



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE POSGRADO

**La acción sindical en el lugar de trabajo.
Tradiciones político-sindicales, procesos de
socialización y transmisión en los trabajadores del
servicio de provisión de agua potable del Gran La
Plata (2015-2017)**

Carlos María Galimberti

Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias Sociales

Directora: Dra. Mariana Chaves (CONICET – LECyS/FTS/UNLP)
Codirectora: Dra. Julieta Longo (CONICET – LESET/FaHCE/UNLP)

La Plata, 4 de agosto de 2020

INDICE

Resumen	4
Abstract	5
Agradecimientos	6
INTRODUCCIÓN	9
1. La construcción de las tradiciones político-sindicales en un contexto singular: nueva gestión de gobierno, nuevos interlocutores.....	9
2. Cómo pensar las tradiciones político-sindicales.....	13
3. Una breve reconstrucción de la historia del sector de agua y saneamiento en Gran La Plata.....	18
4. Metodología.....	24
5. Organización de la Tesis.....	30
CAPÍTULO I. Trabajos y lugares de trabajo	32
1. Una usina de trabajadores sanitaristas.....	34
1.1. El ingreso al Parque.....	34
1.2. Lugares de trabajo y sectores en el Parque.....	39
1.3. "Eso (que) se va a venir para acá".....	47
2. La Planta Potabilizadora "Ingeniero Donato Gerardi".....	49
2.1. El ingreso a la Planta.....	49
2.2. Lugares de trabajo y sectores en la Planta.....	51
2.3. "Por acá va a pasar Heidi".....	61
3. Los organismos descentralizados del MIySP.....	63
3.1. El Edificio Central.....	63
3.2. Espacios y sectores de los organismos: ADA, OCABA y SPAR.....	68
3.3. "No se sabe qué van a hacer con toda esa información".....	74
4. Conclusiones.....	76
CAPÍTULO II. "Estos que vienen a achicar el Estado". Conflictividades desde los lugares de trabajo	79

1. Problemáticas cotidianas en los organismos	80
2. "¿Estuviste con los del SPAR?!": la desaparición de dos organismos.....	85
3. Problemáticas cotidianas en el Parque.....	91
4. Más allá de los problemas en el espacio de trabajo: los conflictos como disputas simbólicas.....	99
4.1. La parrilla y la masa.....	101
4.2. "Nadie quedó afuera": la construcción de una <i>tradición selectiva</i>	104
5. Conclusiones.....	108

CAPITULO III. El SOSBA: las prácticas políticas y la "familia sanitarista"

1. Historias del SOSBA: memorias de dirigentes, trabajadores y delegados.....	110
1.1. Años de "luchas posta".....	111
1.2. Los años de Giosué, "un luchador incansable por la unidad".....	112
1.3. Lecturas discrepantes sobre la "década kirchnerista".....	115
2. "Gremio chico pero fuerte": prácticas políticas y construcción de poder.....	119
2.1. "Todos juntitos": la construcción de la unidad para permanecer en la conducción.....	119
2.2. Un "gremio educado" y un "servicio esencial".....	125
2.3. ¿Qué es ser un delegado?	129
2.3.1. Transmisión, contención y unidad.....	130
2.3.2. "Hacer ingresar gente".....	134
3. La "familia sanitarista" como estrategia sindical.....	138
3.1. Ingreso al trabajo, relaciones de parentesco y redes afectivas.....	138
3.2. La (re)producción de la "familia sanitarista" como estrategia sindical.....	142
4. Conclusiones.....	145

CAPÍTULO IV. Trayectorias biográficas en el sector provincial de agua y saneamiento.....

1. La biografía de Héctor: "Siempre milité, soy peronista y voy a ser peronista toda la vida esté quien esté en el gobierno".....	149
1.1. De herencias y transmisiones.....	155
2. La biografía de Pamela: "Me empecé a meter cuando era temporaria porque el otro gremio no me quiso agremiar".....	157
2.1. La sindicalización desde el conflicto y la lucha por la profesión.....	163

3. La biografía de Esteban: “Con SOSBA desde que me desafilié no tengo vínculo, y eso que mi papá fue miembro de la Comisión Directiva”	165
3.1. Del intento de participar a la desafiliación sindical y la ruptura con la tradición familiar.....	170
4. Conclusiones.....	171
CAPÍTULO V. Juventud, relaciones generacionales y producción de masculinidades.....	175
1. La Juventud del SOSBA.....	175
1.1. Los orígenes: “una movida completamente desconocida”.....	175
1.2. La condición juvenil como anclaje de la política, “La Juventud” como acumulación política.....	180
1.2.1. “La Juventud” como espacio de militancia (la condición juvenil como posición etaria)	181
1.2.2. “La Juventud” como democratizadora de saberes (la condición juvenil como posición política)	183
1.3. “La juventud” como aliada y como antagonista (la condición juvenil como anclaje estratégico para la disputa política interna)	187
1.3.1. Aliados: viejos y jóvenes por la continuidad del legado.....	188
1.3.2. Antagonismos: sobre el saber y el hacer del trabajo y la política sindical.....	192
2. “Pero, ¿quién gana más?”: masculinidades en los lugares de trabajo.....	195
3. Conclusiones.....	202
CONCLUSIONES.....	205
REFERENCIAS.....	215
FUENTES.....	227
ANEXO METODOLÓGICO.....	230

Resumen

Esta tesis indaga sobre los modos en que las tradiciones político-sindicales se construyen y operan en la vida laboral y sindical de los/as trabajadores/as del sector de agua y saneamiento de la provincia de Buenos Aires, durante los primeros dos años de gestión de gobierno provincial de Cambiemos (2015-2017). La investigación se realizó a partir de una perspectiva etnográfica cuyo trabajo de campo se desarrolló en tres espacios laborales que escogimos debido a la heterogeneidad de sus actividades: 1) la Planta Potabilizadora de Ensenada; 2) los Talleres del Parque "San Martín" de La Plata, ambos espacios pertenecientes a la empresa ABSA y, 3) tres organismos descentralizados del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos de la provincia de Buenos Aires ubicados en un mismo edificio: la Autoridad del Agua, el Organismo de Control de Aguas de la provincia de Buenos Aires y el Servicio provincial de Agua Potable y Saneamiento Rural. A lo largo de la tesis analizamos y dimos cuenta de diferentes dimensiones que consideramos necesarias para comprender las tradiciones de organización político-sindical. En primer lugar, las características del proceso de trabajo de los diferentes espacios laborales. En segundo lugar, los conflictos laborales y los modos de actuar frente a estos. En tercer lugar, analizamos los modos de construcción política y cómo intervienen allí narraciones y formas de recuperar el pasado, procesos de incorporación de valores y sentidos dominantes, de legitimación de prácticas y la construcción de liderazgos. En cuarto lugar, indagamos en los procesos de socialización y de transmisión de saberes laborales, sindicales y políticos que contribuyen a la construcción y actualización de las tradiciones así como las trayectorias familiares, laborales y de militancia. Por último, examinamos dos elementos que tensionan y desafían la tradición: la dimensión generacional a través de la incorporación de las nuevas generaciones y la dimensión de género, particularmente las masculinidades. La tesis nos permitió mostrar que lejos de ser un elemento conservador de la vida social, las tradiciones se erigen como verdaderos procesos sociales activos, reservorios de sentidos, valores y mecanismos institucionales que son recuperados y activados selectivamente para utilizarlos frente a nuevos escenarios y objetivos.

Palabras clave:

Tradición – Trabajo – Sindicalismo - Juventud – Agua potable

Abstract

This thesis analyzes the ways in which union-political traditions are built and operate in the labor and union life of workers of the water and sanitation sector in province of Buenos Aires, during the first two years of provincial government term of Cambiemos (2015-2017). The research was based on an ethnographic perspective whose field work was developed in three work places that we chose due to the heterogeneity of their activities: 1) the water treatment Plant from Ensenada; 2) The "San Martín" Park workshops in La Plata, both belonging to the ABSA company, and 3) three decentralized organizations of the Ministry of Infrastructure and Public Services of the province of Buenos Aires located in the same building: *Autoridad del Agua*, *Organismo de Control de Aguas de la provincia de Buenos Aires* and *el Servicio provincial de Agua Potable y Saneamiento Rural*. Throughout the thesis we analyze different dimensions that we consider necessary to understand the traditions of political-union organization. Firstly, the features of the work process. Secondly, the labor conflicts and the ways of acting against them. Thirdly, we inquire the ways of the political construction and how narratives and ways of recovering the past affect them, processes of incorporation of dominant values and meanings, legitimization of practices and the construction of leadership. Fourthly, we investigate the processes of socialization and transmission of labor, union and political knowledge that contribute to the construction and updating of traditions as well as family, labor and militancy trajectories. Finally, we examine two elements that question and challenge tradition: the generational dimension through the incorporation of new generations and the gender dimension, masculinities in particular. The thesis allows us to show that far from being a conservative element of social life, traditions stand as true active social processes, reservoirs of meanings, values and institutional mechanisms that are selectively recovered and activated to use them in the face of new scenarios and objectives.

Key words:

Tradition – Work – Unionism – Youth – Water supply

Agradecimientos

La realización de esta tesis no hubiera sido posible sin el acompañamiento y el apoyo de un conjunto de personas que fueron fundamentales en este proceso. El primer agradecimiento es para Mariana Chaves, directora de esta tesis. Por su compromiso y dedicación académica y profesional, pero sobre todas las cosas por su calidad humana y generosidad, por abrir puertas y espacios constantemente, por todo el camino recorrido en todos estos años (que incluyeron dos tesis). Mis agradecimientos también para Julieta Longo, co-directora de esta tesis. Gracias por el compromiso profesional y humano, por el esfuerzo y la dedicación en el acompañamiento, el trabajo en conjunto fue muy placentero. Ambas supieron tener la paciencia y las palabras en los momentos en que se hacía difícil avanzar. Por todo eso mis agradecimientos hacia ustedes.

Al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) que me otorgó una Beca para poder realizar el Doctorado. A la Facultad de Trabajo Social de la UNLP, casa de estudios que me alojó todos estos años como becario de investigación, donde también realizo actividades de investigación y extensión. Al Doctorado en Ciencias Sociales de la UNLP.

A las/os trabajadores/as entrevistados/as y a quienes de algún modo participaron de la investigación y me permitieron ingresar a sus lugares de trabajo, me contaron cómo eran sus actividades cotidianas, los problemas con los que lidiaban, y me transmitieron sus conocimientos sobre el sistema de agua y saneamiento. En un contexto de pandemia por el Covid-19 su trabajo se hace aún más "esencial". A los integrantes de la Secretaría de Juventud del SOSBA que me abrieron las puertas y me brindaron sus conocimientos sobre la actividad sindical y laboral en el sector. A los integrantes de la Juventud Sindical Peronista Regional La Plata, Berisso y Ensenada. A todos/as ellos/as muchas gracias.

A los/as integrantes del Laboratorio de Estudios en Cultura y Sociedad (LECyS), lugar cotidiano de trabajo del cual formo parte. Allí transcurrieron muchas horas de lectura, escritura e intercambio muy valioso para poder realizar esta tesis. También, a las personas que forman parte de los proyectos de investigación que fueron lectores/as y brindaron comentarios y observaciones para la tesis. Paso a mencionarles: Celeste H., Josefina C., Marcos M., Luisina G., Ramiro S., Elena B., Karen N., Agustín C., Santiago L., Marcos S., Candela B., Fernanda C., Gabriela F., Juan Manuel F., Joaquín V., Soledad G., Adriana M., Mariana S., Lucía M., Silvana S. y Diego G..

Especialmente quiero agradecerles a Jose, Celes, Ger, Juan y Lu. Se valora mucho compartir espacios de trabajo cotidiano con ustedes, y sobre todo de encuentro y alegría. A mis compañeros/as de cátedra con quienes compartimos el oficio de ser docentes: Ramiro, Victoria, Marcela, Juan Francisco, Celeste, Josefina, Tomás y Germán.

Le quiero agradecer también a los/as compañeros/as del Taller de Tesis II del Doctorado: Jerónimo Pinedo, Magdalena Gil García, Andres Stefoni, Wanda Perozzo y Antonela Centanni. El Taller fue una instancia muy productiva y sus integrantes me brindaron lecturas y observaciones muy fructíferas para el avance de la escritura y el análisis.

También, quiero agradecer especialmente a aquellas personas a quienes pedí que leyeran algún capítulo en particular por su conocimiento en la temática y que gentilmente destinaron su tiempo en la lectura. Sus comentarios y sugerencias fueron aportes muy valiosos y se agradece muchísimo: Celeste Hernández, Néstor Artiñano, Ramiro Segura, Tomas Bover, Inés Oleastro. A Sol Godoy por los intercambios y por compartir el interés y el estudio del trabajo y "la familia". A Marcos Mutuverría con quien compartimos el renovado interés en el estudio de las juventudes y la política. A Luisina Gareis con quien compartimos preocupaciones y perspectivas en común para pensar los mundos del trabajo.

A mis amigos y afectos sociológicos, Santiago G. y Mariano C., que muchas veces se convierten en faros, dando consejos y energías en este camino, y seguirán haciéndolo. A Dami, Carlitox y Juan Jorge, que acompañan desde aquellas primeras cursadas en la carrera de Sociología. A Cami, con quien también compartimos toda la carrera de sociología, por el afecto de siempre, por la compañía y las mejores energías siempre. A Néstor Artiñano y Tomás Bover por la amistad que compartimos, las risas y los buenos momentos, gracias por los consejos que muchas veces me brindaron para ver cómo seguir. A Ger Romoli, J. Introzzi y Néstor A., por la espontaneidad del afecto. A las/os compañeros/as y amigos/as con quienes compartí la Maestría en Políticas de Desarrollo de la UNLP. A mis amigas de "Wuppertal es el otro", Soledad Stoessel, Laura Sesnich y Lucía Alabart Lago, por los viajes, los encuentros y las risas.

A los amigos que empujaron y acompañaron en todo este proceso. A Mati por el interés y el entusiasmo genuino por mi trabajo y por las energías que me transmitía cada vez que le contaba que estaba escribiendo la tesis. A Juli y las tardes en el estudio de calle 47 donde compartíamos el arte y la escritura, mientras él hacía sus cuadros yo escribía. A Gonza siempre en un país lejano pero cerca en la amistad, por las risas

infaltables y las ganas de volver a encontrarnos pronto. A Tive por el abrazo de siempre. A Ine, otra vez, por todo su afecto y su cariño sincero, su aguante incansable, las (buenas) horas de compañía en la escritura, sus consejos y el empuje constante que fueron muy importantes en momentos que costaba seguir. A mis viejos que apoyaron y acompañaron en todo este tiempo, siempre expectantes por "cómo viene la tesis". A mis hermanos Oti y Aris que quiero y admiro profundamente. A Lau y a Valen, mi sobrino, gigante entre los enormes. A mi abuela que la adoro, y que a sus 97 años cada vez que tiene la oportunidad me sugiere un libro que "seguro" me sirve para la tesis. A todos, todas, todes quienes de algún modo estuvieron en este camino muchas gracias.

Introducción

Esta tesis indaga sobre los modos en que las tradiciones político-sindicales se construyen y operan en la vida laboral y sindical de los/as trabajadores/as¹ del sector de agua y saneamiento de la provincia de Buenos Aires, durante los primeros dos años de gestión de gobierno provincial de Cambiemos (2015-2017).

Alejándonos de un enfoque institucional del sindicato y de una perspectiva que aborde los momentos excepcionales de la acción sindical, nos dirigimos a estudiar las prácticas sindicales y laborales cotidianas en los lugares de trabajo para indagar de qué modo se constituye, (re)produce y actualiza la tradición sindical en el sector. En este camino nos propusimos los siguientes objetivos. Primero, explorar cómo influyen las particularidades del sector productivo y las heterogeneidades de los lugares y tipos de trabajo en las prácticas político-sindicales. Segundo, relevar los conflictos en los que participan los/as trabajadores/as e indagar las implicancias que tienen en los procesos de politización y organización. Tercero, describir y analizar las trayectorias biográficas de socialización laboral, política y sindical. Cuarto, analizar los procesos de adscripción identitaria y el rol que tiene el perfil sociolaboral de los trabajadores del sector para la acción gremial. Y en quinto lugar y por último, analizar los procesos de transmisión de experiencias laborales y político-sindicales teniendo en cuenta la dimensión inter e intrageneracional de dichos procesos.

1. La construcción de las tradiciones político-sindicales en un contexto singular: nueva gestión de gobierno, nuevos interlocutores

Los interrogantes que guiaron la presente Tesis se realizaron en un contexto nacional que presentaba un conjunto de aspectos políticos y económicos que afectaron de forma regresiva el empleo en general y, particularmente, el del sector público.

Hacia diciembre de 2015, bajo el nombre de "Cambiemos" una nueva fuerza política asumía la presidencia de la Nación y la gestión de gobierno de la provincia de Buenos Aires. "Cambiemos" era producto de la alianza entre Propuesta Republicana

¹ Sin desconocer las invisibilizaciones y desigualdades producidas en el uso del lenguaje binario ("los/as") y/o el masculino genérico ("los"), en esta tesis optamos por utilizar la expresión "los/as" "trabajadores/as" para referirnos a quienes se desempeñaban laboralmente en el sector de agua y saneamiento en general, y también a quienes pertenecían a los organismos descentralizados del MIySP debido a que allí me encontré con presencia de varones y mujeres. En cambio, utilizaré el genérico masculino "los trabajadores" para referirme solo a quienes pertenecían a la Planta Potabilizadora y al predio del Parque "San Martín" debido a que allí casi en su totalidad eran varones y me vinculé exclusivamente con ellos.

(PRO)², Coalición Cívica para la Afirmación de una República Igualitaria (ARI)³, Unión Cívica Radical (UCR)⁴ y otras fuerzas políticas. Durante los primeros meses de gestión, el gobierno nacional llevó adelante un conjunto de medidas económicas: devaluación, quita o baja de retenciones a exportaciones, aumento de tarifas de servicios públicos, apertura comercial, liberalización del movimiento de capitales, suba de tasa de interés, entre otras, que confluyeron en una ofensiva y disciplinamiento de la clase trabajadora y los sectores populares, recayendo sobre estos el costo del fuerte ajuste económico (Belloni y Fernández Massi, 2016). Estas medidas provocaron una aceleración del proceso inflacionario y una profunda redistribución del ingreso en beneficio del capital (CIFRA-CTA, 2016). Los elevados aumentos de precios tendieron a erosionar el poder adquisitivo del salario durante los primeros cuatro meses del nuevo gobierno y estuvieron lejos de solucionar los límites y problemas económicos de los últimos años del gobierno anterior, sobre el cual se había constituido la victoria electoral prometiendo una mejoría en las condiciones de vida. Las medidas adoptadas no tardaron en mostrarse como un proceso de ajuste y reforma del Estado, a partir de una redefinición regresiva de sus funciones (Belloni y Fernández Massi, 2016).

El rumbo económico que asumió el gobierno fue desfavorable para los/as trabajadores/as en general (Lenguita, 2017), transformando de forma regresiva los marcos regulatorios de las relaciones laborales, a diferencia del período 2003-2015 en donde se conquistaron derechos laborales y se fortalecieron las estructuras sindicales (Montes Cató y Ventríci, 2017). Las características contextuales señaladas configuran una situación diferente y adversa para los/as trabajadores/as y la acción gremial.

El incremento del desempleo fue un elemento clave dentro del nuevo modelo económico de Cambiemos. A través de la propuesta de "modernización" del Estado, los despidos comenzaron primero en el sector público y luego fueron acompañados por el sector privado. Bajo el argumento de que durante los doce años de "kirchnerismo" (2003-2015) se había producido un incremento excesivo, con mecanismos de ingresos

² El PRO nace en el contexto de la crisis de 2001 y 2002 en Argentina, conformándose en el 2003. Logró gobernar la Ciudad de Buenos Aires desde el año 2007, con Mauricio Macri como intendente, y desde 2015 con Horacio Rodríguez Larreta (Vommaro, 2014). Para un análisis sobre los orígenes del PRO ver Vommaro (2018).

³ ARI es un partido político argentino que tiene sus orígenes en el año 2002. En el año 2015 participó de la conformación de la alianza Cambiemos que obtuvo en dicho año la victoria en las elecciones presidenciales.

⁴ La Unión Cívica Radical (UCR) es un partido político fundado por L. N. Alem el 26 de junio de 1891. Gobernó el país en nueve oportunidades. En 2015 conformó un frente junto a PRO y ARI que obtuvo la victoria en las elecciones presidenciales.

poco transparentes, y denostando la pertenencia política y militante de los trabajadores, se produjo en el ámbito estatal una oleada de despidos como parte del proceso de "modernización" (Fernández Massi y Belloni, 2016). El gobierno nacional anunciaba que desde el Ministerio de Modernización se iniciaría una revisión de los procesos de selección y contratación realizados en los últimos tres años con el fin de garantizar la transparencia en la gestión y ponderar la idoneidad de los recursos humanos (Decreto N° 254/15) (Gil García y Piana, 2019). Las dependencias estatales en las que se redujeron empleados/as y la forma en la que tuvieron lugar los despidos -atravesados por situaciones de estigmatización, amenaza, persecución y represión-, exhibían los objetivos políticos con los que se llevó adelante la expulsión de trabajadores/as en el sector público (Reartes y Pérez, 2018; Belloni y Fernández Massi, 2016; Varesi, 2016). Durante estos primeros meses de gobierno el empleo en el Estado tomó un carácter público que se podía observar a través de declaraciones de funcionarios de alto rango. Hacia principios de 2016, Adolfo Prat-Gay quien fuera Ministro de Hacienda y Finanzas Públicas de la Nación declaraba: "no vamos a dejar la grasa militante, vamos a contratar gente idónea y eliminar ñoquis"⁵. Esta situación también estaba presente en los medios de comunicación donde se publicaban artículos periodísticos aludiendo a la situación "problemática" del empleo público⁶. El mismo presidente afirmaba públicamente que el Estado se había transformado en un "aguantadero"⁷.

