



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

Grupo Temático N° 13. Nombre: Hegemonía, formación de las y los trabajadores y proceso de trabajo.

Coordinadoras: Claudia Figari, Nuria Giniger, Débora Sales de Souza y Karina Ciolli.

Título: “Llevar la escuela para allá”. Reflexiones iniciales sobre las iniciativas empresariales de formación profesional en la minería de litio en la puna jujeña.

Autores/as: Solana Renosto, CEIL CONICET.

Palabras clave: litio; empresas transnacionales; formación profesional.

Introducción

Por su capacidad para almacenar energía en un contexto de transición energética mundial, el litio se ha convertido en el oro blanco del siglo XXI. La demanda -y el precio- del mineral vienen experimentando una tendencia creciente prácticamente sin solución de continuidad y se espera que lo siga haciendo en los próximos años o décadas. En este escenario global plagado de disputas por la hegemonía futura, América del Sur ocupa un rol relevante al contener aquella porción del territorio denominada frecuentemente como “triángulo del litio”. En los salares altoandinos de Bolivia, Argentina y Chile se encuentran las mayores reservas mundiales de litio en salmuera, ecosistema donde el mineral no sólo se encuentra en altas concentraciones sino donde es más sencillo y rentable de extraer. Esto ha generado que tanto las miradas como las presiones internacionales se posen sobre dichos espacios geográficos y pueblos.

Argentina, por su parte, posee su propio “triángulo del litio interno”, conformado por los salares de la puna atacameña de Salta, Jujuy y Catamarca. Es a lo largo de esta región donde se encuentran ubicados la mayor parte de los proyectos mineros de litio en exploración, construcción y explotación. Si bien existen empresas estatales provinciales que cuentan con una participación minoritaria en dichos proyectos mineros de gran envergadura, son las grandes corporaciones transnacionales las que lideran



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 extracción y exportación de litio en Argentina. Actualmente son tres los proyectos que se encuentran operativos. Sales de Jujuy, en el Salar de Olaroz en Jujuy (de capitales australianos y japoneses) y Proyecto Fénix, en el Salar del Hombre Muerto en Catamarca (de capitales estadounidenses), son los de mayor antigüedad y han anunciado recientemente su fusión, constituyéndose así como uno de los colosos globales de producción de litio. Por su parte, la minera Exar, en el Salar de Olaroz-Caucharí en Jujuy (de capitales canadienses y chinos) acaba de dar inicio a su producción luego de varios años de construcción y puesta a punto.

Este escenario de explotación concentrada en manos de empresas transnacionales se explica en gran medida por las estructuras normativas de nuestro país. El litio, no posee un marco regulatorio específico, sino que se ve comprendido en las normativas generales en torno al Código Minero. Esto no es menor si consideramos que durante el neoliberalismo de los años 90 y bajo las recomendaciones del Banco Central, Argentina estableció una *Nueva Política Minera* que incluyó principalmente la sanción de la Ley de Inversiones Mineras, el Acuerdo Federal Minero, la actualización del Código Minero y la provincialización de los recursos naturales a partir de la modificación del artículo 124 de la Constitución Nacional (Nacif, 2015). Este cambio de rumbo normativo estableció condiciones más que ventajosas para la instalación de grandes empresas inversoras transnacionales. Con el objetivo de atraer capital privado y extranjero, se implementaron importantes beneficios impositivos, límites a las regalías provinciales, estabilidad fiscal a 30 años y subsidios a los servicios (Moscheni y de la Torre, 2017). Asimismo, el Estado pasó a autoexcluirse de la exploración y explotación de los recursos, lo que contrastó con el esquema anterior de participación activa estatal donde estos eran definidos como bienes estratégicos (Clemenceau, 2019).

No obstante, en el caso de la puna jujeña, la instalación de las empresas transnacionales de litio se topó con procesos sociales y políticos locales de relevancia que le imprimieron características particulares. En 1994, la lucha histórica de los pueblos originarios -fortalecida a partir de un proceso reciente de etnogénesis- logró la incorporación del artículo 75 inciso 17 en la Constitución Nacional, que marcó un cambio de paradigma en términos normativos al reconocer la preexistencia y los derechos de los pueblos indígenas, entre ellos el de la posesión y propiedad comunitaria de sus tierras. En la puna



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

jujeña, este proceso político nacional, sumado a la propia historia de organización y al trabajo arduo de las comunidades indígenas, derivó, a inicios de los años 2000, en la conquista de los títulos de propiedad de algunas de sus tierras comunitarias. Este hecho significativo, acompañado además por la existencia del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) -que establece entre otras cosas el derecho de los pueblos indígenas a la consulta previa, libre e informada- permitió a las comunidades de la zona de influencia de las mineras tener un mayor peso relativo a la hora de fijar las condiciones para permitir el emplazamiento de las empresas.

En línea con este contexto local, la llegada de las mineras transnacionales a la zona implicó el inicio de largos procesos de negociación, disputas y conflictos¹ que derivaron en la construcción de acuerdos escritos y/o verbales entre empresas y comunidades. La contratación de mano de obra local se convirtió en el punto central de estos acuerdos, estableciéndose como la condición *sine qua non* de las comunidades para otorgar permiso de exploración y explotación a las empresas. Sin embargo, este acuerdo fue puesto en jaque tempranamente por las empresas, debido a los requisitos globales de terminalidad educativa presentes en las búsquedas laborales, contradictorios con las trayectorias formativas de la mayor parte de los habitantes locales. Esta situación -no exenta de resistencias por parte de las comunidades- llevó a las corporaciones a orientar parte de su praxis empresarial con el objetivo de “mitigar” la inadecuación de los perfiles de los/as trabajadores/as locales.

En la presente ponencia analizamos las principales configuraciones que tomó la *agencia pedagógica empresarial* (Figari, 2019a, 2019b, 2021) en la minería de litio en Jujuy, tomando como caso de estudio a Sales de Jujuy. Para ello retomamos algunos de los postulados centrales de la Pedagogía Crítica del Trabajo, que postula a la *agencia pedagógica empresarial* como un elemento clave para el disciplinamiento laboral de los trabajadores y para la legitimación social de las reglas corporativas. Esto es mediatizado por distintos *dispositivos pedagógicos empresariales*, centrales para la construcción de *hegemonía empresarial*, tanto dentro como más allá del espacio laboral, a partir de la articulación entre lo global y lo local (Fígari, 2019a).

¹ Algunos de estos conflictos, como el de las comunidades de Salinas Grandes y Laguna de Guayatayoc siguen en curso.



