85



85

Producciones culturales y dinámicas laborales

Nueva Antropología

Patricia Arias, El viaje de los huipiles. De Juchitán a los Altos de Jalisco · **Amalia Ramírez,** El devenir histórico de la alfarería de Zinapécuaro, tensiones discursivas en torno al patrimonio cultural · **Hemán M. Palermo y Carlos León Salazar,** Trabajo, disciplina y masculinidades: un análisis comparado entre dos industrias extractivas de Argentina y México · **Julia Soul,** Colectivos inclusivos y colectivos reivindicativos. Propuesta conceptual para el abordaje de la cotidianeidad laboral · **Cinthia Fabiola Ruiz López,** El proyecto Ciudades Rurales Sustentables y el involucramiento de sus habitantes · **Sergio González Varela,** Imagen y personificación animal: hacia una antropología de los devenires ·

VOL. XXIX, NÚM. 85, JULIO-DICIEMBRE DE 2016 ISSN 0185-0636

Nueva Antropología

Nueva Antropología 85

Producciones culturales y dinámicas laborales

TRABAJO, DISCIPLINA Y MASCULINIDADES: UN ANÁLISIS COMPARADO ENTRE DOS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS DE ARGENTINA Y MÉXICO*

Hernán M. Palermo
y Carlos León Salazar***

Resumen: El presente artículo analiza la consolidación de la disciplina fabril en el interior de los espacios de trabajo y su relación con la construcción de un orden de género. Nos interesa comprender y analizar las formas en que las empresas, apoyadas en determinados métodos de organización del trabajo, buscan configurar y especificar disciplinas fabriles que consoliden un perfil de trabajador que culminan fortaleciendo formas de ser hombres en el ejercicio laboral. Para tal propósito analizaremos dos casos paradigmáticos de colectivos obreros considerados esencialmente masculinos: los petroleros de Argentina y los mineros de México.

Palabras clave: trabajo, disciplina fabril, masculinidad, género.

Abstract: The present article analyzes the consolidation of industrial discipline in workplaces and its relationship with the construction of an order of gender. We are interested in understanding and analyzing the ways in which businesses, with support from certain methods of work-related organization, seek to configure and specify industrial discipline which consolidates a profile of the worker that results in strengthening the ways of being a man in carrying out one's work. To this end, we shall analyze two paradigmatic cases of workers' collectives considered to be essentially masculine: workers in oil fields in Argentina and miners in Mexico.

Keywords: Work, industrial discipline, masculinity, gender.

INTRODUCCIÓN

Comprender la consolidación del poder en el interior de las "fábricas" por parte de las empresas, implica entender —entre otras cosas—, la relación entre la manufactura de la masculinidad y la *disciplina fabril*. Las administraciones empresarias, como detentoras del poder, intentan conducir, poner frenos y controles a la "fuerza de masa" que genera un gran

*Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en el grupo de trabajo "Hegemonía, formación de los trabajadores y proceso de trabajo", 12o. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo-ASET.

**Doctor en Ciencias Antropológicas. Investigador del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIT-CONICET-Argentina). Forma parte del Grupo de Antropología del Trabajo (GAT): http://grupoantropologiadeltrabajo.blogspot.com/. Línea principal de investigación: Trabajo y Masculinidad. Correo electrónico: hernanpalermo@gmail.com

***Doctor en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Es integrante del Grupo de Antropología del Trabajo (GAT). Línea principal de investigación: Trabajo, subjetividad y poder. Correo electrónico: losconfines@gmail.com

número de obreros coordinados en un mismo proceso de trabajo. Braverman planteó que "el capitalista se esfuerza, a través de la administración, por controlar. Y el control es en efecto el concepto central de todos los sistemas de administración" (Braverman, 1974: 87). Retomando esta idea pero complejizándola, planteamos que el control coercitivo y externo es una cara de la moneda. Su lado anverso es la interiorización de prácticas, saberes, representaciones a partir de la consolidación de consensos.[1] En definitiva, el reverso y anverso de la misma moneda es la afirmación de una disciplina a la que denominaremos *disciplina fabril* que otorga sustento a las prácticas y representaciones de los colectivos obreros.

El sujeto disciplinado no es el trabajador individual, sino la clase trabajadora, que se somete a las condiciones objetivas y subjetivas por la dependencia ante el capital, surgida, garantizada y perpetuada por las condiciones mismas de la producción.

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

Por lo dicho hasta aquí, el horizonte de nuestra investigación se ubica en el análisis de las formas en que la *disciplina fabril* interviene en el ámbito laboral, estructurando prácticas sociales en que los hombres viven, piensan y sienten las relaciones de género. El foco del análisis estará alrededor de la relación entre la *disciplina fabril* y la consolidación de un determinado orden de las relaciones de género. Nos interesa comprender las formas en que las empresas, a través de la coordinación del proceso productivo y los requerimientos de éste, configuran y especifican determinadas *disciplinas fabriles* con el objetivo de consolidar un perfil de trabajador. Intentamos también reflexionar acerca de los modos en que las demandas empresariales se confrontan y/o articulan con el conjunto de tradiciones, aspiraciones, emotividades, valores y expectativas de los universos simbólicos que orientan las prácticas de los trabajadores. Para analizar la tensión de estos procesos, que conducen por determinadas sendas la construcción de tipos específicos de trabajadores indisociables de ciertos modelos de "ser hombre(s)", estudiamos dos casos paradigmáticos de colectivos obreros considerados "esencialmente" masculinos: los petroleros de Argentina y los mineros de México. Los casos comparten características productivas comunes: ambos corresponden a industrias pesadas de ex-

[1] En palabras de Burawoy (1989) estaríamos haciendo referencia a "consentimientos".

tracción, productoras de insumos minerales, con procesos de producción continuos (24 horas al día, 7 días a la semana) y con jornadas laborales que suelen prolongarse más allá de las 8 horas diarias, organizadas en trabajo por equipos o por turnos rotativos. Tanto el mercado de trabajo petrolero como el minero pueden considerarse nichos laborales para hombres y de exclusión para las mujeres; sin embargo, a pesar de las similitudes mencionadas y como buscamos exponer en este artículo, las características específicas de la organización del trabajo y de la disciplina fabril expresan diferentes formas de masculinidad.

En lo concerniente al trabajo en la minería, la empresa que estudiamos utiliza sistemas mecanizados para la extracción de carbón. La construcción de túneles subterráneos, el desgajamiento del mineral de los mantos y su traslado hacia el exterior se realiza con el apoyo de maquinaría de alta tecnología. Contrario a lo que sucede en la extracción de carbón mediante métodos "tradicionales" —que utilizan herramientas simples como el pico, la pala o perforadoras neumáticas activadas fundamentalmente con el desgaste de la fuerza motriz de los trabajadores— los sistemas mecanizados movilizan la maquinaria con un intenso consumo de energía eléctrica, por lo que la demanda de habilidades no privilegia el despliegue de las capacidades físicas de los cuerpos de los trabajadores. Si bien la mayoría de los obreros reivindican su "herencia minera" —por tener antepasados con experiencia en los métodos "tradicionales"— también reconocen los cambios en las habilidades y en las virtudes requeridas para el trabajo. Más que la valentía o la temeridad, los mineros prefieren destacar, como caracteres positivos en sus autodefiniciones, el conocimiento de la maquinaria, la capacitación y la actualización técnica para manejarla, la atención a los procedimientos de trabajo, el respeto hacia los trabajadores con experiencia, el cumplimiento de las normas de seguridad y cierta "mentalidad" para realizar el trabajo "bien, rápido y a la primera". Respecto a los petroleros, una cuadrilla de trabajadores en un yacimiento puede estar conformada por 15 o 18 personas que pertenecen a diferentes empresas, y que cumplen variados roles y ostentan distintas jerarquías. El grupo de menor jerarquía está conformado por los operadores de boca de pozo, los cuales realizan tareas estrictamente manuales. Estos se dividen en operador de primera, de segunda y de tercera. En la jerarquía ascendente, el que le sigue es el enganchador, quien realiza la labor más difícil y peligrosa, ya que trabaja colgado en el piso del enganche, a una distancia de entre 10 a 20 metros del nivel de suelo. En el siguiente puesto, el maquinista opera la grúa, lo que requiere cierto manejo de tecnología hidráulica. Los operadores, el enganchador y el maquinista realizan las operaciones centrales en el proceso productivo, ya que maniobran el equipo de perforación. Los siguientes puestos con responsabilidad de mando son el de encargado de turno y jefe de equipo. Ellos no realizan operaciones; son puestos estrictamente de control.