Este discurso tuvo un claro correlato en la realidad. Las estadísticas mostraban que entre la asunción del nuevo gobierno y septiembre de 2016 el acumulado de despidos y suspensiones sumaba cerca de setenta y un mil personas en el sector público y ciento cuarenta y dos mil en la actividad privada, lo que arrojaba un total de alrededor de doscientos mil trabajadores con problemas de empleo (CETyD-UNSAM, 2016)⁸.

⁵ Tal afirmación fue realizada en el marco de un discurso vinculado a las negociaciones con los llamados "fondos buitres" sobre la deuda externa. Nota "Prat Gay habló de 'grasa militante' y desató la polémica en Twitter", diario La Nación, 13-1-2016. Véase: <https://www.lanacion.com.ar/politica/prat-gay-hablo-de-grasa-militante-y-desato-la-polemica-en-twitter-nid1861924>.

⁶ Nota "Ñoquis en el Estado: hay 4 millones de empleados públicos, de los cuales entre el 5% y 7% serían 'fantasma'", diario La Nación, 22-12-2015. Véase: <https://www.lanacion.com.ar/economia/noquis-en-el-estado-hay-4-millones-de-empleados-publicos-de-los-cuales-entre-el-5-y-7-serian-fantasma-nid1856411>.

⁷ Nota "Mauricio Macri dijo que 'la intervención nociva de la política' transformó al Estado en 'un aguantadero'", diario La Nación, 18-04-2017. Véase: <https://www.lanacion.com.ar/politica/mauricio-macri-estado-aguantadero-nid2012597>.

⁸ Como explica D'Urso (2017), "la existencia de importantes niveles de precariedad laboral en el sector público expresados, principalmente, en las formas precarias de contratación (locaciones de servicios, contratos temporarios, entre otras), permitió el avance sobre los puestos de trabajo. De modo que la mayor parte de los despidos se debieron a la no renovación de contratos lo cual devino en el desmantelamiento de numerosos programas y políticas públicas" (p. 38).

En el ámbito de la provincia de Buenos Aires la asunción de María Eugenia Vidal como gobernadora y el cambio de signo político del gobierno puso fin a un ciclo de veintiocho años de gobiernos peronistas⁹.

En un Informe realizado por Canelo y Lascurain (2017), se muestran algunas particularidades de los funcionarios de alto rango del gabinete de la gobernadora. En primer lugar, las autoras explican que desde un discurso que proponía “renovar la política” (por considerarla vetusta, anacrónica, corrupta, prebendaria), una de las particularidades del PRO como fuerza política era la participación de sus militantes en Organizaciones No Gubernamentales (ONG’s) o en fundaciones, participación que formaba parte esencial de lo que llaman una “carrera política PRO”, y también funcionaba como un modo de ascender a cargos políticos, gubernamentales o partidarios. En segundo lugar, el gobierno provincial presentaba otro rasgo que lo distinguía de gabinetes previos: un peso importante de graduados/as de universidades privadas, y dentro de ellas, de las religiosas sobre las laicas. Un tercer rasgo relevante que señalan las autoras es que la provincia de Buenos Aires era gobernada por un “gabinete porteño” debido a que casi el setenta por ciento de quienes ya ocupaban cargos públicos provenían de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuna del PRO y de la propia Vidal, y verdadero “semillero” de su gestión en la provincia (Canelo y Lascurain, 2017).

Según Gil García y Piana (2019), en la provincia de Buenos Aires la intención de reducir el déficit fiscal se plasmó en la aprobación de una nueva Ley de Ministerios (Ley N° 14.989), que llevó a cabo un reordenamiento de las estructuras organizativas del Estado bajo una óptica “racionalizadora”. Esta iniciativa apuntó a reducir el costo de los cargos políticos y constituyó una modificación relevante dirigida a dar señales de austeridad. Las modificaciones en el empleo público fueron realizadas a través de dispositivos normativos, técnicos y organizativos que buscaron modificar las prácticas de los/as trabajadores/as estatales y los sentidos que existían sobre el mismo. Además, se propició una reestructuración del plantel laboral con el ingreso de nuevas personas con carácter de monotributistas, y la contratación temporaria de trabajadores autónomos

⁹ Como señalan Gil García y Piana (2019), en la provincia de Buenos Aires el empleo público se estructura en un Estatuto General de aplicación para la mayoría de los agentes dependientes del Poder Ejecutivo, regulado por la Ley N° 10.430 del año 1986, y en aproximadamente dieciocho regímenes especiales. Dichas normativas regulan la relación entre la Administración Pública y sus empleados, determinando derechos, deberes y prohibiciones de los trabajadores del Estado. Uno de dichos regímenes especiales regula la actividad de los tres organismos descentralizados del MIySP que incluimos en esta tesis.

contratados como prestadores de servicios al Estado provincial, contrato de servicio habilitado por la Ley de Emergencia Tecnológica y Administrativa, Ley N° 14.815. Estos cambios propiciaron la convivencia de regímenes laborales públicos y privados en un marco normativo heterogéneo, dando lugar a diversas situaciones de inequidad en términos laborales, salariales y de derechos (Gil García y Piana, 2019).

Las ideas asociadas al mundo privado y a la gestión empresarial, que se proponían “modernizar” el Estado, se intentaron plasmar y materializar también en los lugares de trabajo que analizamos, a través de diversos mecanismos que produjeron transformaciones que afectaron las prácticas cotidianas de los/as trabajadores/as del sector de agua y saneamiento del Gran La Plata¹⁰. En el contexto señalado se produjo un cambio de autoridades tanto en la empresa Aguas Bonaerenses S.A. (ABSA) como en los organismos estatales que se encargaban del servicio, y con ello comenzaron a modificarse algunos aspectos de las relaciones de trabajo.

2. Cómo pensar las tradiciones político-sindicales

Para la realización de nuestra tesis doctoral tomamos dentro del campo de las ciencias sociales los aportes de investigaciones provenientes de tres áreas temáticas en el campo de los estudios sobre el mundo del trabajo y las organizaciones sindicales: los estudios sobre las tradiciones de organización sindical, los trabajos sobre relaciones intergeneracionales y procesos de socialización, y los procesos de revitalización sindical. A lo largo de la revisión de estos campos hemos encontrado cruces y propuestas analíticas potenciadoras de nuestra investigación, que nos permitieron arribar a la construcción de las dimensiones centrales para el estudio de las tradiciones sindicales.

En primer lugar, dialogamos con un conjunto de trabajos que abordaron procesos de organización en los espacios de trabajo, y recuperan y problematizan algunas categorías de la perspectiva marxista de los estudios culturales británicos, centralmente, las categorías de *tradición* y *experiencia*¹¹. Particularmente, se retoman los aportes de Edward P. Thompson y Raymond Williams para analizar los conflictos sindicales en los espacios de trabajo, interrogándose por las experiencias de los/as trabajadores/as y el lugar que tienen las tradiciones políticas y sindicales en los

¹⁰ Gran La Plata es un aglomerado urbano conformado por los partidos de La Plata, Berisso y Ensenada. Según las proyecciones, para el año 2017 su población ascendía a 853.138 personas (Ensenada, 60.452; Berisso 94.522; La Plata, 698.164). Fuente: Dirección de Estadística, Ministerio de Economía de la provincia de Buenos Aires. Véase: http://www.estadistica.ec.gba.gov.ar/dpe/images/Proyecciones_x_municipio_2010-2025.pdf

¹¹ Utilizaremos las cursivas para señalar las categorías de análisis conceptual.

conflictos laborales. Gindin (2011) analiza las prácticas sindicales de docentes del sector público en Argentina, Brasil y México, y entiende la tradición como una clave explicativa de la vida sindical. El autor señala que para entender la tradición debemos observar los sentidos y valores dominantes en las prácticas sindicales, lo que los trabajadores consideran que debe hacerse, cómo y por qué (Gindin, 2011), y constituyen una herencia de situaciones anteriores frente a nuevos escenarios. Por su parte, Longo, Cambiasso y Tonani (2017), analizan las tradiciones políticas de izquierda en la Argentina contemporánea. En su trabajo señalan los diferentes usos de la categoría de *tradición*. Para Thompson la *tradición* remite a un conjunto de elementos culturales y políticos acumulados que legitiman los modos de acción en el presente. Hobsbawn, por su parte, lo utiliza de dos maneras. Una refiere a la acumulación de ideas, teorías y tácticas. La otra hace énfasis en el modo en que son inventadas a partir de las necesidades del presente y las tradiciones quedan definidas como modos en que se legitiman y explican las acciones. En la conceptualización de Williams el eje está puesto en el proceso social activo de incorporación de prácticas y valores al orden social. La tradición deja de ser entendida como un elemento conservador, es decir, una herramienta de dominación que reproduce las relaciones de poder existentes, para entenderla como resultado y expresión de relaciones de fuerza, y en ella se cristalizan las experiencias de lucha acumuladas, que se resignifican en las actuales disputas de poder. A partir de tales conceptualizaciones las autoras definen la tradición como procesos sociales activos que implican prácticas y concepciones acumuladas; pero que conllevan, a su vez, una reapropiación del pasado a partir de los intereses y las luchas del presente. Las mismas operan a nivel ideológico-cultural y se asientan institucionalmente y son fundamentales tanto para la conformación de lazos sociales y grupos, como para legitimar sus prácticas. De este modo señalan una dialéctica entre las tradiciones y las nuevas experiencias o, dicho de otro modo, entre lo acumulado y la necesidad de inventar para reapropiarse del pasado, disputar los sentidos de la historia y legitimar las prácticas y estrategias del presente. Las tradiciones políticas implican distintas visiones acerca de lo que deben ser y hacer las organizaciones sindicales en los espacios de trabajo, y la respuesta a ello se plantea estrechamente vinculada con la definición de los objetivos de las organizaciones, que incluye la manera en que se definen las oposiciones (adversarios) y las solidaridades en el espacio de trabajo.

En otro trabajo, Longo y Cambiasso (2017) indican que las tradiciones políticas y sindicales como dimensión fundamental de la experiencia, y que no se puede dar

cuenta de los cambios, lo "nuevo", sin dar cuenta de los elementos de continuidad (las tradiciones que se encarnan en instituciones, valores, ideas, legitimaciones más o menos duraderas). En consonancia con los anteriores, el trabajo de Simonassi y Vogelmann (2017) señala que el concepto de tradiciones permite explorar los sentidos, valores y comportamientos de los conjuntos sociales en tanto fuerza activa y configurativa de las prácticas y significaciones de los sujetos históricos. Destacan el dinamismo y énfasis explicativo de dicha noción frente a perspectivas que la conciben como tiempo histórico inerte y supervivencia del pasado. En sintonía con los anteriores trabajos mencionados, consideran a las tradiciones obreras y sindicales como "procesos activos que articulan y legitiman los sentidos, valores y prácticas de colectivos de trabajadores particulares; (...) remiten a una herencia de situaciones anteriores y sus legados, a experiencias comunes duraderas que configuran distintas expresiones o estrategias políticas" (Simonassi y Vogelmann, 2017: 234). Estos trabajos nos aportan una mirada que coloca la mirada en la tradición como un proceso social activo que cristaliza luchas y disputas de los cuales forman parte diferentes procesos de legitimación.

Otro conjunto de trabajos abordan elementos que forman parte de las tradiciones de organización sindical. Recuperamos algunos trabajos que han analizado la organización de trabajadores del sector público en Argentina. Diana Menéndez (2007) analiza la representación sindical en el Estado, tomando los casos de ATE y UPCN. Allí muestra comparativamente las lógicas de representación y administración de ambos sindicatos dando cuenta de la pertenencia a diferentes tradiciones de organización sindical. Por su parte, Lazar (2019) analiza la militancia sindical en el sector público nacional también en los sindicatos de ATE y UPCN, aunque desde una perspectiva etnográfica. La autora da cuenta de los modos en que se articulan allí dimensiones afectivas, íntimas, personales y familiares, que contribuyen a producir sujetos políticos en la vida sindical. También desde una perspectiva etnográfica, Beliera (2019) analiza los modos de construcción de "lo sindical" en el ámbito de la salud pública a partir de diferentes experiencias sindicales y laborales que forman parte del entramado de actores dentro de tal ámbito. La autora intenta plasmar una mirada que desborde lo institucional de la vida sindical mostrando su multiplicidad teniendo en cuenta los afectos y cuidados, los vínculos bases-dirigencias, los saberes sindicales y las particularidades del ámbito de la salud pública para la acción sindical, distanciándose de miradas esencializadoras. Diana Menéndez (2015) también recupera tal categoría para analizar las lógicas de representación, acción y legitimación en un sindicato perteneciente al ámbito estatal de

la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El autor destaca un conjunto de dimensiones que conformarían la tradición: la verticalidad como valor para ejercer la representación; las lógicas despolitizadoras respecto de la transmisión de la información y demandas; el secreto y la eficacia para la resolución de problemas; escasa pluralidad; liderazgos largamente estabilizados; amplia distancia entre dirigentes y bases. El autor señala que estos constituyen patrones de corriente dominante del sindicalismo en Argentina.

Otro conjunto de trabajos analizó los procesos de socialización y transmisión de experiencias en el mundo del trabajo involucrando en el análisis el lugar que ocupan las relaciones generacionales. Respecto de los procesos de socialización, retomamos los aportes de Beaud y Pialoux (2015) que desde una perspectiva etnográfica estudian el proceso de construcción, deconstrucción e historia de un grupo obrero de una fábrica de la empresa Peugeot en Francia, durante los años '80. Los autores señalan que no se pueden desligar el estudio de los procesos de organización del trabajo de los modos de socialización de los trabajadores, y destacan que es necesario abordar los procesos de socialización más allá de los márgenes de la fábrica, teniendo en cuenta sus trayectorias, focalizando en su socialización primaria, la escuela y la familia, entre otros aspectos. Por su parte, Santana (2010) analiza los procesos de aprendizaje y transmisión generacional, indagando en los cambios de identidad entre trabajadores de distintas generaciones, a lo que denomina "ruptura generacional inducida" por el capital. El autor, retoma el análisis de Beaud y Pialoux (2015), para observar los procesos de ruptura de las bases tradicionales de transmisión de valores identitarios entre diferentes generaciones de trabajadores en el marco de transformaciones en los espacios de trabajo. Entre otros estudios que han indagado particularmente las rupturas respecto de ciertas prácticas, normas y valores entre generaciones de trabajadores, podemos mencionar los trabajos de Svampa (2000) y, Battistini y Wilkis (2004). En estos se muestran los cambios en las subjetividades e identidades a partir de transformaciones en el mundo del trabajo, observando tanto los espacios de trabajo y el proceso de construcción de identidades colectivas como en las trayectorias biográficas y procesos de socialización. Aquí también podemos citar el trabajo de Palermo (2017) en el que analiza, para el caso de YPF de la localidad de Comodoro Rivadavia (Chubut), los modos de socialización de los trabajadores petroleros para dar cuenta cómo se configuran las masculinidades en lugares de trabajo en los que solo hay presencia masculina. El trabajo de Tomizaki (2005) resulta particularmente relevante debido a que, a diferencia de los trabajos anteriormente mencionados, hace énfasis en los vínculos de continuidad en la

transmisión de experiencias y saberes entre diferentes generaciones de trabajadores en una fábrica automotriz en Brasil; para ello retoma la categoría de *generación* de Karl Mannheim, quien entiende a las *generaciones* a partir de las experiencias comunes y compartidas, y no como mera cohorte. La autora observa lo generacional pero también el componente familiar de los procesos de transmisión de experiencias y saberes. Desde un abordaje antropológico y retomando estos elementos, lo familiar y lo generacional desde la perspectiva de Mannheim, Wolanski (2016) analiza las continuidades y transformaciones en el accionar de un sindicato en Argentina, focalizándose en la dinámica generacional de los activistas sindicales y los procesos de transmisión de experiencias de activismo. Varela (2015) analiza las prácticas sindicales de las nuevas generaciones de trabajadores de neumáticos a inicios del siglo XXI en Argentina, destacando la constitución de una nueva generación de trabajadores despojada de las identidades políticas tradicionales dentro del movimiento obrero.

En tercer lugar, un conjunto de trabajos que dialogan directamente con nuestra investigación se ocupó de analizar los procesos de revitalización sindical a inicios del siglo XXI en Argentina, su significado y alcances. Algunos abordaron los procesos de revitalización haciendo hincapié en las organizaciones emergentes dentro del sindicalismo peronista y su repolitización (Natalucci, 2014 a y b) y, específicamente en el rol de los jóvenes (Galimberti y Natalucci, 2015; Adamini y Longo, 2015; Wolanski, 2016). Asimismo, es necesario mencionar aquellos que se han dedicado a estudiar la acción gremial en el lugar de trabajo, identificando un aumento del activismo de base, remitiendo a una tradición de la cultura obrera en nuestro país (Lenguita, 2011; Lenguita, Montes Cató y Varela, 2010). Algunos de estos trabajos señalaron el rol que tuvieron las nuevas generaciones de trabajadores nominando dicho proceso como una revitalización “por abajo” (Lenguita y Montes Cató 2010; Lenguita, 2011; Abal Medina, 2014; Varela, 2015).

Las investigaciones señaladas, como ya dijimos, son relevantes ya que elaboran definiciones e identifican diversos aspectos para el estudio de las tradiciones: las historias y narraciones, los procesos de recuperación del pasado y de legitimación de prácticas, los conflictos y sus modo de resolución, los modos de construcción política, las dimensiones generacionales. Desde nuestra perspectiva y teniendo en cuenta los objetivos propuestos, consideramos que, para abordar las tradiciones de organización sindical, es necesario tomar tales dimensiones en su conjunto y de modo articulado, teniendo en cuenta no solo aspectos colectivos sino también individuales. En primer

lugar, debemos tener en cuenta las **características del proceso de trabajo**, esto es, los espacios físicos, el tipo de actividades laborales, las rutinas diarias, sus conocimientos y herramientas. Estos elementos resultan indisociables de las tradiciones de organización sindical porque actúan como elementos condicionantes sobre las cuales se construyen. En segundo lugar, los **conflictos laborales y los modos de actuar frente a estos** para observar las prácticas y los **procesos de legitimación** de las acciones. En tercer lugar, debemos tener en cuenta los **modos de construcción política** en los que intervienen narraciones y formas de recuperar el pasado, procesos de incorporación de valores y sentidos dominantes, de legitimación de prácticas y la construcción de liderazgos. En cuarto lugar, debemos observar los **procesos de socialización y de transmisión de saberes** laborales, sindicales y políticos que contribuyen a la construcción y actualización de las tradiciones. Para ello también es necesario indagar en **las personas y sus trayectorias familiares, laborales y de militancia**, teniendo en cuenta que los individuos son depositarios y transmisores de las tradiciones. En quinto lugar, proponemos analizar aquellos **elementos que tensionan y desafían la tradición**. En nuestro caso observamos la **dimensión generacional** a través de la incorporación de las nuevas generaciones y su rol en la actualización de la tradición, y qué sucedía respecto de la **dimensión de género**, y particularmente la masculinidad. Estas dimensiones tomadas en un conjunto nos permitirán analizar cómo es la tradición de organización del sector.

3. Una breve reconstrucción de la historia del sector de agua y saneamiento en Gran La Plata

Los antecedentes de las obras de salubridad se pueden remontar a epidemias y enfermedades acaecidas durante los últimos años del siglo XIX en la región (Regalsky y Salerno, 2005). En aquellos años los servicios de salubridad se fueron extendiendo en La Plata y Gran Buenos Aires. Hacia 1900, en La Plata, ya funcionaban tres usinas de agua potable. Asimismo, en el primer decenio del siglo XX, el Estado provincial contaba con una oficina de Obras Sanitarias. Como explica Cáceres (2013), en 1910 la provincia estableció que la gestión de las obras sanitarias quedaría atribuida a la Sección del Departamento de Ingenieros con el personal proveniente de la Oficina de Obras Sanitarias (Ley 3.221), del Ministerio de Obras Públicas (MOP). Y, tres años más tarde se creó la Dirección General de Saneamiento y Obras Sanitarias de la Provincia de Buenos Aires (DGSOSBA), cuya tarea consistía en ejecutar las obras vinculadas a la

prestación de los servicios en territorio bonaerense (Ley 3.529). Sin embargo, en 1915 esta Dirección pasó a ser aglutinada bajo la Dirección General de Salubridad Pública y Obras Sanitarias al interior del MOP con otras reparticiones vinculadas con la gestión de los recursos hídricos como la Dirección de Hidráulica. Hacia 1924 la provincia estableció que las obras sanitarias estuvieran bajo la Dirección de Obras Sanitarias de la Provincia de Buenos Aires (DOSBA), que se mantuvo casi sin modificaciones hasta 1973 cuando se crea la Administración General de Obras Sanitarias (AGOSBA).

Entre 1926 y 1943 la DOSBA estuvo a cargo del ingeniero de origen italiano Donato Gerardi. Debido a que el caudal de agua que recibía la región era menor de lo que se necesitaba, principalmente durante la estación de verano, por su iniciativa se llevó a cabo la construcción de una toma de agua y de tratamiento para su potabilización, con el fin de abastecer a la región¹². La Planta Potabilizadora "Ingeniero Donato Gerardi" emplazada en la localidad de Punta Lara¹³ se terminó de construir en 1956 y se inauguró en 1958 (Cavallo, 2013).

Respecto de los actores sindicales del sector, el 9 de abril de 1956 se crea la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS), en el marco de la llamada "Revolución Libertadora" (1955-1958) que puso fin al segundo mandato de gobierno de Juan Domingo Perón. Hasta ese momento los trabajadores de la Administración Pública Nacional y Provincial se nucleaban gremialmente en dos sindicatos: la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). La primera Comisión Directiva de la Federación inició una campaña promoviendo la creación de sindicatos de Obras Sanitarias de la Nación (OSN) en distintos sectores del país. En los primeros tiempos sus principales reivindicaciones eran, en primer lugar, lograr un escalafón para todo el personal de Obras Sanitarias de la Nación (OSN), para terminar con el aumento discrecional de los salarios realizados desde la sede central de la empresa. En segundo lugar, intentaban conseguir un régimen de obra social que brinde cobertura médica a todo el grupo familiar del trabajador debido a que hasta ese momento dicha cobertura se extendía solo

¹² Nota "Declaran ciudadano ilustre post mortem a Donato Gerardi", Diario El Día, 11-11-2008. Véase: <https://www.eldia.com/nota/2008-11-11-declaran-ciudadano-ilustre-post-mortem-a-donato-gerardi>.

