

Trabajo, actividad y subjetividad

Debates abiertos

Andrea Pujol y Constanza Dall'Asta (comp.)



Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos

Andrea Pujol y Constanza Dall'Asta (comp.)

Córdoba, 2013. E-book

ISBN 978-987-29270-2-8

Licencia Creative Commons



Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos por Andrea Pujol y Constanza Dall'Asta (Comp.) se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Diseño: Federico Barnes - barnesfederico@gmail.com

Fotografía: Pablo Figueroa

Índice

Presentación

11

I

Psicodinâmica e clínica do trabalho: algumas notas sobre a trajetória brasileira

Ana Magnólia Mendes

21

Clínica da Atividade no contexto brasileiro: sobre ciências, territórios e compreensões

João César de Freitas Fonseca Iolanda Aguiar e Oliveira

33

Trabajo y subjetividad. Trazos para la construcción de una mirada regional

Andrea Pujol

53

II

Por qué ocupar el rol del experto es el mejor modo de que nada cambie. La acción en psicodinámica del trabajo

Laerte Idal Szelwar, Patricio Nussbold, Seiji Uchida, Selma Lancman

69

<i>Clínica y transformación de las situaciones de trabajo</i> <i>Valérie Ganem</i>	83
<i>O impossível território do silêncio: a experiência da criação como trabalho vivo</i> <i>João Batista Ferreira</i>	101
III	
<i>Corporeidade e trabalho: O corpo-tempo que faz (e se faz) mundo</i> <i>Mônica Alvim</i>	125
<i>La sofisticación del discurso managerial: reflexiones sobre su actualización y notas sobre sus mutaciones</i> <i>Leonardo Marengo, María Inés Landa, Juan Pablo Gonnet y Andrea Del Bono</i>	145
<i>“Sin estar, estando”. Posible (des)temporalización del trabajar. Gestión de recursos humanos en mega-minería a cielo abierto, Argentina</i> <i>Florencia Soraire</i>	171
IV	
<i>Trabajo, actividad y subjetividad: Utilidad y sentido del trabajo en la cárcel</i> <i>Ana María Correa</i>	187
<i>Del trabajo como modo de subjetivación a los modos de subjetivación como construcción del trabajo</i> <i>Adriana Vitelli</i>	195
<i>Historia vital del trabajo (HVT). Dispositivo psicosocial de</i>	

intervención en la clínica de la salud mental
Dulce Suaya 203

V

Organización del trabajo y procesos de subjetivación
Valerie Ganem 219

¿Igualdad de género en el trabajo universitario? Visibilizar y reconocer el impacto del trabajo de cuidados en las trayectorias laborales
Maite Rodigou Nocetti 225

De memoria y saberes compartidos. Análisis clínico del trabajo en la formación intergeneracional de operadores industriales
Federico Barnes, Andrea Pujol y Sofía Saravia 243

VI

Salud mental y trabajo, historias y antecedentes en Argentina. Importancia de la investigación cualitativa
Pablo Garaño 261

Sufriendo las clases. Violencias y malestar en el trabajo docente
Horacio Luis Paulín 279

O trabalho em contact centers: sofrimento psíquico e estratégias de defensivas dos operadores
Denise Macedo Ziliotto y Bianca Oliveira de Oliveira 301

“Sin estar, estando”. Posible (des) temporalización del trabajar. Gestión de recursos humanos en mega-minería a cielo abierto, Argentina

Florencia Soraire¹

“La vida es todo aquello que pasa, mientras uno está ocupado haciendo otra cosa”. John Lennon
“El ingreso del cronómetro al taller es indudablemente la puesta en marcha de la mayor revolución humana.” Benjamín Coriat

De haceres propios...

De las posibles cosas que las personas hacen con/de sus vidas, puede que haya una de particular interés, revestido éste en el hecho de resultar un hacer que ejerce cierto poder sobre posibles haceres-otros. Instalando en el común de los sentidos lo digno “para ganarse el pan”, al llevarlo a cabo este “hacer” involucra con lugares particulares, responde a demandas en cuanto a metas, resultados y maneras de lograrlo, transforma a la persona y al mundo mientras los vuelve interpelables por la opinión pública, el grito de la sociedad en la que viven, por el Estado y las formas en que son gobernados como ciudadanos y recibiendo a cambio un monto de dinero.

Eso que se hace lleva por nombre el verbo “trabajar”, hacer valorado social, política y económicamente en determinado contexto histórico como “trabajo”.