Nuestra propuesta confronta a la tradición de investigación sobre las llamadas "nuevas formas de organización del trabajo". Estas investigaciones han identificado la relación entre la racionalización de los procesos de trabajo "posfordistas" con la formación de un "nuevo" perfil de trabajador (Linhart, 1997;[2] Gaudemar, 1991), comprometido e identificado con las metas de la empresa, participativo e involucrado con la calidad y con la innovación constante de los procesos productivos (Figari y Hernández, 2008). Sin embargo, si bien se ha puesto acento en los renovados mecanismos de control normativo que condicionan la identificación subjetiva de los trabajadores y el desempeño de nuevas competencias laborales afines con los objetivos del capital, poco se ha reflexionado acerca de los efectos de las nuevas formas de control y regulación en todo aquello que los hombres-trabajadores dicen y hacen, y se les dice y se les obliga a hacer, para seguir siendo *hombres* y tratados como tales.

Por otro lado, las investigaciones que atienden la vinculación del orden de género con la división del trabajo en las sociedades contemporáneas, vislumbran variaciones notorias en los mercados de trabajo en las últimas décadas. Algunos diagnósticos determinan una situación de "crisis" en las masculinidades, debida a una supuesta transformación de roles entre los géneros, producida por la entrada de las mujeres al mercado laboral y por el declive de las oportunidades de empleo para los varones (Jiménez y Tena, 2007). Se llega a decretar, incluso, la "agonía" del "antiguo orden industrial de género", por el tránsito de la economía hacia un capitalismo "posindustrial", donde el varón ya no constituye la principal fuente de ingresos y donde emergen de formas familiares menos convencionales y más diversas, al tiempo que las sexualidades disidentes de la heterosexualidad obligada son precursoras de nuevos acuerdos domésticos (Fraser, 1997: 56).

No obstante, sin desestimar procesos como el declive de antiguas áreas industriales, la inseguridad de permanencia en el trabajo, así como la mayor participación femenina en el empleo asalariado —que darían lugar a "nuevas" configuraciones de género—, consideramos que los casos analizados en este artículo se tornan relevantes, ya que al ser definidos excluyentemente como trabajos para hombres, encontramos correspondencia con el planteamiento de Connell (2006: 198), cuando afirma que "la modernidad se caracteriza por considerar que el mundo 'laboral' se define culturalmente como el espacio de hombres". En las industrias extractivas que estudiamos (la petrolera y minera), se verifica una sólida división sexual del trabajo, forzada por los criterios culturales y productivistas que consideran más aptos a los cuerpos de los hombres para afrontar los riesgos del trabajo en estas activida-

[2] La tesis de Linhart resulta esclarecedora, en el sentido que sostiene que el foco de las innovaciones en los espacios del trabajo estuvo dado en la transformación de los trabajadores más que en la reorganización del proceso de trabajo.

des.[3] El estudio comparativo de ambos casos nos aporta elementos analíticos para fortalecer la noción acerca de que, dentro del orden de género de las sociedades capitalistas, las distintas maneras de "hacerse hombre" se encuentran condicionadas de forma relacional por las heterogéneas maneras de "hacerse mujer". Nuestro análisis también pretende develar cómo este proceso relacional se encuentra configurado al calor de la tensión capital-trabajo.

El presente artículo se nutre de algunas propuestas de los estudios sobre masculinidades, los cuales, aprovechando la construcción analítica y de denuncia sobre el régimen patriarcal desarrollada por las teorías feministas, han retomado el postulado que considera a la distinción entre el trabajo doméstico, no remunerado, y el trabajo asalariado como una estructura primaria del sistema de género en la sociedad capitalista (Connell, 2006; Federici, 2014). Coincidimos en ubicar la configuración del trabajo asalariado como cimiento económico de las masculinidades que, en la economía capitalista, coloca en una situación de subordinación a las mujeres.

En este sentido, consideramos que la manufactura de la(s) masculinidad(es) se constituye como parte fundamental de los atributos técnicos requeridos para el trabajo. Las tentativas empresariales para controlar la fuerza de trabajo se insertan en el modelaje de determinados tipos de hombre-tipos de trabajador, en posibilidades según sea el caso, de actuar como un "gorila amaestrado" (conforme a los principios tayloristas de la "administración científica"), o bien, de restituir el nexo psicofísico en sus capacidades como trabajador, como condición de su identificación y compromiso subjetivo que garantizan la participación activa y voluntaria en el logro de las metas de la empresa (como característica de las llamadas nuevas formas de organización del trabajo).

Este artículo se basa en el análisis de información producida con técnicas de investigación cualitativa con petroleros[4] de la Patagonia Austral, en Argentina, y con mineros[5] de la

[3] No serían las características estrictamente biológicas las que determinan la mayor o menor aptitud de los cuerpos de hombres o mujeres para la actividad industrial, recordemos, en ese sentido, que "antes que se prohibiera el trabajo de las mujeres y los niños (de menos de 10 años) en las minas, el capital llegó a la conclusión de que el procedimiento de utilizar en las minas de carbón y de otra índole mujeres y muchachas desnudas, a menudo mezcladas con hombres, estaba tan de acuerdo con su código de moral y sobre todo con su libro mayor, que sólo después de la prohibición recurrió a la maquinaria" (Marx, 1964).

[4] Intentando hacer una evaluación provisoria, a partir de la EPH (Encuesta Permanente de Hogares que se realiza en algunas ciudades de Argentina), podemos estimar que alrededor de 15 000 o 16 000 trabajadores se encuentran vinculados a la industria petrolera. De este modo, la industria petrolera abarca, estimativamente, entre el 20% o 22% de los trabajadores ocupados en la ciudad de Comodoro Rivadavia, siendo la primera actividad laboral seguida por la actividad comercial y la construcción. Vale aclarar que estas dos últimas ramas de la industria están en gran medida dinamizadas por la infraestructura que requiere la actividad petrolera para su desarrollo.

[5] La empresa carbonífera para la que trabajan los mineros que estudiamos tiene una plantilla laboral cercana a los 3 000 obreros y utiliza sistemas mecanizados de minado subterráneo

cuenca carbonífera de Río Escondido, en Coahuila, México.

Analizamos contrastadamente, en un primer apartado, las maneras en que las diferentes formas de construcción de masculinidades se engranan con los requerimientos específicos de la disciplina fabril en los casos de la industria petrolera y minera. En el segundo apartado, estudiamos las prácticas y representaciones petroleras y mineras sobre las masculinidades que, de manera dinámica y contradictoria, pueden fortalecer o tensionar las *disciplinas fabriles* que, fundamentalmente, nutren el orden patriarcal de la dominación y el género. En la parte final, apuntamos algunas reflexiones y planteamos ciertos interrogantes que nos llevan a continuar indagando en el campo del género, las masculinidades, el poder y el trabajo.