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

En esta clave, nos preguntamos ¿Cuáles fueron las principales iniciativas y/o políticas empresariales desplegadas por Sales de Jujuy en torno a la formación educativa y profesional de los/as trabajadores/as? ¿Qué papel cumplieron en el disciplinamiento de los/as trabajadores/as y en la construcción de legitimidad de la empresa? ¿Qué tensiones y resistencias generaron en los/as trabajadores/as y la comunidad más amplia?

Intentaremos responder estos interrogantes haciendo uso de los hallazgos iniciales de un breve trabajo de campo etnográfico efectuado en Jujuy durante 2022, donde se realizó observación participante y entrevistas en profundidad a distintos actores vinculados a la minería de litio en San Salvador de Jujuy, Susques y Olaroz Chico. Asimismo, se sumará al análisis el estudio de fuentes secundarias tales como reportes de sustentabilidad de la empresa, convenios colectivos de trabajo, notas periodísticas y publicaciones de redes sociales o páginas web de las empresas y/o organismos estatales involucrados.

“Llevar la escuela para allá”.

El permiso de los pueblos para el emplazamiento de los proyectos transnacionales de litio en sus tierras llegó luego de distintos procesos de disputa, conflicto y negociaciones tanto con la empresa como entre comunidades. Algunos actores de la comunidad explicaron este proceso como el desacuerdo entre *comuneros/as*² con posicionamientos *mineros* y *antimineros*. Sin embargo, la aprobación de la minería de litio terminó imponiéndose, apalancada mayormente en discursos que vincularon esta actividad a la creación de nuevos y necesarios puestos de trabajo para la comunidad. De esta manera, el permiso de exploración y explotación conllevó la construcción de acuerdos -tanto escritos como verbales- entre empresas y comunidades, donde la contratación de mano de obra local se estableció como una condición excluyente.

² Según me explicaron distintos actores en el campo, los/as *comuneros/as* son los presidentes del gobierno indígena de la comunidad. Como tales representan a la comunidad en distintas cuestiones, ya sea ante las empresas o ante el Estado. Los mismos son elegidos por la misma comunidad y su cargo tiene una duración de 2 años.



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

Estos acuerdos terminaron por cristalizarse en un protocolo de búsqueda y selección de *personal* que determinó un trabajo conjunto entre empresa y *comunero/a*, y que posicionó a estos últimos en un rol de intermediarios/as. Se estableció la creación de una bolsa de trabajo de las comunidades a partir de los currículums enviados a los/as *comuneros/as*, quienes, a su vez, también fueron los/as encargados/as de recibir las búsquedas laborales de la empresa y de realizar la selección previa de candidatos/as para cubrirlas. Asimismo, se estableció un orden prioritario para el envío de las búsquedas, que en primer lugar fueron remitidas a Olaroz Chico (pueblo de influencia directa de la minera), en segundo lugar al resto de las comunidades, en tercer lugar al resto de la provincia y en el último lugar al resto del país. No obstante, estos acuerdos locales rápidamente entraron en tensión con ciertas lógicas corporativas globales, sobre todo en relación al perfil de trabajador/a buscado por la empresa. El requerimiento de estudios secundarios finalizados se constituyó como el ejemplo más paradigmático de estas tensiones, considerando que sólo una de las comunidades afectadas (Susques) poseía escuela secundaria.

“Llegamos al común acuerdo de armar una bolsa de trabajo para todas las comunidades, las diez comunidades, de que cada comunidad se encargue de traer una lista a la bolsa de trabajo, a la oficina y que de ahí iban saliendo la gente para trabajar. Y bueno, pasó año, tras año, presentamos todo y la empresa, como que siempre la empresa buscó a gente que quería, que sabía, gente que entre y trabaje. No le dimos el gusto muchos. Pusimos las cláusulas de que la empresa se comprometa a capacitar gente y que tome la gente de la zona y cualquier tipo de gente y que no se fijen si tiene quinto año, si tiene profesorado”.³ (Mateo. *Comunero* de una de las comunidades de influencia de la minera. Noviembre de 2022).⁴

Frente a estas tensiones, la resistencia de las comunidades empujó a Sales de Jujuy a poner en marcha las contrataciones acordadas. Esto implicó, en el plano local, la flexibilización de ciertos criterios globales desde la empresa, en particular, el requisito de título secundario. Paralelamente, significó el despliegue de una fuerte *agencia pedagógica empresarial* global materializada a través de distintos dispositivos locales que apuntaron a corregir lo que fue leído como una carencia o inadecuación a los

³ Las comillas dobles indican la presencia de fragmentos de entrevista sujetos a una desgrabación textual. Las comillas simples señalan la transcripción de anotaciones detalladas de entrevistas que no pudieron ser grabadas.

⁴ Con el objetivo de respetar su anonimato y la confidencialidad de sus datos, a lo largo de la presente ponencia utilizamos seudónimos para referenciar a las personas entrevistadas. Asimismo, siempre que sea factible, se omite todo dato sensible que vuelva posible su identificación. Los nombres son modificados o no incluidos para resguardar la confidencialidad.



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

parámetros empresariales. En este sentido, dichas mediaciones pedagógicas buscaron, en gran medida, formar a los/as trabajadores/as según las reglas corporativas (Fígari, 2019a).

Desde la óptica y el discurso institucional de la empresa, los dispositivos desplegados fueron imprescindibles para superar el primer gran desafío que generó la implantación de una minería tecnificada y gobernada por prescripciones globales en el contexto situado de la puna jujeña: la conversión de “pastores” en trabajadores de una gran corporación multinacional. La planta piloto se constituyó así en la una iniciativa central de la *agencia pedagógica empresarial* orientada a disciplinar y conformar las subjetividades de los trabajadores.

