y experiencia debe poder transmitir sus conocimientos a sus compañeros, teniendo función de capacitador al interior de su equipo de trabajo. Una vez que llega a la categoría superior debe poder asumir el liderazgo de su equipo. El manejo de mayor cantidad de equipos de su área define la posibilidad de acceder a una categoría más en el convenio colectivo de trabajo. Por ejemplo en el caso de operadores/as que es uno de los puestos más ocupados por mujeres, es categoría 1 de *operarios de mina* cuando maneja un equipo (puede ser camión fuera de ruta, motoniveladora, topadora, o wheeldozer), y va subiendo de nivel a medida que maneja una maquinaria o equipo más hasta llegar al nivel 5 cuando maneja 5 maquinarias o equipos (las nombradas para el nivel uno más cargadora auxiliar, excavadora auxiliar, PC 2000, y necesariamente cargadora de producción y pala).

En el área Servicios Técnicos que involucra Geología y Topografía, otra de las áreas con mayor presencia de mujeres, hay categorías 0,1 y 2. La categoría 0 es como para las otras áreas para ingresantes, y la categoría 1 es también de entrenamiento, todavía se considera que no tienen la experiencia suficiente para desarrollar tareas autónomamente. En la categoría 2 de Geología los trabajadores deben poder leer planos de voladura, coordenadas de pozos, entrega de muestras a los laboratorios, entre otras actividades. En Topografía el trabajador debe ser capaz de realizar tareas de topografía básica, como manejo de GPS y estación total y levantamientos y replanteos de gradientes.

### **Las repercusiones en torno a la salud:**

Además de las innovaciones en tecnología, la irrupción de las transnacionales mineras, principalmente Barrick por sus grandes dimensiones, generó un cambio sustancial en las condiciones de trabajo minero en general. Exigió mayores niveles de concientización y control en torno a Higiene y Seguridad en el trabajo tanto a sus trabajadores como a los de empresas subcontratistas. En ésta área la línea de partida era muy baja porque no existía en minería una real aplicación de la normativa vigente. La exposición a un medio de trabajo especialmente hostil y de riesgo, en un clima extremo y de gran



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

altura, principalmente en Veladero y Lama, le suman exigencias en materia de seguridad, significando un agravante a un trabajo de por sí duro

El proceso de trabajo que involucra: trabajador, medios de producción y objetos de trabajo, será distinto en minería subterránea que en minas a cielo abierto. En nuestra provincia tanto el proyecto Casposo ya concluido, como Gualcamayo tenían minería subterránea, y el proyecto Veladero es exclusivamente con método “open pit” o a cielo abierto. Los distintos objetos de trabajo, y técnicas que precisan, definen requerimientos específicos de formación para los trabajadores involucrados en tareas de seguridad principalmente. Por ejemplo en minería subterránea se ajustan mucho más los requerimientos específicos que garanticen la estabilidad de los túneles, mientras que en minería a cielo abierto la seguridad va a estar dada por mantener la estabilidad de los camiones que bajan en la “olla” que se forma al buscar el mineral diseminado.

El enfoque desde el que se aborda la salud laboral es la “epidemiología del riesgo”. La categoría riesgo laboral es “todo aquel aspecto potencialmente dañino en el trabajo” (Carrasco y Vega, 2011, pág.33), hace referencia a la combinación de probabilidades de que alguna condición genere algún daño. Frente a la incertidumbre de la fatalidad, esta categoría proveniente de la estadística intenta hacer medibles y predecibles los daños en el contexto de trabajo remunerado.

En el caso de los proyectos minero metalíferos los procesos de trabajo combinan riesgos provenientes del medio ambiente de trabajo característicos de la minería en altura (considerados cuando se ubican a más de 3.000 mts sobre el nivel del mar (Carrasco y Vega, 2011)) como de las condiciones de trabajo propiamente dichas, al trabajar jornadas extraordinarias, muchas veces con horarios rotativos y de plena disponibilidad a las necesidades productivas, están en permanente tensión. Las empresas organizan el trabajo en sistema de turnos garantizando la continuidad del proceso productivo las 24 horas del día, los 365 días del año, para esto requieren jornadas excepcionales de trabajo, con ciclos de trabajo y ciclos de descanso. Los turnos rotativos con jornadas de 12 horas de trabajo que se alternan entre jornadas diurnas y jornadas nocturnas, tienen consecuencias en el cuerpo de los/as trabajadores/as, como cefaleas, y dificultad para dormir, siendo frecuentes también mareos y problemas digestivos.