DISCIPLINA FABRIL Y CONSTRUCCIÓN DE MASCULINIDADES

Dice Bourdieu: "si las mujeres sometidas a un trabajo de socialización que tiende a menoscabarlas, a negarlas, practican el aprendizaje de las virtudes negativas de abnegación, resignación y silencio, los hombres también son prisioneros y son víctimas subrepticias de la representación dominante" (2012: 67). Tanto los varones como las mujeres estamos sometidos(as) a una cultura del género (Scott, 2008; Lamas, 1994) que nos enfrenta constantemente a una socialización excluyente que aprehendemos desde la más temprana infancia y luego se ejercita sin mucha reflexión. El modelo de masculinidad incluye entre sus representaciones la heterosexualidad y un rechazo activo a la homosexualidad por asociarla con ciertos significantes cercanos a la feminidad y por ende, como plantea Norma Fuller (1997) a lo "abyecto", el negativo contra el cual se diseña el ejercicio de la masculinidad.

Los ámbitos laborales de los mineros como el de los petroleros se caracterizan por ser espacios excluyentemente de hombres, y en los que se revitalizan —y exacerban— diversos patrones de masculinidad. Tal como expresa Connell (1995), la masculinidad es un ordenamiento social e histórico mediante el cual los hombres se comprometen en una posición de género; así, configura efectos concretos en las prácticas, las experiencias corporales y las representaciones acerca de lo masculino y su relación con lo femenino. En tal senti-

denominados "minero continuo" y "frente larga". La perforación de túneles inclinados y la construcción en el subsuelo de galerías para la explotación de los mantos de carbón, se realiza apoyada en sistemas de maquinaría de alta tecnología tanto para la tumba del mineral como para su traslado hacia el exterior. Contrariamente a lo que sucede en la extracción de carbón mediante métodos "tradicionales" —que utilizan herramientas simples como el pico, la pala o perforadoras neumáticas movilizadas fundamentalmente con el desgaste de la fuerza motriz de los trabajadores—, los sistemas mecanizados movilizan la maquinaria con un intenso consumo de energía eléctrica, lo que les permite una capacidad para producir hasta dos mil toneladas de carbón por hora. El sistema de producción en la empresa minera, como veremos en el desarrollo de este artículo, demanda a los trabajadores cualidades y calificaciones que no privilegian en el despliegue de las capacidades físicas de los cuerpos de los trabajadores.

do, el aspecto "natural" de la masculinidad está referido a cierto semblante físico de fortaleza, fuerza y demostración de hombría. Cuando hemos indagado en el significado acerca del trabajo, mineros y petroleros reponen un discurso construido sobre la manufactura de la masculinidad: "este trabajo es cosa de hombres", o "esto no es para señoritas", o también "esta empresa no da trabajo a mujeres", demarcando el sentido de lo masculino.

El desafío es pensar cómo se establecen y aprehenden ciertos patrones de masculinidad que culminan fortaleciendo formas de "ser hombres" en el ejercicio del trabajo. Dentro de esos ámbitos, opera un mapa cognitivo que indica qué cosas son legítimas y cómo lograr legitimidad en el interior de los grupos. Como señala Connell, el ámbito del trabajo es una "estructura principal" de las relaciones de género de las sociedades industriales (*ibidem*: 108-109), siendo un espacio privilegiado para comprender las formas en que los trabajadores van incorporando un *ethos* alrededor de la masculinidad y en el que las empresas son actores claves en esa configuración a partir de los requerimientos de la producción. Aquellas formas variadas de comportarse como verdaderos hombres son aumentadas y modeladas en virtud de una *disciplina fabril* orientada a configurar una fuerza de trabajo acorde con los intereses de los objetivos de la producción. Lo que resulta interesante es cómo, a partir de los requerimientos de la *disciplina fabril*, se configuran diversas manufacturas de la masculinidad con prácticas y representaciones heterogéneas entre los grupos de trabajadores aquí analizados y en las que la relación con la feminidad y lo que representa toma ribetes diferenciados.

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

Podemos entablar cierta analogía entre el espacio de trabajo de los mineros de México y el de los petroleros de Argentina: ambas son actividades extractivas; al mismo tiempo son trabajos arduos por los turnos de trabajo rotativos que organizan las jornadas; son trabajos altamente peligrosos en el que un accidente puede costar la vida; en varios de los puestos de trabajo se ejecutan actividades manuales, y son excluyentemente de varones y valorados socialmente como ámbitos masculinizados. Lo interesante es que a pesar de las similitudes se expresan variados conceptos acerca de lo que significa "ser hombres" y su relación con la feminidad. En el momento del ejercicio concreto del trabajo, se delinean, tanto en los petroleros como en los mineros, diversas manufacturas de la masculinidad dinamizadas por los

requerimientos empresarios y en definitiva movilizadas por la configuración de heterogéneas formas de la "disciplina fabril".

"EL POZO MANDA" Y "LA MINA TE ENAMORA"

En estos espacios de trabajo la delimitación de ser "un trabajo de hombres" actúa como una frontera de lo masculino, un recordatorio constante de aquello que genera un rechazo y/o que debe ser dominado: lo femenino. Por ello la recurrencia de que el "trabajo es cosa de hombres", o que las mujeres "no tienen ni para qué entrar" en los espacios del trabajo extractivo. El rechazo y/o el deseo de dominación que suscita lo femenino definen los contornos del universo del varón, en la medida en que las relaciones de género implican poder y le atribuyen a un género, el masculino, prioridad sobre el femenino.

En los espacios de trabajo reservados para los hombres, se ponen en juego atributos y códigos culturales asociados con la manufactura de cierta masculinidad, que se articulan como atributos identitarios. El "orgullo" se expresa en el ejercicio del trabajo realizado y concretado codo a codo; el "heroísmo" es otro de los componentes de la masculinidad al enfrentar a la naturaleza para extraer sus riquezas;[6] el "prestigio" por el saber especializado y excluyente del varón, y por último, un sentido de pertenencia al lugar. Estas características del trabajo de los hombres en los pozos petroleros y en las minas, sancionadas socialmente, conforman y se reconforman como prácticas de solidaridad y camaradería masculina, que segregan la participación de las mujeres, definen la organización del acceso a los recursos salariales y diferencian los ámbitos de poder de los hombres y las mujeres (McDowell, 1999: 149 y 150).

Ahondando en las formas de organización del trabajo, el caso de los petroleros de Argentina, los turnos de trabajo se caracterizan por ser rotativos con dos formatos extendidos: el de "14 x 14" con permanencia en el equipo y el de 12 horas por día sin permanencia. En el primero, se trabaja sin interrupción 14 días con turnos de 12 horas y luego hay 14 días de descanso.[7] El otro modelo de turno más utilizado es el de 12 horas por día. Los trabajadores van y vienen todos los días cumpliendo ese horario.[8] Bajo este formato se trabaja de forma diurna y nocturna.

Las jornadas de trabajo se caracterizan por ser realmente extenuantes

[6] El "mito del héroe" resulta un elemento interesante que analizar en la constitución de la masculinidad. Figueroa Perea (2005) analiza la noción de masculinidad en las Fuerzas Armadas de América Latina. En su análisis da cuenta de cómo actúa el "mito del héroe" en los varones insertos en estas instituciones, siendo una forma de legitimidad dentro del grupo a partir de la exposición de situaciones de peligro para luego conversar aquellas experiencias riesgosas y haber sobrevivido a ellas.

[7] Este cronograma lo cumplen los jefes de equipo, los *company man*, los mecánicos, los químicos, los inyeccionistas, algunos electricistas de equipo y otros.

[8] Este formato de turno abarca a los puestos de operadores de boca de pozo, enganchadores, maquinistas y jefes de turno.

para los trabajadores. Dado el ritmo intenso se torna necesaria la creación de intersticios de tiempos ganados por los trabajadores para el descanso y la recuperación. En general los descansos suelen organizarse en circuitos rotativos en grupos de dos personas durante 40 o 50 minutos. Estos momentos de descanso son indispensables para la recuperación física de los trabajadores, lo que logra generar cierta reparación de las energías.