¹³ Punta Lara es una localidad balnearia perteneciente al partido de Ensenada. Está conformada por viviendas de sectores populares así como de sectores medios altos y, casas quinta de fin de semana y veraneo. Un aspecto característico del lugar es que sobre la costa se encuentran muchos campings de diferentes sindicatos. También es una zona donde se suelen realizar deportes náuticos y se practica la pesca. Principalmente entre los meses de primavera y verano (septiembre-abril) la localidad recibe gran cantidad de personas provenientes de la ciudad de La Plata y alrededores, así como del conurbano bonaerense que van a pasar el fin de semana.

al trabajador y su esposa, en situación de embarazo y hasta el nacimiento. En el marco de la lucha por estas dos reivindicaciones el 5 de setiembre de 1957 los trabajadores de Obras Sanitarias realizan su primer paro, concretando esas dos aspiraciones en abril de 1958 con la sanción del decreto n° 4431/58 que aprobaba el escalafón único, funcional y móvil para el personal de OSN, y el decreto ley n° 4458/58 que establecía la obra social para estos.

En el contexto de tales reivindicaciones y el impulso a la creación de sindicatos de trabajadores "sanitaristas", el 21 de junio de 1957 en la sede de la Unión Obreros y Empleados Municipales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (hoy SUTECBA), se crea el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS)¹⁴. Y, poco más de dos años después, el 18 de julio de 1959 se funda el Sindicato de Obras Sanitarias de la provincia de Buenos Aires (SOSBA) durante una asamblea de trabajadores de las seccionales Miramar y Necochea¹⁵ de la DOSBA. De esta asamblea participaron treinta y cinco trabajadores de la DOSBA. En los inicios de la actividad gremial, la sede del sindicato se estableció de forma provisoria en la localidad de Miramar. Luego de la asamblea se decidió comunicar lo resuelto a todas las seccionales de la DOSBA en el territorio provincial y a la Confederación General del Trabajo (CGT) de Miramar.

El 5 de setiembre de 1960 se instituyó el "Día del Trabajador Sanitario" de la provincia de Buenos Aires, en conmemoración de haberse adherido por primera vez a una medida de fuerza determinada por la CGT, en este caso un paro nacional¹⁶. Por el contrario, el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajados de Obras Sanitarias (SGBATOS) y la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS) establecieron el "Día del sanitarista" el 15 de mayo, en conmemoración a la creación de los servicios de salubridad en la ciudad de Buenos Aires el 15 de mayo de 1874¹⁷.

¹⁴ En el contexto de creación de la FENTOS y SOSBA, surgen otros gremios por actividad en el sector estatal, entre ellos, la Federación de Obreros y Empleados de Telecomunicaciones (Personal de Correos) que se crea el 1° de abril del año 1957, el sindicato de Sindicato de Trabajadores Viales de Buenos Aires (Vialidad) fundado el 11 de julio de 1959; y también se crea el sindicato de salud pública.

¹⁵ Miramar y Necochea son localidades costeras de la provincia de Buenos Aires.

¹⁶ En la actualidad el 5 de setiembre de cada año se festeja el "Día del sanitarista" con una gran celebración en el camping de SOSBA de la que participa "la gran familia sanitarista".

¹⁷ El 8 de mayo de 1947, Juan Domingo Perón decretaba el "Día de Obras Sanitarias de la Nación". Respecto de la conmemoración del día del sanitarista es necesario destacar que no en toda la provincia de Buenos Aires se celebra el 5 de setiembre. En aquellas localidades o sectores que no tienen representación sindical por parte del SOSBA, es la FENTOS quien los representa. Un ejemplo reciente es el de la localidad de Olavarría. Por iniciativa del SOSBA se creó un convenio entre una cooperativa municipal encargada del servicio de agua potable, y la empresa ABSA, situación que se promovió en los últimos años en otras localidades. Quienes prestaban los servicios de agua y saneamiento pasaron a estar

En 1961 la sede del sindicato se trasladó a la ciudad de La Plata debido a que allí se encontraba la sede central de la DOSBA y se convocó a elecciones para establecer la primera Comisión Directiva electa por el voto de los afiliados. Con el aporte de los afiliados se compró el primer inmueble para sede sindical y social. Se iniciaron los trámites de reconocimiento por parte del ministerio de Trabajo y Previsión Social de la Nación y en 1963 se logra la personería gremial N° 565. El SOSBA fue el segundo gremio del sector estatal que logró un Convenio Colectivo de Trabajo, que con el N° 70/75 se registró en el Ministerio de Trabajo de la Nación.

En el año 1969 se crea el Servicio provincial de Agua Potable y Saneamiento Rural (SPAR) (Decreto – Ley 7.533/69), un organismo descentralizado del Ministerio de Obras Públicas cuya función principal era proveer de agua potable a zonas rurales. Como ya señalamos, la DOSBA permaneció sin grandes transformaciones hasta 1973 cuando el gobierno militar sancionó el decreto-ley 8065 por el cual creó la Administración General de Obras Sanitarias de la Provincia de Buenos Aires (AGOSBA) (Cáceres, 2013). Su creación se enmarcó en un período de continuo crecimiento de la población en áreas donde la empresa de jurisdicción nacional OSN no gestionaba la provisión y los hogares accedían mediante modalidades sustitutas y pasó a ocupar un lugar importante en el entramado de actores como responsable de la prestación de los servicios, de las obras existentes y de las futuras (Cáceres, 2013).

Como explica Iusani (2010), hacia la década del noventa, en el marco del proceso de privatizaciones, la concesión de la empresa OSBA a capitales privados había comenzado a concretarse en 1996 con la sanción de la Ley N° 11.820. Esta establecía el marco regulatorio para la prestación de los servicios públicos de provisión de agua potable y desagües cloacales, y las condiciones particulares de regulación para la concesión de los servicios sanitarios en el ámbito de la provincia de Buenos Aires¹⁸. La misma tuvo resistencias ejercidas principalmente por el SOSBA debido a la previsible pérdida de puestos de trabajo¹⁹. Según el autor, entre el sindicato y el Poder Ejecutivo

bajo la representación del SOSBA. Es por ello que modificaron su "Día del sanitarista" del 15 de mayo al 5 de septiembre, debido a que estaban previamente representados por la FENTOS. En un artículo de un periódico local un trabajador del sector señalaba lo siguiente: "Por primera vez celebramos el 5 de septiembre porque antes era el 15 de mayo y a partir del nuevo convenio, firmado en abril después de 2 años de idas y vueltas y negociaciones, se unificó y pertenecemos al SOSBA". Véase: <http://www.elpopular.com.ar/diario/2010/09/05/nota.html?idnota=87576>.

¹⁸ Para un análisis sobre los procesos de privatización de OSN y OSBA ver: Ynoub (2012), Rocca (2008), Iusani (2010), Aspiazu y Bonofoglio (2006).

¹⁹ Durante este período se crean las empresas Gral. Saneamiento S.A. orientada a la construcción especializada en el área de saneamiento urbano, obras civiles e infraestructura en general (<https://www.gralsaneamiento.com.ar>), y la empresa 5 de Septiembre S.A. destinada a brindar servicios

provincial se acordó una estrategia para asegurar que los integrantes de OSBA que quedaran fuera de la privatización, tuvieran algún tipo de resguardo laboral.

En 1999 se produce la concesión de los servicios a la empresa Azurix S. A., una empresa controlada por Azurix North América, perteneciente al grupo Enron. De los dos mil seiscientos trabajadores que tenía OSBA, mil cuatrocientos quedaron fuera de las concesiones. Todos ellos, en una primera etapa, pasaron a integrar "OSBA residual", un órgano creado para absorber temporalmente a quienes habían quedado fuera de la concesión. El organismo que finalmente absorbió a estos/as trabajadores fue la Autoridad del Agua (ADA), el instrumento rector creado para planificar y controlar el recurso del agua potable, tal como lo establecía el Código de Aguas (Ley N° 12257) aprobado el 9 de febrero de 1999.

En agosto del 2000, bajo la dirección de Julián Domínguez²⁰, Ministro de Obras y Servicios Públicos, comenzó a producirse el proceso de estructuración del ADA lo que implicaba la absorción del personal de "OSBA residual". Su absorción y la estructuración del ADA no fue automática y tuvo marchas y contramarchas, dejando por momentos abierta la incertidumbre acerca del destino del personal de OSBA y la conformación de la ADA (Isuani, 2010)²¹. En dicho contexto, en 2003 se crea también el Organismo de Control de Aguas de Buenos Aires (OCABA) (Decreto 278/2003), que controlaba los prestadores de los servicios sanitarios.

técnicos de empresas prestadoras de servicios de agua potable y desagües cloacales (<http://www.5deseptiembre.com.ar>). De ambas participan y se encuentran vinculadas integrantes del SOSBA.

²⁰ Julián Domínguez es un dirigente peronista y participó en diferentes funciones durante las gestiones de gobierno de Cristina Fernández (2007-2011 y 2011-2015). Primero como Ministro de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación (2009-2011), y luego Diputado Nacional por la provincia de Buenos Aires (2011- 2015) y Presidente de la Cámara de Diputados de la Nación (2011 - 2015) por el Frente para la Victoria. Durante las elecciones de 2015 desde algunos sectores del SOSBA se apoyó la candidatura a gobernador de la provincia de Buenos Aires participando activamente de la campaña electoral. Como me explicaron integrantes del SOSBA, esto se debió a que durante su gestión como Ministro de Obras y Servicios Públicos de la Provincia de Buenos Aires (1999 y 2002), impulsó el armado del ADA como organismo que permitió reabsorber a muchos trabajadores luego de la concesión de OSBA.

²¹ Isuani (2010) explica que con el proceso de privatización, pasó a la empresa concesionaria el personal más joven y calificado con el que contaba OSBA en su momento. Lo que llama su atención es que siendo la ADA un organismo concebido originalmente para la realización de actividades con altos niveles de especialización (planificación, generación y mantenimiento de sistemas de información; elaboración de estudios sobre el estado y uso del recurso, entre otros), casi el 45 % del personal incorporado tenía estudios secundarios incompletos, sólo un 20% era profesional y la edad promedio rondaba los 52 años. La figura de la ADA se utilizó como espacio de cobertura para los trabajadores que quedarían fuera del proceso de privatización. Otros aspectos importantes en este proceso, señalados por el autor, fueron el hecho de que la mayoría de los ex-empleados de OSBA estuvo cerca de cinco años sin actividad, que "el proceso de privatización de OSBA se había vivido como una lenta agonía y que la incorporación del personal al ADA había sido un proceso traumático, en virtud de una única consigna: de mantener los puestos de trabajos" (Isuani, 2010: 151). Estos elementos señalados los retomaremos a lo largo de la tesis a partir de las voces de los propios actores.

La concesión de los servicios a la empresa Azurix S.A. finalizó en 2002 y los resultados alcanzados por la gestión privada de los servicios, especialmente en lo referido a la cobertura y calidad, estuvieron lejos de alcanzarse²² (Azpiazu, Bonofiglio y Nahón, 2008). A raíz de tal situación, ese mismo año se crea la empresa Aguas Bonaerenses Sociedad Anónima (ABSA), quedando a su cargo el servicio público de agua potable y desagües cloacales hasta la actualidad. Sus acciones pertenecen en un noventa por ciento al Estado provincial y en un diez por ciento a ex trabajadores de AGOSBA, nucleados en gran parte en el SOSBA.

En el contexto bajo análisis (2015-2017), el sector de provisión, mantenimiento, gestión y control de agua potable en el Gran La Plata y provincia de Buenos Aires se conformaba por dos grandes ámbitos laborales. Por un lado, encontramos los organismos descentralizados del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos (MIySP): ADA, OCABA y SPAR²³ cuya actividad laboral era regulada por la Ley provincial 10.384 que provenía de la antigua OSBA, sancionada en 1986²⁴. Por otro lado, la ya mencionada empresa ABSA. En el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), se definen los objetivos de su actividad de la siguiente manera:

“a) Constituye un objetivo esencial en el accionar de las partes, la creación de todos los medios que posibiliten la prestación eficaz de los servicios sanitarios, definiéndolos como un servicio público esencial para la comunidad. Que en tal sentido la participación mancomunada de capital y trabajo permiten los logros necesarios para dar agua potable y recoger y tratar desagües cloacales.

b) Son fines compartidos por ambas partes, que la actividad de la empresa satisfaga en condiciones de continuidad, regularidad, calidad y generalidad el servicio público que está destinada a brindar, y que es calificado como esencial” (CCT, 2002, p. 2-3)

²² Azpiazu, Bonofiglio, y Nahón (2008), señalan que por el contrario se incrementó la brecha de desigualdad entre los partidos con mayor y menor cobertura, lo cual afectó a los hogares de menores ingresos porque promovió: el aumento de las tarifas, el corte total de los servicios frente a la imposibilidad de pago de los usuarios convertidos en clientes así como la expansión en las zonas más rentables en detrimento de las de menores recursos.

²³ Como veremos en el Capítulo I, los tres organismos estaban ubicados en un mismo edificio.

²⁴ Es importante señalar que al momento de realización del trabajo de campo dos de los tres organismos mencionados dejaron de existir a partir de la Ley de Ministerios de la provincia de Buenos Aires, sancionada en diciembre de 2017: OCABA y SPAR. Varias de sus funciones y de su personal fueron absorbidos por la ADA. Estos aspectos serán analizados a lo largo de la tesis.

Estos enmarcan la actividad de los trabajadores “sanitaristas”²⁵ en la empresa ABSA y, como veremos a la largo de la tesis su carácter de “servicio esencial” le imprime regulaciones para la acción gremial e interviene en la construcción de sentidos y significados acerca de lo que es ser trabajador del servicio de provisión y mantenimiento del agua potable. Para el período que estudiamos, ABSA ofrecía su servicio en setenta y nueve localidades de la provincia de Buenos Aires²⁶ y cerca de 786 mil usuarios. La empresa ABSA junto a los organismos descentralizados constituyen lo que llamaremos el servicio de provisión, mantenimiento, regulación y gestión del agua potable en la provincia de Bs. As. que, como observaremos a lo largo de la tesis, debido al proceso de ajuste del gasto público provincial en el contexto analizado, se transformó una vez más²⁷.

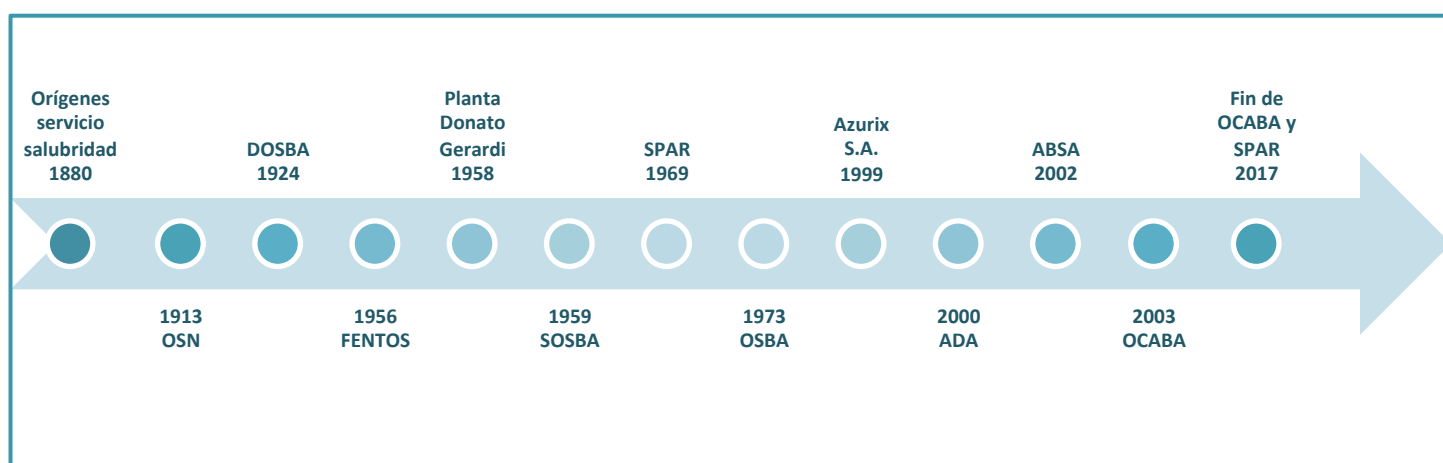


Figura N° 1. Línea de tiempo con principales acontecimientos históricos en el sector provincial de agua y saneamiento.

4. Metodología

La tesis se realizó en base a un enfoque metodológico etnográfico que busca comprender los fenómenos sociales desde la perspectiva de los actores, considerando a estos como informantes privilegiados que pueden dar cuenta de lo que hacen, sienten y dicen respecto de los eventos en que se involucran. Nuestra tarea fue acceder a los sentidos que los actores le imprimían a sus acciones y aprehender las estructuras conceptuales con las que actuaban (Guber, 2011).

²⁵ Utilizaremos el entrecomillado para destacar las categorías nativas.

²⁶ Véase: <https://www.aguasbonaerenses.com.ar/empresa/area-de-servicio/>.

²⁷ En el Capítulo I analizaremos los lugares de trabajo y explicaremos con más detalle las funciones de cada organismo.

La realización del trabajo de campo consistió en la utilización de diferentes herramientas de producción de información (Sautú, Boniolo, Dalle y Elbert, 2005). Cada una de ellas nos permitió responder a los diferentes objetivos que nos propusimos. En primer lugar, realizamos observaciones participantes con el objetivo de anclar los conceptos teóricos en realidades concretas, teniendo en cuenta la tensión inherente entre la participación y la observación (Guber, 2001). Esta técnica nos permitió acceder a sus lugares cotidianos de trabajo y responder a nuestros interrogantes acerca de cómo eran las particularidades de cada uno de ellos, cuáles eran las actividades laborales que se desarrollaban allí, cómo eran los perfiles sociolaborales de los/as trabajadores, cuáles eran sus prácticas y sus problemas laborales cotidianos, y cómo eran los vínculos entre trabajadores de diferentes generaciones. A través de la observación participante pudimos dar cuenta también de las transformaciones que estaban ocurriendo en los distintos lugares de trabajos y las heterogeneidades existentes en el sector de producción, mantenimiento y gestión del agua potable.

En segundo lugar, recurrimos a las entrevistas en profundidad semi-estructuradas (Piovani, 2007) para poder acceder a las biografías de los trabajadores, los sentidos discursivos que le otorgan a sus prácticas²⁸. Las entrevistas nos permitieron, por un lado, conocer las trayectorias de los/as trabajadores/as en relación a los aspectos laborales y familiares, dimensiones centrales para comprender el sector, y nos permitió también conocer sus recorridos de participación política y sindical. Por otro lado, a través de las entrevistas pudimos acceder a los sentidos que los/as trabajadores le otorgaban a sus actividades laborales y cómo comprendían las acciones gremiales, cuáles eran sus problemáticas laborales cotidianas. Ambos aspectos nos permitieron responder al interrogante acerca de cómo eran sus procesos de socialización política y laboral. Finalmente, las entrevistas fueron un canal de acceso a un reservorio de anécdotas del pasado que nos fueron de utilidad para observar de qué modo se recuperaban acciones y se utilizaban a su vez para legitimar acciones en el presente. Estos aspectos contribuían a la actualización de la tradición sindical.

En tercer lugar, recopilamos y analizamos fuentes secundarias de información como artículos periodísticos, documentos de las organización sindical (estatuto, CCT, revistas y publicaciones periódicas), documentos de la empresa y los organismos estatales (organigramas y normativas). Estas fuentes nos permitieron reconstruir la

²⁸ En el Anexo se detallan las entrevistas, las observaciones participantes y las fuentes secundarias relevadas.

historia del servicio de provisión de agua potable en la región, sus transformaciones, las empresas que intervienen en el servicio y los sindicatos que ejercen la representación en el sector. A través de revistas y documentos del SOSBA también pudimos observar cómo se recuperaban diferentes acontecimientos mostrando la lectura "oficial" del sindicato, que abonaban a la construcción de su tradición sindical.

La elección del caso de estudio se debe a las siguientes razones. En primer lugar, a partir de un trabajo de investigación previo²⁹ presenciamos allí participación sindical de trabajadores jóvenes que se nucleaban en la rama "Juventud" de su gremio (SOSBA), de los cuales algunos participaban, y lo siguen haciendo, de la Juventud Sindical La Plata, Berisso y Ensenada (JS). La participación que tenían estos jóvenes nos llevó a preguntarnos cómo habían llegado a ser militantes sindicales, y desde allí cómo se había producido la participación y sindicalización al interior de sus sectores de trabajo, incluyendo para esta investigación a todos/as los/as trabajadores/as más allá de su diferenciación etaria. En segundo lugar, encontramos que si bien existen investigaciones que estudiaron el sector de servicio de provisión de agua potable (Cáceres, 2016; Isuani, 2010; Rocca, 2008), no existían trabajos que aborden la acción gremial en los lugares en trabajo del sector. Un tercer elemento fue que en los últimos años se produjeron investigaciones que estudiaron la acción gremial en los espacios de trabajo mayoritariamente donde hay presencia de tradiciones de izquierda, enfatizando los procesos de resistencia. Sin embargo, existen escasos estudios que hayan indagado la acción gremial en los lugares de trabajo en sectores donde el sindicato que ejerce la representación tiene hegemonía peronista³⁰. En la investigación que proponemos, la conducción del sindicato que representa el sector se identifica con el peronismo. Por último, en el servicio de provisión de agua potable encontramos una heterogeneidad de lugares y tipos de trabajo que nos permitirán comparar el vínculo entre el tipo de trabajo (operativo-manual, burocrático-administrativo, técnico-profesional) y las prácticas gremiales.