De inspiración foucaultiana, se piensa el trabajar como *práctica* que posibilita organizar la existencia y dar sentido a la vida, al modo de hacer y de pensar lo que se

¹ Antropóloga, becaria tipo I AVG de CONICET en el CIECS UNC. Auxiliar docente de primera categoría en la cátedra de Sociología, carrera de Antropología, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Salta, antropoflor@gmail.com

hace. Es esto un eje medular donde se despliega la subjetividad y la construcción de la identidad (Wallace 1997), entran en juego aspectos subjetivos del trabajo, como conocimientos, valores, sentimientos, estética, formas de razonamiento y discursos (de la Garza Toledo 2001). Lo que sucede mientras se trabaja propicia que se tiendan lazos para con el trabajo que se realiza, de este modo sería posible para uno mismo definirse según lo que hace, por ejemplo “soy antropóloga”, cargando de valoraciones y emociones el propio trabajar.

La lectura curiosa que acompañe el relato a continuación, verá como se puso el foco en un modo de experiencia históricamente singular, donde el sujeto es objetivado para sí mismo y para los otros a través de ciertos procedimientos precisos de gobierno, según las relaciones de poder, en un contexto de circunstancias políticas, económicas y sociales determinado.

En Argentina en la década del '90 la “Gestión de Recursos Humanos” se implementó cabalmente cuando reformas estructurales neoliberales de índole económico político resultaron en privatizaciones, tercerización por contratos² y la demanda de mayor flexibilidad para el aumento de la productividad. En este sentido, el neoliberalismo se volvió práctica a través de dispositivos de gestión y administración de los trabajadores para aumentar, optimizar y efectivizar la producción empresarial, bajo la categoría “capital humano”, el trabajo y el trabajar se buscaron “perfilados” de una particular manera.

Fue en el ámbito estadounidenses de la Escuela de Chicago que se acuñó el término “Capital Humano”, también en los '90, con el Premio Nobel otorgado al economista Gary Becker en 1983 por su aporte al extender el análisis macroeconómico al comportamiento humano en interacción, concluyendo que en las “sociedades del conocimiento” importa lo que forma parte de las personas en cuanto a “conocimientos, habilidades, salud y calidad de hábitos de trabajo”. El desarrollo del “capital humano” se vincula directamente con la educación y el “progreso económico”, es necesario entonces formar las experiencias de los trabajadores para los puestos de trabajo que deberán ocupar.

Para Foucault dicha teoría es un método de análisis de la programación del neoliberalismo norteamericano y representa dos procesos. Por un lado “*el adelanto del análisis económico en un dominio hasta entonces inexplorado*” (2007, “*Clase del 14 de marzo de 1979*”, p 255) y por otro lado y gracias a eso, la posibilidad de reinterpretar dichos dominios solamente en términos económicos.

Estos “dominios” se presentarían en adelante en íntima vinculación con la vida de

2 La ley de Empleo sancionada por el Congreso en 1990 estableció figuras contractuales que posibilitaban a las empresas adoptar formas de contratación “flexibles”, es decir por un tiempo determinado, de 6 meses a 2 años, sin compromiso de indemnización por despidos, eximiéndolas también de realizar aportes y contribuciones provisionales y de obra social para los trabajadores.

la persona que trabaja en una empresa que aplica la categoría de “capital humano”, puesto ésta pretende capitalizar las experiencias y conocimientos existentes, partiendo de la idea base de que todos los hombres cuentan con factores físicos y psicológicos que brindan diferentes capacidades, es decir que los vuelven idóneos para determinado hacer. La idoneidad del trabajador es entonces el capital del que dispone, al hacer trabajar esa idoneidad, el ingreso que se genera de ese capital es a la vez renta del mismo, se trabaja entonces para conseguir un ingreso como producto de ese capital.

Demanda la gestión de Recursos Humanos a los trabajadores la conformación de determinado “perfil productivo”, demostración de la idoneidad para volverse flexibles y competitivos. Frente a tal horizonte se implantaron y administraron técnicas para actuar sobre el comportamiento de las personas, ya sea para formar, dirigir o modificar sus conductas y volverlos así *recursos humanos*.

Desde una investigación subsidiada por CONICET³ se cuestiona el trabajar en la gestión de recursos humanos actualmente en Argentina, en el intento por comprender las dinámicas que se generan, centrados en empresas extractoras de recursos naturales no renovables, mega-minería a cielo abierto específicamente. Luego de tres años de pesquisa, se sostiene que las relaciones generadas por los lazos mantenidos al trabajar se entretienen de alguna forma en la vida cotidiana, es decir, lo compartido con “compañeros de trabajo” puede tornarse relevante a la hora de abordar los posibles significados del trabajar.

Sin pensar solamente en la dimensión económica ¿qué más hay aparte del dinero que se gana al trabajar? ¿Cómo pueden las relaciones entre compañeros de trabajo evidenciar la aplicación de la gestión de recursos humanos? ¿Pueden (in)visibilizarse posibles resonancias de dicha gestión en la vida de los trabajadores?