En este sentido, para los trabajadores que pernoctan o que realizan permanencia en los equipos, el tema del descanso resulta una de las problemáticas más acuciantes. Como nos han relatado, se aprende a dormir de a ratos, mientras mantienen su atención constante en el proceso productivo durante los 14 días que dura el turno. Por otro lado, a los que van y vienen se les suma otro problema: los pozos de perforación están ubicados a varios kilómetros de distancia de la ciudad de Comodoro Rivadavia. Entre ida y vuelta se calculan cuatro horas de viaje. En consecuencia, en el mejor de los casos el tiempo real de descanso termina siendo de ocho horas diarias: una rotunda reducción del tiempo necesario para la recuperación entre jornadas. Este agotamiento producto del poco tiempo de recuperación del desgaste obrero aparece en las distintas frases tales como: "dormís cuando podés", "si trabajás en turno no dormís", "vivo con insomnio", "duermo de a ratos", etcétera. O también se expresa en el alto consumo de diversos fármacos destinados a hacer "soportable" el trabajo, y cuando están en sus casas, para lograr conciliar el sueño. Varios trabajadores nos han revelado que en los turnos de 14 × 14, a partir del décimo día comienzan a sentir una especie de torpeza, entumecimiento o como lo denominan "embotamiento". Este padecimiento no es otra cosa que el cansancio extremo provocado por el escaso tiempo de recuperación, las condiciones de trabajo, las inclemencias del tiempo, el aislamiento social, etcétera. Andar "embotado" es el efecto del trabajo sobre el cuerpo. Frente a esta situación y al preguntar por qué se soportan estas condiciones de trabajo resulta absolutamente significativa la respuesta: "el pozo manda". Cuando hemos indagado en el significado de dicha expresión, reponen con rapidez un discurso construido sobre la manufactura de la masculinidad: "el pozo manda y este trabajo es cosa de hombres. Hay que bancársela". Este *ethos* apropiado y ejercido por los trabajadores del oro negro consolida una "disciplina fabril" que niega las condiciones laborales y las consecuencias dilapidadoras de la fuerza de trabajo.

En relación con los mineros, el sistema de trabajo es también por turno continuo; es decir, la extracción de carbón se realiza las 24 horas del día, los siete días de la semana y los 365 días del año. Cada día se divide en tres jornadas de ocho horas cada una, en las que cada cuadrilla o grupo de trabajo se sucede continuamente. Durante cada jornada, en los diferentes departamentos de trabajo, es posible que la producción tenga "puntos muertos" (por el movimiento de maquinaria, traslado de materiales, ventilación de

túneles, etcétera) que permiten momentos de descanso a los obreros. Sin embargo, también es frecuente que los mineros, sobre todo aquellos que operan la maquinaria que escarba el carbón, prolonguen la jornada diaria para incrementar sus ingresos salariales. Por ello, es usual que con la suma de tiempo extra la permanencia dentro de la mina alcance hasta 16 horas diarias, sin contar al menos una hora, o hasta dos, para ir y venir del hogar al trabajo.

La aceptación de estos ritmos de trabajo por parte de los mineros tiene como justificante la posibilidad de cumplir y reafirmar el rol del "hombre proveedor" que cubre las necesidades materiales de la familia. Históricamente, se ha construido como atributo masculino la capacidad para controlar y dominar las potencialidades productivas de la naturaleza.[9] Esta construcción se pone en juego para que los mineros acepten permanecer por más tiempo en la mina si con ello corroboran su insignia de buen proveedor. En los relatos que circulan comúnmente entre los mineros para explicar la tendencia a prolongar el tiempo de trabajo en las profundidades de la tierra, insisten en la expresión "la mina te enamora". Incluso comparan a la mina con una mujer con la que establecen una relación de pareja, cuando señalan "la mina es como una mujer: si aguantas con ella un mes, después ya no te puedes separar de ella". Al preguntar ¿por qué te enamora la mina?, los mineros explican: "porque es un buen trabajo", "te pagan bien", "hay prestaciones", "la empresa te respalda" y otras contestaciones que remiten a "las recompensas" obtenidas por el trabajo en los túneles de donde se extrae el carbón mineral.

Resulta interesante contrastar la expresión "la mina te enamora" de los mineros con "el pozo manda" de los petroleros. Las expresiones incluyen valoraciones y formas de relacionarse como hombres-trabajadores con lo masculino (el pozo) y lo femenino (la mina) claramente diferenciadas. Las formas en que se concibe la relación de los trabajadores, como hombres, con el lugar de trabajo (el pozo o la mina) también nos informan sobre las diversas modalidades en que la construcción de las masculinidades se inmiscuye en la consolidación de la "disciplina fabril".

[9] María González de Chávez, en ese sentido, refiriéndose a un estudio antropológico en la sociedad Munduruku —donde la cacería es el principal medio de provisión de alimentos—, señala la construcción social de los cuerpos de los hombres como más aptos para la caza; las mujeres, en tanto, son definidas de modo "natural" por su capacidad para procrear y para la maternidad. De este modo, "se supone que las actividades masculinas llevan a un desarrollo superior y trascienden las condiciones naturales de la existencia para 'crear' cultura: trascienden lo dado biológicamente (la relación madre-hijo) para dotarse de símbolos y valores, que explican y controlan la naturaleza" (González de Chávez, 1988: 55). Según el planteamiento de González de Chávez, en la legitimación de la posición dominante, mediante la apropiación de distintos instrumentos de poder, subyace un deseo inconsciente masculino de dominar y controlar las potencialidades de la mujer, expropiándolas de su potencialidad exclusiva de procrear. La reivindicación masculina de autoridad se refuerza por medio de ritos y conocimientos míticos, que excluyen la participación de las mujeres, negándoles la potencialidad reproductiva que siempre poseen como privilegio incuestionable.

En el caso de los mineros se acentúa, con el "enamoramiento", una connotación de cortejo y seducción: el hombre, al ejecutar el arte del trabajo, debe conceder su tiempo, esfuerzo y sacrificios para obtener de la mina las recompensas para la satisfacción de sus deseos. En cambio, los petroleros son dominados por un espacio connotado con significantes masculinos que tiene autoridad de mando.

DIVERSAS MASCULINIDADES PARA DISTINTAS POLÍTICAS MANAGERIALES

Cabe remarcar que en el momento del ejercicio concreto del trabajo, se delinean, tanto en los petroleros como en los mineros, diversas manufacturas de la masculinidad dinamizados por los requerimientos de empresarios y, en definitiva, movilizados por la configuración de heterogéneas formas de la "disciplina fabril". Las masculinidades son posiciones relacionales respecto a la noción de feminidad y relativas en concordancia con los contextos históricos y espaciales situados. Lo interesante para nuestro análisis son las prácticas y representaciones de la(s) masculinidad(es) diversa(s) que se ejercen en espacios laborales semejantes.

