Minería Metalífera en Santa Cruz y cualificación de trabajadores. Sobre herencias, deudas y legados inconclusos (Segunda parte)

¿Qué lugar ocupa la perspectiva del trabajador minero en la capacitación básica y especializada del sector?; ¿Qué implicancias tiene capacitarse desde el punto de vista de la vida personal y desde el punto de vista de los estándares que requiere la empresa en materia de calificación? En esta segunda entrega, la autora, da cuenta de la perspectiva trabajadora, su sindicato que lo representa y la visión que se construye sobre las necesidades empresariales en torno a la capacitación y las necesidades de unos y otros.

(Año 1 / Edición Nro. 41 / 13 de Abril de 2015 /Provincia de Santa Cruz)

Herederos de una cultura: Ser trabajador minero en Santa Cruz

Advertimos a nuestros lectores que cuando hablamos de minería de metales, nos referimos esencialmente a la nueva minería[6] en oposición a la minería tradicional. Aun así, comprendemos que es una actividad económica que genera controversias, pero podemos dar cuenta que se viene construyendo una identidad minera en base al trabajo de hombres y mujeres dónde los procesos de capacitación y formación profesional adquieren nuevos significados a la luz de la teoría que ya expusiéramos en una edición anterior.

Una vez escuche decir a un hombre del mundo de la minería, que *"las riquezas minerales sino se extraen se consideran una riqueza que quedara bajo tierra para siempre"*[7] y en eso consiste la actividad minera, en la búsqueda, la extracción, el procesamiento y la comercialización de sustancias minerales que existen en la corteza terrestre y que son indispensables para la vida humana. Pero la extracción no debe ocurrir a cualquier costo, y uno de los activos más importantes es el recurso humano, es decir el trabajador minero calificado de nuestra región. Nos preguntamos entonces ¿Qué lugar ocupa la capacitación laboral en la actividad minera? Más específicamente si prestamos 'atención a la demanda' ¿Dónde quedan las necesidades y particularidades del trabajador minero? ¿Quién las representa?

El trabajador minero tiene sus propias necesidades

La vida cotidiana en los campamentos mineros es un fenómeno complejo en el que confluyen multiplicidades de dimensiones analíticas. La capacitación laboral en el trabajo es solo una de ellas. Producto de la experiencia de campo, nos detendremos en el trabajador minero ¿Qué lugar ocupa la formación general y la formación especializada en el trabajo y en su propia vida?

Desde el trabajador minero la 'demanda' en actividades vinculadas a la capacitación es una

constante. Independientemente de la etapa en que se encuentre el proyecto, de la función de operación y del tiempo de permanencia. Expresan frases tales como *"Si no contamos con capacitaciones uno tiene que hacer lo que sabe y si no lo tiene que hacer igual".* En tanto aseguran que debido a las características que asume la actividad es prioritario estar constantemente aprendiendo de los maestros y los compañeros con mayor conocimiento. Por lo que en relación al conocimiento específico de la actividad, el mismo se presenta como una demanda real, que se vincula con los requerimientos de las competencias necesarias por parte de la empresa, tanto como un valor que les permitirá permanecer en su puesto laboral, tanto como desarrollarse y obtener una mayor categoría laboral.

Es decir, que las competencias laborales que se adquieren mediante la capacitación laboral, son altamente demandadas por parte de los trabajadores. Esta demanda se expresa en los Convenios de Trabajo (CCT). En tanto las demandas de capacitación para la obtención de la Terminalidad educativa que suelen acompañar este tipo de pedidos. Cito a modo de ejemplo, la implementación del Plan FinEs para nivel primario y secundario en algunos proyectos mineros en explotación de la zona norte de la provincia.

"*Ser minero me cambio la vida"*

Las comunidades que no cuentan con una identidad minera, han construido una nueva dinámica laboral, pero también una nueva dinámica en la manera de 'aprender el oficio' de algo nuevo. Estas afirmaciones se sustentan en frases tales como: *"valoro de la empresa la posibilidad que me brindó de aprender en otros equipos que nunca pude aprender en la vida";"lo que más valoro es la posibilidad que te da la empresa para aprender diferentes aspectos de trabajo y la manipulación de equipos que no te ofrece otros lugares de trabajo".* Agregan *"valoro el compartir las horas de operación con personas bien capacitadas por sus años en minería, se aprende día a día"; "la oportunidad que te dan para aprender diferentes trabajos como planta, manejar camiones"***[8]***.*

Se destaca que la capacitación laboral se ha configurado como un **valor cultural** en la nueva minería, de alta significatividad para el operario minero, para empresas y para el sindicato. Dónde además no sólo se vincula con la esfera laboral inmediata, sino que proyectan lo aprendido en su vida cotidiana. *"Creo que la capacitación me ayuda en mejorar en mis tareas diarias en la empresa, pero además en mi vida cotidiana";* además *"valoro la capacidad y oportunidad de aprender y poder progresar personal y profesionalmente";* "*la oportunidad de crecer como operador y como persona".*