Una variable que intensifica o atenúa estos síntomas es la mayor o menor permanencia en altura, agravándose cuando los días de descanso a baja altura son menores que los días en los proyectos. Por esta razón los/as trabajadores/as con rosters más largos están más expuestos a estas consecuencias, lo que hace importante limitar la cantidad de días en exposición y la existencia de días de descanso necesarios para lograr que se repongan del desgaste físico y emocional tenido en los días de actividad. “Los relatos de jornadas de trabajo extenuantes en las que los trabajadores continuaban su tarea, aún cuando estaban enfermos o sufrían agotamiento, explican los accidentes fatales o con graves consecuencias como discapacidad” (Mastrángelo, 2004, pág. 18)

Si tomamos las principales características del trabajo minero en altura podríamos decir siguiendo a Carrasco y Vega (2011) que: es un trabajo en condiciones de altitud intermitente, en condiciones de aislamiento social y familiar, con exigencias de adaptación a la vida en campamentos por largos periodos de tiempo, con jornadas excepcionales de trabajo que alcanzan las 12 horas y en ocasiones en horarios nocturnos, con exigencias psicológicas y ergonómicas, manejando equipos y maquinarias



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

peligrosas, expuesto a condiciones climáticas y de ruido severas, expuestos a contaminantes ambientales como humo y polvo, exigiendo un estado físico que permita la adaptación a estas condiciones, y por último un sistema de remuneración en parte fija y en parte por rendimiento que suma tensiones a las anteriormente mencionadas. Ante estas condiciones tan adversas se convierte en un problema central mantener a las personas trabajadoras despiertas, motivadas y alertas para llevar adelante sus tareas productivas, y en este sentido los incentivos materiales se vuelven claves, y de ahí el porque de salarios más elevados que la media. La combinación de distintos riesgos genera que se potencien y el daño en la salud de la persona trabajadora sea mayor. Sin embargo, la disponibilidad de estadísticas de accidentes o enfermedades profesionales, así como las de condiciones de empleo son de difícil realización, porque las empresas contratistas que prestan servicios en minas están registradas en otros sectores como construcción, transporte, comercio, etc.

***El entorno de trabajo:***

Desde una perspectiva ecológica se considera el lugar de trabajo como un sistema complejo, en el que coexisten y se relacionan diversas condiciones ambientales, tanto físicas como sociales que influyen positiva o negativamente en la persona trabajadora. Las condiciones del entorno suelen ser acumulativas y hacer sinergia entre sí, siendo mediadas por los recursos personales o socio organizativos de los que dispongan (Sauter, Murphy, Hurrell, y Levi, L. 2012).

Para analizar el entorno se puede tener en cuenta como primer nivel “la zona de trabajo inmediata”. Esta es la más variable en los yacimientos mineros por la gran diversidad de puestos de trabajo, encargándose de las más disímiles actividades. En este sentido será muy diferente la zona de trabajo de una operadora de camión o de cualquier otro equipo, donde la zona inmediata es una cabina; que la de una persona de maestranza o gastronomía que desempeña sus tareas en todo el campamento o en una cocina. Uno de los aspectos considerados positivos es el cerramiento físico en torno al puesto de trabajo (Sauter, Murphy, Hurrell, y Levi, L. 2012). Esto brinda intimidad a la persona trabajadora y sólo se cumple para mandos medios y directivos que cuentan con sus oficinas y operadores de equipos en sus cabinas.