En el caso de la compañía minera de México, los métodos de organización de la producción introducidos a partir de la contratación, en 2006, de los servicios de la consultora de management FranklinCovey,[10] buscan explícitamente la transformación del "factor humano", con la promoción de una "nueva mentalidad" entre los trabajadores, comprometida e identificada con las metas de la empresa. Los dispositivos de gestión, por un lado —en su dimensión técnica/productiva— introducen los paradigmas de la calidad total y la normalización de tareas, que se concretan como prescripciones en los procedimientos de trabajo. Por otro lado —en su dimensión político/cultural— con métodos pedagógicos para inducir pautas de hábitos y conductas, se busca que los mineros "se conduzcan por sí mismos" para que adopten prácticas responsables y disciplinadas en el trabajo. Con estos métodos, las agencias y los agentes empresariales buscan, claramente, construir "un modo de ser en el traba-

[10] FranklinCovey es una compañía consultora de *management* estadounidense, fundada en 1997, que se dedica a la venta de servicios y materiales de gestión. La empresa ofrece, según la publicidad de su sitio en internet, "soluciones que requieren un cambio en la conducta humana" en las áreas de liderazgo, ejecución, productividad, confianza, desempeño en las ventas, lealtad del cliente y educación. FranklinCovey ofrece conferencias, cursos de capacitación y literatura de *management*, así como herramientas para la evaluación del desempeño de personas, grupos y corporaciones, para la reingeniería de procesos y para el entrenamiento del "recurso humano" según las necesidades específicas de cada cliente. La "filosofía" con que la consultora FranklinCovey diseña sus sistemas de gestión —"orientados hacia el éxito y la felicidad"— se inspira en "Las trece virtudes" para cultivar el bagaje espiritual de las personas, de Benjamin Franklin (uno de los padres fundadores de Estados Unidos de América), y en "Los Siete hábitos de la gente altamente efectiva", del gurú del *management* Stephen Covey, donde se pregona la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa para lograr victorias privada y públicas.

jo", indisociable de "un modo de ser hombre". Los siguientes extractos de entrevistas nos otorgan una aproximación de esta relación entre masculinidad, "disciplina fabril" y la transferencia de la responsabilidad empresarial de control hacia los mismos trabajadores:

> No falta uno que otro **que sí tenga miedo, pero lo identificamos el temor**, la persona que tiene temor lo reubicamos. Pero, **aunque no es lo normal, aquí está permitido tener miedo. Lo que no está permitido es no atender los procedimientos de trabajo**. Si tú andas como trabajador con una cuadrilla y **ves que algún compañero** que, de acuerdo al procedimiento, ya lo está haciendo mal, **tienes el derecho y la obligación de decir, "¡Ey!**, espérate, el procedimiento marca esto", o sea, "eso lo estás haciendo mal (gerente de Salud ocupacional, entrevista realizada en 2012) [Las negritas son nuestras]
>
> Los cinco pasos del STOP (Seguridad en el Trabajo por Observación Preventiva) lo marcan todo […]. Los principios STOP es: decida, decídase a trabajar con mayor seguridad, y luego me detengo físicamente a observarme a mí mismo, que tenga yo mi equipo de seguridad, que esté bien protegido. Lo observo, observo mi área de trabajo, lo que me puede estorbar, hacer un orden de limpieza. Luego, **checo mi trabajo, qué es lo que voy a hacer y qué no. Pienso en lo que voy a hacer y qué me puede pasar si no hago lo que voy a hacer**. Ahí entra la actitud inquisitiva, en el momento [en que te preguntas] qué te puede pasar, si haces el trabajo de otra manera a lo que te dice el procedimiento de trabajo, qué hacer para que no me pase algo y luego, al final, actuar. Y ahí marcas todo, cómo poder hacer este trabajo más rápido y con menos tiempo, más fácil. Eso de la actitud inquisitiva es muy, muy, muy importante. Para cada trabajo, cada cosa diferente que vas a hacer. Has de cuenta que eso a nosotros nos lo inculcaron, de que uno dice, "actitud inquisitiva", porque dices tú, "este trabajo ya lo hice", pero, o sea qué puedes hacer mejor para que no te accidentes o para que no te pueda pasar una lesión. O sea, tú te pones a pensar, yo lo hice antes, y lo hice así y así, cómo lo puedes mejorar el trabajo, para poder a la mejor terminar más rápido y mejor, sin que te accidentes (minero ayudante general, entrevista realizada en 2012). [Las negritas son nuestras]

Los efectos de los métodos de gestión del trabajo son notorios en la construcción discursiva de los mineros sobre el "buen trabajador". En sus autodescripciones, está ausente cualquier figura que se pueda asociar con alguna noción del "macho minero"; no suele haber alguna mención del tipo "hay que ser muy hombre" para trabajar en la minería. Tampoco es parte del universo de los mineros la atribución de algún rasgo culturalmente construido de feminidad o de homosexualidad para quien expresa miedo para trabajar en el interior de la mina, ni para quien llega a realizar mal alguna tarea. Las características con que los mineros prefieren expresar las concep-

ciones sobre sí mismos son, entre otras, la posesión de "ganas de superarse y de aprender", tener "la mentalidad de ganar-ganar", "sacar el trabajo por ti mismo, sin necesidad de que te estén empujando", hacerlo "rápido y con limpieza", asumir "un buen comportamiento en el trabajo, en la casa y en la comunidad", estar dispuesto a "aportar su iniciativa", y otros rasgos que hacen énfasis en la responsabilidad y en los comportamientos correctos.

Con la promoción de estas actitudes entre los trabajadores, la empresa suscita un modelo de masculinidad —no necesariamente "exacerbada"—, oportuno con las agencias empresarias que buscan la formación de trabajadores que se hagan responsables de sí mismos, proactivos y alineados con el cumplimiento de las metas corporativas. Las actitudes o prácticas "temerarias" en el trabajo —como el incumplimiento de los procedimientos de trabajo o la renuencia para ocupar el equipamiento de seguridad— son evitadas y descalificadas por los mismos trabajadores, ya que no sólo atentan contra la continuidad del proceso productivo (por el riesgo de generar un accidente), sino que trasgreden los códigos compartidos que orientan las prácticas de los mineros en el lugar de trabajo. Lo que se hace evidente es cómo la consolidación de la transferencia del riesgo empresario configura una manufactura de la masculinidad.

Para el caso de los petroleros encontramos la preeminencia de una masculinidad asociada a la idea "macho que se la banca". De hecho, en las entrevistas que hemos realizado a innumerables trabajadores petroleros, la idea de que el universo del petróleo es "un trabajo de hombres" y para realizarlo hay que tener "aguante" aparece como recurrencia en las expresiones de los hombres petroleros. Contrariamente a lo analizado para el caso de los mineros, reaparece una idea de virilidad asociada con la fortaleza y las prácticas temerarias. Las situaciones que mayormente condensan estas nociones son los momentos de los accidentes, pues debido al mandato de ser "hombres fuertes y temerarios" los golpes, cortes, raspones —frecuentes— son ocultados:

> Golpes, raspones, cortes, pasan todos los días. No vas andar parando el trabajo por cualquier cosita. No estamos en una escuela de señoritas. Si te fijás, en las manos todos tenemos marcas (supervisor, 30 años de experiencia en el petróleo, entrevista realizada en 2013).
>
> El ambiente de perforación es un palo de hombres. No te podés comportar como una señorita. Siempre le digo eso a mi equipo: ¡Acá no quiero señoritas! Imagínate si tenemos un quilombo y hay que poner el pecho […] Me pasa con los pibes nuevos que vienen un poco blandos […] y cuando ven cómo es este ambiente se asustan (jefe de equipo, entrevista realizada en 2012).

La imagen invertida de una "escuela de señoritas" son los hombres que soportan los accidentes. Esta demostración de masculinidad tiene su contraparte en la minimización de los accidentes como "cositas". Se fortalece así una "discipli-

na fabril" que, en su práctica cotidiana, ignora los accidentes en pos de no detener el trabajo (Palermo, 2015). A diferencia del caso de los mineros, el miedo está asociado con un atributo femenino que no está permitido en el universo del oro negro. Hay situaciones que requieren de "poner el pecho", comportarse de un modo particular de "ser hombre" que se vincula con prácticas temerarias opuestas a comportamientos propios de "señorita".