La selección de los lugares de trabajo se realizó intentando dar cuenta de la heterogeneidad del tipo de trabajo, tipo de empresa/organismo y representación sindical. Seleccionamos: un predio donde se ubican talleres generales del servicio de provisión y

²⁹ Tesis de Maestría en Políticas de Desarrollo "Juventud, política sindical y desarrollo regional: estrategias político-sindicales y representaciones sobre el desarrollo regional en la Juventud Sindical Peronista Regional La Plata, Berisso y Ensenada (2010-2015)" (2016).

³⁰ En el Capítulo 5 retomaremos los trabajos de Marticorena (2017) que analizaron la activación de organización sindical "de base" con orientación político-sindical peronista.

mantenimiento de la red de agua potable, y la Planta Potabilizadora, ambos pertenecientes a la empresa ABSA, y tres organismos descentralizados del MIySP de la provincia de Buenos Aires. Dos de los lugares seleccionados tenían una dinámica vinculada al trabajo de tipo fabril, márgenes de libertad diferentes y diversidad de actividades. En los organismos existía una dinámica vinculada al trabajo administrativo y técnico profesional. El SOSBA ejerce la representación en los tres lugares seleccionados. También encontramos delegados de UPCN, aunque solo en el sector de los organismos, cuya presencia habilita tensiones y disputas con el otro sindicato.

Para la selección de los entrevistados tuvimos en cuenta los siguientes criterios. En primer lugar, entrevistamos trabajadores/as que formaban parte de los cuerpos de delegados y tuvieran experiencia de participación gremial en los lugares de trabajo, aunque también incluimos trabajadores/as que no la tenían. En segundo lugar, contemplamos la edad y la cantidad de años dentro del lugar de trabajo. El tercer criterio es el género, incorporamos mujeres y varones en los casos en que había presencia de ambos³¹. En cuarto lugar, tuvimos en cuenta el lugar y el tipo de trabajo que realizaban: sectores de talleres y de trabajo manual, por un lado, y administrativos y técnico-profesionales, por otro.

Respecto de la referencia temporal la investigación se enmarca en el período 2015-2017. Tomamos como momento de inicio de la investigación el mes de diciembre de 2015 debido a que se produce la asunción de un nuevo gobierno nacional, pero también provincial y, local para el caso de La Plata y Berisso, en todos los casos bajo un signo político diferente al anterior. La elección de esta primera delimitación temporal se debe a las transformaciones que los/as propios/as trabajadores/as reconocían en sus experiencias laborales. Como momento de finalización la investigación se cierra en diciembre de 2017, coincidiendo con la desaparición de dos organismos (proceso que se incluyó), y de este modo se logró abarcar los primeros dos años del período de gobierno en los diferentes niveles municipal, provincial y nacional que nos permiten entrelazar nuestras preguntas de investigación con este contexto particular.

El trabajo de campo se realizó en tres etapas entre principios de 2017 y mitad de 2018. La primera abarcó desde inicios de 2017 hasta julio de ese mismo año y consistió en el acercamiento al campo a través de la realización de observación participante en los diferentes lugares de trabajo. A partir de informantes clave pudimos acceder primero al

³¹ Como explicaremos más adelante en dos de los lugares encontramos casi la totalidad del personal eran varones y me vincule exclusivamente con ellos.

predio del Parque "San Martín" y luego a la Planta Potabilizadora y a los organismos descentralizados. Esto nos llevo a lograr vínculos de confianza con los trabajadores para conocer sus lugares de trabajo y actividades cotidianas e identificar algunos elementos como el tipo de trabajo que realizaban, el estado de los edificios y las transformaciones que estaban ocurriendo en los mismos. También, durante esta etapa recolectamos información sobre la empresa ABSA y sobre los organismos descentralizados (el CCT, la ley que regula la actividad laboral en los organismos y normativa provincial vinculada a la gestión del agua, artículos periodísticos de medios locales y nacionales). También accedimos al estatuto del SOSBA y a bibliografía que nos brindó información respecto de ciertos elementos de la historia del sector de agua y saneamiento en la provincia.

Para finalizar el apartado metodológico queríamos señalar dos elementos a modo de aspectos presentes en el campo pero que no fueron interrogados directamente. En primer lugar, es un trabajo que contempla la cotidianeidad de trabajadores/as y delegados/as, y la Comisión Directiva el sindicato no fue eje de nuestro trabajo. Los Secretarios que intervienen en la tesis lo hacen a partir del vínculo con los delegados. Uno de ellos había sido entrevistado previamente a esta investigación. En segundo lugar, como señalamos el SOSBA participa y algunos de sus miembros están vinculados a empresas que prestan servicios a la gestión de aguas y cloacas. Este elemento no fue abordado y por lo tanto tampoco incluido en el trabajo. Es relevante que futuras investigaciones puedan construir datos sobre estas situaciones y puedan analizarlo para explicarlos vínculos entre dirigencias, sindicatos y empresas.

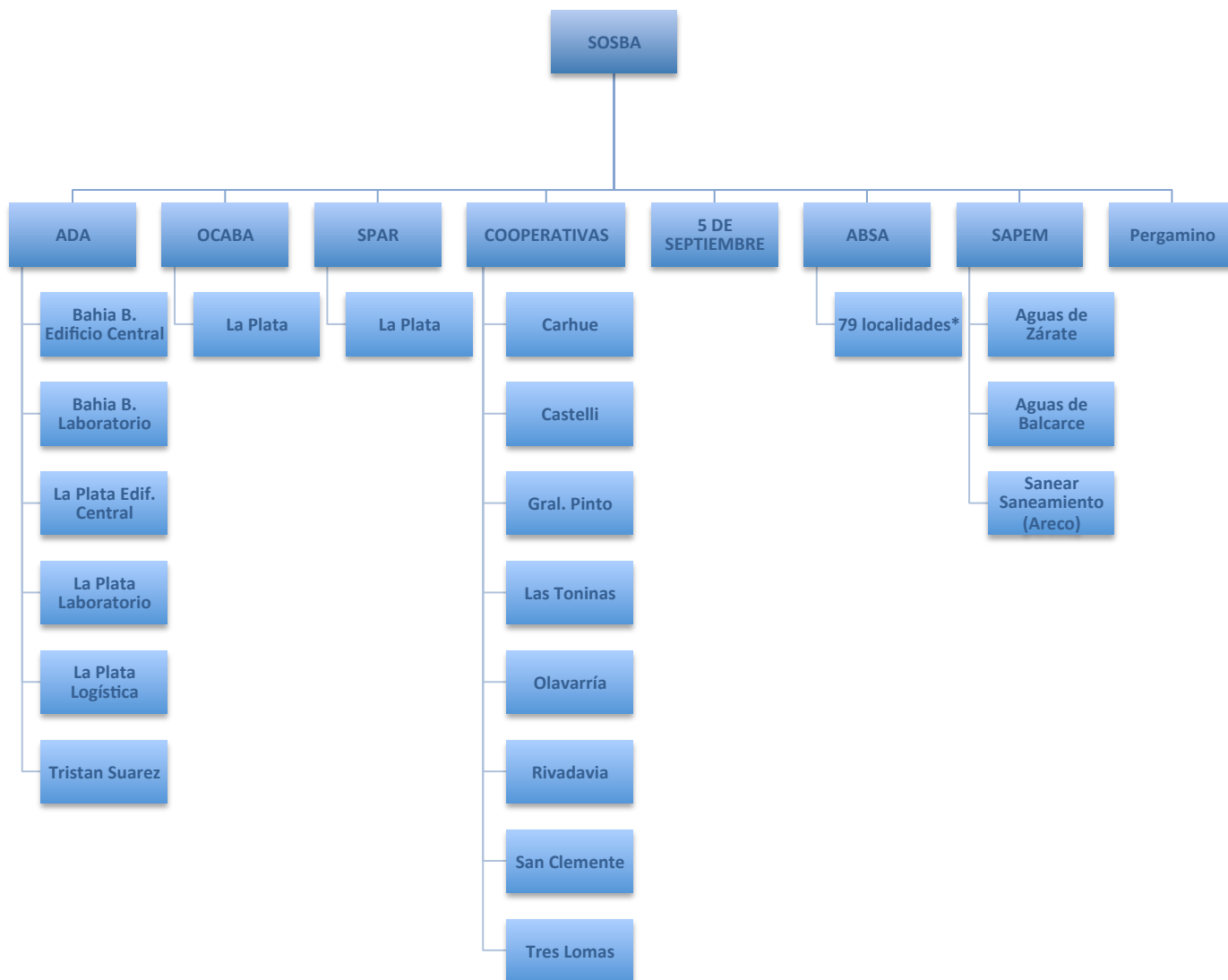


Figura N° 2. Mapa de representación de SOSBA en la provincia de Buenos Aires. Elaborado en base a las localidades donde tiene representación el sindicato, periodo 2016-2018.

*** Por motivos de espacio debido a la cantidad de localidades decidimos mostrarlas a continuación.**

ABSA: Alejandro Korn – Ayacucho - Bahía Blanca: División Agua, División Cloaca, Edificio Central, Comercial, Laboratorio, Mantenimiento y bombeo, Planta y producción, Planta Grumbein – Berisso – Bragado – Cabildo / Tornquist / Paso De La Piedras / Gral. Lamadrid – Campana – Cañuelas - Carlos Casares - Carlos Tejedor / Pasteur - Carmen De Patagones - City Bell - Cnel. Vidal / Gral. Piran - Chivilcoy / Suipacha – Dolores - Ensenada: Laboratorio, Planta Potabilizadora – Escobar - Florencio Varela – Gonnet - González Chaves - General Alvear - General Arenales - General Belgrano / Pila - General Lavalle - General Madariaga - General Rodríguez - General Villegas - Guamini / Salliqueló – Guernica - Ingeniero White - La Plata: Administración Central, Gerencial y Comunicación, Op. Zona Norte, Op. Zona Sur, Usinas Agua, Usinas Cloaca - Las Flores – Lincoln - Los Toldos / Gral. Viamonte – Magdalena - Maipu / Gral. Guido - Marcos Paz / G. Las Heras - Mar De Ajo - Medanos / M.Buratovich – Merlo - San Miguel Del Monte – Moreno – Moreno Unidad Barrios - Navarro - 9 De Julio / French - Paso Del Rey Usinas Cloacas - Pedro Luro / Hilario Ascasubi - Pehuajo - Punta Alta - Ramallo - Ranchos / Gral. Paz - Roque Pérez - San Cayetano / Copetonas - San Miguel - San Vicente - Tapalque - Vedia - Verónica - Villa Gesell - Villalonga / Stroeder.

5. Organización de la Tesis

La tesis está organizada de acuerdo a las diferentes dimensiones que construimos para comprender la tradición de organización político sindical señaladas en el apartado II de esta Introducción: las características materiales del proceso de trabajo, los procesos de legitimación de sus acciones y las dimensiones simbólicas de los conflictos laborales, los procesos de socialización a través de la transmisión familiar y generacional, y dos aspectos que actualizan y al mismo tiempo ponen en tensión la tradición, los jóvenes y el recambio generacional y las masculinidades.

En el **Capítulo I** abordaremos los tipos de trabajo, los sectores y los lugares de trabajo como primeras dimensiones para comprender las tradiciones de organización político-sindical del sector de servicio de provisión, mantenimiento, gestión y control del agua potable en el Gran La Plata. Analizaremos estos elementos en los tres ámbitos laborales en los que se realizó trabajo de campo: 1) un predio de talleres generales ubicado en el Parque "San Martín"; 2) la Planta Potabilizadora "Ing. Donato Gerardi", ambos pertenecientes a la empresa ABSA, y 3) ámbitos administrativos de tres organismos descentralizados del MIySP que se encontraban en un mismo edificio: la ADA, el OCABA y el SPAR.

En el **Capítulo II** analizamos las transformaciones laborales en el sector y las prácticas sindicales a partir de la experiencia de los/as trabajadores/as en el contexto de una nueva gestión y de disolución de dos de los organismos, el OCABA y el SPAR. Indagaremos cómo se configuraban "los problemas laborales" y qué sentidos construían los/as trabajadores/as respecto a ellos, tomando en cuenta aquellos persistentes y de larga data como así también los que estaban ligados a las modificaciones y nuevas regulaciones laborales introducidas por la gestión de los organismos y la empresa ABSA desde la asunción de Cambiemos al gobierno provincial.

En el **Capítulo III** analizamos los procesos de construcción política en la organización sindical. Para ello abordaremos, en primero lugar, los modos en que diferentes actores sindicales reconstruyen momentos de la historia del SOSBA, lo que nos permitirá observar qué lecturas sobre el pasado se recuperan y movilizan para hacerlas actuar en un presente tensionado por disputas frente a las nuevas regulaciones en el sector introducidas por la nueva gestión. En segundo lugar, abordamos las lógicas de construcción política, formas de permanecer en la conducción sindical y el rol político de los delegados en sus espacios de trabajo, los sentidos que le otorgaban a sus prácticas y las disputas y tensiones existentes entre delegados de SOSBA y UPCN. Y,

finalmente, estudiamos las formas de (re)producción de la "familia sanitarista" dando cuenta de los sentidos y estrategias llevadas a cabo por dirigentes, delegados y trabajadores respecto de los modos de ingreso de nuevos trabajadores al sector, y cómo se articulan elementos morales y afectivos, pero también políticos y económicos que organizan los vínculos en el sector.

En el **Capítulo IV** describimos y analizamos las trayectorias biográficas de socialización laboral, política y sindical de trabajadores/as del sector de agua y saneamiento. A través de este estudio observaremos también los modos en que trabajadores y trabajadoras se vinculaban con la tradición de organización sindical del sector provincial de agua y saneamiento. A partir de la selección de tres historias como representatividad de tipos diferentes de trayectorias, analizaremos los modos en que se vinculan con la tradición de organización sindical, en relación a distintos elementos: rupturas y continuidades respecto de sus trayectorias familiares; pertenencia o no a la "familia sanitarista" y sus implicancias; diferentes formas de insertarse laboralmente en el sector de agua y saneamiento; heterogeneidades sociolaborales del colectivo de trabajadores/as del sector; diversidad de modos de vínculos y tomas de posición respecto de lo sindical; y procesos de transmisión de saberes laborales, políticos y sindicales.

En el **Capítulo V**, abordamos dos dimensiones transversales que emergieron como relevantes a lo largo del trabajo de campo, y que intervienen actualizando y tensionando al mismo tiempo la tradición sindical. En primer lugar, indagaremos sobre la dinámica de la organización gremial de los/as jóvenes al interior de sus espacios de trabajo, los modos de movilizar la condición juvenil y formas de reclutamiento. Colocamos sus prácticas en el marco de un proceso más amplio de organización de los jóvenes en el sindicalismo peronista en la región del Gran La Plata a partir de la experiencia la JS y la génesis de la Juventud del SOSBA. Asimismo, examinamos los vínculos intergeneracionales que intervienen en la transmisión de experiencias laborales, políticas y sindicales en los espacios de trabajo. En segundo lugar, analizamos los modos en que se expresan las masculinidades en los lugares de trabajo. Indagamos en los sentidos construidos sobre el trabajo y, las significaciones y prácticas simbólicas de las experiencias de los trabajadores que expresan concepciones sobre la masculinidades.

CAPÍTULO I

Trabajos y lugares de trabajo

En este capítulo abordaremos los tipos de tareas, los sectores y los lugares de trabajo como primeras dimensiones necesarias para comprender las tradiciones político-sindicales en la organización gremial del sector de servicio de provisión, mantenimiento, gestión y control del agua potable en el Gran La Plata. Las analizaremos en los tres ámbitos laborales en los que se realizó trabajo de campo y que además nos permiten organizar las secciones del capítulo: 1) un predio de talleres generales ubicado en el Parque "San Martín"; 2) la Planta Potabilizadora "Ing. Donato Gerardi", ambos pertenecientes a la empresa ABSA, y 3) ámbitos administrativos de tres organismos descentralizados del MIySP que se encontraban en un mismo edificio: la ADA, el OCABA y el SPAR (Ver Figura N° 3).

En cada uno de ellos tendremos en cuenta cuatro aspectos. Primero, veremos cómo se entra a los lugares de trabajo y algunas discusiones que hubo en el período de estudio. Seguidamente, se explican las distintas actividades laborales que se realizaban en cada lugar. Luego, se abordan los lugares como espacio físico donde los trabajadores realizaban su actividad cotidiana, incluyendo también un análisis de cambios edilicios que se han producido. Finalmente, se observan los usos del tiempo en el marco de las jornadas de trabajo. Estos cuatro puntos nos permitirán analizar el modo en que los lugares de trabajo mutaron debido a la introducción de cambios en las regulaciones laborales y edilicias por parte de la nueva gestión de gobierno provincial de Cambiemos en el período analizado.

Para dar cuenta de la dinámica espacial de los ámbitos de trabajo tomaremos el concepto de *lugar*³² de Massey (2012). La autora comprende los *lugares* a partir de cuatro aspectos. Primero, entiende que un *lugar* no es algo estático. Los *lugares* pueden conceptualizarse en términos de las interacciones sociales a las que están unidos. Por lo tanto, esas interacciones no son inmóviles, congeladas en el tiempo, sino que son procesos y, hay que observar sus cambios y transformaciones. Segundo, los lugares no están cerrados en sí mismos, sino que existen vínculos con el "exterior" que pasa a ser una parte más de lo que constituye un *lugar*. Tercero, los lugares no tienen identidades

³² Utilizaremos la bastardilla para destacar las categorías teóricas.

únicas y específicas; alojan conflictos internos, disputas. De allí que debe contemplarse también su heterogeneidad. Por último, cada *lugar* tiene una especificidad que deriva del hecho de ser foco de una mezcla distinta de relaciones sociales más amplias y más locales. Por lo tanto, sin perder de vista su unicidad y particularidad, se pueden imaginar los lugares como momentos articulados en redes de relaciones e interpretaciones sociales en los que una gran proporción de estas relaciones, experiencias e interpretaciones, están construidas a una escala mucho mayor que la que define en aquel momento el sitio mismo. Sin embargo, no basta con señalar los procesos generales (un cambio en la política económica de un gobierno, la reorientación del rol del Estado, etc.) ya que no explican lo que está sucediendo en momentos o en lugares particulares. Existen circunstancias específicas, una historia particular, un lugar o una localización específica para dichos procesos generales que hay que explicar. Así, en cada *lugar* se interrelacionan múltiples dimensiones -económicas, políticas, sociales, espaciales- y es necesario dar cuenta del modo en que se articulan en su singularidad.

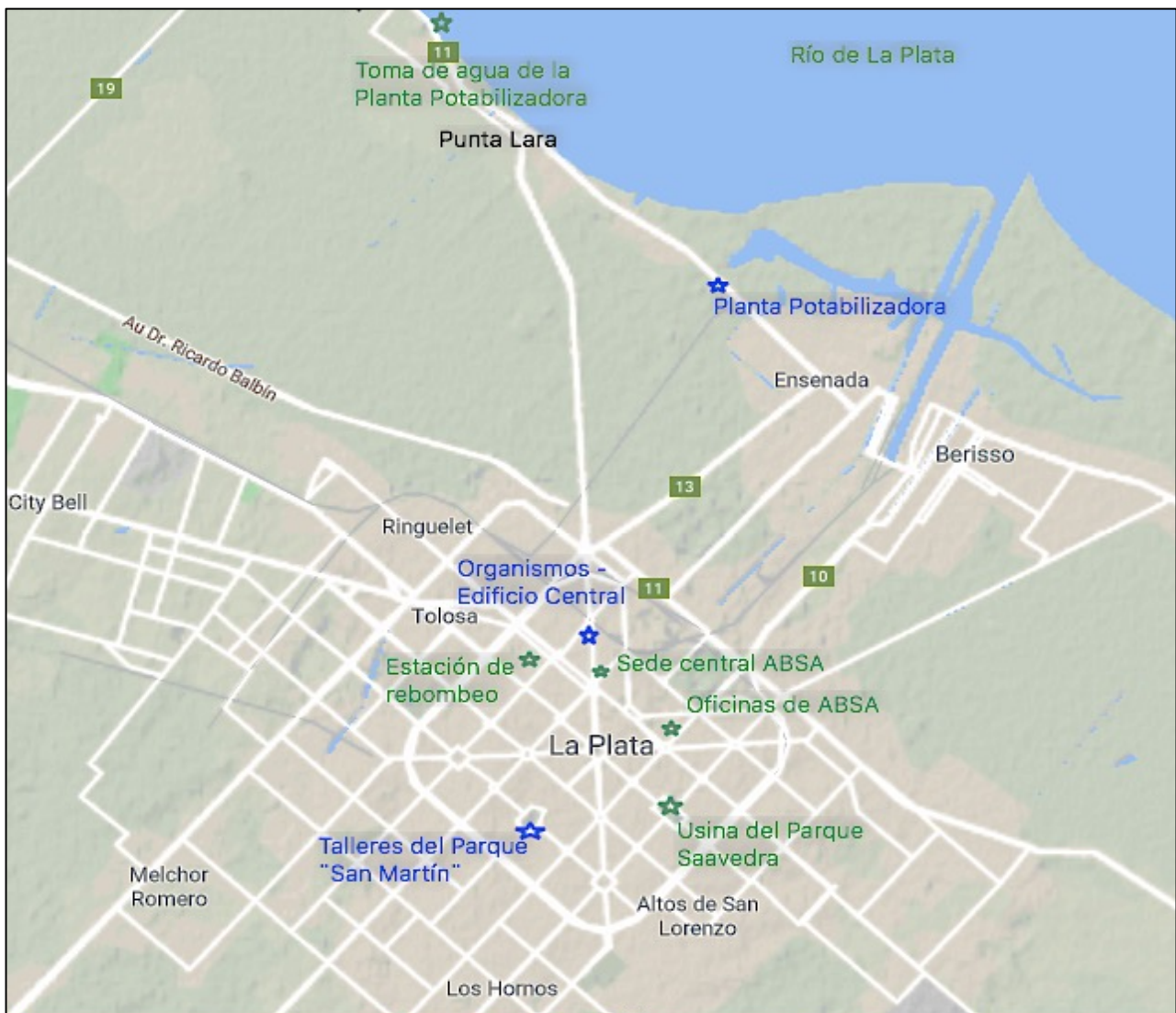


Figura N° 3. Mapa del Gran La Plata con la ubicación (en azul) de los tres ámbitos laborales donde se realizó trabajo de campo. En color verde se indica el resto de los lugares que aparecen mencionados en este capítulo. Elaboración propia.