En el caso de las operadoras la zona inmediata de trabajo son cabinas donde el aspecto positivo puede ser la intimidad, pero podemos considerar como negativos la altura del equipo, que llega a 6 u 8 metros de altura, la escasa ventilación, interacción por radio con altos niveles de ruido y nula disposición de baños. Otro de los elementos a considerar es la posibilidad de personalizar sus espacios de trabajo, lo que se torna difícil al haber un sistema de contrarturnos constantes, donde otra persona continúa el trabajo de quien se va a descansar. Las mismas dificultades tendrán para personalizar los espacios de descanso lo que puede perjudicar la sensación de intimidad y de afirmación de identidad. La posibilidad de controlar los niveles de iluminación, ventilación y las condiciones acústicas son aspectos a considerar y que varían en función de las tareas desarrolladas. Otra de las cuestiones a tener en cuenta es la posibilidad de contar con mobiliario y equipos ajustables en función de las necesidades ergonómicas de cada trabajadora/trabajador lo que puede ayudar a disminuir la fatiga visual, lesiones y dolores ocasionados por malas posturas (Sauter, Murphy, Hurrell, y Levi, L. 2012)





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Otro nivel de análisis del entorno son las Características Ambientales fuera de la zona de trabajo inmediata. Entre esas características se cuentan los niveles de ruido, que para las operarias son altos, y para lo que cuentan con elementos de protección, y tiene menor incidencia en quienes hacen trabajo de oficina o al interior del campamento. De todas maneras todo el yacimiento está expuesto a los ruidos y vibraciones que generan las voladuras, que se realizan en días y horarios definidos en los que nadie puede estar en las cercanías del área próxima. Aún a la distancia, en el campamento se sienten vibraciones y ruidos de explosiones. Algunas de las afecciones más comunes de los/as trabajadores/as mineros/as de altura son la pérdida de la capacidad auditiva, por exposición a ruidos elevados de máquinas y equipos utilizados en el proceso de trabajo..

### **Mujeres en minería:**

La estructura familiar tradicionalmente valorada en la cultura minera es fuertemente patriarcal, en la que hay un rígido respeto de la división sexual del trabajo. El salario minero como posibilitador de convertir al varón en el único sostén del hogar refuerza estos estereotipos y ubica a las trabajadoras mineras como intrusas en un lugar masculino. Ésta característica es propia de la minería latinoamericana, y se enfrenta a la tendencia actual de incorporación de mujeres trabajadoras.

Existe una fuerte creencia que las minas son y han sido históricamente espacio de trabajo exclusivo de varones, tan es así que la actividad está envuelta en mitos que recomiendan impedir el ingreso de mujeres en los yacimientos. Sin embargo, la presencia de mujeres en la minería ha sido una constante histórica, con más presencia en la minería artesanal y menos presencia en la minería a gran escala, en diferentes funciones poco reconocidas, pero siempre presente (Barragán, 2022; Nash, 1979). La invisibilización histórica de esa presencia llevó a que aún hoy sea difícil echar luz sobre el trabajo minero de mujeres

Según el Censo Nacional Minero de 2017 las mujeres representan un 6.5% del total de las personas trabajadoras del sector. De ese número el 62% se desempeña en tareas administrativas y el 25% en roles operativos. El 26% de esas trabajadoras tienen sus puestos de trabajo en cuyo, región en la que la Provincia de San Juan tiene preeminencia y la minería metalífera es en la que más se encuentran.

Según una encuesta de WIM (Diciembre, 2021) a más de 500 trabajadoras mineras en todo el país, en diciembre de 2021, en cuanto a los perfiles de las trabajadoras, un 71% tiene entre 28 y 48 años, y más de la mitad tiene hijos/as. A su vez caso un 60% proviene de familias de trabajadores/as mineros/as. Del total de encuestadas la profesión más reiterada es geólogas, seguidas con bastante menos frecuencia por contadoras, asistentes, técnicas en higiene y seguridad, entre otras. Su relación laboral con las empresas encargadas de la explotación es en casi un 60% de los casos directas, en línea con el supuesto de que quienes más contratan mujeres son las empresas directas, por el costo en infraestructura que implica para las contratistas sin motivaciones para incurrir en ellos.