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

El análisis de los mineros y petroleros nos permite pensar como en universos dominados por trabajadores varones, industrias extractivas con cierta semejanza, se ponen en juego heterogéneas formas de "ser hombres" acordes a los requerimientos de la "disciplina fabril". Tal como han planteado los *men's studies,* no existe una forma de masculinidad, sino que hay múltiples y variadas masculinidades (Kimmel, 1997) asociadas a fenómenos sociales e históricos (Gilmore, 1994; Laqueur, 1990). Pero lo que no han podido desentrañar los estudios de la masculinidad es cómo operan las formas de organización del trabajo y los requerimientos de la producción en la confección de determinadas masculinidades. Diversos estudios han afirmado que no sólo es necesario abordar las masculinidades desde una perspectiva de clase, sino también a partir de una relación generacional, de etnia y región para acceder a una compresión particular tanto histórica como social (Viveros Vigoya, 2001; Fuller, 1997, Bastos, 1998; Fonseca 2003). Sin embargo, aún no se ha investigado en profundidad la relación de la masculinidad con la división capitalista del trabajo.[11]

¿MASCULINIDADES RESISTENTES?

Tal como ha expresado Raymond Williams (1980), la construcción de la hegemonía debe ser flexible y constantemente renovada como consecuencia de ser continuamente resistida y desafiada, dirá el autor de la escuela de Birmingham, "por presiones que de ningún modo le son propias". Si la masculinidad, tal como hemos postulado, apuntala la construcción de la "disciplina fabril", ¿es posible que esa misma masculinidad en otros contextos atente contra los objetivos empresarios? Dicho de otra manera, ¿es factible pensar que aquellas mismas prácticas y representaciones acerca de la masculinidad atenten contra aquello que fortalece?

En principio, a partir del análisis comparado entre los casos de los mineros de México y los petroleros de Argentina, es posible identificar la

[11] Se ha estudiado las masculinidades en obreros —vinculándolo con la labor manual— o trabajadores asociados a labores intelectuales, pero no se ha develado los procesos de producción de la masculinidad y cómo las empresas producen, reproducen y exigen determinados patrones de masculinidad.

emergencia de prácticas y representaciones asociadas con la manufactura de la masculinidad que disputen la dirección hegemónica de las empresas, aunque no manifiesten formas confrontadoras o impugnativas del orden establecido. Podemos rastrear "prácticas fuera de la norma empresaria" (Palermo, 2012), inscriptas en los procesos de reproducción de las relaciones capital-trabajo y articuladas en torno de los tiempos y tareas que emanan del proceso productivo. Estas prácticas son, por definición, clandestinas, subterráneas (Scott, 2000) e implican en la mayoría de las veces el regateo de fuerza de trabajo o la apropiación de los tiempos productivos para el descanso u otras actividades que los trabajadores constituyen como "prácticas fuera de la norma empresaria" por antonomasia:

> Y yo a veces los dejo tomar dos horas de mate en tanda y después una hora y media más. Entonces con eso a los tipos los saco del laburo, los despejo un poco. Otro los suple. También es una cosa en la que yo me juego porque si alguno se llega a golpear porque necesitaban tres bocas de pozo y había dos, me sacuden a mí. Pero si al tipo lo tengo en otra cosa o cansado es peligroso para todos sus compañeros.
>
> Pregunta: ¿Las horas del mate las tienen en el trailer?
>
> Respuesta: Claro, y se desenchufan. Eso hace que no estén abúlicos, anden medio zombis. **Pero yo me juego, y por ellos me la rebanco con quien haya que discutir**, porque si pasa algo me van a venir a hacer ruido a mí (encargado de turno, entrevista realizada en 2013). [Las negritas son nuestras]

En este sentido, como se observa en el relato anterior, a partir de cierta idea del "aguante" anclado en elementos que configuran cierto patrón de masculinidad, se apropia tiempo de trabajo, tiempo productivo para el descanso indispensable. A pesar de los controles de las administraciones empresarias, los petroleros encuentran hendiduras, intersticios, para transformar los tiempos de producción en tiempo propio y en definitiva trasgredir un principio fundamental de la organización capitalista del trabajo: la disputa por el tiempo. Esta manipulación del tiempo de trabajo se inscribe en la (des)organización misma del proceso capitalista de trabajo, organizando esporádicamente formas de cooperación y de producción que limitan la intensidad del uso de la fuerza de trabajo. Estas manipulaciones implican la construcción de acuerdos entre los mismos trabajadores sobre atributos y códigos asociados al ejercicio de la masculinidad.

Por lo que concierne a los mineros, los códigos de complicidad, como acuerdos tácitos entre los trabajadores para no delatar ante los supervisores las "prácticas fuera de la norma empresaria", se activan también en los momentos en que los mineros suspenden sus tareas para descansar o abandonan temporalmente sus puestos de trabajo. Esta práctica puede ser tan habitual que incluso tiene denominaciones en la jerga de los mineros: al acto de recostarse en el suelo de la

mina o sentarse recargado contra las paredes le llaman estar "de tiroles" (por su cercanía fonética a "tirados"), o "de costales" cuando el soporte para su descanso es algún costal relleno con desechos de tierra u otro material abandonado en los túneles de la mina.

La gran extensión y la oscuridad de los túneles subterráneos y el conocimiento de los mineros para desplazarse por ellos les permiten evadir, al menos transitoriamente, las órdenes y la vigilancia de los supervisores. Estas prácticas de los mineros se resguardan en una regla implícita, que apela a cierto "honor entre hombres" para declinar el papel de "delator" o de "chivato" ante los agentes empresariales. El siguiente fragmento de entrevista es ilustrador de esta regla implícita en las conductas de los mineros:

> Pregunta: ¿Acá sí se pueden dar un descanso?
>
> Respuesta: Ajá. Acá el dicho del minero huevón es "voy al baño". Oye, que por ahí viene el supervisor y "¿Dónde anda ese pelao?", "no, pus que fue al baño", ahí le contesta cualquiera y "¡Ah, chingao!", ¿Ya qué puede decir [el supervisor]? Y ahí el otro pelao nomás apaga su lámpara y ahí, de tiroles, jaja. No'mbre, sí hay vatos que a cada rato "que voy al baño, que voy al baño", o que se van muy lejos, ja. **Pero no pasa nada, no hay de nosotros quién le ponga el dedo** [lo señale o acuse] (minero, operador de maquinaria, entrevista realizada en 2012).

La lealtad entre compañeros que comparten una misma posición puede ser una forma habitual de socialización para protegerse o para confrontar alguna figura de autoridad. "El honor", específicamente, se ha construido en diversas culturas como un "pacto entre caballeros" que protege las cualidades de rectitud, de dignidad y de respeto que se consideran "cosa de hombres".

Otras maneras situadas de construirse como hombres-trabajadores, en el marco de las condiciones históricas y sociales que demarcan la propensión a relacionarse socialmente en los espacios de trabajo entre personas del mismo sexo, implican —como apunta Gramsci (2013: 453-454) en su caracterización sobre el folclor— la incorporación de creencias, costumbres, rituales y otras manifestaciones culturales heredadas asistemáticamente de experiencias y situaciones pasadas.

Las sedimentaciones culturales de las prácticas y las representaciones de la masculinidad de los grupos de trabajadores pueden identificarse, por ejemplo, en los usos del habla. En el caso de los mineros, su léxico cotidiano hace uso reiterado del "albur".[12] En sus

[12] El albur es una forma de duelo verbal entre varones, donde el objetivo es, simbólicamente, el sometimiento sexual del interlocutor. Nunca de manera explícita, sino con metáforas y juegos de palabras, los participantes del diálogo buscan mutuamente que el interlocutor conceda verbalmente "el cuerpo" a los propios deseos libidinales. El vencedor del encuentro es el varón que orilla al otro a asumir el rol femenino; ya sea porque el "victimado" se queda sin respuesta en el diálogo o porque le introducen la metáfora entre el discurso sin que se dé cuenta. La versión más extendida sobre el origen de los albures mexicanos lo ubica en el periodo colonial entre los mineros del estado de Hidalgo. En las explotaciones controladas por propietarios y capataces de origen inglés,

intercambios comunicativos con los gerentes o supervisores, frecuentemente se valen del albur para humillar veladamente a los superiores jerárquicos, colocándolos verbalmente en el estereotipo del rol femenino en un acto sexual. Comúnmente, los agentes de la empresa no se percatan siquiera de quedar como "víctimas" de las burlas compartidas entre los trabajadores. En los casos en que los gerentes o supervisores pretenden entender los juegos de palabras y aceptar el reto verbal, su incompetencia para dominar las reglas de los intercambios los deja rápidamente como los derrotados.