1. Una usina de trabajadores sanitarios

1.1. El ingreso al Parque

El Parque tiene sus orígenes en la fundación de la ciudad de La Plata a fines del siglo XIX. Originalmente se denominó Plaza de Armas y luego pasó a llamarse Parque Juan Vucetich, en honor al científico argentino que desarrolló el sistema de identificación basado en las huellas digitales. En la actualidad es conocido popularmente como Parque "San Martín". A principios del siglo XX se estableció allí

una de las primeras plantas de bombeo y en 1910 se creó la usina que continúa vigente³³ (ver Figuras N° 4, 5 y 6).

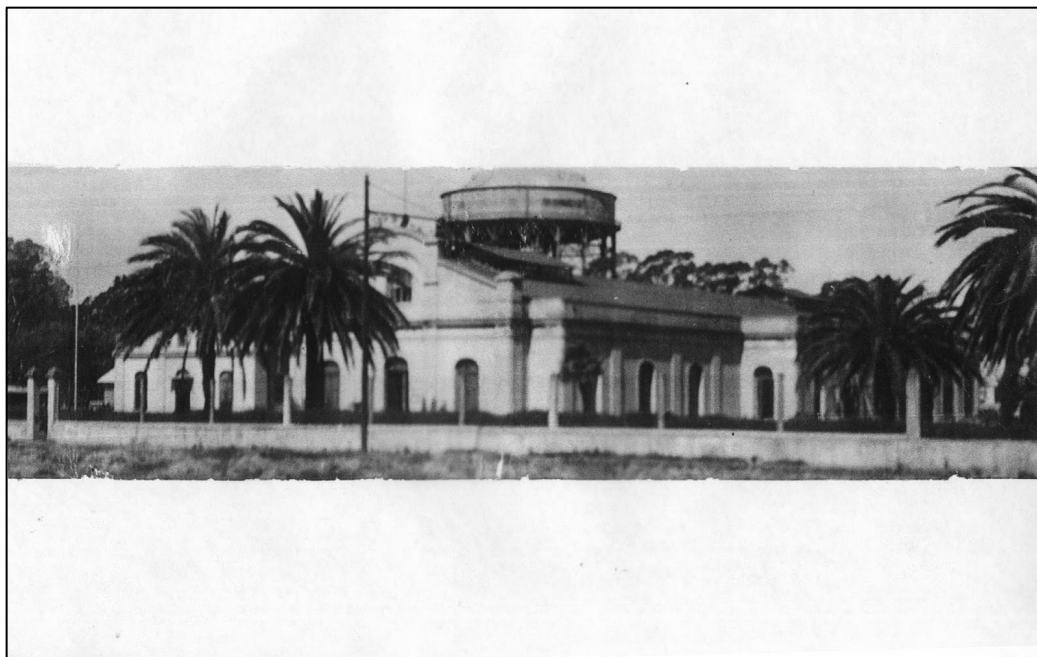


Figura N° 4. Edificio del Parque "San Martín" con el tanque elevado detrás a inicios del s. XX.

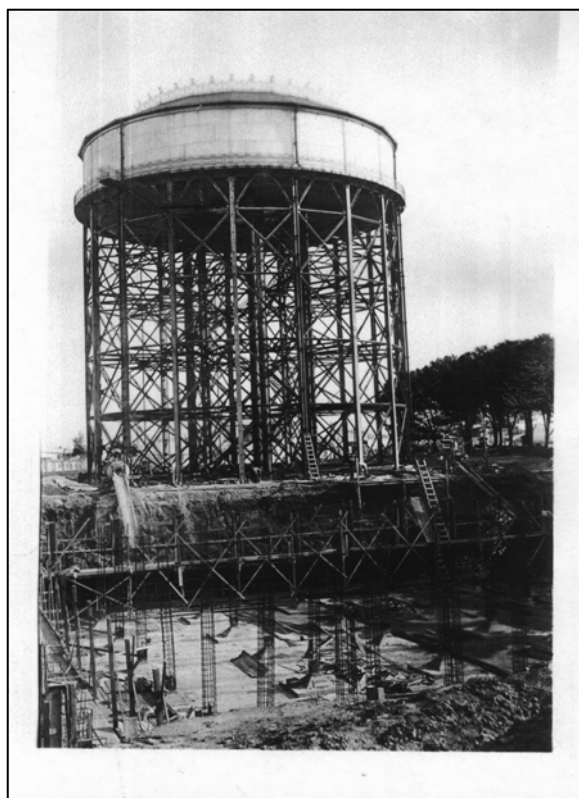


Figura N° 5. Tanque elevado del Parque "San Martín" (1915).

³³ Véase: <https://www.eldia.com/nota/2014-11-19-parque-vucetich-una-usina-rodeada-de-naturaleza>.

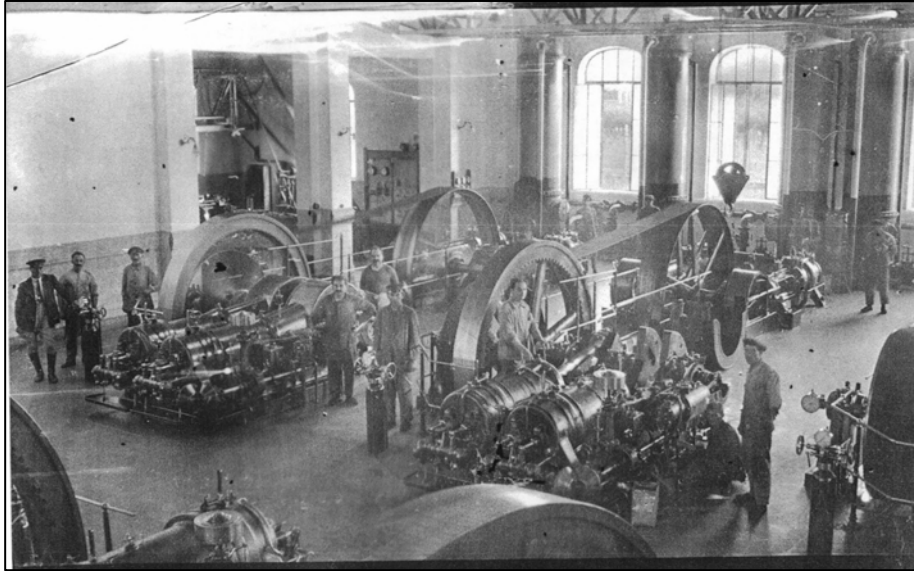


Figura N° 6. Bombas y compresores a vapor en el Parque "San Martín" (1915).³⁴

El Parque es un espacio que ocupa aproximadamente ocho manzanas y está localizado dentro del cuadrado fundacional de la ciudad. Allí se encuentran juegos de plaza, una cancha de fútbol, un quincho y una pileta pertenecientes al Centro de Fomento y Biblioteca Pública "Gral. San Martín", una cancha de bochas que pertenece al club "Abuelos de Parque San Martín" y, el Jardín de Infantes provincial 903 "General San Martín". En el centro del Parque hay un predio alambrado que pertenece a la empresa ABSA, al que sus trabajadores le llaman "el predio del Parque". Tiene aproximadamente unos cien metros de largo por unos cincuenta metros de ancho. En uno de los costados está el ingreso.

³⁴ Las figuras 4, 5 y 6 fueron extraídas del sitio web "Galaxia sanitarista". Véase: <https://pablomarcelogardella.blogspot.com/2017/11/historias-del-servicio-sanitario.html>

Al acercarme por primera vez a las puertas del predio encontré dos portones grandes de alambrado, uno de acceso principal y otro secundario, ambos abiertos de par en par. Del lado de afuera había un estacionamiento con muchos autos, y en el lado de adentro se podía ver también en un costado un estacionamiento improvisado con varios autos y motos (Ver Figura N° 7). Una de las primeras cosas que observé en el acceso principal fue una bandera blanca que decía "SOSBA Julio Castro³⁵ Conducción" con letras verdes y el símbolo del sindicato a un costado. Banderas iguales a esta fui encontrando en el ingreso a cada uno de los sectores de trabajo que pude recorrer: las diferentes usinas de agua (del Parque Saavedra y del Bosque), la usina de cloacas de calles 9 y 35, los organismos descentralizados ubicados en 5 entre 39 y 40, una sede administrativa de ABSA de calle 56 entre 5 y 6 en la que hay un pasacalle, y la Planta Potabilizadora de Punta Lara. Eran señales de la presencia del gremio en los distintos lugares de trabajo.

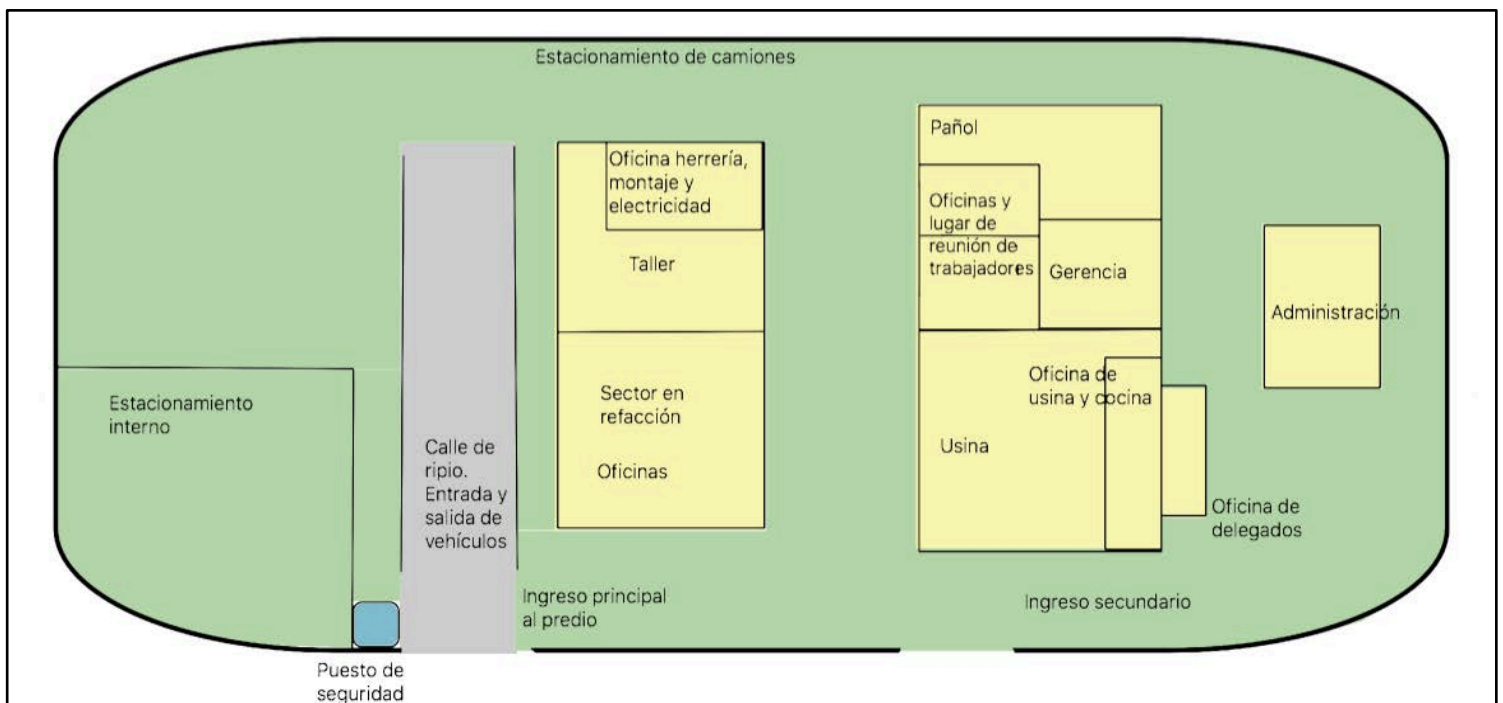


Figura N° 7. Mapa del predio de ABSA del Parque "San Martín". Elaboración propia.

El primer día fui cerca de las nueve de la mañana y entré por el portón principal. Ni bien lo atravesé vi a la izquierda un puesto de seguridad donde había una mujer vestida de policía conversando con otras dos personas que no me prestaron mayor

³⁵ Secretario General de SOSBA.

atención, así que entré sin dar ninguna explicación³⁶. Yo no estaba vestido con la ropa de trabajo como las demás personas que se veían entrar y salir constantemente, quienes llevaban botines negros, pantalón y camisa azules de grafa, chaleco de polar azul con el símbolo de ABSA y, como era invierno, camperón también color azul. Parecía haber mucha libertad de circulación para entrar y salir del predio, como así también mucha autonomía para moverse por parte de los trabajadores.

El modo de ingreso fue cambiando con el paso del tiempo desde que comencé el trabajo de campo a principios de 2017. Un año más tarde el acceso al predio era muy distinto: los dos portones que antes estaban abiertos de par en par estaban cerrados y se abrían cada vez que entraba o salía algún vehículo, solo a veces quedaba abierto uno de ellos. En la garita había un guardia de una empresa de seguridad privada que se encargaba de anotar quién ingresaba y quién salía así como de revisar los baúles de los autos. Las personas ajenas al predio esperábamos en el ingreso junto a la garita hasta que el guardia de seguridad nos indicara a dónde dirigirnos. Esta situación se producía tanto para personas ajenas a la empresa como para los propios trabajadores.

Estos cambios se estaban produciendo en el transcurso de los primeros dos años de la nueva gestión de gobierno de Cambiemos en la provincia de Buenos Aires, y por lo tanto también de la empresa ABSA por ser el estado provincial su socio mayoritario. Mostraban un reforzamiento en los controles de ingreso y salida del predio para los trabajadores de ABSA –y para quienes no lo somos también–, que afectaba la circulación de los mismos porque, como explicaremos más adelante, una buena parte del trabajo se realizaba puertas afuera del predio. El *lugar* se estaba transformando y por lo tanto también el modo en que los trabajadores circulaban por él.

El camino principal de ingreso era de asfalto y salía hasta la calle. Por allí entraban y salían los vehículos que se utilizaban para trabajar: camiones atmosféricos y cisternas, camionetas comunes y autos. Por ese mismo camino, la primera vez que entré al predio me encontré con dos trabajadores de aproximadamente sesenta años a quienes les pregunté si conocían a Héctor³⁷, un delegado con quien había acordado encontrarme. Lo conocían claramente y me explicaron dónde encontrarlo, “seguí el camino hasta el

³⁶ Veremos en el transcurrir del capítulo que esta situación de ingreso es distinta a la del resto de los lugares de trabajo visitados. En algunos me pidieron identificación y en un caso además utilizar elementos de seguridad.

³⁷ Se modificaron los nombres originales con el fin de preservar el anonimato de las personas entrevistadas así como de aquellas que no fueron entrevistadas pero establecí diálogos en diferentes momentos del trabajo de campo.

fondo y doblando a la derecha ahí está el taller donde trabaja él³⁸. Caminé, vi un taller con el portón abierto, y adentro un señor que parecía estar de sereno o en una “mesa de entradas” a quien le pregunté por Héctor. Antes de que me contestara, de un costado apareció Héctor, se acercó, me saludó con la mano y me invitó a pasar. El espacio era una combinación entre taller, oficina, lugar de encuentro y descanso que los trabajadores materialmente habían construido cuando vieron la necesidad de tener un lugar para estar. Durante el trabajo de campo, aquel también se convirtió en mi espacio, al que podía ir y desde el cual fui conociendo a varios trabajadores, los distintos sectores del predio y el trabajo que realizaban en cada uno de ellos.

1.2. Lugares de trabajo y sectores en el Parque

El predio del Parque “San Martín” se encuentra dentro de lo que es la parte “operativa” de ABSA. Allí trabajan ciento veinte personas, casi todos varones³⁹. En la mayoría de los sectores se trabajaba ocho horas, entre las 7 y las 15. A esto se sumaba un régimen de descansos y de mantenimiento de servicios adicionales o guardias en caso de que sea requerido, estipulado en el CCT.

Dentro del Parque encontramos los siguientes sectores: la usina, montaje, electricidad, herrería, cloacas, el pañol, “tierra”, “aguas”, el sector administrativo y la gerencia -que no fue cubierta por nuestra investigación-. En el Parque hay tres edificios, en uno de ellos está la usina. Es la más grande de la región del Gran La Plata y provee de agua potable a gran parte de la ciudad. Según algunos trabajadores la usina recibe el agua que llega de la Planta Potabilizadora de Punta Lara y luego a través de un sistema de bombeo envía el agua a distintos sectores del Gran La Plata. Sin embargo, un trabajador de la usina me explicaba que el agua “viene de Los Hornos⁴⁰”, no de Punta Lara⁴¹ como creen todos. La mejor agua está en Los Hornos. De Los Hornos viene para acá, y de acá va para la ciudad, para el Parque Saavedra y para el Bosque⁴².

El espacio de trabajo de la usina era una gran sala de máquinas y bombas (Ver Figuras N° 8 y 9). Dentro de la sala había una pequeña oficina en la que pasaban gran parte de su jornada los trabajadores de este sector. El trabajo consistía en el control y la

³⁸ Nota de campo N° 4, 2-6-2017.

³⁹ En el predio del Parque solo me vinculé con varones y durante mi trabajo de campo vi una sola mujer que trabajaba en el sector administrativo.

⁴⁰ Los Hornos es una delegación municipal del partido de La Plata, ubicada al suroeste del casco fundacional (ver Figura N° 3).

⁴¹ En el próximo apartado brindaremos detalles sobre Punta Lara donde se ubica la Planta Potabilizadora.

⁴² Conversación con Néstor, Nota de campo N° 6, 6-6-2017.

supervisión del funcionamiento de las bombas. La presión y el caudal del agua se controlaba a través de un registro en diferentes momentos del día. Junto al delegado de usinas recorrí el sector. En un momento del recorrido abrió una tapa colocada sobre el piso para mostrarme un caudal de agua que ingresaba como una catarata por debajo de la tierra: "todo este predio es todo agua, acá abajo hay agua, es una cisterna y tiene siete metros de profundidad". Ahí abajo también se cloriniza el agua, me explicó.

Debido a que el control debía ser constante se requería de un sistema de turnos rotativos de ocho horas (de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6), pero solamente había un trabajador por turno. Como me explicaron, no muchos querían estar en ese sector porque requiere trabajar en días feriados o de noche. Sin embargo, también era valorado positivamente por la autonomía que brindaba. Este aspecto se destacaba aún más en las otras usinas de agua, como Parque Saavedra y el Bosque, porque no tenían un sector de gerencia presente en esos espacios. Para algunos trabajadores, estar alejados físicamente de los jefes hacía de este un lugar privilegiado para trabajar, más relajado y sin presiones, pero también una situación de trabajo más solitaria. Este alejamiento del control en las usinas del Parque Saavedra y del Bosque los convertía en lugares deseados por algunos trabajadores para pasar los últimos años de su carrera laboral en la empresa, por la sensación de tranquilidad que allí encontraban.



Figura N° 8. Fotografía de la sala de máquinas de la Usina del Parque San Martín.



Figura N° 9. Fotografía de la sala de máquinas de la Usina del Parque San Martín. Se pueden observar en el margen izquierdo ladrillos y materiales de construcción para refaccionar sectores del predio⁴³.

En un edificio lindante con el de la usina funcionaban tres sectores: montaje, electricidad y herrería. El sector de montaje se encargaba, valga la redundancia, de montar y desmontar equipos y bombas, ya sea en las usinas, en las perforaciones o pozos en la calle donde se colocan las bombas sumergibles. También realizaba el mejoramiento de los equipos dentro de los pozos, reparación de válvulas, y se ocupaban de la pintura y el manejo de la grúa. El sector de electricidad estaba a cargo del mantenimiento de todo lo que sea eléctrico dentro y fuera del Parque: el funcionamiento de las bombas, los tableros eléctricos y las instalaciones de la empresa en las distintas dependencias administrativas, entre otros. Este sector estaba compuesto por tres trabajadores: un capataz, un oficial y un aprendiz. El capataz era uno de los que más experiencia tenía dentro de los distintos sectores y muchos de los trabajadores lo reconocían por sus conocimientos y por algunos trabajos que realizó para acondicionar la oficina-taller donde solían encontrarse. Los otros dos eran más jóvenes, ingresados uno hace diez años y otro hace cinco. En el sector de herrería se hacían trabajos de soldadura, se construían las tapas de los pozos de las perforaciones donde están las bombas y cortes de chapa, entre otras cuestiones. En herrería también eran tres trabajadores, todos superaban los cincuenta años de edad.

⁴³ Las figuras 8 y 9 son fotografías tomadas durante el trabajo de campo.