Trabajar en mega-minería a cielo abierto

En Argentina en la década del '90 se favoreció la instalación de corporativas mineras en la Cordillera de los Andes que atraviesan en la actualidad momentos de conflicto socio-ambiental (Svampa y Antonelli 2009, Tapia 2010). Los habitantes de las zonas aledañas a las explotaciones rechazan y se oponen a la extracción del mineral bajo las actuales modalidades, y este rechazo se continúa como estigmatización de quienes trabajan en/para la mina, con consecuencias significativas en las vivencias cotidianas y la sociabilidad de los y las trabajadores/as mineros/as.

Sumado a ello las empresas reclaman que no se cuenta con el número necesario de los recursos humanos “idóneos” para la extracción de minerales no renovables, se encuentran en situación de déficit, es decir, hay un déficit de profesionales en rela-

3 SORAIRE “*Posiciones de liderazgo y procesos identitarios. Espacios emergentes de las relaciones de trabajo en el neoliberalismo*”. Centro de Investigación y Estudios de la Cultura y la Sociedad. Córdoba

ción con los puestos de trabajo que la producción demanda. Ante esto se apela a las universidades nacionales a tomar medidas que asistan a la actividad.

Una particularidad importante a resaltar es que se trata de una actividad productiva que no se detiene nunca, por lo mismo siempre debe haber trabajadores en la mina. Esto obliga a que junto al open-pit se encuentren los campamentos, lugares donde habitan los trabajadores que pasan allí varios días de corrido, para luego regresar a sus hogares por otros días más, hasta que vuelven a la mina y así sucesivamente.

La extracción demanda entonces un tiempo ininterrumpido de trabajo, la gestión organizó una dinámica de turnos y contra turnos para responder a tal demanda y esto se tradujo en la solicitud de “flexibilidad” al trabajador. En base a entrevistas realizadas se sabe que los turnos vinculan a un trabajador con otro, aquel que lo releva y también con quienes comparte el tiempo que dura su turno, que por lo general sería de 12 horas, y el habitar el campamento los días que allí viven.

En el caso del campamento de Bajo de la Alumbraera, en la provincia de Catamarca, el espacio es descrito por la empresa como un recurso natural, “yacimiento de cobre, oro y molibdeno, ubicada a 2.600 metros sobre el nivel del mar en la Cordillera de los Andes, que opera desde 1997”. Como la mina se encuentra en el lugar donde el mineral que interesa extraer reposa, los trabajadores se movilizan hasta ahí desde sus hogares, viajando en avión o en micros que la empresa les facilita. De este modo los trabajadores, que viven en Tucumán o Catamarca, viajan en avión desde el aeropuerto construido por la propia empresa, contando asimismo con transporte terrestre de ida y vuelta y disponibilidad de micros para el traslado dentro del yacimiento de un lugar a otro.

El trabajador se moviliza y reside con las otras personas en los campamentos. Es por esto que trabajar en Alumbraera implica trasladarse al lugar del yacimiento y pasar ahí varios días en el campamento y otros tantos en su casa, descansando; siendo por lo general 14 (catorce) días de trabajo y 6 (seis) de descanso, dependiendo de las condiciones particulares de cada contrato. Una vez que los trabajadores se encuentran instalados, las posibilidades de habitar se reducen al campamento y al open-pit, y los caminos que vinculan a uno con el otro.

En la página oficial de Internet de La Alumbraera –espacio virtual propio, desde el cual se informa a la comunidad sobre la empresa– han creado un sitio específico, vinculado al área de Recursos Humanos. En el mismo se enuncia con respecto a las personas que allí trabajan, informando que en los campamentos: *“Brinda a todo el personal las comodidades necesarias para vivir confortablemente. El bienestar del plantel es prioritario, por lo que las instalaciones incluyen todas las comodidades para su alojamiento, alimentación, salud y recreación. La Sección de Servicios de Sitio atiende a la administración del campamento, los servicios de sistemas y edificios, la seguridad, las comunicaciones, la logística de empleados y la coordinación del aeropuerto. Además,*

se edificaron espacios de recreación, esparcimiento y descanso. En cuanto a los lugares de esparcimiento, los empleados disponen de un amplio complejo deportivo: gimnasio totalmente equipado –con la posibilidad de tomar clases con profesor, canchas de paddle, tenis, básquet y fútbol, una de ellas está techada y con césped sintético. El área recreativa cuenta con juegos de mesa, pool, ping-pong y metegol. El pub –único espacio cerrado de la mina en el que se puede fumar- está destinado al encuentro social y la música en vivo. En 2003 se inauguró una sala de cine, en la que se proyectan películas a diario. También se ofrece la posibilidad de tomar clases de teatro. El comedor es común a todos los empleados. Allí se sirven exquisitos platos caseros, en un ambiente de limpieza y orden. Se ofrecen tres comidas diarias: desayuno, almuerzo y cena. A su vez, en cada área de la mina hay un servicio de cafetería y colaciones”⁴

Para cubrir algunas necesidades vinculadas con la salud, el yacimiento dispone de un servicio médico equipado con una sala de internación con monitores, quirófano, sala de rayos X, de fisioterapia, servicio de enfermería y una farmacia, además de dos ambulancias para eventuales traslados.