‘En Olaroz había pastores que estaban ávidos de trabajar pero que la mayoría no tenía ni siquiera la primaria completa, ahí no había ni secundaria, sólo había en Susques, por lo cual era muy complicado, porque era una exigencia de las comunidades la contratación de mano de obra local para aprobar el proyecto. Entonces, decidimos que lo mejor era “aprender juntos”. Entonces empezamos a contratar mano de obra local, personas que antes eran pastores, para la planta piloto, con el objetivo de “aprender juntos”. El mismo equipo técnico de Sales de Jujuy se tuvo que trasladar a la Puna a “hacer escuela”, y no sólo “hacer escuela” en la parte técnica, sino también que los ingenieros de la empresa se terminaron convirtiendo en docentes que tuvieron que explicarles todo el proceso técnico químico a estos trabajadores, no sólo en lo operativo sino que también puedan comprenderlo teóricamente. Este proceso fue muy interesante porque al “llevar la escuela para allá” se fomentó una idea de que las personas somos todas personas por igual, no importa si sos pastor, ingeniero o demás. No hay que subestimar a nadie. De hecho, muchos de esos que entraron y antes eran pastores, entraron ahí a aprender en la planta piloto y hoy por hoy son supervisores o personas que han hecho carrera. [...] Para nosotros como empresa es importante el “dar una posibilidad”, el “dar posibilidades a las personas”. Estas personas, estos pastores, se convirtieron en trabajadores responsables y disciplinados, inteligentes, que de hecho hoy están en carrera no sólo dentro de la compañía sino también afuera. Esto porque ya son perfiles corporativos, lo que les sirve si el día de mañana quieren ir a trabajar a una petrolera o una automotriz’.

(Gerenta de Recursos Humanos de Sales de Jujuy. Noviembre de 2022).



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

En este fragmento de entrevista se observan múltiples sentidos que vinculan de manera explícita a la formación educativa con el trabajo, y más específicamente, a una forma de trabajo determinada, ligada a la disciplina, la “idoneidad” y la adecuación a las lógicas empresariales. Asimismo, tanto la idea rectora de “llevar la escuela para allá” como la referencia a los ingenieros como docentes -y por tanto a los trabajadores como estudiantes- evidencian la existencia de límites difusos entre la esfera productiva y la “extraproductiva”. En este sentido, dichas mediaciones pedagógicas, más allá de haberse orientado al proceso técnico-productivo (y técnico-químico en este caso), también vehiculizaron procesos político-culturales que buscaban transponer las reglas corporativas en los espacios de trabajo -y más allá de ellos- con el fin de conformar las subjetividades (Fígari, 2019a).

La *agencia pedagógica empresarial*, entonces, busca formar a un sujeto global competente que deberá ser *colaborador* (con la corporación) y asimismo *ciudadano corporativo* (Fígari, 2021). El concepto de *ciudadanía corporativa* alude a una ética corporativa fundamentada en las bases del Pacto Global, elemento que expresa la actual lógica consensual del capitalismo global. La distancia entre las recomendaciones derivadas del Pacto Global y la praxis empresarial en contextos situados son mediadas por tramas pedagógicas y comunicacionales, en las cuales intervienen agencias de organismos internacionales, gubernamentales y consultoras especializadas (Fígari, 2021). Esto también puede ser ilustrado con el caso de Sales de Jujuy, donde, con el objetivo de motorizar variados *dispositivos pedagógicos empresariales*, la empresa debió articular con distintos actores y organismos estatales. Por un lado, las dos etapas de ingresos masivos de *personal* a la empresa, se caracterizaron por tener como condición para el acceso al trabajo (entre aquella mayoría que no tenía la secundaria finalizada) la realización de un curso teórico de tres meses. El mismo fue llevado a cabo en convenio con la Universidad Nacional de Jujuy (UNJU) y se requirió de la aprobación de un examen final para poder obtener el puesto de trabajo.

‘En la primera etapa de ingresos masivos entraron sesenta trabajadores y en la segunda etapa de ingresos masivos, entraron setenta trabajadores. Esas fueron las dos instancias de incorporaciones masivas, al inicio de la producción y ahora con la expansión. En la primera parte hicimos un convenio con UNJU porque notábamos que si bien la gente había aprendido la parte práctica de la planta piloto le faltaba mucho la pata teórica, también necesaria. Entonces se capacitó a los trabajadores con este convenio con la UNJU en matemática, química, física, mecánica, etc. Era un curso de tres meses con examen. Los que aprobaban, entraban directamente a la planta y los que no, tenían un mes más para estudiar, un refuerzo y volvían a rendir el examen y si aprobaban ingresaban a la planta. Para nosotros



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 secundaria es importante y eso era como hacer un secundario, entonces con ese curso podían entrar. Para la segunda etapa se capacitó con el mismo convenio, se usó la misma estrategia con las personas que no tenían secundario, para que pudieran ingresar.’

(Gerenta de Recursos Humanos de Sales de Jujuy. Noviembre de 2022).

Por otro lado, la formación educativa también fue incluida como un elemento central de la *RSE* de la compañía y trabajada desde prescripciones globales en articulación con el Estado provincial. Como puede observarse en los reportes de sustentabilidad de Sales de Jujuy, la educación -alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU- se constituyó como uno de los cinco pilares de la estrategia de Valor Compartido⁵ de la empresa (junto con salud, “empoderamiento”, “transparencia” y “recursos naturales y producción”). Los discursos de esta dimensión de aplicación de la *RSE* refirieron al compromiso de la compañía con la “educación de calidad” tanto dentro como más allá del espacio laboral. La empresa se comprometió por un lado, “a brindar formación y desarrollo a todos sus colaboradores” y, por el otro, a “brindar acceso a educación de calidad para colaboradores y personas de comunidades locales”⁶. El “Programa de Finalización de Estudios” (secundarios) fue la política empresarial estrella y el caso de estudio seleccionado para su presentación en los reportes corporativos. Este programa, que se desarrolló en conjunto con el Ministerio de Educación del Estado provincial, apuntó al cumplimiento de metas corporativas graduales de porcentajes de trabajadores con educación secundaria finalizada, teniendo como objetivo final, el cumplimiento de un 100% de terminalidad educativa para el año 2025.

Aquí, nuevamente, las mediaciones pedagógicas empresariales, en pos de la conformación de subjetividades globales, no apuntaron solamente a la transformación de pueblos originarios -representados desde una mirada esencialista y homogeneizante- en *colaboradores*, sino también, paralelamente, en *ciudadanos corporativos*, tal como puede leerse en un fragmento de uno de los reportes de sustentabilidad de la empresa:

“Reconocemos los beneficios de desarrollar una fuerza laboral local a través del empleo directo. Las comunidades que rodean a nuestras operaciones se componen de pueblos originarios; con conectividad y acceso a la educación, limitados. Identificamos que, debido a estos factores, muchos de nuestros colaboradores locales no habían tenido la oportunidad de completar una educación secundaria. Al

⁵ Valor Compartido es el nombre del área de *RSE* de la empresa.