En estos tres sectores la forma de trabajo era diferente a la de la usina. En los sectores de herrería, montaje y electricidad las tareas se hacían en grupo de dos o tres personas, muchas veces fuera del Parque aunque también se ocupaban de resolver problemas que podían suscitarse adentro. Estos tres sectores tenían un mismo lugar de reunión y encuentro cotidiano que estaba dentro del espacio taller que describo en el siguiente fragmento:

“En el centro hay dos mesas, una junto a la otra, que están a mitad del taller y lo dividen en dos, de un lado y del otro hay sillas todas diferentes: algunas de plástico, otras de chapa, otras acolchonadas. La mesa está construida con dos caballetes con una chapa apoyada. En el centro hay cinco tableros eléctricos para bombas, de un metro de altura o menos, uno atrás del otro formando una fila. También suele haber perros. Ahora hay uno durmiendo bajo la mesa, otro que entra y sale. Uno es renegado y por eso le pusieron de apodo el apellido de un compañero que ‘es igual’ por su carácter. Completa el equipamiento una estufa vieja. El portón es rojo, y del lado de adentro tiene pegados dos afiches de Gimnasia y Esgrima La Plata, un club deportivo de la ciudad de La Plata: uno tiene al equipo de fútbol en una foto previa a un partido, y el otro tiene la cara de un ex director técnico de ese equipo. En el techo hay dos tubos fluorescentes que están casi todo el tiempo encendidos. Del lado izquierdo hay casilleros de hierro color negro con sus respectivos candados. En ellos cada uno de los trabajadores de los tres sectores guardan sus cosas (papeles, ropa, elementos de trabajo). Arriba de los ficheros está el televisor, usualmente encendido en el canal de la Televisión Pública por ser uno de los pocos que se pueden conectar a través de la antena digital. Junto a los casilleros hay otra mesa y una más encima, y arriba de las dos un equipo de música, un ‘mini componente’, con el que a veces escuchan una radio de tango. Junto a estas mesas hay otra mesa de trabajo con varias herramientas, una lámpara de reflector, cables sueltos y un tablero de los que se colocan en las perforaciones para las bombas. La mesa parece un escritorio, tiene debajo dos grandes cajones cerrados con candados donde se guardan cosas que hacen al uso cotidiano del taller. Por encima de la mesa, en la pared, hay una ventana completamente pintada de rojo -hasta los vidrios- y eso hace que no ingrese mucha luz. Junto a la ventana hay un aire acondicionado bastante antiguo empotrado en la pared. Ese equipo era de un compañero del sector de electricidad y él mismo lo colocó. En otra pared hay un pequeño armario colgando de la pared, de color blanco y tiene una cruz roja, solía ser la caja de primeros auxilios. Esa caja también está con candado, de hecho fue allí donde Héctor tenía la yerba que habían comprado entre todos para tomar mate. Al lado hay una repisa con casilleros que ocupa casi toda la pared y en cada uno hay elementos de electricidad. Sobre la mesa suele haber periódicos. También hay dos mates,

uno para quienes lo toman dulce y el otro para quienes les gusta amargo, y una pava. Al costado de la repisa hay un espacio donde se pegan papeles, documentos y allí está la grilla con la distribución de días y horarios de varios de ellos, además de algún aviso o comunicado del sindicato. Del otro lado hay una pileta con canilla, una mesada, el anafe donde calientan el agua y a veces la comida, una repisa con tazas y algún elemento de cocina, otra ventana sin luz y la heladera. Más cerca del portón está el armario con casilleros, el perchero donde cuelgan las camperas y junto a él un lugar para dejar las zapatillas al ponerse los botines reglamentarios. Las paredes están despintadas. En los casilleros de la repisa negra también veo un cuaderno abierto y en la hoja se ven anotaciones de los puntos de una partida de truco^{44.. 45}

El lugar que describimos se trata de un espacio donde los trabajadores transcurrían varias horas cuando no tenían que salir a trabajar fuera del Parque. Esta era la oficina-taller que se encontraba dentro del gran galpón de máquinas y herramientas donde se hacían los trabajos de herrería. Este espacio de socialización cotidiana fue construido por varios de los trabajadores debido a que la empresa no les había provisto lugar ni condiciones para estar, y entonces ellos lo armaron. En algunas oportunidades pude presenciar conversaciones entre delegados y subdelegados pero también situaciones en las que diferentes trabajadores pasaban a hacer alguna consulta, saludar y tomar mate, o dejar algún aviso. Esto también sucedía porque allí trabajaba Héctor, el delegado de mayor trayectoria dentro del Parque. Otro conjunto de prácticas se desarrollaban también en el lugar de trabajo: hacer un asado, cocinar para los almuerzos (y la organización que esto implicaba de distribución de tareas como comprar los alimentos, prepararlos) o jugar a las cartas. El lugar de trabajo condensaba relaciones sociales que para sus trabajadores contribuían a producir *sentidos de lugar* (Massey, 2012), configurados a través de las prácticas que durante muchos años los propios trabajadores realizaron allí. Los aspectos que venimos señalando muestran a su vez el margen de autonomía que tenían en la jornada laboral, resultado de una temporalidad de tareas dentro del horario de trabajo que dependía en gran medida de las demandas. A la mañana recibían los pedidos y definían las actividades que realizarían durante el día por sector. A veces los recorridos por la ciudad para reparaciones también incluían la realización de trámites cotidianos y otras actividades personales. Según relataban, muy pocas veces se hacían presentes en el taller quienes eran parte de la gerencia.

⁴⁴ Juego de cartas.

⁴⁵ Fragmento de nota de campo, 15/8/2017.

Como señalábamos, los tres sectores hacían gran parte de su trabajo en función de los pedidos recibidos. En el sector de electricidad generalmente era el encargado quien determinaba qué se hacía y en función de eso salían a arreglar o cambiar tableros de las bombas. El trabajo lo realizaban muchas veces en conjunto con el sector de montaje porque implicaba montar y/o desmontar los equipos que aquellos tenían que reparar. "Salir" requería tener un vehículo, una camioneta de la empresa con espacio para cinco personas. Era común que salieran trabajadores de más de un sector por el tipo de trabajo que tenían que hacer o por el problema que tenían que resolver. Sin embargo, durante el tiempo en que realicé trabajo de campo salían entre cinco y seis trabajadores en un mismo vehículo debido a que otros estaban en reparación. Esta situación impedía dividir los grupos para atender dos o más trabajos a la vez. Como varios mencionaron, suscitaba malestares entre los propios trabajadores porque generaba demoras en realizar las tareas, y al mismo tiempo, malestar con la jefatura o gerencia del Parque.

Otro sector del que aún no hemos hablado es el de cloacas. Como el nombre lo indica, se encargaba de la evacuación de los líquidos residuales. Una parte del trabajo consistía en ser "delivery de cloacas", esto es, recorrer la ciudad en camiones atmosféricos para ir a aquellos hogares, empresas o instituciones a las que se le brindaba el servicio para destapar obstrucciones en la red cloacal. Al inicio de la jornada se retiraban en la administración del Parque las planillas que recibían del call center de ABSA con un listado de direcciones a recorrer que eran generalmente del Gran La Plata, pero también de otras localidades de la provincia en caso de que fuera necesario. En este sector se trabajaba en grupos de dos trabajadores.

El sector pañol, ubicado en el mismo edificio que la usina, se ocupaba de recibir a los trabajadores que venían con pedidos de materiales, cables, tanques de agua, caños de PVC⁴⁶, entre otras cosas, y proveer lo necesario. Este pañol era abastecido por el pañol general, el más grande de la región, que estaba ubicado dentro del predio de la Planta Potabilizadora en Punta Lara. Funcionaba como una despensa de herramientas y materiales de trabajo.

Otro sector es el que llamaban "tierra". Se dedicaba a tapar los pozos que se hacen luego de las reparaciones, "cuando se termina de reparar alguna cañería en la calle se va con tierra limpia y se rellena"⁴⁷, me explicaba un trabajador. Gran parte de los

⁴⁶ Caños de plástico.

⁴⁷ Nota de campo N° 2, 24-5-2017.

trabajadores que ingresaban a trabajar a ABSA lo hacían en estos sectores, "de calle", ya que era el que mayor cantidad de mano de obra requería. También encontramos el sector llamado "agua" que se encargaba de la distribución de agua potable en camiones cisterna o camionetas con bidones ante la falta de agua en zonas de la región, o ante situaciones de emergencia en algunas instituciones como los hospitales. Como me indicaba un trabajador "en algunos barrios en verano que por ahí no tienen gran caudal o no tienen agua potable, directamente se suministra de esa manera"⁴⁸. El anteúltimo sector que describiremos es el administrativo. Allí encontré la única mujer que pude ver en todo el predio durante mi trabajo de campo de varios meses. Lo conformaban cuatro o cinco personas y eran quienes se encargaban de recibir e imprimir solicitudes y reclamos de clientes, previamente procesadas o recibidas por el call center de ABSA que se ubicaba en otro edificio fuera del Parque. A diferencia de los otros trabajadores, estos/as vestían de jean, camisa y zapatos.

Como señalamos con Massey (2012), los *lugares* no son estáticos sino que están en movimiento, y son producto de las prácticas de diferentes actores sociales. El predio del Parque fue mutando a lo largo de los dos primeros años de gestión provincial de Cambiemos. Durante el trabajo de campo algunos edificios se fueron modificando. En mis primeras jornadas allí pude ver que varios de los espacios de trabajo estaban siendo refaccionados, tanto por fuera como por dentro. Lo primero que llamó mi atención fue que las paredes de los edificios que se encontraban despintadas estaban siendo pintadas de un suave color amarillo. Mi asociación fue que con ese color se solía identificar a la alianza Cambiemos, que gobernaba la provincia de Buenos Aires. También, algunos trabajadores señalaron que se compraron camionetas y camiones. En una de las recorridas que realicé con Héctor me mostró que estaban realizando reformas dentro del mismo edificio donde se encontraba el taller que describimos anteriormente. La mitad del edificio era el taller grande de herrería donde había máquinas, grandes caños, una parrilla, una cocina, varios metros de cables enrollados, herramientas y también estaba la oficina-taller que describimos más arriba. La otra mitad del edificio estaba dividida por una pared en la que había una puerta de madera pintada de blanco, que comunicaba al sector que estaba siendo refaccionado. Al atravesar la puerta, había un espacio pintado de blanco con algunas tablas, y una puerta a la derecha donde había un baño recién construido. El contraste entre los dos sectores, el taller y la parte remodelada era

⁴⁸ Nota de campo N° 2, 24-5-2017.

muy notorio, uno pintado de blanco, el otro despintado y con poca iluminación. También se estaban construyendo oficinas separadas por durlock. Este espacio en construcción era antes el lugar de reunión del sector de herrería del cual sus trabajadores fueron desplazados. Sin embargo, estos cambios en la infraestructura eran, en palabra de los propios trabajadores, "cosmética". Con trayectorias laborales en trabajos de albañilería y con mucho conocimiento en el trabajo de construcción me indicaban que los materiales utilizados en las oficinas eran de mala calidad. Y a su vez, que eso no representaba un cambio genuino en sus condiciones de trabajo en términos de mejorar sus rutinas, esto es, herramientas, elementos de seguridad, indumentaria, recategorizaciones, entre otros aspectos. Es decir, los cambios estaban siendo, en parte, impugnados por algunos trabajadores que ponían en cuestión los efectos positivos que podían tener para sus condiciones de trabajo.

Al circular por distintas dependencias de la empresa, sea para resolver una cuestión laboral o hacer algún trámite, los trabajadores también percibían los cambios que se estaban produciendo en otros sectores. A propósito del arreglo de un tablero eléctrico en el edificio donde se encontraba la gerencia de ABSA, Héctor cuenta que tuvo que ir allí para empezar su trámite de la jubilación y que al encontrarse con un ex compañero suyo sucedió lo siguiente:

"Le digo 'Carlos, ¿cómo andas?' y me paro. Él estaba escribiendo -mientras hace el gesto de una escritura veloz en computadora-. Y, levantó la cabeza y me dijo 'hola' y bajó y siguió escribiendo. Y, me paré yo para saludarlo. Parece que están muy presionados para que trabajen. Pero, ¿tan presionados? ¿Tanto te presionan? Ahí tuve que entrar con molinete, dejar mi número de DNI⁴⁹, nombre y apellido, me dieron una tarjeta para entrar y al salir lo mismo, pasé por el moliente y tuve que dar la tarjeta. Una cosa rarísima, nunca me había pasado. (...) Tenemos compañeros que para ir al kiosco tienen que firmar un permiso. Y eso se va a venir para acá. No sé si lo voy a llegar a ver -dice con cierto aire de alivio porque estaba cerca de jubilarse-"⁵⁰

La escena relatada por Héctor muestra los cambios que se estaban produciendo en otras dependencias de la empresa donde junto a las modificaciones edilicias, se reforzaban los controles hacia los trabajadores mediante la introducción de molinetes

⁴⁹ Documento Nacional de Identidad.

⁵⁰ Héctor, delegado del Parque "San Martín", nota de campo de 19-7-2017.

que registraban los ingresos y salidas, la regulación de los tiempos de trabajo y las actividades que podían hacer durante la jornada laboral. También, resulta interesante detenernos en la frase de Héctor “eso va a venir para acá” que combina una sensación de preocupación y de temor debido a que sus ritmos de trabajo en el Parque distaban de ser los que encontró en aquella oficina, y destacaba que nunca había visto algo similar.

1.3. “Eso (que) se va a venir para acá”

La gestión de gobierno de Cambiemos que gestionaba la empresa ABSA se sustentaba en una visión de modernización gerencial de la política y el Estado, y realizaba los valores de la eficiencia y la transparencia (Vommaro y Gené, 2017). Estas consignas contenían una idea-fuerza poderosa que formaba parte de un “sentido común PRO”, partido político del cual provenían parte de los funcionarios del gobierno provincial, entre ellos la gobernadora y, particularmente, el presidente de ABSA, Raffaele Sardella⁵¹ había sido gerente de empresas pertenecientes al grupo económico de la familia del presidente de la Nación Mauricio Macri. Aquella idea-fuerza era el menosprecio por lo público-estatal, asociándolo con la corrupción, los intereses espurios, la ineficiencia, la baja productividad, el acomodo y el despilfarro, entre otros elementos (Canelo y Lascurain, 2017). Sobre estos sentidos se cimentaban los objetivos de la nueva gestión, y es con esa lente con que podemos también observar lo que sucedía en los lugares de trabajo del sector de agua y saneamiento.

En primer lugar, uno de los aspectos en los que se podía ver plasmada la idea de “modernización” de la nueva gestión es en los cambios edilicios que se estaban realizando en los lugares de trabajo. Sin embargo, esos cambios eran puestos en tela de juicio por los propios trabajadores, restándoles legitimidad, adjetivándolos como “cosmética” o “maquillaje”, palabras que aludían a que dichos cambios no modificaban de un modo genuino sus condiciones de trabajo. Este cuestionamiento se asentaba a su vez sobre los conocimientos que tenían respecto de la construcción y sobre la trayectoria que como colectivo tenían dentro del predio porque habían sido ellos mismos los que contribuyeron a la construcción de ese espacio que pretendía ser transformado por la nueva gestión.

En segundo lugar, la nueva gestión de gobierno ponía en cuestión y problematizaba, entre otros aspectos, el cumplimiento de las obligaciones laborales por

⁵¹ En el Capítulo II explicaremos su trayectoria y profundizaremos en su vínculo respecto del mundo empresarial privado.

parte de los trabajadores en el empleo público (Gil García y Piana, 2019)⁵². Si bien al inicio de nuestro trabajo de campo encontrábamos un puesto de seguridad en el ingreso al predio, no existía ningún tipo de control sobre quién salía o ingresaba. Luego de varios meses esto se había modificado estableciendo un control más riguroso: los portones se abrían solo cuando ingresaba o salía algún vehículo y se registraba (la hora y el vehículo) en una libreta que tenía el guardia de seguridad, así como también el ingreso de toda persona ajena al predio. A esto se sumaba lo que sucedía en otras dependencias de ABSA que Héctor mostraba a través de su relato. Las ideas de baja productividad e ineficiencia pero también de corrupción que traía la nueva gestión reforzaban una idea de desconfianza sobre el trabajador estatal. El reforzamiento de los controles en el ingreso y la salida se asentaba sobre estas ideas y sentidos. En contraposición, producía desconfianza y temor en los trabajadores, ya que algunos de estos cambios actuaban sobre trabajadores que no habían vivido nunca esas experiencias en sus ámbitos laborales.

Como mostramos, gran parte de la actividad laboral de muchos trabajadores de los talleres del Parque se realizaba puertas afuera, lo que implicaba salir del predio, es decir, la movilidad y circulación de los trabajadores, su entrada y salida casi constante. Establecer controles en los ingresos y salidas implicaba interrumpir esa movilidad que tenía el trabajador para realizar su trabajo. Es decir, se estaba trastocando un aspecto central de la actividad laboral obstaculizando el modo en que lo venían haciendo. De allí también la sensación de extrañeza sobre ciertos controles que para su propia dinámica y experiencia laboral resultaban desconocidos.

Como explica Massey (2012), los *lugares* son intersecciones de relaciones sociales que están en movimiento y que articulan procesos más generales. Los objetivos de la nueva gestión de gobierno provincial se configuraban en los lugares de trabajo a través de los distintos cambios que fuimos observando. Estos buscaban modificar los comportamientos de los trabajadores respecto de su actividad laboral y de los usos de su lugar de trabajo. Sin embargo, no son espacios cerrados en sí mismos, son procesos abiertos y por lo tanto indefinidos. Por un lado, los cambios eran disputados y resistidos por los trabajadores, restándoles valor porque no modificaban genuinamente sus condiciones de trabajo. A esto se sumaba la apropiación que tenían sobre aquellos que, a través de diferentes prácticas y experiencias –haber construido su lugar de descanso,

⁵² También, como observamos en la Introducción, se ponía en cuestión su magnitud y la identificación política de los trabajadores del sector público.

organizar los almuerzos, hacer asados, etc.- habían construido sentidos de pertenencia. Por otro lado, esos cambios no tenían un sentido unívoco para los propios trabajadores. Si bien algunos mostraban resistencia otros los aceptaban, incluso también porque adscribían al nuevo gobierno⁵³.

Desde la asunción de la nueva presidencia de la empresa y de nuevas autoridades en los organismos con el triunfo electoral de Cambiemos, un nuevo interlocutor y un nuevo panorama de situación se instaló para los trabajadores en sus rutinas cotidianas así como para el ejercicio de la tarea de los delegados y del gremio. Observaremos que estos cambios incipientes en el predio de ABSA del Parque "San Martín" se estaban produciendo con mayor profundidad en la Planta Potabilizadora.

2. La Planta Potabilizadora "Ingeniero Donato Gerardi"

2.1. El ingreso a la Planta

La Planta se encuentra en el partido de Ensenada sobre un camino de asfalto que conduce a la zona de Punta Lara, un espacio costero localizado al margen del Río de La Plata. Junto a la Planta se ubica la empresa siderúrgica Ternium-Siderar, ex Propulsora Siderúrgica⁵⁴. La Planta lleva el nombre de Donato Gerardi, un ingeniero de origen italiano que ejerció el cargo de Director de Obras Sanitarias (DOSBA) de la provincia de Buenos Aires entre 1926 y 1943; por su iniciativa se llevó a cabo la construcción de una toma de agua y de tratamiento para su potabilización, para abastecer a la región.

El ingreso a la Planta era muy distinto de la forma en que lo hice las primeras veces en el predio del Parque. Algunos trabajadores del Parque me habían advertido que ya no era sencillo el ingreso a la Planta y que incluso varios de ellos siendo parte de ABSA no podían entrar sin permiso. Este señalamiento me advertía sobre ciertos

⁵³ Respecto de esta ambivalencia y de la adscripción al nuevo gobierno, en una oportunidad pude presenciar una conversación entre dos trabajadores en la puerta de ingreso a la usina del predio del Parque. Mientras uno de ellos, delegado de usinas, me explicaba la presión del agua apareció un compañero suyo y me advirtió "¡ojo con este que es del PRO!". Y, quien me estaba explicando contestó "sí, y ¿qué tiene?". En aquella puerta de la usina se encontraba pegado sobre un vidrio una calcomanía de muchos colores que contenía la siguiente leyenda "Yo voto por el cambio". Era publicidad de Cambiemos, la nueva gestión de gobierno.

⁵⁴ La empresa Ternium-Siderar forma parte del Grupo Techint y se especializa en la producción de acero. Durante los años sesenta y setenta fue una fábrica con un nivel importante de organización obrera. Para profundizar su historia y lucha obrera se pueden ver los trabajos de Esponda (2017) y Ducid (2014). En agosto de 2019 se llevó a cabo una señalización como "sitio de memoria" en homenaje a los trabajadores de la empresa víctimas del terrorismo de Estado durante la última dictadura militar (1976-1983). Véase: <https://www.pagina12.com.ar/214797-un-sitio-de-la-memoria-en-la-propulsora-siderurgica>

cambios que se habían realizado recientemente, bajo la nueva gestión de la empresa, en los controles de ingreso también en este lugar. En el acceso principal había dos portones, uno de alambrado que solía estar cerrado y el otro que era de hierro y se abría cuando ingresaba o salía algún vehículo. Del lado de afuera había una garita con personal de seguridad que cada vez que fui me preguntaron a qué iba, me solicitaron el documento y registraban mis datos en una planilla.

En mi primera visita, un jueves cerca de las dieciocho horas, les expliqué que iba a encontrarme con Pedro, trabajador de la Planta y me permitieron ingresar. Pedro ya me había anticipado que para ir tenía que hacerlo en momentos en los que había menos trabajadores y los controles estaban más relajados. Al atravesar el portón principal el personal de seguridad me pidió que me coloque un casco color blanco de uso obligatorio y luego me indicaron cómo hacer para entrar al edificio principal donde me encontraría con Pedro, a quien ya le habían avisado de mi llegada. Entre la garita de seguridad y la entrada al edificio principal había alrededor de doscientos metros y dos calles que conducían hacia allí. Mientras caminaba observaba los costados de las calles: del lado derecho había un descampado con una cancha de fútbol improvisada, al lado otro edificio de una planta y más atrás se podía ver el edificio de Ternium-Siderar. Del lado izquierdo había un depósito de materiales, el pañol, y un poco más cerca del edificio central tres tanques y junto a ellos una pequeña oficina (Ver Figura N° 10).