Nos interesa en este artículo incluir el análisis de esta forma de comunicación en tanto se relaciona con las construcciones situadas de la masculinidad, y como "discurso encubierto" (Scott, 2000) que muestra cierta comprensión de los sujetos de su situación de subordinación dentro de un determinado orden social, pero que también incluye las posibilidades de impugnación de los dominados. En ese sentido, reproducimos desde el cuaderno de notas la descripción de una observación de las negociaciones entre los líderes sindicales de los mineros y el gerente de Recursos Humanos de la empresa. Incluimos también, entre corchetes, la "traducción" del doble sentido implícito en la conversación:

> En la oficina de Recursos Humanos, dialogan el gerente y el secretario general del sindicato minero. Negocian el otorgamiento de permisos para ausentarse en próximos días y la justificación de faltas para ciertos trabajadores. El representante obrero lleva un legajo de papeles donde, en cada hoja, exponen el caso particular de cada trabajador (motivo y número de días solicitados para justificar la ausencia). Sucesivamente, el líder sindical entrega una hoja al gerente, dialogan sobre las características del caso, evalúan y deciden si la solicitud es aprobada o no. En un momento específico, el secretario general entrega una hoja al gerente y dice:
>
> —Con éste sí ayúdeme, ¿no licenciado? [El gerente no se ha percatado, pero el funcionario sindical, cuando dice "éste" instaura un doble sentido: "éste" como el caso particular del minero y "éste", como su propio órgano sexual].
>
> —A ver —responde el gerente—, ¿con cuántos? [El gerente contesta aún bajo su entendido de que están negociando el número de días para justificar la ausencia de un trabajador].
>
> —Pues así —responde el líder sindical y muestra su mano abierta—. [Y sigue con el juego de doble sentido: al extender la mano, sugiere una solicitud para que el gerente le manipule el pene].
>
> —¿Con cinco? —contesta el gerente—. [Todavía interpretando que la mano abierta del líder sindical indica una solicitud de cinco días].
>
> —No, con toda la mano —responde el líder sindical haciendo con el puño

los trabajadores desarrollaron juegos de palabras para acordar complicidades o para expresar burlas que escapaban de la comprensión lingüística de los extranjeros. Actualmente, el albur se ha extendido por todo el territorio nacional y es usado por prácticamente todos los estratos sociales y ha sido incorporado, incluso, como recurso para la "comedia" en los medios masivos de comunicación.

> un gesto de masturbación y comienza a carcajearse—. [Hasta ese momento, se devela el doble sentido del diálogo].
>
> —¡Ya me chingaste! —contesta el gerente, que también ríe y agrega— está bien, ese que pase, ya ni le movemos. [El gerente se percata de que ha sido víctima del recurso lingüístico elaborado por el representante obrero para obtener su consentimiento] (registro de observación realizado en 2012).

Si bien consideramos que el albur, como discurso encubierto, tiene en sí mismo un carácter disgregado y ocasional que obstaculiza su constitución como germen de cualquier rebelión o acción colectiva, estas formas del habla —aún no apropiadas ni colonizadas del todo por los agentes y las agencias de la "disciplina fabril"—, permanecen como recursos en posesión de los trabajadores para, en las situaciones de interacción "entre hombres", invertir —imaginaria y transitoriamente— los niveles jerárquicos. Con estos juegos verbales, que refuerzan la construcción simbólica del valor negativo atribuido al rol femenino, los mineros elaboran una estrategia de interacción al margen de la norma empresaria. Sin embargo, el regocijo efímero por el alarde del dominio de los albures —por la competencia entre hombres— en realidad no perturban el orden laboral impuesto por las empresas ni cuestiona la legitimidad de la estructura jerárquica de mando y disciplina.[13]

Ahora bien, las "prácticas fuera de la norma empresaria", además del regateo del tiempo o la evitación momentánea —e imaginaria— de la rigidez de la verticalidad con que se ejerce el poder en la fábrica, también pueden llegar a verificarse como formas organizativas que trastocan por completo los objetivos de la producción. Una escena relatada en una entrevista colectiva clarifica cómo el ejercicio de la masculinidad pone en riesgo el interés empresarial en el universo de los petroleros:

> Viste que es medio loco el Tano… Bueno, habíamos terminado de almorzar todo el equipo y estaban limpiando la pileta y digo "che, vamos a comer todos". Venía último el Tano y le digo "andá a llamar al Negro", ¿y qué hizo?, como el Negro estaba en la pileta, le tiró un piedrazo para llamar su atención. Le tiró otro, y el segundo que tira justo asoma la cabeza el Negro y se la pone en la cabeza [todos se ríen]. El Negro estaba caliente, enojadísimo, lo quería fajar al Tano. Lo agarra Pepe y le explica al Negro que estábamos por comer y que el otro por no caminar porque es vago y bruto le tiró el piedrazo para llamar la atención, para hacer ruido. El segundo piedrazo lo tiró porque creyó que no lo había sentido, no se imaginaba que

[13] El proverbio etíope colocado como epígrafe por James Scott (2000) en su texto *Los dominados y el arte de la resistencia*, dice "Cuando el gran señor pasa, el campesino sabio hace una gran reverencia y silenciosamente se echa un pedo". Quizá falte agregar al refrán popular que el pedo del subordinado, por más apestoso y estruendoso que sea, no llega a mover siquiera las ostentosas plumas que invisten de poder y prestigio los ropajes del Gran Señor.

> iba a asomar la cabeza […] Intervino el jefe de equipo y los calmó. Ahí hicimos un pacto entre todos que de esto nadie decía nada y se hizo una denuncia de accidente como que se había tropezado en la escalera. Después surgió que se tenían que modificar los escalones de la escalera y todo, se tuvo que parar el equipo, y se hizo una modificación importantísima [se ríen todos] […] Pero fue un piedrazo (jefe de turno, entrevista realizada en 2013).

La escena relatada aporta varios elementos al análisis: en primer lugar, las relaciones entre los varones petroleros se encuentran cruzadas por prácticas masculinas que connotan cierta rudeza y descuido como es tirarle un piedrazo a un compañero; por otra parte, se fortalece un código entre los trabajadores que vigoriza su experiencia obrera frente a las empresas: el ocultamiento y la tergiversación del hecho para evitar la sanción es expresión de ese código; y por último, cabe decir que esta modificación en la ingeniería de la escalera en los equipos conllevó una inversión más que considerable para la empresa, sumado al costo de tener el equipo parado. Pero lo más interesante para nuestro análisis, es que al insistir con esta escena en aquella entrevista, sale a la luz que en esa escalera eran recurrentes los tropezones y resbalones que aún no habían generado algún tipo de accidente que pudiera ser denunciado. No obstante, entre los integrantes de aquel equipo siempre se conversó del potencial riesgo de subir y bajar del equipo. En este sentido, nunca habían tenido ninguna respuesta por parte de la empresa y/o el sindicato, dado que ya habían informado del peligro que suscitaba la escalera. El accidente del "piedrazo" contribuyó a hacer efectivo un reclamo histórico sobre condiciones de salubridad en el desempeño del trabajo.