⁶ Reporte de Sustentabilidad de 2019 de Orocobre, p. 14. Disponible en:

https://www.orocobre.com/wp-content/uploads/2020/07/SOSTENIBILIDAD_FY19_Completo.pdf



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

contribuir al incremento de los niveles de educación en las comunidades donde operamos, estamos promoviendo la formación de ciudadanos decididos, autosuficientes, reflexivos, comprometidos con la participación democrática y con la mejora de la calidad de vida en la región.”⁷

No es una mera casualidad que la *agencia pedagógica empresarial* haya sido parte de la *RSE*. Para Figari y Giniger (2014), en el capitalismo global actual, la construcción de la *civilización corporativa* se articula con dos núcleos de sentidos nodales: la *mejora continua* y la *RSE*. Para ser transpuestos eficazmente en contextos locales -tanto dentro como más allá de la esfera productiva- estos sentidos globales deben ser vehiculizados a través de las acciones de la *RSE*, desplegadas a partir de una trama más amplia, que involucra vínculos con escuelas, organizaciones sociales y gubernamentales (Figari, 2019a). Paralelamente, la *RSE* cumple una función legitimadora clave de las formas actuales de dominio del capital sobre el trabajo. Esta herramienta corporativa, en pos de consolidar la *hegemonía empresarial*, apunta a construir una imagen específica de las empresas con el objetivo de producir consensos alrededor de las corporaciones y sus praxis (Giniger, 2014).

La *RSE* difunde los ya conocidos postulados de la filantropía asistencialista, aunque revestidos por la filosofía *managerial* actual, en estrecha conexión con lógicas neoliberales y el lenguaje del voluntarismo. En este sentido, las empresas invocan los intereses colectivos (beneficios para todos, paz social, transparencia, etc.) en resguardo de sus propios intereses particulares y sectoriales (Figari, 2019a). Sales de Jujuy, si bien reforzó la importancia de respetar prescripciones globales y legislaciones nacionales en cuanto a la finalización de los estudios secundarios de sus trabajadores/as, paralelamente presentó sus acciones de *RSE* relativas a la educación -y con ello su *agencia pedagógica empresarial*- como el motor de una enorme transformación positiva en comunidades caracterizadas por la “ausencia del Estado”. La *RSE* de Sales de Jujuy no sólo se orientó a la formación de los/as trabajadores/as, sino que también incluyó el financiamiento para la edificación de escuelas secundarias, tecnicaturas, laboratorios y el establecimiento de proyectos de conectividad en la zona. Esto apuntó a la conformación de subjetividades específicas y a la construcción de legitimidad social de la compañía más allá de la esfera productiva.

‘Se generó un boom con todo esto de la empresa y cómo la empresa impulsó la educación. Ahora muchos tienen hijos estudiando afuera e incluso el mismo nivel profesional está subiendo en las comunidades, hay incluso casos de personas de la comunidad que se recibieron de ingenieros. También ayudó mucho que la empresa financió muchos programas de conectividad, que se abrieron escuelas

⁷ Reporte de Sostenibilidad de 2019 de Orocobre, Anexo Caso de Estudio: Programa de Finalización de Estudios, p. 3. Disponible en: https://www.orocobre.com/wp-content/uploads/2020/07/SOSTENIBILIDAD_FY19_Completo.pdf



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

secundarias, que se dio un mayor acceso a la educación y mayor acceso a la salud, lo que elevó los niveles de vida de las comunidades’.

(Gerenta de Recursos Humanos de Sales de Jujuy. Noviembre de 2022).

A medida que la empresa fue ganando legitimidad y fue afianzándose su dominio en los territorios, su capacidad para imponer prescripciones globales en el contexto local se vio, en gran parte, fortalecida. Con la fecha límite para llegar al 100% de trabajadores con nivel secundario pisándole los talones (compromiso de sus políticas de *RSE* alineadas a recomendaciones de la ONU), los criterios de búsqueda y selección de trabajadores/as fueron restringiéndose de acuerdo a dichos parámetros. De esta manera, el discurso institucional y los criterios que orientaron esta segunda etapa de contrataciones masivas -y de cualquier nueva búsqueda que surgiera- mostraron mayor firmeza en cuanto a la relevancia de poseer estudios secundarios finalizados. La empresa fundamentó esta posición haciendo uso de múltiples razones, entre las que se resaltó toda la labor de *RSE* ya realizada -en articulación con el Estado provincial- y la potencia de la formación secundaria para impulsar el desarrollo personal de los/as trabajadores/as:

‘En Olaroz ya hay pleno empleo y lo que pasa en las comunidades es que todos quieren trabajar en Sales de Jujuy, de hecho mucho más que en las contratistas. Pero, hoy sí o sí se necesita secundario para entrar, porque la empresa firmó un convenio con el Ministerio de Educación para tener una escuela en la planta y que sus empleados tengan todos secundario, incluso los contratistas. Las comunidades de alguna manera parecen estar a favor de esto porque hay muchos adultos que no quieren entonces eso termina por impulsarlos, los hace crecer y les da otra posibilidad y les exige. Y, también, la etapa de aprendizaje, de “caminar juntos”, de cuando fue la planta piloto, ya pasó. Ahora, la empresa cómo está operando y está produciendo todos los días necesita personas capacitadas’.

(Gerenta de Recursos Humanos de Sales de Jujuy. Noviembre de 2022).

Asimismo, como ya puede anticiparse al final del fragmento de entrevista anterior, se establece una diferenciación con la primera etapa de la empresa, definida como de “aprendizaje conjunto” y de mayor flexibilización ante las realidades locales. En el nuevo esquema, la secundaria se constituye como parámetro global de idoneidad y por tanto como el piso mínimo para ser trabajador/a minero/a de una compañía transnacional. En este sentido, la *agencia pedagógica empresarial* operó transponiendo los *sentidos oficiales empresariales* -en este caso los de la relevancia de los estudios secundarios- con el objetivo de disciplinar laboral y culturalmente los trabajadores, cooptando sus voluntades para lograr una aceptación acrítica de las normas corporativas (Fígari, 2021).



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

‘Hubo dos ingresos masivos de personal, el primero al inicio de la producción y el segundo ahora, este año, con la ampliación de la producción de la empresa. En este segundo ingreso masivo la mano de obra ya necesita tener el secundario completo, algo que no exigíamos en el primer ingreso masivo. No obstante, las comunidades negocian. Hay una negociación y contacto permanente para que al menos se admita algún porcentaje sin secundario. Pero la secundaria es necesaria, allí hay gente que está manejando maquinaria, con trabajos muy riesgosos y nosotros además seguimos políticas internacionales y no podemos contratar gente que no tenga secundaria. La gente tiene que estar formada, la secundaria es un aspecto crucial y clave para garantizar seguridad, idoneidad, etc.’