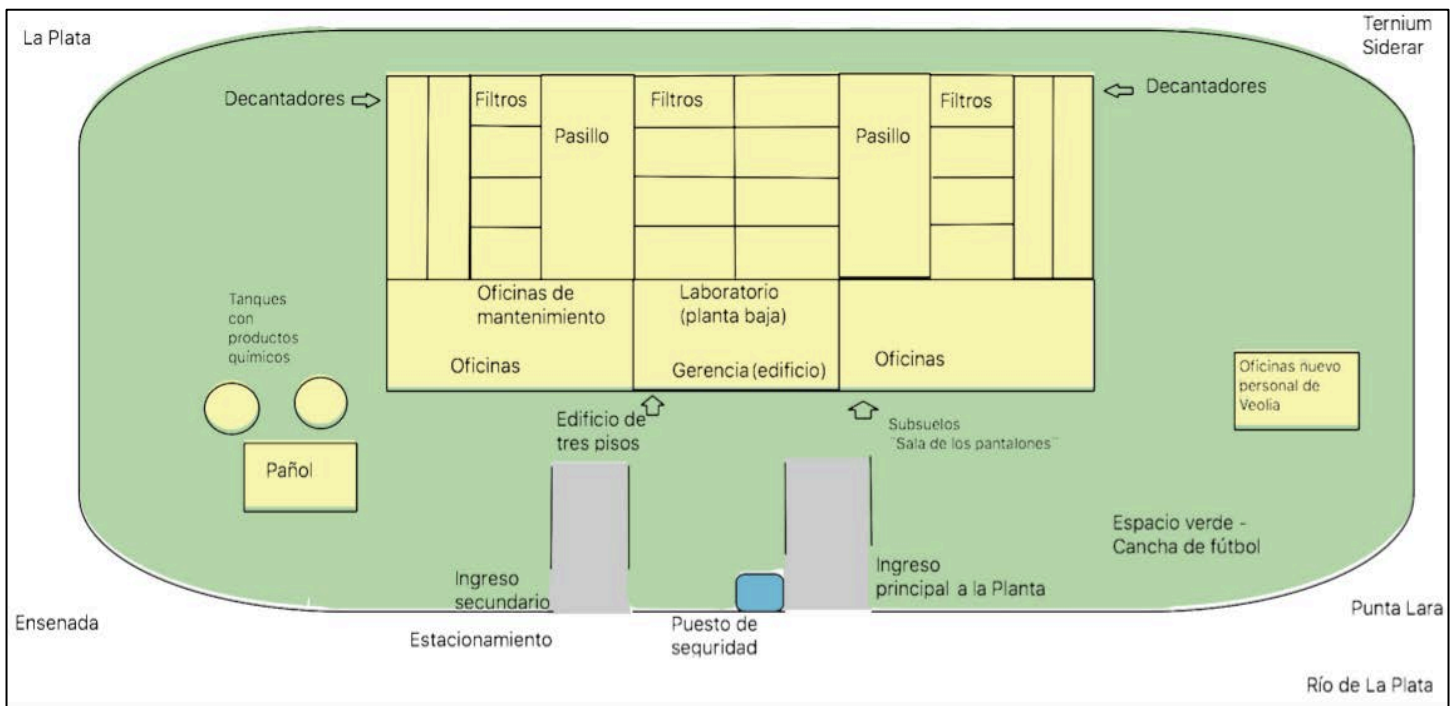


Figura N° 10. Croquis de la Planta Potabilizadora ubicada en Punta Lara.

Hacia el final de las calles se encontraba el edificio principal. Al llegar encontré un alambrado improvisado que circundaba todo el ingreso y un guardia de seguridad en la escalera me indicó cómo entrar. Las escaleras estaban valladas para no utilizarlas porque las estaban refaccionando, por lo que había que ingresar por una rampa -también improvisada-. La fachada del edificio estaba en muy buen estado. En una de las ventanas se podía ver una bandera desplegada del lado de adentro con la leyenda "SOSBA Julio Castro Conducción" en letras verdes y con el símbolo del sindicato de un costado, igual a la que estaba en el predio del Parque. El hall central también estaba en refacción pero muy iluminado y recién pintado. En el primer y segundo piso se encontraba la gerencia de la Planta. Al avanzar, de a poco se empezaba a escuchar el ruido de las bombas. Atravesamos con el guardia el salón de entrada y una de las puertas que conduce al interior de la Planta. El olor a pintura fresca, la pulcritud, limpieza y calidez del salón central aún en reparación contrastaban con las condiciones edilicias que se encontraban al atravesar esa puerta. El ambiente empezaba a modificarse, las paredes estaban descascaradas y sin azulejos, muchas en reparación. Varios caños y marcos de puertas oxidados coloreaban en ese tono el lugar y había como polvo en el aire. El ruido de las máquinas y bombas, sumado al olor a cloro que se empezaba a sentir cada vez más fuerte, generaban un clima desagradable para estar, un poco desolador, que dejaba la sensación de un lugar abandonado por años. Junto al guardia llegamos a un pasillo ancho de casi tres metros y vi dos hombres parados conversando, uno de ellos era Pedro.

2.2. Lugares de trabajo y sectores en la Planta.

En la Planta trabajaban poco más de cincuenta personas pertenecientes a ABSA; todos hombres excepto el personal de limpieza que eran mujeres⁵⁵. A partir de este número es que se define la cantidad de delegados. Al ser entre cincuenta y uno y cien afiliados, la Planta tenía cuatro delegados, dos titulares y dos suplentes. Además, había un sector donde funcionaba la empresa contratada Veolia, que estaba a cargo de la gerencia y de la realización del "revamping"⁵⁶ de la Planta, que implicaba la renovación

⁵⁵ Como señalaré más adelante, otras mujeres que vi estaban haciendo trabajos de construcción dentro de La Planta pero no pertenecían a ABSA.

⁵⁶ Su traducción al castellano es "renovando".

y puesta en valor de la misma. Así lo llamaban los trabajadores porque así lo denominaba la propia empresa⁵⁷. El nuevo personal contratado perteneciente a Veolia estaba ubicado en unas oficinas que no eran parte del edificio principal sino que estaban en otro espacio a unos cincuenta metros de aquel. Se ocupaban de la planificación, la seguridad e higiene, y de los "recursos humanos", esto es, de gestionar el personal de la Planta⁵⁸. Algunos trabajadores llamaba a esta modalidad de gestión una "privatización encubierta". El personal de esta empresa era un actor novedoso en la realidad cotidiana de los trabajadores de la Planta introducido por la nueva gestión de ABSA.

La actividad principal de la Planta era potabilizar el agua proveniente del Río de La Plata, lo que se llama el "agua cruda". La Planta tenía una capacidad de producción de nueve mil metros cúbicos de agua por hora pero como me explicaba un laboratorista, "esta Planta fue creada para nueve mil metros cúbicos y está en doce mil, trece mil o más. Es decir que está trabajando a full, las veinticuatro horas del día"⁵⁹. El circuito que realizaba el agua era el siguiente. Primero, el agua proveniente del Río de la Plata ingresaba por un canal ubicado entre los clubes de pesca de la zona de Punta Lara conocido como "la toma de agua" (ver en Figura N° 3). Allí había unas rejillas que filtraban la suciedad del Río y que al final del día se volcaba en un container. El agua que ingresaba, circulaba en bajada hasta la Planta por dos canales e iba directo a los decantadores. Estos son grandes piletones de agua que miden cuatro metros de ancho por quince de largo y tres o cuatro de profundidad. En los decantadores al agua se le arrojaba un producto químico llamado "PR3", que estaba contenido en unos grandes tanques sobre el costado izquierdo de la Planta junto a un sector del laboratorio (Ver Figura N° 11). De los decantadores, el agua circulaba hacia los filtros y es allí donde luego se realizaba la clorinización. Una vez clorinizada el agua se bombea hacia la ciudad de La Plata, Punta Lara, Ensenada y Berisso. En distintas partes de la región

⁵⁷ En su sitio web se explica lo siguiente: "En todos los continentes, Veolia acompaña a las entidades públicas y empresas industriales a gestionar, optimizar y valorizar sus recursos en forma de agua, energía y materiales, en especial a partir de residuos, proporcionándoles soluciones de economía circular". "Ofrecemos soluciones de gestión de agua, residuos y energía. Creamos y aportamos soluciones integrales y multiservicios que favorecen el desarrollo sostenible de las ciudades y las industrias. Con 2.200 colaboradores en todo el país, prestamos servicios en tres grandes actividades: gestión y tratamiento de residuos, higiene urbana y gestión integral de residuos industriales. Ofrecemos soluciones energéticas y servicios multitécnicos, así como tecnologías y servicios en el sector del agua". Fuente: <http://www.veolia.com.ar>.

⁵⁸ "El contrato con Aguas Bonaerenses contemplaba la rehabilitación y mejoramiento de la planta de agua potable Ing. Donato Gerardi y la operación con el compromiso de aumentar al menos en un 50% la capacidad de producción". Véase: <https://www.veolia.com.ar/revamping-y-operacion-en-punta-lara-rehabilitamos-la-planta-garantizando-la-continuidad-del-servicio>.

⁵⁹ David, laboratorista, entrevista realizada el 24-9-2017.

existían sectores que rebombeaban el agua (en el Bosque y en el Parque Saavedra – constan en Figura N° 3).

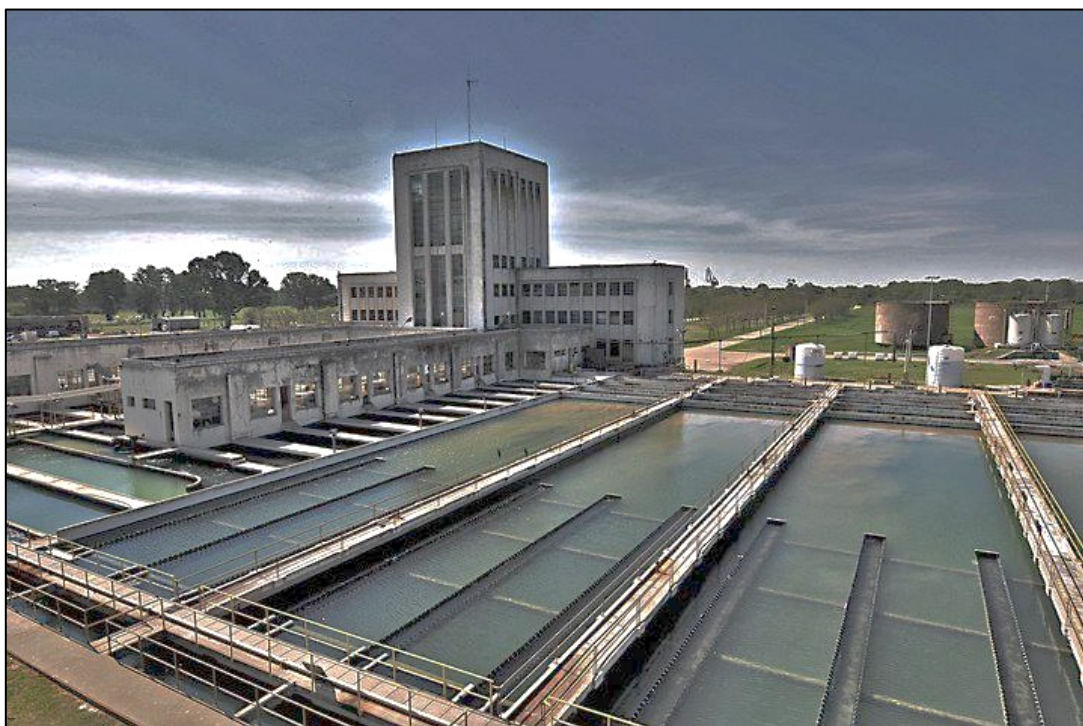


Figura N° 11. En la imagen se pueden ver los decantadores -piletones más grandes de forma cuadrangular- y a su izquierda -pegados al edificio- algunos filtros⁶⁰.

La Planta se dividía en cuatro grandes actividades y sectores de trabajo: el sector de mantenimiento, el sector de operadores maquinistas, el sector de operadores laboratoristas o laboratorio, y los operadores de potabilizantes. En los cuatro se recorría diariamente la Planta pero cada uno tenía su oficina que funcionaban también como lugares de descanso y encuentro de distintos trabajadores. El sector de mantenimiento como su nombre indica se encargaba de reparar todo lo que podía averiarse, hacían mantenimiento preventivo, y de todo aquello que surgiera en el momento. Como me explicaba un trabajador, la Planta “ha estado muy abandonada por muchos años y bueno te encontrás con problemas que necesitan gente de mantenimiento para que lo solucione en el momento”⁶¹. Si eso no sucedía se podían llegar a interrumpir las actividades de potabilización que impedirían brindar el servicio. Como la Planta no puede dejar de funcionar en ningún momento, en este sector así como en el resto los horarios de trabajo

⁶⁰ La imagen permite ver el estado de La Planta previo al inicio de su refacción. Imagen extraída de la página de Facebook “Archivo Fotográfico Ministerio de Infraestructura”. Véase: <https://www.facebook.com/ArchivoFotograficoMinisterioDeInfraestructura/photos/a.418905154826633/1593712187345918/?type=1&theater>.

⁶¹ Silvio, delegado de la Planta Potabilizadora, entrevista realizada el 31-7-2018.

eran de turnos rotativos 6 a 14, de 14 a 20 y de 20 a 06 horas, incluyendo para algunas tareas los fines de semana.

El sector de operadores maquinistas también realizaba el control de calidad del agua pero de diferente manera. Una de las actividades consistía en la limpieza diaria de los filtros de la Planta que en total sumaban treinta y cuatro. El laboratorista hacía el análisis del filtro y luego indicaba a los maquinistas cuáles eran los filtros a limpiar. También se limpiaban diariamente los decantadores que en total sumaban catorce, vaciándolos por la mañana, y por la tarde se volvían a llenar. Uno de los puntos importantes de las actividades del sector era revisar el estado del Río de La Plata, como me explicaba Pedro:

“Arrancamos desde las condiciones climáticas. Vía internet podemos ver las condiciones del río, que es lo que manda en este caso. Nosotros potabilizamos agua y la potabilizamos desde el Río de la Plata. La materia prima la tomamos desde ahí y es el que manda las condiciones de la Planta. Llámese ‘río bajo’, eso significa que las bombas tiran mucho menos, o ‘río alto’ a partir de los dos metros. Pero también tenemos que ver la tendencia de ese río, si es alto estable, alto en baja, alto subiendo. Todas esas condiciones nosotros las vemos antes del inicio de cada turno, como para después desenvolvemos en cada actividad para ver lo que se puede y lo que no se puede hacer”⁶²

Los conocimientos del trabajo quedan en evidencia en este relato, hay un proceso de producción que puede relatarse al detalle. Los trabajadores de operaciones que se ocupaban de esta tarea tenían un lugar u oficina de descanso, pero cuando estaban en actividad se encontraban recorriendo la Planta:

“La oficina era un cuarto con un horno, mesada y cocina, una pequeña heladera, un televisor. A través de un gran ventanal polarizado se podían observar los filtros y los decantadores. Por allí mismo también se veía a lo lejos la ciudad de La Plata. En otro costado había un escritorio con dos sillas de cada lado y sobre la mesa una pava, un mate y una libreta de anotaciones. Sobre la mesada también vi varias tablas de madera secándose. Contra una esquina había una especie de camilla que solían usar para descansar durante las guardias en la noche. Contra la pared donde estaba el escritorio que nos separaba del sector de la mesada y cocina, había una cartelera con varios papeles y documentos. Uno de ellos indicaba las franjas horarias que les

⁶² Pedro, trabajador de sector de operadores de planta, entrevista realizada el 6-8-2017.

tocaba a los diferentes integrantes del sector de trabajo, otro contenía indicaciones de seguridad de la empresa Veolia, otra mostraba marcas de presión del agua y también había planillas de Excel con números. El lugar parecía estar bastante pulcro, aunque a veces los del turno anterior solían dejar platos sin lavar o restos de comida en la pileta de la cocina, según me contaban⁶³

Este espacio era lugar de descanso y también de encuentro de varios trabajadores que se reunían a tomar mate y conversar problemas de la Planta, situaciones que tenían que solucionar, planificar un fin de semana de pesca, mirar un partido de fútbol o contar anécdotas. Durante la limpieza de un filtro de agua que realizaba Pedro recorrí distintos sectores del edificio que me brindaron algunos elementos para conocer las condiciones en que se encontraba la Planta:

“El edificio central tenía dos largos pasillos. A cada uno de los costados de esos pasillos, sector norte y sector sur, se podían ver una especie de piletones que son los filtros de agua. Mientras conversábamos, Pedro abrió una canilla de las cinco que había sobre la mesada. Dejó unas maderitas de unos pocos centímetros de largo y vi que luego las colocó entre las cañerías bajo la mesada. ‘Mirá cómo tenemos que trabajar, con estas maderitas’. Iba con las maderitas para todos lados y las usaba de forma improvisada para que las cañerías debajo de la mesada no se corrieran, para trabarlas. Pedro me mostraba lo que sucedía con la limpieza de los filtros. Me decía que me acerque a la puerta para ver cómo bajaba el agua y luego subía una nube de turbiedad, que se levantaba para luego ser expulsada del filtro. La nube parecía una especie de explosión dentro del filtro que se iba agrandando hasta llegar a la superficie y el agua se iba poniendo color marrón. Abajo los filtros tenían una arena especial y unas piedras, lo que asemejaba a un filtro natural, me sigue contando Pedro con una pedagogía envidiable. La tarde iba cayendo y se hacía de noche. La luz del pasillo en el que estábamos era blanca y tenue, las cañerías se veían bastante oxidadas, la mayoría de las canillas que Pedro abría y cerraba estaban flojas. Muchos de los vidrios de las ventanas estaban rotos y las puertas abiertas, lo que hacía que entre mucho viento, y el lugar estaba muy frío. A esto se sumaba el fuerte olor a cloro y el ruido constante de las bombas de agua que se encontraban en los subsuelos. En el otro pasillo las condiciones cambiaban. Estaba recién pintado de un color crema, los azulejos y los vidrios eran nuevos, la iluminación era muy buena. Incluso afuera habían colocado unos reflectores que iluminaban los filtros y decantadores. Las canillas y los caños se veían mejorados, parecían un poco más nuevas que las otras. Pero de todas formas

⁶³ Fragmento de nota de campo, 29-6-2017.

las canillas estaban flojas y los caños un poco oxidados. Pedro me dice que ese pasillo estaba arreglado porque ‘por acá va a pasar Heidi’⁶⁴, en referencia a la gobernadora de la provincia de Buenos Aires. Él me dice que le parece bien que hagan refacciones, marcando la diferencia que hay entre un pasillo y el otro, pero también me advierte que eso seguro no venía solo, que venía con más producción. Mientras estábamos en el pasillo, por detrás nuestro empezaron a pasar trabajadores de la construcción, en su mayoría hombres pero había mujeres también, que se estaban encargando de la refacción de la Planta. Casi todos/as vestían camperones de la Unión de obreros de la Construcción de la República Argentina (UOCRA)⁶⁵

Como se muestra en la nota de campo, la Planta estaba siendo refaccionada y podían verse cuáles eran las condiciones hasta la fecha. Eran las condiciones con las que estaban trabajando hasta que comenzaron las obras en la Planta impulsadas por la nueva gestión de la empresa; esto había comenzado unos meses antes de iniciado mi trabajo de campo⁶⁶. El modo en que Pedro sostenía los caños y los grifos evidenciaba el estado de “abandono” de la Planta, y el modo en que los propios trabajadores tenían naturalizadas sus condiciones de trabajo y un conjunto de prácticas para “arreglárselas”. Respecto de los cambios implementados por la nueva gestión de la empresa, no tenían un sentido unívoco para los trabajadores. La contradicción que le generaba a Pedro condensaba esa ambivalencia. Si bien algunos lo llamaban “cosmética”, como también lo hacían los trabajadores del Parque, el cambio de un pasillo a otro respecto de la iluminación al momento de anochecer hacía que las condiciones sean completamente otras para el desarrollo de la actividad y los propios trabajadores lo reconocían. Es decir, esos cambios actuaban sobre las condiciones heredadas del edificio y de las condiciones de trabajo del colectivo trabajador⁶⁷. Otro elemento presente en el fragmento de nota de

⁶⁴ Heidi es el nombre del personaje de un dibujo animado japonés que está basado en una novela de origen suizo. El apodo establecido de un modo irónico a quien era gobernadora de la provincia de Buenos Aires, María Eugenia Vidal, se debe a que la personalidad de Heidi, la niña protagonista de la novela, era cordial, amable y agradable, aspectos que pueden desprenderse de la imagen que desde la gestión provincial se intentaba construir sobre la gobernadora.

⁶⁵ Fragmento de nota de campo, 29-6-2017.

⁶⁶ Dos artículos periodísticos en diferentes momentos del año 2017 dan cuenta de esta situación: “Vidal y Garro fueron a la Planta Potabilizadora de ABSA de Ensenada para supervisar obras”, Infocielo, 16-8-2017. Véase: http://infocielo.com/nota/82927/vidal_y_garro_fueron_a_la_planta_potabilizadora_de_absa_de_ensenada_para_supervisar_obras/. Y, “ABSA realiza obras en la Planta Potabilizadora ‘Donato Gerardi’”, diario El Día, 20-12-2017. Véase: <https://www.eldia.com/nota/2017-12-20-18-56-0-absa-realiza-obras-en-la-planta-potabilizadora-donato-gerardi--la-ciudad>.

⁶⁷ Respecto de la ausencia de inversiones y el estado del servicio de provisión del agua potable, hacia fines de 2017, un artículo publicado en el Diario El Día explicaba lo siguiente: “No existen dudas -y así se lo ha señalado reiteradamente en esta columna- acerca de que muchos de los problemas relacionados al funcionamiento del servicio de agua domiciliaria en nuestra ciudad responden a la falta de inversiones registrada a lo largo de muchos años, en una situación que se vino traduciendo en la recurrente baja

campo es la visita de la gobernadora de la provincia en la cual se mostraría la renovación que se estaba llevando adelante en la Planta. Su visita era un dato que permitía dar cuenta de la relevancia que tenía este lugar para su gestión de gobierno (en el próximo apartado retomaremos este aspecto con más profundidad).