En particular en actividades fuertemente masculinizadas como la construcción, pero también la actividad minera las trabajadoras se ven en el compromiso de demostrar frente a sus compañeros su capacidad para realizar diferentes tareas que impliquen esfuerzo físico. Las diferentes corporalidades





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

atribuidas a la categoría “sexo” y la supuesta menor fuerza física, fue una de las razones históricamente esgrimidas para la exclusión de las mujeres principalmente de las áreas operativas, por lo que deben mostrar al “trabajar igual que un hombre” su competencia para el trabajo. La idea de la “protección” del esfuerzo físico se presenta como una benévola medida de cuidado, pero implica fuertes limitaciones para la acción y una consideración de inferioridad que resta autonomía. La percepción del cuerpo femenino como inferior en fuerza y por lo tanto en valía, que implica violencia simbólica, lleva por un lado a intentar “protegerlo” y por otro a anularlo, desmereciendo sus aportes y limitando las posibilidades de desarrollo profesional. Una evaluación positiva de los pares varones respecto de las tareas desarrolladas por una trabajadora es cuando consideran que trabaja como “uno más”, principalmente en las áreas operativas.

Una vez dentro de los proyectos son cuestionadas permanentemente y consideradas débiles y destinadas a cometer errores (Caro, 2020). Esta mirada genera la presión de esforzarse para demostrar sus competencias, no logrando equipararse a sus compañeros varones más allá de sus esfuerzos. Esta consideración inferior las coloca en una posición de desventaja estructural en una posible carrera de ascensos. Aún siendo profesionales u operarias con experiencia son subestimadas en sus conocimientos, siendo frecuente el ascenso exclusivo de varones para cargos superiores en áreas operativas, coartando carreras de ascenso para las trabajadoras, instalándose la regla de que “las mujeres no son jefas en áreas operativas”. Esto genera perjuicios económicos y psíquicos en personas que conviven con un trato discriminatorio instalado.

Según Escalona Thomas (2021) la minería produce territorios donde las transformaciones en el paisaje, en los discursos y en las identidades de los actores dan lugar a nuevos conflictos. Las dinámicas de género no están exentas y generan configuraciones específicas que perpetúan y profundizan las desigualdades. La solidaridad entre compañeros se traduce en lazos familiares creados al calor de los largos turnos de trabajo compartidos, lo que es un rasgo común en gran parte de las minas latinoamericanas. El mote de “viejos” a los obreros mineros experimentados (clasificación importada de la cultura minera chilena) da cuenta de una percepción de respeto a los que se consideran fieles portadores de esta cultura. En las minas bolivianas se llaman “ñañas”, que significa hermanos, los trabajadores entre sí (Nash, 1979). La incorporación de las mujeres es muchas veces reproduciendo estructuras familiares en las que se respetan las jerarquías patriarcales. Las que se integran, se definen como una otredad subordinada, como “hijas”, “hermanas”, “mamá” o esposa (Angelcos, 2015). Esta posición de familiaridad implica una forma de protección, evitando muchas veces ser sexualizadas. A la vez limita los roles que pueden desplegar al interior de los proyectos, en los que les son vedadas posiciones de poder en la organización informal, razón por lo cual, por lo general, no accederían a espacios de representación sindical.

Caro, Román y Armijo (2020) atendiendo a la corporalidad, intentan visibilizar las violencias que las mujeres experimentan por ser cuerpos sexuados. Su presencia es percibida como una amenaza, y sus formas de moverse, presentarse estéticamente, relacionarse o hablar son cuestionados de modo contante, generando rechazo o altos niveles de exigencia. El sistema patriarcal está fundado sobre un pacto de dominación, cual contrato social entre varones, que establece el dominio sobre el cuerpo de las mujeres, su sexualidad y capacidad reproductiva. Esta apropiación se pone en evidencia cuando el cuerpo femenino es objetivado, cosificado, considerando que existe por y para la mirada masculina,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

colocando a las trabajadoras en un estado de inseguridad permanente. “La denigración y cosificación del cuerpo a través de comentarios inapropiados y violentos revela relaciones de poder desiguales, al sentirse con el derecho a opinar y de paso, controlar lo que las mujeres visten, hacen o comparten en redes sociales” (Caro, Román y Armijo 2020,).