(Gerenta de Valor Compartido de Sales de Jujuy. Noviembre de 2022).

Sin embargo, se pueden observar fisuras y resistencias de parte de la comunidad, en la medida que, la búsqueda de consenso a través del accionar de la *RSE*, se vio tensionada a partir del endurecimiento de los criterios de contratación, ya que estos implicaron el incumplimiento o la obstaculización de los acuerdos construidos con la empresa. Estas resistencias, no obstante, dependieron del lugar ocupado por cada actor y cada comunidad. La exigencia de finalización de estudios secundarios reactualizó desigualdades intracomunitarias. Los impactos de este nuevo escenario local cargado de *dispositivos pedagógicos empresariales* -en y más allá del espacio laboral- no fueron homogéneos. Es por ello que se estableció una diferenciación de posicionamientos en torno al requisito del nivel medio entre las comunidades principales -más competitivas por tener ahora gran parte de su población con dicha terminalidad educativa- y las del “interior”, donde la ausencia de ese título seguía constituyéndose como un eje problemático.

“Porque ahora, bueno, eso también va cambiando en la empresa, porque ahora también te va pidiendo con experiencia. Antes te decían que necesitaban personal, mándame cualquiera. Ahora no, que ya tienen que tener el secundario completo. [...] Antes no era exigente en ese sentido. [...] Aquí en la comuna, la verdad que sí, la mayoría tiene el secundario completo. Porque, ahora sí, la mayoría. Pero, todavía quedan unos cuantos que no. Pero, en el interior se nota más, ahí sí que no hay tanta... [...] Huancar, Pastos Chicos, ahí en el interior”.

(María. *Comunera* de una de las comunidades de influencia de la minera. Noviembre de 2022).

Por último, y sobre todo considerando que la hegemonía de las empresas mineras se desplegó sobre un territorio específico, donde viven comunidades indígenas y rurales, cabe preguntarse en qué medida estos proyectos de poder -articulados con distintos agentes estatales- se constituyeron en una *iniciativa civilizatoria* (Ciolli, 2019). En este sentido, la *agencia pedagógica empresarial* de las empresas mineras de litio -encauzada en gran parte a



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

través de las distintas acciones de la *RSE*- apuntó a la conformación de una subjetividad específica de los/as trabajadores/as y las comunidades, basada en la noción rectora de *civilización corporativa*. Según Ciolli (2019), las *iniciativas civilizatorias* promueven procesos de estigmatización y dominación en el marco de las relaciones capital-trabajo. En estos nuevos escenarios atravesados por relaciones de poder globales, la finalización de la escuela secundaria parece haberse constituido como un elemento central para la demarcación entre la *civilización* y la *barbarie*, o desde un lenguaje más actual, entre la *modernidad* y el *atraso*. Asimismo, parece haber contribuido al desarrollo de desigualdades y fragmentaciones al interior de la clase trabajadora local, de acuerdo al nivel de adecuación que tuvieron los sujetos respecto de los requisitos globales corporativos de contratación.

Un nuevo minero para una nueva minería

En el apartado anterior recuperamos la relevancia dada a los estudios secundarios desde los criterios globales de la empresa para la conformación de sus trabajadores/as. También observamos cómo la *agencia pedagógica empresarial* puesta en marcha para promoverlo se sustentó en una narrativa que igualó el nivel secundario a una subjetividad y praxis específica, vinculada a la disciplina, la idoneidad y la responsabilidad. Para la empresa, tanto los programas de finalización de estudios secundarios como aquellos que buscaron compensar la falta de los mismos (por ejemplo la planta piloto y los cursos de ingreso), significaron la construcción de un piso común que le permitiera ejecutar de manera eficaz una red más extensa de *dispositivos pedagógicos empresariales* necesarios para imponer las reglas corporativas dominantes. Los reportes de sustentabilidad de Sales de Jujuy nos arrojan algunas luces en este sentido: “El Plan de Educación de Sales de Jujuy busca mejorar el nivel de educación del personal operativo, promoviendo la autonomía así como la competencia personal desde la cual otras cualidades y habilidades son desarrolladas”⁸

Esto no es menor, si consideramos que en las últimas décadas, la minería ha venido atravesando grandes procesos de transformación tanto en las esferas técnico-productivas como político-culturales a partir de la creciente tecnificación y los procesos de modernización empresarial. Tanto es así, que la llegada de la minería de litio a la puna jujeña significó para la comunidad un contrapunto con la histórica minería de borato realizada en la zona. La referencia a esta última, como diametralmente opuesta a la minería actual de litio, fue constante

⁸Texto original en inglés, la traducción fue realizada por la autora de esta ponencia. Sustainability Report. Salar de Olaroz Lithium Facility. 2018. p. 48. Disponible en: <https://www.orocobre.com/wp/?mdocs-file=5506>



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

entre los/as trabajadores/as y los/as habitantes de las comunidades. Estas diferencias radicales se fundamentaron principalmente en las duras particularidades de la minería de borato, caracterizada por la ausencia de derechos laborales y la precariedad extrema de las condiciones de trabajo. La falta de cobertura de aspectos tan básicos como el traslado, la comida, la vivienda, la vestimenta, el descanso -y muchas veces la propia paga- por parte de la empresa, abonó de manera inevitable experiencias y memorias amargas en relación a esta minería.

La llegada de la minería de litio de la mano de grandes capitales transnacionales marcó un punto de inflexión en relación a lo que significaba el trabajo minero en esa región de la puna. Las nuevas lógicas globales, si bien se tradujeron en mejores condiciones de trabajo y mayores derechos laborales respecto a la minería de borato, introdujeron también nuevos esquemas en torno a lo que significa hacer minería y por tanto, ser un minero. En este sentido, una de las mayores diferencias entre ambas minerías, explicitada frecuentemente por las distintas personas entrevistadas, fue la de la necesidad de poseer cierto nivel formación educativa para convertirse en minero del litio, aspecto inexistente en la minería de borato, en la cual sólo la fuerza física y la complejidad corporal se imponían como condiciones necesarias.

“Ahora, digamos, vos para ser minero tenés que prepararte, tenés que tener mínimo, para las comunidades, hasta quinto año. [...] Sin secundario no podes ingresar. Antes cualquiera podía ser minero, mientras seas fuerte y robusto vas a ser minero. Iba por otro lado, por otro canal. Ahora no, porque ahora todo lo que es minero es re fácil.”

(Alfredo, habitante de la comunidad y pueblo de Susques. Noviembre 2022).