Podría parecer una obviedad, pero jamás se expresan controversias en relación a capacitarse. Esta percepción es relevada tanto del ámbito interno, como externo. Se suelen escuchar frases tales como *"Todo lo que aprendes te lo llevas vos, no queda para la empresa ni nadie",* siendo un valor con plus ser un compañero más experimentado o 'maestro minero' y dedicar tiempo a enseñar a los menos experimentados. Por lo tanto, la constitución de la capacitación en ejercicio es una dinámica de trabajo cotidiana. Algunas percepciones asumen la identidad plenamente *"Soy minero y me gusta".* A pesar de todos los valores positivos acerca del grupo de trabajo que siempre son mayores que las penas: *"A mí la minería me cambio la vida"; "Antes trabajaba muchas horas, ahora tengo más tiempo"* refiriéndose al tiempo libre en

las condiciones y régimen de trabajo que regula la actividad laboral minera. Lo contraponen con la pesca, ya que no contaban con obra social y su trabajo se encontraba muy precarizado "…*con la mina poco o mucho a mi familia le hizo bien"***[9]***.* Es que la dinámica laboral, los roster, el clima en invierno, las distancias, los problemas de comunicación por las zonas alejadas, las ausencias y la vida, solo pueden tener un plus personal cuando se descubre que la calificación mejora las condiciones de vida personal y familiar.

Desde el punto de vista empresarial se evidencia un alto interés en el fortalecimiento de sus recursos humanos. Según Cuadro Nro. 1 y Nro. 2 hemos presentado que la iniciativa de acciones de capacitación demandadas por privados ha sido superior a las iniciativas estatales. Si bien, sabemos con seguridad que al 'atender la demanda' del sector privado permitiría a los mismos satisfacer esa demanda de manera más eficiente en función de sus futuras utilidades.

También hemos podido evidenciar la existencia de 'intersticios' dónde se han configurado espacios para la implementación de programas educativos a largo y mediano plazo, como ser planes de finalización de estudios primarios y secundarios, el fortalecimiento profesional de mandos medios y la articulación de acciones estatales para la realización de cursos de formación profesional con certificación formal abiertos a las comunidades.

Desde el punto de vista del sindicato AOMA pareciera que se percibe que las empresas mineras radicadas en la provincia realizan una multiplicidad de acciones de capacitación, además de las rutinarias, especialmente vinculadas a la salud y seguridad en el trabajo. Sin embargo, pareciera que también se advierte que las capacitaciones regulares y de calidad quedan sujetas a cada empresa en particular. Asumen desde sus delegados que la primera función del gremio es la preservación de la fuente laboral, pero que la capacitación es posibilitadora de desarrollo profesional, tanto como personal. Dentro de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) se expresan los alcances de las mismas ya que las mismas quedan sujetas a 'atender a las demandas' de los proyectos en exploración y explotación.

También persiste una visión de que en la mayoría de las empresas del sector, las capacitaciones laborales son realizadas por presiones y/o imposiciones y que las mismas presentan falta de articulación con el gremio. Advierten, que hay empresas que 'hacen lo que tienen que hacer', pero que hay algunas para las que capacitar representa un *"gasto y pérdida de tiempo"***[10]**. No obstante, mantienen una perspectiva de autocrítica determinada por diversos factores (coyunturas políticas, situación financiera internacional, etc.) donde si bien hay acciones que son anunciadas y no se concretan, asumen como contrapartida el desafío de poder brindarle al trabajador un derecho real a la capacitación, máxime cuando la misma esta acordada en los CCT.

Conclusiones preliminares

En función de lo que hemos descrito hasta aquí, evidenciamos que si bien la atención a la demanda está depositada primeramente en el mercado, existen espacios en dónde se han configurado experiencias significativas en la producción de una identidad minera.

El valor cultural del trabajo en la vida personal y familiar no es un dato menor que sólo puede ser explicado por las exigencias del mercado vía las empresas; o cómo se trabaja bien o mal desde el sindicato: la voz y la forma de pensar, sentir y actuar del trabajador es fundamental.

Si bien pareciera ser que la evidencia muestra que la capacitación básica surge por requerimiento de la 'demanda empresarial', la capacitación laboral ha sido construida como 'valor cultural' con aciertos y errores. Considerar seriamente las narrativas del trabajador minero nos hace pensar en la importancia del rol del sindicato como herramienta en condiciones de visualizar las particularidades culturales de las empresas y las necesidades reales de los trabajadores.

La necesidad de la industria que califica para alcanzar estándares generales o específicos del proyecto que se trate, debe conciliar así sabiamente el estándar con la mejora de las condiciones de la cultura trabajadora a través de la capacitación de calidad. Esta no puede implicar, ni renunciar jamás a la perdida de calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Por Laura Córdoba*

6 Siguiendo lo planteado por Alejandro Rofman (2001) *"nueva minería es una organización espacial que enfrenta los criterios del tiempo de explotación de un recurso natural no renovable (que se extrae hasta agotarlos) con las necesidades de la sociedad que posee dichos recursos".*

7 Registro de Campo. Perito Moreno, Noviembre de 2010.

8 En Registro de Campo. Perito Moreno. Marzo de 2013

9 En Registro de Campo, Puerto Deseado. Abril de 2014.

10 Registro de campo basado en entrevistas 2015

***La autora es Profesora en Ciencias de la Educación y se desempeña en los ámbitos públicos y privados. Como docente-investigadora trabaja en el Instituto de Trabajo, Economía y Territorio (ITET) dependiente de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral. En la esfera privada ejerce como Asesora en educación en temas del mundo del trabajo en economías regionales patagónicas.**