Esto es una fuente de tensión para las trabajadoras que se autoresponsabilizan por poner o no poner límites, y hacerlo con mesura para no romper relación con sus compañeros de trabajo. Tal como lo plantea Bourdieu (2000) y aún más en espacios con presencia mayoritariamente masculina, las mujeres solo tienen dos opciones ante las bromas y códigos sexistas, la participación o la exclusión, la primera aun cuando es pasiva habilita su permanencia pacífica pero inhibe cualquier posibilidad de denuncia o protesta si son víctimas de acoso o discriminación. A su vez la corporalidad es un argumento para cuestionar ascensos, poniendo siempre en duda las capacidades de las trabajadoras ascendidas, y deslizado posibles resultados de seducción. Esto muchas veces entorpece el desarrollo de liderazgos ya que mina el respeto de los subordinados.

Por esto la actividad minera es un terreno fértil para los abusos y para su silenciamiento y naturalización. Al no acatar normas de política sexual e irrumpir en espacios masculinos se encuentran en una condición de “precariedad de género” signado por el miedo tanto a la sexualización como a la pérdida de femineidad.

El acoso sexual es una expresión extrema de violencia en el trabajo que aparece como amenaza y se evidencia en la experiencia propia o de otras compañeras” (Caro, Román y Armijo, 2020, p.) Esta violencia muchas veces queda atrapada en el cuerpo, sin posibilidad de ser expresada. “Las emociones como la ira o miedo inscritas en el cuerpo de las mujeres aparecen sometidas y a veces negadas por el lenguaje racional”. Las necesidades de encajar o adaptarse llevan a silenciar la violencia para ser aceptadas y no ser tildadas de “locas”, estigmatizadas y dañar su “reputación profesional”.

**La doble explotación y las consecuencias que se pretenden invisibles:**

En el trabajo minero la función reproductiva y de producción propiamente dicha entran en constante conflicto, principalmente por los largos turnos de trabajo, que llegan a 14 días consecutivos, e impiden la realización de tareas de manera presencial. Lo que no implica que las trabajadoras dejen de hacerse cargo de estas tareas sino que en gran medida las continúan haciendo de manera remota. A tal punto es difícil la conciliación con la maternidad que en el periodo de embarazo ninguna persona gestante puede subir a los proyectos, convirtiéndose en un problema para las empresas sostener licencias de todo el periodo de gestación, y por lo tanto es mal visto. En este sentido muchas trabajadoras se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo y dedicarse al cuidado de sus hijos/as o personas dependientes.

En el caso de tener la posibilidad de decidir la maternidad, la disponibilidad o no de recursos y políticas de apoyo permiten definir tres posibles caminos para las trabajadoras que sí tienen ese deseo: -Quienes deciden insertarse laboralmente postergando la maternidad; -Quienes contando con recursos de cuidado deciden conciliar trabajo remunerado y maternidad; -Quienes postergan sus trayectorias laborales para dedicarse a las tareas del hogar; -Quienes deben conciliar maternidad y trabajo



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

remunerado intensificando sus jornadas de trabajo y apoyándose en familiares (Giosa y Rodríguez, 2010, p.21)

La dificultad para contar con redes de apoyo o instituciones que compartan la carga de las tareas de cuidado es un factor excluyente muy importante para que las trabajadoras ingresen o no a la actividad.

La organización social del cuidado es un factor crucial para la reproducción de las desigualdades. De los distintos actores que pueden asumir las tareas de cuidado de personas dependientes: estado, hogares, organizaciones de la comunidad y mercado, los que se ocupan mayormente son los hogares. Y dentro de los mismos la tarea recae en gran medida en las mujeres al naturalizarse la división sexual del trabajo y sus supuestas cualidades innatas.