A MODO DE REFLEXIONES FINALES

Para finalizar, podemos afirmar que algunas prácticas teñidas de representaciones acerca de la masculinidad llegan a echar a perder o, al menos, a interrumpir la continuidad de los intereses empresarios. Sin embargo, esa construcción de masculinidad, que pone en juego atributos como la camaradería, la complicidad y la lealtad, se dirime en situaciones de interacción y en relaciones de poder "entre hombres", que disputan la posesión de cierto "don de mando". Las relaciones "entre hombres" dinamizan el espacio de trabajo como ámbito de contiendas entre varones, que buscan dominar, feminizando (así sea de forma temporal y simbólica) a otros varones. Las "prácticas fuera de la norma empresaria" llegan a subvertir —de formas variadas— el orden de la organización capitalista del trabajo —y sus pretensiones de control—; no obstante, se concretan en la afirmación de los espacios del trabajo asalariado como privativos de lo masculino y excluyentes, y despreciativos, de lo femenino.

Por otro lado, las tendencias en las formas de organización del trabajo, que buscan la construcción de nuevos tipos de trabajador, inciden en el modelado de ciertas "nuevas masculinida-

des". En función de los saberes técnicos y las habilidades demandadas por las formas de gestión y por las transformaciones tecnológicas, las administraciones empresarias introducen discursos y técnicas que motivan (u obligan) a los trabajadores a ser menos violentos y más sensibles, menos brutos y más atentos, menos individualistas y más preocupados por quienes están en su entorno. El cumplimiento de estas prescripciones es recompensado por las empresas con "premios" materiales (bonificaciones salariales, enseres domésticos, insumos deportivos) o con reconocimientos simbólicos (diplomas, menciones honoríficas en los boletines y periódicos internos), que tienden a reforzar la construcción de nuevas formas de "ser hombre" en el trabajo. Esa construcción de una "nueva masculinidad" encuentra eco y se retroalimenta, fuera de los espacios de trabajo, en la difusión por distintos medios de lo que se ha instituido como "políticamente correcto" a partir de la apropiación parcial —en ocasiones tergiversada— de las demandas históricas de los movimientos feministas. No obstante, si bien los trabajadores llegan a internalizar y a reproducir cierto discurso "no machista", su adscripción a "un nuevo modo de ser hombre" no necesariamente pasa por una reflexión acerca de las demandas de igualdad y equidad de género. Los indicios de la información producida en trabajo de campo apuntan hacia una "nueva masculinidad" que se construye en la autonomía "entre hombres", que incide en muy poco en la reconfiguración de las relaciones entre hombres y mujeres, y que mantiene intacta la desigual valoración entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico.

La coincidencia principal entre las "masculinidades tradicionales", que prevalecen en el trabajo de los petroleros en Argentina, y las "nuevas masculinidades", que estarían germinando entre los mineros en México, es que en ambos casos "los hombres" se fraguan —como el hierro en la fundición— en el calor que ejercen las disciplinas fabriles y bajo el tenso golpeteo de la relación capital-trabajo.

Las demandas de la producción, sin duda, es una fuerza activa que moldea las características de los hombres, como fuerza de trabajo, del modo en que sea más conveniente para la extracción del valor de la fuerza productiva y reproductiva de la clase trabajadora. No obstante, en los vínculos de socialización entre hombres —vínculos "que nacen" del carácter social y cooperativo de la producción— se preservan códigos de solidaridad entre compañeros de clase, que llegan a activarse como recursos para la resistencia y, al menos potencialmente, para la confrontación contra las pretensiones empresarias.

En este punto, el análisis nos lleva a formular la siguiente pregunta: ¿es posible plantear una transformación de las masculinidades que avance hacia la equidad de las relaciones de género, sin alterar profunda y simultáneamente las condiciones de la lucha de clase? Esta interrogante seguramente nos obligará a seguir pensando, problematizando y escribiendo sobre este dilema.

BIBLIOGRAFÍA

Bastos, Santiago (1998), "Desbordando patrones: el comportamiento doméstico de los hombres", *La Ventana*, núm. 7, pp. 166-224.

Bourdieu, Pierre (2012), *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama.

Braverman, Harry (1974), *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo.

Burawoy, Michael (1989), *El consentimiento en la producción*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Connell, R. W. (2006), "Desarrollo, globalización y masculinidades", en Gloria Careaga y Salvador Cruz Sierra (coords.), *Debates sobre masculinidades: Poder, desarrollo, políticas públicas y ciudadanía*, México, uham/pueg, pp. 185-210.

Connell, R. W. (1995), "The Social Organization of Masculinity", en *Masculinities*, Berkeley, University of California Press.

Federici, Silvia (2014), *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria,* Madrid, Traficantes de Sueños.

Figari, C., y M. Hernández (2008), "Dispositivos de disciplinamiento laboral en una empresa del sector automotriz. El 'mantenimiento total' como espacio de disputa", en IV Seminario de trabajo, economía y educación en el siglo xxi, Marilia, Brasil, unesp.

Figueroa Perea, Juan Guillermo (2005), "Elementos para el estudio de la sexualidad y la salud de los varones integrantes de las Fuerzas Armadas", en Edith Alejandra Pantelides y Elsa López (comps.), *Varones latinoamericanos*, Buenos Aires, Paidós.

Fonseca, Claudia (2003), "Philanderers, Cuckolds, and Wily Women: Reexamining Gender Relations in a Brasilian Working-Class Neighborhood", en Matthew C. Gutmann (edit.), *Changing Men and Masculinities in Latin America,* Durham and Londres, Duke University Press.

Fraser, Nancy (1997), *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*, Santafé de Bogotá, Siglo del Hombre/Universidad de los Andes-Facultad de Derecho.

Fuller, Norma (1997), "Fronteras y retos: Varones de clase media del Perú", en Teresa Valdés y José Olavarría (eds.), *Masculinidad/es. Poder y crisis*, Santiago de Chile, Isis Internacional.

Gaudemar, Jean-Paul (1991), *El orden y la producción. Nacimientos y formas de la disciplina de fábrica*, Madrid, Trotta.

Gilmore, David (1994), *Hacerse hombre: concepciones culturales de la masculinidad*, Barcelona, Paidós.

Gramsci, Antonio (2013), *Antología,* Manuel Sacristán (selec., trad. y notas), Barcelona, Akal.

González de Chávez Fernández, María Asunción (1988), *Feminidad y masculinidad: Subjetividad y orden simbólico*, Madrid, Biblioteca Nueva.

Jiménez Guzmán, María Lucero, y Olivia Tena Guerrero (coords.) (2007), *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*, Cuernavaca, Morelos, unam-crim.

Kimmel, Michael (1997), "Rethinking 'Masculinity': New Directions in Research", en Michael Kimmel (ed.), *Changing Men: New Directions in Research on Men and Masculinity*, Newbury Park CA, Sage.

Laqueur, Thomas (1990), *La construcción del sexo*, Barcelona, Cátedra. [(1990), *Making Sex, Body and Gender from the*

Greeks to Freud, Harvard University Press].

Lamas, Marta (1994), "Cuerpo: diferencia sexual y género", *Debate Feminista*, núm. 10, septiembre, pp. 3-31.

Linhart, Danièle (1997), *La modernización en las empresas*, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad.

Marx, Carlos (1964), "Trabajo asalariado y capital", en C. Marx y F. Engels, *Obras escogidas,* t. I, Moscú, Progreso, pp. 56-91.

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

Palermo, Hernán M. (2012), *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF,* Buenos Aires, Antropofagia. [Disponible en http://hegemoniaempresaria.blogspot.com.ar/]

Scott, James C. (2000), *Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos,* México, Era.

Scott, Johan W. (2008), "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en M. Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México, pueg, pp. 265-302. [(1986) "Gender: A Useful Category of Historical Analysis", en *American Historical Review*, núm. 91, pp. 1053-1075].

Viveros Vigoya, Mara (2001), "Masculinidades. Diversidades regionales y cambios generacionales en Colombia", en M. Viveros Vigoya, J. Olavarría y N. Fuller (comps.), *Hombres e identidades de género. Investigaciones desde América Latina*, Colombia, Universidad Nacional de Colombia.

Williams, Raymond (1980), *Marxismo y literatura*, Barcelona, Península.