En línea con esto, resulta muy interesante observar cómo a partir de los procesos de transformación de la minería, los motivos de importancia dada a la formación educativa por parte de los/as trabajadores mineros/as y las comunidades experimentó un giro de ciento ochenta grados. Mientras que antes, con el borato, esta era vista como la única escapatoria de las terribles condiciones de la mina, ahora, con el litio, comenzó a ser representada como la principal vía para garantizar el ingreso al codiciado trabajo minero.

“Yo, digamos, como te venía contando anteriormente, yo me preparé para construir. ¿Entendés? Yo me acuerdo, te termino de contar, eh... Te estaba contando que yo me daba cuenta que yo me tenía que preparar para no seguir con la pala y el pico ahí (en las minas de borato).”

(Alfredo, habitante de la comunidad y pueblo de Susques. Noviembre 2022).



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

Como comentábamos, la relevancia dada a la educación secundaria desde la *agencia pedagógica empresarial* de la minería de litio no es una casualidad. Siguiendo a Figari (2019a), en la última década, los instrumentos de control patronal se han sofisticado, y en esta labor, la *mediación pedagógica* se ha fortalecido. Para construir subjetividades subordinadas a su poder, las empresas movilizan la filosofía del *management* a través de un principio educador en el cotidiano laboral. En este contexto, la identificación y comprensión de dichos mecanismos y sus bases conceptuales se vuelve central para comprender el ejercicio concreto de la dominación capitalista en contextos situados, así como las lógicas imperantes que apuntan a la coacción y al consenso.

En el caso de la minería que nos convoca, los *dispositivos pedagógicos empresariales* fueron, en algunos casos, puestos en marcha tempranamente y de manera muy evidente. Mientras que el “llevar la escuela para allá” difuminó las fronteras entre el espacio laboral y el “extralaboral”, otras políticas de formación profesional parecieron demarcar con fuerza “el adentro” y “el afuera”, estableciendo objetivos y mecanismos pedagógicos para efectivizar el ingreso como minero/a a esta *nueva minería*. En este sentido, nos parece interesante traer la experiencia de uno de los trabajadores de Sales de Jujuy, quien ejemplifica con su caso, la importancia de la *agencia pedagógica empresarial* ya desde el primer día de trabajo.

“Pasó un mes y no sé cuánto y me dijeron que era el mejor calificado, que esperara la revisión. Y, bueno, esperé la revisión y, justamente, tuve un accidente [...]. Así que temía no poder entrar, pero logré entrar. Logré entrar, después me llevaron arriba y, como te digo, no tenía estudios, no tengo más de séptimo y no me gustan los papeles. No soy para eso. [...] Así que, me hicieron entrar. [...] Y estuve unos cuatro días en la oficina capacitándome, pero no me valía de nada porque no me grababa nada. Era totalmente nuevo para mí porque estaban haciendo la parte de piletas, me daban para estudiar todo el procedimiento de piletas. [...] Entonces, a mí me han dado las instrucciones de pileta [...] eran como setenta hojas [...] Llegué, me dieron toda la ropa de mina, me dieron todo y me llevaron a la oficina y me dijeron ‘ahí está el procedimiento de pileta, planta, cal y pozo, tenés que estudiar esto, rendir esta hoja y salir a trabajar’.

(Juan. Trabajador de Sales de Jujuy y habitante de una de las comunidades. Noviembre 2022).

Este dispositivo de formación profesional rápidamente entró en tensión con la realidad local de los trabajadores de la zona. Lo que a simple vista puede parecer como una mediación pedagógica de índole técnica-productiva (funcionamiento y procedimientos de las piletas) está vinculada, también, a la esfera político-cultural. La



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

empresa espera -y construye- un determinado tipo de trabajador minero, capaz de estudiar y rendir un examen. De esta manera, para el nuevo minero global, las capacitaciones, el estudio y las evaluaciones se constituyen en parte central de su trabajo. Tal es así, que no sólo el ingreso al puesto de trabajo (tanto de manera previa como *in situ*) se ve absorbida por estas lógicas, sino que también aparece oficialmente como condición de necesidad para cualquier tipo de ascenso o crecimiento laboral. Todo parece quedar sujeto al estudio y la evaluación, vehiculizados por distintos *dispositivos pedagógicos empresariales* que buscan el disciplinamiento de la fuerza laboral a partir de la imposición de las reglas corporativas y la construcción de legitimidad social de la empresa a partir de su RSE y los sentidos dados por ella a la formación educativa y profesional. La efectividad de estos instrumentos de dominación pueden evidenciarse en el mismo Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sales de Jujuy, donde se observa el vínculo orgánico entre el orden corporativo y el orden pedagógico managerial (Fígari, 2021).

Artículo 8. Capacitación y formación.

8.1. Las partes entienden a la capacitación como una necesidad ineludible a los fines del progreso en las condiciones laborales y personales. Atendiendo a la motivación individual y colectiva que surge de la debida capacitación del personal, sea para acceder a funciones superiores, adaptar sus conocimientos a los cambios tecnológicos de la organización o a los nuevos procesos que se decidiese adoptar. La empresa desarrollará los programas que estime necesarios para la formación profesional (teórico y práctica), acorde con la índole de sus respectivas actividades.

8.2. Las partes se comprometen a apoyar todas las actividades y programas de capacitación que sean necesarios o convenientes implementar. La empresa necesita recursos humanos debidamente entrenados, tanto en habilidades y conocimientos, como en actitudes, conductas y prácticas de trabajo, para desarrollar los procesos, y esa es su ventaja competitiva estratégica.⁹

En este escenario, la formación educativa (estudios secundarios o terciarios) y la formación profesional mantuvieron un vínculo tan estrecho que muchas veces se superpusieron o fueron pensadas como sinónimos. Lo cierto es que en lo concreto, desde los *dispositivos pedagógicos* de la compañía, ambas contribuyeron a la conformación y expansión de la *hegemonía empresarial*, ya sea a partir de su función coactiva o consensual.

⁹ El presente convenio colectivo de trabajo no se encuentra publicado. Se transcribe el artículo de manera textual a partir del documento que poseemos de manera personal.



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

Para poder efectivizar y reproducir estas relaciones de poder, estos mismos mecanismos debieron vehicular sentimientos específicos sobre la formación educativa y la formación profesional, con el objetivo de conformar las subjetividades y construir legitimidad. En este sentido, se observa una transposición en gran parte exitosa de los *sentidos oficiales empresarios*. Aunque esto puede responder a múltiples factores, la importancia de que los/as hijos/as y los/as jóvenes realicen estudios secundarios o terciarios apareció frecuentemente en las conversaciones con trabajadores/as y personas de la comunidad. Asimismo, no sólo se mencionó la necesidad de tener dichas formaciones para conseguir trabajo en la minería de litio, sino también la importancia de los estudios para el desarrollo personal y colectivo.