La escasa participación del estado brindando servicios de cuidado deja el espacio para el mercado, definiendo un acceso diferencial a los mismos. Las trabajadoras de menores de menores ingresos y con limitado acceso a servicios públicos de cuidado tienen limitadas posibilidades de conseguir un empleo en la actividad profundizando las desigualdades y visibilizando la interseccionalidad entre clase y género. Se genera una brecha en la participación de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado, siendo mayor la participación de las que pertenecen a estratos socioeconómicos más altos, y disminuyendo significativamente en los sectores de menores ingresos en torno a un 20% menos según datos de ONU Mujeres (2017)

La conciliación del trabajo remunerado con la vida personal y familiar es uno de los desafíos de más difícil resolución, donde la posibilidad de contar con una red de apoyo es determinante (otras mujeres, madres o suegras generalmente terminan encargándose de los cuidados). A esto se añade también la condena social a la que se exponen, puesto que en una sociedad tradicional el alejamiento de la madre implica cuestionamientos como, “tiene a su niña tirada en la casa” (Escalona, 2021, p. 140)

La falta de apoyos para enfrentar la maternidad, y la escasez de redes para compartir el cuidado generan tensiones constantes en la vida de las mujeres trabajadoras, que es esperable que tengan repercusiones en su salud. Esto teniendo en cuenta también la histórica relación pobreza y jefatura de familia femenina por las peores condiciones en las que se insertan al mundo del trabajo remunerado, haciendo de la escasez de recursos una preocupación adicional.

No encuentran en la esfera doméstica, un lugar de reposo y recuperación del desgaste que sufren en el momento productivo, sino que por el contrario continúan con la producción de bienes y servicios, que acentúan el patrón de desgaste, tampoco abandonando en su jornada laboral la responsabilidad sobre sus familias. A su vez el no poder cumplir satisfactoriamente con las exigencias de ambas esferas, les genera permanentes estados de ansiedad y estrés. El estrés continuo genera patologías psicosomáticas y trastornos psíquicos, al igual que patologías infecciosas al disminuir las defensas.

## **CONCLUSIONES:**

A partir de la instalación de la actividad minera metalífera en la Provincia de San Juan, uno de los principales factores de legitimación fue y es la cantidad de puestos de trabajo generados y los altos salarios relativos. Sin embargo dentro de estos argumentos a favor de la actividad se esconden la heterogeneidad de los puestos de trabajo generados, donde conviven salarios relativamente altos con



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

otros mucho más bajos, contratos por tiempo indeterminado con contratos temporales, negociaciones en convenios colectivos propios de la actividad y convenios que o contemplan la particularidad del trabajo minero, entre otras. Otra de las características del trabajo minero poco mencionada es la abrumadora mayoría de trabajadores varones que ocupa. La presencia de las mujeres en minería siempre fue minoritaria y las pocas trabajadoras de la actividad eran invisibilizadas en tanto consideradas intrusas en una actividad de varones.

Las políticas empresariales que comienzan a ponerse en marcha con el objetivo de la incorporación de mujeres en tanto factor de legitimación de la actividad, hacen hincapié en las mejores condiciones salariales que ofrece la actividad y las potencialidades productivas de las trabajadoras, invisibilizando las condiciones de trabajo en las que éstas se insertan. Limitado acceso y ascenso, largos turnos de trabajo, brecha salarial, ocupación de posiciones marginalizadas, espacios de socialización marcados por la discriminación y la violencia género, medidas de protección no adaptadas a diversidad de fisonomías, falta de instalaciones que garanticen su seguridad, acoso y violencia de género son algunos de los problemas estructurales que suponemos enfrentan. A estas condiciones se les suman los riesgos específicos de la actividad y el desgaste generado por las tareas domésticas y de cuidado ya sean de modo presencial o su gestión de manera remota. Es esperable que esta sumatoria repercuta en la salud de las mujeres trabajadoras. Una consideración de las condiciones y medio ambiente de trabajo desde la epidemiología del riesgo (tal como se aborda desde las empresas) toma como referencia a un trabajador sano de mediana edad, dejando de lado la diversidad corporal y de género a la hora de considerar medidas de protección de la salud. Tampoco se tiene en cuenta las repercusiones en el plano psíquico y mental fuertemente tensionado en un trabajo en aislamiento social y familiar.

En el presente trabajo se abordaron las condiciones y medio ambiente de trabajo de las trabajadoras minero metalíferas de la Provincia de San Juan desde una perspectiva de género, que involucre en el análisis tanto las dinámicas de género la interior de los proyectos como la sinergia entre la carga física y mental generada por las condiciones y medio ambiente de trabajo en sus puestos remunerados y en sus hogares. Considerar las potenciales repercusiones en la salud de esta combinación nos permite pensar en políticas sindicales y de gobierno que aborden la salud laboral desde una mirada integral que considere la diversidad corporal y de género y que involucre las tareas domésticas y de cuidado históricamente invisibilizadas.