Cabe destacar aquí que las personas que trabajan en el open-pit viven en dos campamentos, uno exclusivo para contratados y otro para los empleados de la empresa. Ambos se encuentran a pocos kilómetros de distancia, pero ofrecen diferentes posibilidades de habitar; siendo el segundo más sofisticado, cuenta con habitaciones con aire acondicionado, calefacción, mobiliario y un régimen hotelero con servicio diario de limpieza y lavandería, son más de 500 (quinientas) habitaciones distribuidas en ocho módulos de tres pisos. Mientras que las instalaciones de los contratistas cuentan con 600 (seiscientas) habitaciones similares a galpones.

Este señalamiento con respecto al tiempo brinda la posibilidad de distinguir entre el *tiempo de trabajo* y el *tiempo en trabajar*, se plantea una mirada que se traslada a *eso* que transcurre, pasa y se genera cuando una persona se encuentra en su lugar de trabajo, practicando lo que de ella allí se espera y conviviendo con sus compañeros. Se sospecha que es en ese *durante* que también se construyen significados colectivos en un trabajo de supuesta inercia individualista que demanda al trabajador ser flexible a los cambios (Sennet 2000), mantenerse motivado (Illouz 2007), y correr riesgos, ser innovador (Luci 2006).

¿Pero qué se le está pidiendo a una persona cuando se le pide flexibilidad? ¿Cómo hace uno mismo para responder al pedido correcta y eficazmente? La metáfora de Sennet parece apropiada para la ocasión:

“La ‘flexibilidad’ designa la capacidad del árbol de ceder y recuperarse, la puesta a prueba y la restauración de su forma. En condiciones ideales, una conducta humana flexible debería tener la misma resistencia a la presión: adaptables a las circunstancias cambiantes sin dejar que éstas lo rompan”. (Sennet, 2000, p 47)

⁴ <http://www.alumbrera.com.ar/inst-infraestructura.asp>

Adaptarse a circunstancias cambiantes, ceder, recuperarse, ser puesto a prueba, serían las presiones a las cuales resistir, adaptarse sin romperse. Sennet iguala al hombre con el árbol, habilita así igualar también el arraigo de uno, con las raíces del otro, el hombre tiende lazos de pertenencia para con el lugar donde vive, mientras el árbol hace lo suyo extendiendo bajo tierra sus raíces. Entonces, ¿el arraigo es lo que permite al hombre resistir a las presiones sin romperse, como las raíces al árbol le permiten estar en pie fijo al suelo?

Debe el trabajador tener la capacidad de adaptarse sin salirse de su lugar, sin desprenderse de sus raíces. Conservar la relación flexibilidad/adaptación a los cambios, permite pensar dicha palabra desde la adaptación de las conductas a requerimientos temporarios.

Hay en el arraigo significaciones que hacen también a dimensiones difíciles de nombrar científicamente, *eso* vinculado al sentimiento, a las fuerzas de las emociones desde las cuales también sentirse parte de un lugar, en términos de “nosotros”.

En la gestión de Recursos Humanos la “emoción” del trabajador también se incluye en su transformación en recurso; al fin de cuentas, todas las personas “tienen” emociones.

Le Breton (2009) resalta la “emoción” como la forma en que se organiza la existencia, desde la relación con el mundo, los sentimientos arraigados en el tiempo integran la organización de la vida, se cristaliza todo esto en discursos donde la palabra emoción vincula valores, significaciones y expectativas. La emoción cristaliza un sentimiento con una intensidad particular. Con Le Breton, puede decirse entonces que en el arraigo, a lo largo del tiempo, se generan sentimientos a los que tratamos como emociones y que dejan ver los lazos tendidos para con otros en tanto “nosotros”.

Illouz retoma a Elton Mayo para quien “emoción” es aquella energía interna que impulsa al acto, a la acción, energía que concierne al “yo” y a la relación del “yo” con “otros” situados culturalmente. Así, las emociones se jerarquizan y hacen al sujeto hacer en su relación con otros. Pensamos entonces que la emoción *hace* al hombre *hacer* según significados compartidos con otros hombres y relacionados a valores, apreciaciones y clasificaciones, se “*forjan nuevas formas de sociabilidad*” al articular las emociones como un ámbito de acción económica.