“[Algunas comunidades] exigen que se le tome a la gente sin secundario. Querían que siga así, yo les dije que no. Porque nosotros, en algún momento, vamos a querer que los chicos estudien, con ese criterio no va a estudiar nadie. Y, bueno [...] yo me veo para que la gente se capacite. Porque, ponele, un chico que va a tercer o cuarto año con dieciséis o diecisiete años, empieza ya a descarrilarse así entre una joda y otra joda, termina abandonando el colegio. Total, yo pronto voy a cumplir dieciocho años y yo sé que voy a la comunidad, dejo mi currículum, el comunero me lo envía y yo sé que puedo conseguir trabajo. Entonces, está la visión de que cumplís la edad y conseguís trabajo y no están viendo ellos que sí o sí necesitan tener un conocimiento, por lo menos yo digo que terminen el secundario”.

(Lucrecia, comunera de una de las comunidades de influencia de la minera. Noviembre 2022).

La importancia dada a los estudios formales para el futuro de los/as jóvenes se asentó en las experiencias concretas de los/as trabajadores/as y las personas de la comunidad, que comprendieron que el acceso al trabajo minero dependía en gran parte de esos títulos y habilidades adquiridas. A la par, la educación fue entendida como necesaria para la creación de oportunidades y el desarrollo en general. En algunos casos, esto fue leído como parte central de la responsabilidad económica parental, que ante tal escenario laboral cambiante debía poder garantizar la educación de sus hijos/as a partir de su salario, y por tanto, a partir del sostenimiento de su puesto de trabajo en la mina de litio.

“Le dije a mi señora que iba a renunciar. Y, bueno, era una lástima, pero no quedaba otra [...]. Y bueno, como yo vengo de una familia muy pobre y he hecho sacrificios desde muy chiquito, mis padres eran muy pobres. Así que, yo ya sabía cómo vivir. Pero, nada más que no me daba la plata bien



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

para poder hacer estudiar a mis hijos. En eso yo pensaba, pero después no me hacía problema. Porque yo, la verdad, no la pienso, hasta hoy digamos, la minería, aún laburo de lo que estoy porque yo he sido criado mucho más sencillo, digamos. Sin tener nada, tenía para comer, digamos. Pero, hoy por hoy doy gracias a Dios, más que nada, porque soy una persona que tengo la plata suficiente, no tengo de qué quejarme [...] cambió mucho mi situación. De lo pobre que era, la verdad, soy rico, para decir lo que es”.

(Juan. Trabajador de Sales de Jujuy y habitante de una de las comunidades. Noviembre 2022).

Sin embargo, a pesar de lo mencionado anteriormente, la *agencia pedagógica empresarial* encuentra límites y tensiones en los/as trabajadores/as que reinterpretan los principios legitimadores transpuestos a partir de sus condiciones materiales de existencia (Fígari, 2021). Aunque las grandes corporaciones necesitan modelar nuevos/as trabajadores/as -y en este caso *nuevos mineros/as*- esto no se logra con facilidad, ya que la relación entre el proceso de trabajo y la formación en los espacios laborales no deja de ser conflictual. En el caso que nos convoca, los mismos dispositivos pedagógicos mencionados -basados en criterios globales- entraron en tensión con la realidad del contexto situado, lo que impulsó la resistencia de los/as trabajadores/as a dichos mecanismos o preceptos.

Para ejemplificar esto podemos retomar la experiencia del trabajador que se encontró en su primer día laboral con un extenso manual para estudiar y con un examen a rendir si quería comenzar a “trabajar”. Esta situación volvió visible el desfasaje entre lo global y lo local: distintas concepciones sobre el trabajo minero entraron en conflicto. Para el trabajador, el tener que estudiar y rendir un examen no podía ser considerado como parte del trabajo. El verdadero trabajo minero era, para él, el *trabajo rústico* de las borateras, donde la fuerza corporal -y no la formación educativa- se establecía como lo único necesario para el desarrollo de la profesión:

“Juan: La verdad, creo que hasta hoy veo que, hasta mientras vos no rindas, no podés entrar. Si tenés que entrar acá, ya estás ganando. Pero, si tenés que estar tres semanas, un mes, dos meses y si lamentablemente no podés rendir. [...] Y yo, la verdad, no estaba para eso. La verdad es que me molestó mucho.

Entrevistadora: ¿No te esperabas eso?

Juan: No, no.

Entrevistadora: No te esperabas que te iban a poner a estudiar, digamos.

Juan: Me dijeron mis compañeros, pero no les llevé el apunte. Entonces, bueno, estudié, digamos. Pero, más sueño el que me daba.



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

Entrevistadora: ¿Tuviste que estudiar en el momento yendo ahí?

Juan: Sí, ahí sentado. Estudié, estudié, estudié; pero no me grababa nada. Porque, como que yo leía y leía y no me quedaba nada. Y de esta hoja acababa de leer y pasaba a la otra y ya no, nada. Y luego y le digo al supervisor ‘mirá, la verdad es que no voy a poder, no estoy capacitado para eso. La verdad es que yo, llévame al campo, haceme trabajar, dame las herramientas y decime qué es lo que tengo que hacer y te lo hago. Estoy predispuesto a trabajar con pala, con pico, con lo que vos quieras. Trabajo rústico, estoy capacitado para eso, pero no para esto’. Sincero. [...] Entonces, bueno, me hizo ir a conocer el campo, me sacó a conocer el campo y al otro día me dice ‘Bueno, salí a trabajar. [...]

Entrevistadora: Y vos ahí, era más manual tu trabajo, ¿digamos?

Juan: Claro, era el trabajo rústico.

Entrevistadora: ¿Tenías que levantar con una pala la...

Juan: Claro, con picos, con barretas, con todo eso. Era como romper, digamos”.