### **Bibliografía:**

Almeida Filho, N. (1992) *Epidemiología sin números. Una introducción crítica a la Ciencia Epidemiológica*. Organización Panamericana de la Salud.

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

Barragán, R. (2022) “Desafiando la masculinidad del trabajo en las minas. Puntadas a través de la historia” Programa Anual de Conferencias. CONICET-INCIHUSA

Bourdieu, P. (2000) *La dominación masculina*. Ed Anagrama



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Breilh, J. (1991) La Triple Carga. Trabajo, Práctica doméstica y procreación. Deterioro Prematuro e la mujer en el Neoliberalismo. Centro de Estudios y Asesorías en Salud.

Breilh, J. (2013) “La determinación social de la salud como herramienta de transformación hacia una nueva salud pública (salud colectiva)” En Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 31, pp.13-27. ISSN 2027-4025. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v31s1/v31s1a02.pdf>

Caro Molina, P., Román Alonso, H., & Armijo Garrido, L. (2020). Cuerpos de mujeres, significados de género y límites simbólicos en la gran minería en Chile. *Polis. Revista Latinoamericana*, (55).

Carrasco, C. y Vega, P.(2011). *Una aproximación a las condiciones de trabajo en la gran minería de altura*. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Cuaderno de Investigación n° 40.

Clemenceau, L., & Palermo, H. (2019). Las políticas empresarias de control como estrategias refractarias: el caso del establecimiento minero de veladero en argentina. *Astrolabio*, (23), 245–265. Recuperado a partir de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/astrolabio/article/view/23452>

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

De Barbieri, T. (1992). Sobre la categoría de género. Una introducción teóricametodológica. En ISIS Internacional N.º 17, Santiago de Chile.

Escalona Thomas, D. (2021) Mujeres y minería: Resiliencias y marginaciones en territorios mineros. *Revista de Geografía Norte Grande*. N°80 (129-148)

Estermann, V. (2021). La división sexual del trabajo: Reflexiones desde el Feminismo Materialista Francés. Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género, 5 (2), e152. En Memoria Académica. Disponible en: [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.12959/pr.12959.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.12959/pr.12959.pdf)

Federici, S. (2018) *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Tinta Limón

Garduño Andrade, M., Márquez, M. (1993) “La salud laboral femenina. Apuntes para su investigación” en Laurell, “Para la investigación sobre la salud de los trabajadores” Organización Panamericana de la Salud (p. 235-264)

Giosa, N; Rodríguez, C. (2010) Estrategias de desarrollo y equidad de género: Una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica. CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo N°97

Heritier, F. (2007). Masculino/Femenino II. Disolver la jerarquía. Fondo de Cultura Económica.

Laurell, A. C. (1993). *Para La Investigación Sobre La Salud de Los Trabajadores*, Salud y Sociedad 2000. OPS-OMS

Luna García, J. (2009) Globalización y Salud de los trabajadores. *Boletín del Observatorio en Salud*. Vol 2.N°5





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Mastrángelo Andrea, (2004) *Las niñas Gutierrez y la mina La Alumbreira*. Ed. Antropofagia.

Nash, J. (1979) “Comemos a las minas y las minas nos comen a nosotros. Dependencia y explotación en las minas de estaño bolivianas”. Ed. Antropofagia.

Neffa, Julio Cesar; (2021) “Modos de desarrollo, procesos de trabajo y riesgos psicosociales en el trabajo” *Cuestiones de Estado*. INAP.

Neffa, Julio Cesar; (2015); “Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio”. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL- CONICET), Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Rodríguez Enriquez, C., Marzonetto, G., Alonso V., (2019) “Organización Social del cuidado en Argentina. Brechas persistentes e impactos de las recientes reformas económicas” en *Estudios del Trabajo*. N°58.

Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J. y Levi, L. (2012). Factores psicosociales y organizativos. En Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Capítulo+34.+Factores+psicosociales+y+d e+organización>