En la gestión de recursos humanos las emociones forman parte de la idoneidad del trabajador, de su capital humano, compartir sentimientos influiría a la hora de forjar formas de sociabilidad. En el transcurrir de lo que llamamos *tiempo de trabajo*, los lazos tendidos para con otros son también ligazones emocionales, manifestando cierto afecto (o no) por compañeros de trabajo, de tarea, de responsabilidad, aquellas personas con las que se respira el mismo aire en el lugar donde se trabaja, el nosotros compañeros de trabajo se sostiene también desde amarras emocionales arraigadas en

el tiempo. El arraigo a lo largo del tiempo significa también posibles relaciones de un nosotros con el mundo.

El desafío se presenta cuando, por trabajar respondiendo a la flexibilidad que busca atender a las necesidades reales de las empresas, la persona debe soltar amarras con lazos previos/ajenos a su trabajo, ya que el tiempo de trabajo condiciona la vida, el ocio y el tiempo que se dedica a las familias y a uno mismo. (Dilla Catalá y Sorbino González, 2007)

Del tiempo de trabajo, al tiempo en trabajar

A menudo lo que se hace al trabajar imprime su propia inercia en el tiempo que transcurre en lo cotidiano. En la base de este pensamiento anida justamente la clasificación “tiempo” y su naturalización, esto hace que no solo se distinga, sino con ello también se valore privilegiadamente el tiempo que una persona *pasa* trabajando.

Ya que transcurre la vida en todo lo que (no) se hace mientras se trabaja, el tiempo se percibe/experimenta/transita de modo particular. Se ha hecho del “tiempo” un concepto abstracto esencial mediante el cual experimentar el mundo, se le ha dado atributos tales como la duración, la repetición, la simultaneidad, construyendo así narrativas temporales basadas en su paso, puesto se le asigna el valor de ser un acontecimiento intrínseco a la vida (López Varela 2010)

El *tiempo de trabajo* es definido por las necesidades de la producción e invade cada vez más el tiempo fuera del trabajo, creándose un “tiempo aparte” en relación a otros tiempos sociales, como el de la familia, el juego, el amor, la educación, el descanso, el ocio, etc. Es posible entonces indagar en tiempo la significación de la flexibilidad (Moreira Cardoso 2011)

Impone a la persona ritmos y periodizaciones, generando dinámicas de intensidad/continuidad, una especie de control para volver al tiempo “productivo” pautando períodos mediante medidas concretas como horas, días, semanas, meses y jornadas. Se piensa que ver la pretendida flexibilidad del trabajador es posible si se observa también cómo flexibiliza su tiempo de trabajo.

Los “turnos” organizan la entrada y salida de los trabajadores al lugar de trabajo y el tiempo que pasarán trabajando. La organización en turnos generalmente provoca desorganización en los otros tiempos de la vida de las personas, aquellos tiempos de no-trabajo, y puede vivirse de forma negativa. La determinación de una jornada de trabajo ha sido el producto de una larga negociación, en la cual se debatió el hecho de que ningún ser humano puede trabajar sin tener periodos que le permitan una reposición de su fuerza y del conjunto de sus capacidades biológicas (Barrientos Lavín)

El capitalismo impuso también ritmos de producción que le son propios. El “cronómetro” como instrumento político de dominación sobre los cuerpos en el trabajo, tecnología y táctica de control pormenorizada, se mostró cual fruto del método para medir el tiempo en relación a los movimientos del cuerpo, inició un nuevo modo en la secuencia económica casando la producción en masa con el taylorismo (Coriat 2003)

Desde Marx⁵ en adelante el trabajo se vinculó al tiempo, a la fuerza propia puesta en hacerlo, a la remuneración económica en forma de salario que se percibe por hacer lo que se hace y a la generación de la plusvalía apropiada por el capitalista, dueño de los medios de producción y comprador de la fuerza de trabajo. “Tiempo” entonces estaría dando cuenta de relaciones de explotación, vector que mide la duración del trabajo que se realiza y la (in)justa remuneración económica por ello merecida, el salario.

El *tiempo de trabajo* involucra a la persona con el ritmo de producción inserto en la actividad que realiza. Si retomamos la demanda de flexibilidad y la pensamos en clave temporal, se observa en la gestión de recursos humanos en la mega-minería a cielo abierto, la manera de hacer del tiempo, *tiempo de trabajo*, desde el estrecho vínculo entre compañeros de trabajo.

El lugar donde se trabaja tiene mucho que ver en esta organización/distribución del *tiempo de trabajo*. En mega-minería a cielo abierto, dada la distancia entre los picos cordilleranos donde descansan los minerales que se extraen, de las ciudades donde habitan las personas que los extraen, el traslado es inminente, la lejanía vuelve necesario un traslado de varios días. El tiempo se organiza cronométricamente desde la coordinación de turnos y contra-turnos, de modo que siempre haya alguien en el puesto de trabajo que hace funcionar el andamiaje extractivo. Los turnos se pautan según contrato, así se determina el tiempo que la persona pasará trabajando y el tiempo de no-trabajo.