Frente a este dispositivo de la *agencia pedagógica empresarial*, el trabajador ofreció una resistencia individual que consistió en negarse a seguir estudiando y rendir el examen. No obstante, esto implicó también su aceptación a tomar cualquier tipo de trabajo manual que estuviera disponible, lo que derivó en la asignación de tareas vinculadas al tradicional *trabajo rústico* de la minería. Es decir, la aplicación de lógicas pedagógicas corporativas terminó operando asimismo como un mecanismo de jerarquización de los/as trabajadores/as al interior de la empresa. Por otro lado, este hecho narrado por el trabajador demuestra no sólo las tensiones y resistencias que se pueden generar frente a la imposición de normas corporativas globales en contextos situados, sino también el carácter procesual y conflictual de la *hegemonía empresarial*, y con ello, de las *mediaciones pedagógicas* necesarias para la conformación de subjetividades de los/as trabajadores/as y las comunidades.

Por último, es importante volver a explicitar la relevancia del rol ocupado por distintos agentes y organismos estatales en los procesos de construcción de *hegemonía empresarial* de las corporaciones mineras de litio, en particular, por su colaboración con las políticas e iniciativas vinculadas a la *agencia pedagógica empresarial*. Si bien mencionamos la existencia de distintos convenios con el Estado en las capacitaciones y en los programas de la *RSE* vinculados a la formación educativa y la formación profesional, es importante referir a la reciente instalación de la Escuela de Minas en Susques. Esta escuela técnica preuniversitaria, dependiente de la UNJU, forma a los/as estudiantes en oficios vinculados a la minería. Si bien existen otras cuatro sedes en la provincia, la apertura de la misma en Susques coincide con el desarrollo de actividad minera de litio en la zona. Nuevamente, la categoría de *iniciativas civilizatorias* (Ciolli, 2019) nos resulta útil para reflexionar sobre el rol



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

del Estado como parte del bloque de poder que actúa sobre estos territorios y comunidades. La formación educativa y la formación profesional, ya sea desde su enfoque estatal o desde su perspectiva corporativa, confluyeron permanentemente en la configuración de los procesos de dominación y de subalternización de la clase trabajadora. Esto fue impulsado en gran parte a partir de la instalación de diversos sentidos que vincularon la educación formal a la *civilización* y la *modernidad*.

Reflexiones finales

En la presente ponencia, a partir de los hallazgos iniciales de un trabajo de campo etnográfico realizado en Jujuy durante noviembre de 2022, intentamos responder algunos interrogantes vinculados al desenvolvimiento de la *agencia pedagógica empresarial* en la minería del litio, tomando específicamente el caso de Sales de Jujuy. Registramos la existencia de distintos *dispositivos pedagógicos empresariales* orientados a la formación educativa (finalización de los estudios secundarios) y la formación profesional. Estos se vieron permanentemente interrelacionados y se constituyeron en núcleos nodales para el disciplinamiento y modelaje de los/as trabajadores/as y la construcción de legitimidad social de la empresa, tanto dentro como más allá de la esfera productiva. En este sentido, podemos afirmar que, el “llevar la escuela para allá” fue una condición necesaria para la creación de los *nuevos mineros* necesarios para la actividad litífera transnacional.

Las mediaciones pedagógicas puestas en marcha fueron en gran parte vehiculizadas a través de los discursos y la praxis de la *RSE*. Esto contribuyó, por un lado, a la implantación del orden global en los contextos locales, donde se buscó conformar subjetividades determinadas, receptivas de las normas corporativas globales imperantes. Por el otro, apuntó a construir una imagen positiva de la empresa en los/as trabajadores y las comunidades, a la par que instaló sentidos específicos en torno de la formación educativa, pensada como un requisito natural para el acceso al trabajo y al desarrollo personal. Sin embargo, a pesar de su notoria eficacia, la *hegemonía empresarial* -y con ello la *agencia pedagógica empresarial*- encontraron rápidamente límites y fisuras. Las condiciones materiales de existencia de las comunidades -caracterizadas por el mejor posicionamiento que les daba poseer el título de las tierras y por la baja proporción de habitantes con estudios secundarios- tensionaron permanentemente la mandatoriedad de la formación educativa y la formación profesional para ingresar



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

y permanecer en la minería de litio. No obstante, más allá de ciertas negociaciones exitosas, se registró una tendencia hacia la aceptación de dichos requisitos, acompañada de representaciones que veían a la formación educativa como garantía de futuro para los/as jóvenes.

Por último, se señaló la importancia de seguir indagando en estas cuestiones desde una perspectiva que reconozca el papel ocupado por el histórico dilema *civilización-barbarie* (o *modernidad-atraso* en un lenguaje más actual) en la construcción de las relaciones de poder dentro de estos territorios específicos, donde empresas y Estado participan en la ejecución de *iniciativas civilizatorias* en pos de configurar procesos de dominación y de subalternización de la clase trabajadora. La formación educativa y la formación profesional no sólo permitieron a las empresas fortalecer su posición de poder sino que, también, desde la idea rectora de igualar educación a *civilización* o *modernidad*, establecieron las bases para la jerarquización y el posicionamiento desigual de los/as trabajadores.

Bibliografía

Ciulli, K. (2019) El dilema Civilización y Barbarie. Configuración de las relaciones sociales de poder en un pueblo del sur tucumano. [Tesis de doctorado no publicada]. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

Clemenceau, L. (2019). “Mineros en la cordillera de San Juan”. Una etnografía sobre las experiencias de trabajadores y las políticas empresariales en un proyecto minero metalífero a gran escala y a grandes altitudes. [Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires].

Figari, C. (2019a). La pedagogía empresarial en la consolidación hegemónica: un debate silenciado. *Espacios en Blanco. Revista de Educación*, 1 (29), p. 145-160.

Figari, C. (2019b). Nuevos consensos globales, poder corporativo y formación de trabajadores: un debate siempre presente. *Perfiles Latinoamericanos*, 27 (54), p. 27-49.

Figari, C. (2021). Pedagogía del management y legitimación capitalista: alcances globales y locales. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 89, p. 155-170.

Figari, C. y Giniger, N. (2014). Responsabilidad Social Empresaria y Pacto Global: bases para la reflexión conceptual. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 19 (31), p. 41-70.



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

Giniger, N. (2014). Doctrina Social de la Iglesia y Responsabilidad Social Empresaria: ética y política del neoliberalismo. *Sociedad y Religión: Sociología, Antropología e Historia de la Religión en el Cono Sur*, XXIV (42), p. 34-66.

Moscheni, M. y de la Torre, D. (2017). Tres décadas de políticas estatales mineras en Argentina: la continuidad de la omisión. *RevIISE - Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 10 (10), p. 243-257

Nacif, F. (2019). Lito en Argentina: de insumo crítico a commodity minero. Trayectoria socio-técnica de los yacimientos litíferos de la Puna (1930-2015). (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1658>