Esto conlleva que estén ausentes en los lugares donde viven por el tiempo que pasan trabajando. Se resalta de esta condición de trabajo, y desde la categoría “convivencia por desarraigo”, la temporalización de la gestión en referencia a lo forzado de convivir con compañeros de trabajo por encontrarse desarraigado, ausente de sus lugares propios por semanas enteras en el trabajo. El tiempo que transcurre en la convivencia por desarraigo es llamamos *tiempo en trabajar*, para referir no solo al horario de entrada y salida, sino también a lo que sucede entre hora y hora, cómo sucede, a

5 Con la revolución industrial como contexto de circunstancias políticas, económicas y sociales, ante la separación del trabajador de sus medios de producción, a éste solo le quedó su “fuerza de trabajo” (*Las capacidades o fuerza de trabajo son el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que éste pone en acción al producir valores de uso de cualquier clase* . Pág. 121. 2000), fuerza que vende por una suma de dinero que debiera serle suficiente para su supervivencia y la de su familia por un determinado tiempo. El capitalista posee entonces los medios de producción, los productos y la plusvalía producida por la fuerza de trabajo.

quiénes vincula, los significados que se negocian en ese hacer, las cargas valorativas y emocionales que se movilizan al comunicarnos con otros, al convivir con ellos, lejos de los afectos como la familia y los amigos. *Tiempo en trabajar*, aquello de vida que transcurre mientras y que no atañe solamente a la dimensión económica, porque trabajar es también una manera de experimentarnos en el mundo.

El desarraigo se entiende como la ausencia física de la persona en el lugar donde habitualmente vive y en relación también a un “no estar” para con quienes lo hace. Es decir, no estar para los hijos y la pareja, para los amigos, etc.; este alejamiento tiene que ver con un arraigo a un lugar a lo largo del tiempo, con pasados compartidos y en esto la fuerza de las emociones también compartidas. “Se extraña mucho la familia” es lo primero que respondían hombres y mujeres en las entrevistas ante la pregunta sobre qué pasa cuando se van, el día antes de salir para la mina. El “extrañar” manifiesta en el discurso cómo es experimentado el arraigo ante una situación de distancia geográfica, cual significación emocional vivida en tiempos de trabajar.

Fue frecuente escuchar en las entrevistas a hombres y mujeres “cuando estamos de descanso con mis compañeros nos juntamos a ver una peli o vamos a jugar al tenis” las personas con las que se trabaja son las mismas con las que se descansa, cuando se está en la mina/campamento. La relación cercana que se establece entre algunos compañeros se vuelve “amistosa” *“Tu compañero de turno sabe más de vos que tu propia mujer, es muy difícil tener pareja cuando trabajás así, te vas la mitad del tiempo, te perdés cosas de la familia, cumpleaños, actos de la escuela de los chicos... y las mujeres a veces no quieren estar tanto tiempo solas... te peleás... después volvé a la mina y le contás al otro y te entiende porque le pasa igual... él te entiende y tu mujer no (risas)”*⁶

Por primera vez en la historia de este tipo de actividad en Argentina hay mujeres trabajando en la mina, mujeres que se alejan de sus hogares (léase: casa, esposos, hijos, familiares, amigos) para convivir durante varios días con una mayoría de hombres, sus compañeros de trabajo, compartiendo tanto los lugares de trabajo como los de descanso, y si bien ambos reciben la misma paga, las mujeres continúan siendo responsables por cocinar, limpiar y criar a los hijos (Mastrángelo 2011)

El caso de las mineras es doblemente interesante, en cuanto a la convivencia, no solo deben afrontar cierta demanda social tras “abandonar” sus obligaciones como mujer en sus casas, con sus familias, sino que a la vez, una vez dentro de la mina, trabajando, deben afrontar un ámbito pensado por hombres y para hombres, dominado por lo mismo por una tradición masculina.

En el I Foro Internacional de Mujeres Mineras llevado a cabo en Buenos Aires en Noviembre de 2010, una participante contó cómo fue su primera Navidad en la mina, estaba con sus compañeros varones, era la única mujer y al momento de la misa: *“Todavía me acuerdo de la primera navidad que me tocó pasar en la mina, en el*

6 Entrevista en San Juan, Mayo de 2011.

turno noche trabajando con mis compañeros, hicieron una misa y fuimos... estábamos todos bueno en silencio en la mina y bueno en un momento yo, porque soy muy llorona dije yo no voy a llorar porque voy a quedar como una llorona, estaba así conteniéndome cuando levanto la vista bueno empiezo a sentir, viste, llantos...estaban todos mis compañeros llorando, todos, levanto la vista y estaban todos los de la mina llorando; ahí me agarró mucha risa, quedó para la historia”.

Se piensa que la “convivencia por desarraigo” vuelve visible lo pretendido por la “flexibilidad” con la que prácticas de trabajo propias del neoliberalismo deben desenvolverse. Los efectos negativos sobre los trabajadores no pasan desapercibidos; la Asociación Obrera Minera Argentina, en su Seccional San Juan en Marzo de 2012, organizó una conferencia llamada “Orientación Psicológica para Evitar la Desintegración Familiar por la Separación Eventual de los Miembros de la Familia del Minero”, donde la psicóloga Belén Salvatierra, especializada en el tratamiento psicológico de los trabajadores mineros, abordó aspectos clave de la familia del minero⁷, a saber: *“Cómo debe ser el papá, la forma como asume su doble papel (el de padre y el de esposo) deja en sus hijos el ejemplo a seguir cuando sean mayores y su actitud frente al trabajo será la que asuman sus hijos frente a sus propias responsabilidades laborales. Cómo debe ser la mamá; la responsabilidad es mucho mayor ya que durante la ausencia del hogar de su esposo por razones de trabajo, debe afrontar todos los problemas que se presenten en las diversas áreas de atención de la familia tales como: alimentación y vestido, salud, educación y economía del hogar. El rol de la familia frente al matrimonio (la familia debe saber actuar), frente a la crianza de los hijos (la pareja es la que tiene que discernir), frente al trabajo (es importante que el minero informe sobre lo que hace) y frente a la sociedad (que la sociedad entienda que el trabajo del minero favorece las divisas nacionales). Como consecuencias de la desintegración familiar, detalló el bajo rendimiento escolar, la anorexia y bulimia nerviosa, la drogadicción, delincuencia y prostitución. Relaciones maduras y equilibradas necesarias en todo matrimonio. Como cónyuges. Como padres, los conflictos con los hijos. Las infaltables desavenencias de la pareja. La infidelidad, el triángulo amoroso, el engaño disimulado y el deseo tácito de separación fueron descriptos, aspectos que pueden conducir a un divorcio impostergable”*

El arraigo, el desarraigo, el tiempo de trabajo, el tiempo en trabajar, el lugar donde se vive, el lugar donde se trabaja, lo que se comparte con otros casi sin querer, sin buscarlo, como aceptándolo, la flexibilidad hecha tiempo y su paso, el trabajador demandado... la gestión de la persona que trabaja como recurso humano de la empresa donde lo hace propiciaría se generen vínculos emocionales con los compañeros de trabajo, entre otras cosas por lo compartido en el *tiempo en trabajar* y todo lo que eso significaría en la vida personal de cada uno.

Sin estar, estando

7 “Salvatierra colmó la sala de conferencias” 2012-03-14
http://www.diariolasnoticias.com/mostrarnoticia1.php?id_noticia=19755

El desarraigo sería vivido en relación a la familia primeramente, a la mujer y los hijos, a los hermanos y padres, a los sobrinos, a los amigos, es el tiempo compartido con ellos el que cede espacio a un tiempo compartido con los compañeros de trabajo, en el propio lugar de trabajo... las emociones que se ponen de manifiesto ante ese alejamiento físico de casa, se pronunciaron en boca de los entrevistados como *bajón*, algo así como una especie de tristeza a sobrellevar, es sacrificio que se hace al trabajar en medio del cerro.

El arraigo involucra no solo un lugar, allí donde se ha nacido, criado y crecido, sino también las amarras tendidas para con las personas con quienes se ha vivido. La intensidad de los sentimientos a lo largo del tiempo construye lazos con familiares y amigos. Al irse, estar ausente y distante de su “nosotros”, ese lazo de pertenencia se manifiesta en la experiencia cotidiana como desarraigo... cuando las personas que trabajan en el open pit durante semanas enteras manifiestan “extrañar” a sus familias, exponen cómo significan su no estar, su alejamiento, el cómo se sienten parte de los lugares que han dejado... de cierto modo al compartir entre ellos lo que les genera “perderse” cumpleaños, aniversarios, cosas de los chicos en la escuela, enfermedades y el día a día del crecimiento de los hijos por ejemplo, comparten el sentimiento de sin estar, estando, ¿cómo? extrañando, añorando estar de cuerpo presente.

Tal vez compartir las ausencias del hogar por trabajar en la mina propicia un encuentro especial entre compañeros de trabajo, fortaleciéndose el vínculo entre ellos y así la construcción de un nosotros “mineros”.

Los sentimientos a lo largo de la vida, del tiempo, permiten al que se ha ido experimentar como si no lo hubiese hecho, seguir estando, extrañando, recordando y sobre todo, fundamentando el orgullo de trabajar en lo que hacen justamente por el sacrificio que conlleva. Los mineros y mineras en Argentina se sienten orgullosos de ser trabajadores que se sacrifican alejándose de sus hogares y seres queridos para trabajar y que a ellos no les falte nada, nunca dejan de estar en los lugares donde “les crecieron raíces”, por más que se encuentran de cuerpo ausente el hecho de fundamentar su ausencia en el bienestar de los que quedan en casa los haría sin estar, estando.

En las condiciones en las que trabajan los mineros, la gestión temporaliza la práctica de tal modo que uno de sus efectos, deseado o no, es justamente aquello que se termina compartiendo entre compañeros desde la convivencia por desarraigo.

Sin estar, estando, es una expresión que permite visibilizar las posibles dimensiones no planeadas del desarraigo, como constitutivo del requerimiento de flexibilidad laboral al que las personas se enfrentan a diario. La forma con que se significa y experimenta el *tiempo de trabajo*, está constituida también por el *tiempo en trabajar*, por el tiempo que se pasa trabajando, por lo que en ese tiempo se comparte con otros y por los sentimientos en todo esto huracanados.

La gestión transformaría, desde la temporalización de la práctica, el tiempo, su hacer, su significación y valoración como la clave para abordar las relaciones de trabajo en las cuales nos encontramos inmersos.

Por cómo afecta las formas de interpretar el mundo y actuar en él, batallas científicas se han planteado por la representación teórica del tiempo, categoría básica de la experiencia humana cuyo registro como pasaje pareciera decir que todo tuviera su lugar en una escala objetiva de tiempo (Harvey 2008). Tal vez no esté demás recordar que el tiempo no es solo dinero, que puede llegar a ser una bonita palabra con la cual nombrar el transcurrir de la vida y despintar un poco la tintura económica con la que se ha coloreado el *tiempo en trabajar*.

Referencias bibliográficas

Barrientos Lavín “*Problemas de salud asociados a la organización del tiempo de trabajo*” Departamento de Antropología, Universidad de las Américas-Puebla, México Estudios de Antropología Biológica, IX: 337-344

Becker, G. (1983) “*El capital humano*”. Madrid. Alianza Editorial

Coriat, B. (2003) “*El taller y el cronómetro*” Ed. Siglo XXI 13ed.

De la Garza Toledo, E. (2001) “*El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*” Universidad Autónoma de México- Iztapalapa

Dilla Catalá y Sorbino González (2007) “*La inevitable flexibilidad de las condiciones laborales*” Cuadernos de Relaciones Laborales, 25, núm. 2 77-93

Foucault. M. (2007) “*El nacimiento de la biopolítica: curso en el Collage de Francia 1978/1979*”. Ed. Buenos Aires Fondo de Cultura Económica

Harvey, D. (2008) “*La condición de la posmodernidad. Investigaciones sobre los orígenes del cambio cultural*” Ed Amorrortu Buenos Aires

Illouz, E. (2007) “*Intimidades congeladas*” Ed Katz Buenos Aires

Le Breton, D. (2009) “*Las pasiones ordinarias. Antropología de las emociones*” Ed Nueva Visión Buenos Aires

Luci, F. (2006) “*La gestión individualizada el trabajo como gestión de sí: los sentidos del “éxito” en asalariados de altos puestos de grandes empresas de Buenos Aires*”. Ponencia del 8vo. Congreso Argentino de Antropología Social. Salta, septiembre

López Varela (2010) “*Rescaldos del tiempo: una exploración pluridisciplinar de la crisis*

de la representación del tiempo en las ciencias y narrativas”. Universidad Complutense de Madrid. España. Facultad de Filología Departamento de Filología Inglesa II

Moreira Cardoso (2011) “*Os tempos de trabalho na sociedade contemporânea: tensos, intensos, flexíveis e incertos*” XXVIII CONGRESSO INTERNACIONAL DA ALAS. UFPE, Recife, PE GT 18 Reestruturação Produtiva, trabalho e dominação social

Sennett, R. (2000) “*La corrosión del carácter*”. Ed Anagrama. Barcelona

Svampa, E. Y Antonelli, M. (2009) “*Minería transnacional, narrativas del desarrollo y resistencias sociales*”. Ed. Biblos SOCIEDAD

Tapia, I. (2010) “*Minería y conflictos Socio-ambientales en Cantumarca*” La Paz: Embajada Real de Dinamarca; Fundación PIEB

Wallace, S. (1997) “*Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del trabajo*”. Artículo publicado en la Jornada de Antropología de la Cuenca del Plata

Artículos de revista

Mastrángelo, A. (2011, May 9) “*Female workers try their hands at mining in Latin America*”, By Diana Nikutowski, disponible en <http://www.chinapost.com.tw/international/americas/2011/05/09/301582/p1/Female-workers.htm>