Antes de continuar con el trabajo en el Laboratorio, avanzaremos describiendo algunos espacios de los subsuelos de la Planta donde no solía haber trabajadores excepto en situaciones de reparaciones y recorridas de control:

“Empezamos a bajar unas escaleras y se empiezan a observar caños, bombas, ‘esa es la catacumba del terror’ me dice Pedro con quien realizaba el recorrido. Le llamaban así a una sala de máquinas y bombas que estaba casi sin luz, los caños oxidados y agua en el piso. Un lugar muy desagradable y descuidado. En las diferentes salas que estuvimos no cruzamos a nadie, solo caños cada vez más grandes y ruido cada vez más intenso a medida que íbamos bajando. Llegamos hasta una sala donde al bajar una escalera Pedro giró una llave grande de canilla que parecía cerrar el paso de agua. Una de las cosas que más me impactó fue un caño gigante que debería tener entre dos y tres metros de diámetro, tal vez más. Ese es el caño que llevaba el agua a distintos lugares de la región. Pedro gritaba para que yo lo escuchara. La escena se repetía: pisos con agua, caños oxidados y fuerte olor a cloro. Llegamos a una sala que le llaman ‘la sala o cámara de los pantalones’. Era un pasillo en donde de las paredes, de ambos lados, salían dos caños que iban en diagonal hacia arriba y hacia el centro del pasillo y, cuando se tocaban se unían con otro caño y salían hacia el techo. Los colores de los caños eran una parte bordo y otra azul. Eran seis o siete uno al lado del otro. El nombre de la sala es porque la forma de estos caños se asemejaba a pantalones de grafa abiertos. En ese momento mientras nos quedamos mirando la sala me dice ‘acá tenés que venir con una cámara filmadora’ porque el lugar era llamativo. Le pregunté si podía sacarle una foto con el celular. Mientras se lo decía lo sacaba de mi bolsillo asumiendo su permiso. Y me dice que no, que justo atrás mío había una cámara que me estaba ‘apuntando’. Cuando me dijo eso, mi sensación por la forma y las palabras que utilizó, fue que alguien invisible que yo no podía ver nos estaba observando. Automáticamente guardé el celular. La situación era muy gráfica: los dos mirando al pasillo de los pantalones, parados uno junto al

presión del suministro, en las numerosas pérdidas que se presentan en las redes y en la reiteración de los cortes en la distribución. Sin embargo, en los últimos tiempos, se advierte la incidencia de un nuevo factor negativo, consistente en las largas demoras con que se concretan las reparaciones. Se ha incrementado el precio del servicio pero a mayor ritmo crecen las falencias, aún en invierno. Con la proximidad de la época de las más altas temperaturas es de esperar que se ponga mayor diligencia en los arreglos”. Nota “La ineficiencia de ABSA preocupa a los platenses”, Diario El Día, 27-11-2017. Véase: <https://www.eldia.com/nota/2017-11-27-5-6-34-la-ineficiencia-de-absa-preocupa-a-los-platenses-opinion>.

otro mirando, atrás la cámara y Pedro que me hablaba en voz baja silenciosamente, como si alguien nos estuviera vigilando, y la situación podría acarrear alguna sanción. Atravesamos caminando la 'sala de los pantalones', esquivamos algunos charcos de agua, algunos caños sueltos que no permitían que pasáramos fácilmente hasta que llegamos al otro lado. Subimos una escalera que estaba justo atrás nuestro y empezamos a llegar a donde nos encontrábamos inicialmente. Subiendo escaleras, veía caños, válvulas, mientras el ruido iba menguando. Mi sensación era la de haber estado en un laberinto⁶⁸

El fragmento de nota de campo muestra cómo a medida que se bajaba a los subsuelos de la Planta las cañerías se hacían más grandes, el ruido más intenso y el olor a cloro también. El contacto con el agua era inevitable ya que los pisos tenían casi un centímetro de agua, aunque en otros apenas había algunos charcos. En algunas salas había más luz que en otras donde prácticamente estaban en penumbras. Los nombres de fantasía que utilizaban los trabajadores para algunos de los sectores como "las catacumbas del terror" evidenciaban el estado en que se encontraban algunos de ellos. A estas condiciones se le sumaba la introducción de cámaras de seguridad en diferentes sectores de la Planta que modificaban el uso del espacio al que estaban acostumbrados sus trabajadores. La escena de la cámara detrás mío y de Pedro pone en evidencia el modo en que limitaban las acciones de los trabajadores al interior de los espacios de trabajo, afectando sus márgenes de autonomía. Según algunos, antes de introducir las cámaras la nueva gestión de la empresa había colocado a una persona que solía estar parada frente al Laboratorio y que interrogaba a cada trabajador que pasaba para saber a dónde se dirigía y para hacer qué, mientras anotaba todo en una libreta. Esta situación generó un conflicto al interior que desencadenó en que la corrieran de ese rol. Estableciendo una comparación de la Planta con su hogar Pedro me explicaba:

"¡Se armó quilombo⁶⁹ por eso! De repente tenés a uno ahí que te pregunta cada vez que pasas '¿a donde vas?' ¡¿Pero qué te pasa pancho⁷⁰?! A vos en tu casa nadie te pregunta dónde vas, viste. Bueno, lo tuvieron que sacar. Para mi esta es mi segunda casa, para muchos la primera. Hay gente que se pasa mucho tiempo acá adentro"⁷¹

⁶⁸ Fragmento de nota de campo, 29-6-2017.

⁶⁹ Expresión que se utiliza para denominar desorden o conflicto.

⁷⁰ Insulto.

⁷¹ Pedro, trabajador de sector de operaciones, nota de campo del 29-6-2017.

La presencia de este mecanismo de vigilancia generó malestares y conflictos dentro del lugar de trabajo. Sumado a las cámaras de seguridad producía en los trabajadores sensaciones de desconfianza hacia una gestión que, como señalamos anteriormente, también desconfiaba de ellos. Como explica Paulsen (2019), los lugares tienen diferentes sentidos para las personas y grupos que forman parte del mismo, y cargas afectivas que contribuyen a generar *sentidos de lugar* (Massey, 2012) sobre los mismos. Para Pedro la Planta era su "casa", lugar donde transcurría gran parte de sus días, en muchos casos en diferentes momentos del día debido a los turnos rotativos, donde también hacían asados y solían jugar al fútbol. A través de estas prácticas producían también su *lugar* de trabajo, y los nuevos emergentes físicos orientados a vigilarlos se percibían como una amenaza para las mismas.

Pasemos ahora al Laboratorio, al que llaman "la pecera" debido a la forma y construcción que tiene. Es un cubículo ubicado en el centro de la Planta entre dos pasillos y está todo vidriado. De allí se podía "ver todo" y también todos podían verte. El ingreso al Laboratorio fue durante mi primera visita a la Planta pero pasé allí muy poco tiempo. Fue otro día, un domingo al mediodía, cuando pude observar y me explicaron con mayor detalle lo que hacían:

"El laboratorio debe tener unos cinco o seis metros de largo, por unos dos y medio de ancho. Empezando desde la parte sur a la norte se veían equipos pegados en la pared, empotrados, muchos de los cuales estaban apagados. David, el laboratorista, me explicaba que en realidad muchos no funcionaban. Debajo de estos había una mesada con algunos equipos. En el medio había siete canillas de las que constantemente salía agua. De allí se tomaban algunas muestras que analizaban los laboratoristas diariamente. Por esto el olor a cloro ahí dentro era muy fuerte, para mí más que para ellos que me dicen que estaban acostumbrados. David me contaba que lo sentía mucho cuando volvía de los dos días de franco que tenía cada seis de trabajo. 'Algunos salían con problemas de asma aunque no es lo más común, ese cloro no daña', me contaba. El sector de canillas estaba cubierto por un ventanal. Pasando ese ventanal había algunos tubos de ensayo y jarrones de laboratorio con un agua turbia, casi color mostaza aunque un poco transparente. Al fondo, había otra puerta para salir al sector norte de la Planta. La parte del laboratorio que linda con el pasillo tenía una mesada que lo recorría a lo largo, casi por completo, y también equipos para análisis del agua y tubos de ensayo. Yo me senté en una silla que estaba contra el pasillo. A mi derecha había un escritorio con papeles y en la esquina un televisor encendido. El laboratorista estaba viendo un canal de noticias. Al

parecer era algo recurrente tener el televisor encendido pero en esa ocasión algunos trabajadores estaban esperando que empezara un partido de fútbol a las 14 horas entre un equipo local, Gimnasia y Esgrima de La Plata, y otro de la localidad de Bahía Blanca^{72- 73}

El laboratorio se encargaba de realizar análisis de agua en distintos momentos del proceso de potabilización para determinar su calidad, siguiendo un conjunto de normas internacionales que proceden de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Me explicaron que en las horas pares se tomaban muestras del agua que salía de las canillas que estaban dentro del Laboratorio, y en las horas impares se salía a recorrer la Planta y se extraían muestras directas. Con esas muestras los laboratoristas simulaban el proceso de potabilización que realizaba la Planta a partir del cual detectaban el estado del agua y qué tipo de sustancias químicas debían agregar. Estos muestreos ocupaban las ocho horas de la jornada laboral. Como se observa en la cita, además, varios de los elementos de trabajo en el Laboratorio no se utilizaban por que no funcionaban, muchos de los cuales fueron cambiados con el transcurrir de la nueva gestión de la empresa.



Figura N° 12. La Planta Potabilizadora luego de su renovación.⁷⁴

⁷² Localidad ubicada al sur de la provincia de Buenos Aires.

⁷³ Fragmento de nota de campo, 24-9-2017.

⁷⁴ Imagen extraída de la publicación de la empresa ABSA el 5/8/2019 en la red social Instagram. Se puede observar el contraste entre esta imagen y la que mostramos algunas páginas antes, previo a su remodelación.

2.3. "Por acá va a pasar Heidi".

Como ya señalamos, los *lugares* están en movimiento y articulan de un modo específico y localizado procesos más generales (Massey, 2012). El nuevo gobierno se proponía "cambiar la cultura de los argentinos", "el modo en que estos hacen las cosas, en especial en su actividad económica y en su vínculo con el Estado" (Vommaro, 2017: 11). Y, más específicamente, se buscaba modificar lo que ellos consideraban eran las prácticas en el empleo público y los sentidos sobre este (Gil García y Piana, 2019). En el caso que analizamos, se buscaba también cambiar la relación del trabajador con su lugar de trabajo, su actividad y con su empleador, la gestión del Estado.

Dentro del sector de agua y saneamiento el lugar por excelencia que expresaba el intento de "modernización gerencial" (Vommaro y Gené, 2017) que asumía como objetivo la nueva gestión de gobierno, junto a las ideas de eficiencia, productividad y transparencia, era la Planta Potabilizadora. Esta "modernización gerencial" se expresaba en la introducción de una empresa cuyos objetivos eran "mejorar las instalaciones", "mejorar la calidad del agua" y "ampliar la capacidad de producción"⁷⁵. Es decir, por un lado pretendía modificar las condiciones edilicias de la Planta y, por otro, aumentar su productividad, aspectos que iban de la mano⁷⁶. Esto se podía observar en las luminarias, las paredes arregladas, los caños pintados o los vidrios en las ventanas que antes no tenían y que ofrecían mejores condiciones para la actividad laboral.

Este ideal de modernización y eficiencia se expresaba a través de las redes sociales de ABSA, algunas de ellas creadas luego de la asunción de la nueva gestión de gobierno, en el período que estamos estudiando⁷⁷. A través de estos medios de comunicación la empresa mostraba las inversiones y modificaciones que había realizado, ya sea refacciones en edificios antiguos o la creación de nuevas instalaciones. Particularmente, las imágenes de la Planta buscaban mostrar los contrastes entre las (deterioradas) condiciones en las que había sido recibida y el estado en que quedó luego

⁷⁵ Véase: <https://www.veolia.com.ar/revamping-y-operacion-en-punta-lara-rehabilitamos-la-planta-garantizando-la-continuidad-del>.

⁷⁶ Como explica el informe de IDEP (2016), "con el argumento de buscar la agilización de los trámites, se modificó el artículo 2 de la Ley 13.981 y modificatorias. De esta forma, se trata de garantizar que las empresas públicas, las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, las sociedades empresariales donde el Estado provincial tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias, continúen apartadas de la órbita del Subsistema de Contrataciones del Estado. Esto deja librado a la gerencia de dichas empresas a perfilar y decidir el procedimiento de contratación que crea más conveniente, con una misma lógica privatizadora" (p. 28-29).

⁷⁷ La empresa crea su página de la red social Instagram cuyas primeras publicaciones son de agosto de 2017, unos meses después de haber comenzado mi trabajo de campo Véase: <https://www.instagram.com/absaoficial/>. Y, hacia principios de 2018 su página web aparece renovada, con más información para los usuarios y más interactiva. Véase: <https://www.aguasbonaerenses.com.ar>.

de su renovación⁷⁸: lo obsoleto en contraposición a lo nuevo, lo transparente en contraposición a lo "oscuro". El ideal de modernización se buscaba plasmar en estos contrastes.

Su publicidad permitía comprender, también, la importancia que tenía este lugar tanto para ABSA como para la propia gestión de gobierno provincial cuya máxima autoridad fue a visitar la Planta durante su proceso de "renovación". La Planta se convertía para la gestión de gobierno en un producto a través del cual poder mostrar la materialización de sus propios objetivos de "modernización", reflejados en la principal Planta productora de agua potable de la región. De alguna manera la Planta Potabilizadora estaba siendo "refundada", idea que también encarnaba la nueva gestión de gobierno (Vommaro, 2017)⁷⁹.

Como señalamos con Massey (2012), los *lugares* no se corresponden con una identidad única sino que alojan conflictos y disputas internas. Los cambios implementados por la nueva gestión orientados a establecer mayores controles sobre los procesos de trabajo pretendían modificar también en la Planta un conjunto de prácticas naturalizadas por los trabajadores que excedían la actividad laboral, como jugar al fútbol o hacer asados. A través de estas prácticas y procesos los lugares de trabajo se tornaban significativos (Paulsen, 2019) para sus trabajadores. En estos elementos se materializaban los aspectos que fuimos señalando respecto de una nueva gestión que se proponía aumentar la productividad sosteniendo una mirada sobre el trabajador estatal que resaltaba su ociosidad, ineficiencia e improductividad. Es decir, si el trabajador no cumplía con su trabajo o no lo hacía del modo en que debía, había que controlar sus movimientos, regimentar sus prácticas, y regulando la dinámica espacial de los lugares de trabajo se intentaba modificarlas.

Los cambios edilicios y las nuevas regulaciones no tuvieron un sentido unívoco para los trabajadores sino que presentaban ambivalencias. Por un lado, algunos los impugnaban adjetivándolos como "privatización encubierta" y "cosmética". También se producían conflictos por la resistencia a los nuevos actores que en el lugar de trabajo controlaban los movimientos. Por otro lado, los cambios operaban sobre un conjunto de

⁷⁸ En la página oficial de Instagram de la empresa ABSA se publicaron diferentes producciones audiovisuales en donde se muestra el (fuerte) contraste existente entre el estado en que la nueva gestión heredó la Planta y cómo quedó luego de su renovación. Véase: <https://www.instagram.com/p/BxbFSE9HMTy/> (13/5/2019); <https://www.instagram.com/p/BxIRpZTHtch/> (6/5/2019); <https://www.instagram.com/p/Bw7qGFdnXMB/> (1/5/2019).

⁷⁹ Si bien el autor se refiere al gobierno nacional, podemos pensar esta idea para la gestión de gobierno provincial debido a que pertenecían al mismo partido político y compartían ideas y objetivos de gobierno.

condiciones adversas de trabajo naturalizadas por los trabajadores. De allí que esos cambios fueran también aceptados por muchos de ellos ya que se orientaban a modificar y mejorar sus condiciones de trabajo, que junto con las refacciones edilicias, establecían una nueva regimentación sobre el uso de la vestimenta y elementos de seguridad adecuados como el uso del casco y la protección auditiva.

La dinámica fabril que encontramos en la Planta y el Parque distaba mucho del tipo de trabajo que encontramos en los organismos descentralizados del MIySP. A continuación, observaremos qué sucedía en esos lugares donde también operaron nuevas regulaciones con diversas consecuencias para la dinámica laboral.

3. Los organismos descentralizados del MIySP

3.1. El Edificio Central

El Edificio Central donde funcionaban los tres organismos descentralizados del MIySP está ubicado dentro del cuadrado fundacional de la ciudad de La Plata, en la calle 5 entre 39 y 40⁸⁰ (Ver Figura N° 13). Allí se encontraba hasta su concesión en 1999, la administración central de la ex empresa estatal OSBA.

Al edificio se ingresaba por unas escaleras y atravesando luego una puerta giratoria por la que entraba y salía gente constantemente. Lo primero que se observaba al ingresar era un hall de unos veinte metros de largo por veinte de ancho que solía estar vacío aunque algunos/as trabajadores/as me indicaron que allí muchas veces se hacían asambleas. A la derecha del hall había una oficina del OCABA con una ventanilla para atención de usuarios. A la izquierda se veía una columna donde se pegaban carteles y avisos que realizaban los organismos para sus trabajadores así como de los dos sindicatos que tenían representación: el SOSBA y UPCN (Ver Figura N° 13).

⁸⁰ Como señalamos en la Introducción, la ADA es el único de los tres que continúa vigente. Este absorbió las funciones y una gran porción de los/as trabajadores/as de los otros dos organismos.



Figura N° 13. Acceso principal al Edificio Central⁸¹. Se destaca la presencia de un pasacalle de "SOSBA" sobre la puerta de ingreso (en la imagen aparece enrollado).

Los carteles mencionados llamaron mi atención. Uno de ellos llevaba por título "El SPAR necesita una estructura ya!" dejando entrever cuáles eran algunos de los conflictos en los organismos. Otro llevaba la leyenda "SOSBA legítimo representante de los sanitaristas" mostrando indicios de las tensiones existentes entre ambos gremios por la representación sindical dentro de los organismos. Un tercer afiche mostraba los cursos que ofrecía el SOSBA en su Centro de Formación Profesional (CFP)⁸². Un cuarto cartel explicaba cómo sacar una carpeta médica y cómo pedir una licencia. Uno más, de color violeta, era del SOSBA y aludía a la conmemoración del segundo año de la campaña "Ni una menos"⁸³. Un sexto cartel estaba dirigido a los trabajadores de ADA y decía:

"Atención a todos los agentes: deberán pasar por el molinete dentro del horario laboral (registrado en asistencia) teniendo en cuenta la media hora

⁸¹ Fotografía tomada durante el trabajo de campo.

⁸² El Centro de Formación Profesional N° 404 y el Instituto Superior de Formación Docente y Técnica N° 213 están ubicados en la localidad de Ensenada junto al camping del SOSBA. Ambos ofrecen carreras y cursos de formación orientados al trabajo en el sector de agua y saneamiento, y la administración pública, así como cursos de formación sindical, que cuentan con certificación del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Véase: https://www.facebook.com/pg/cfp404ensenada/about/?ref=page_internal. Véase también: <https://www.sosba.org.ar/capacitacion>

⁸³ "Ni una menos" es una expresión que se utiliza como lema de la campaña que realiza en Argentina el movimiento de mujeres en contra de la violencia hacia las mujeres. Véase: <http://niunamenos.org.ar/quienes-somos/carta-organica/>.

de tolerancia anterior y posterior en el horario de entrada y la media hora posterior en la salida. Cualquier anomalía en el registro debe ser comunicada a la oficina de asistencias, segundo piso”

Detrás de la columna de carteles generalmente había un guardia de seguridad y un personal administrativo sentado frente a un escritorio con una computadora que registraba y regulaba las visitas de personas ajenas al edificio. Durante una de mis visitas realizada cerca del horario de almuerzo, 11.30hs., pude observar personas esperando a que las habiliten para ingresar con canastos para vender comida dentro del edificio. Como sucedía en la Planta Potabilizadora, para poder ingresar había que presentar una identificación. Junto al escritorio se ubicaban cuatro molinetes que se debían atravesar para ingresar al edificio, aunque no exclusivamente. Quienes pertenecían a los organismos utilizaban una tarjeta magnética que los habilitaba a pasar por ellos. A los visitantes, como era mi caso, el personal administrativo de mesa de entradas les daba una tarjeta similar. Este era el sistema de identificación por huellas digitales que los trabajadores le llamaban “los biométricos”. Los molinetes habían sido implementados por parte de la nueva gestión de gobierno en varios sectores de la administración pública provincial debido en gran medida a su preocupación por la eficacia y el cumplimiento de las actividades laborales por parte de los/as trabajadores/as estatales (Gil García y Piana, 2019). Los molinetes funcionaban como una barrera física que había que atravesar cada vez que se ingresaba y salía del edificio, y allí quedaba registrado un conjunto de información de los movimientos de quienes allí trabajaban.



Figura N°14. Algunos de los afiches pegados en las columnas del hall del Edificio Central.

La primera vez que fui al Edificio Central fue para ver a Lucas, trabajador del OCABA a quien había conocido en un encuentro realizado en el local de la "Agrupación Giosué"⁸⁴ del SOSBA para celebrar el "25 de mayo"⁸⁵ con la realización de un locro⁸⁶. Nos encontramos en las escaleras de afuera, ingresamos y nos sentamos en una hilera de sillas que había en el hall central desde donde se observaban los pasillos de dos pisos del edificio. Allí pude ver personas caminando con expedientes en la mano, conversando entre ellas, hablando por teléfono, y pude reconocer algunos trabajadores

⁸⁴ En el Capítulo III brindaremos más detalles sobre la agrupación.

⁸⁵ El 25 de mayo se celebra en Argentina la Revolución de Mayo que hace referencia a una serie de acontecimientos ocurridos en mayo de 1810, que desembocaron en la destitución del Virrey Cisneros que representaba al gobierno español y se estableció la Primera Junta de gobierno patrio.

⁸⁶ Comida elaborada en base a maíz, papa, zapallo porotos y choclo que se suele elaborar en actos y fiestas patrias.

que ya conocía por haber participado en actividades con la Juventud Sindical Peronista Regional (JSPR) algunos años atrás⁸⁷. Lucas trabajaba en el octavo piso.

En las oportunidades en que ingresé al Edificio Central para encontrarme con trabajadores/as del ADA y también del SPAR, pude hacer recorridos por diferentes pisos y realizar entrevistas en sus oficinas. No encontré grandes diferencias entre las oficinas a las que ingresé. En una oportunidad me encontré con Ariel, delegado de UCPN y trabajador del SPAR, y estuve más de una hora en su oficina conversando. La oficina era la primera que uno se encontraba al atravesar los molinetes del edificio y en la puerta tenía un cartel que decía "Delegados UCPN". El lugar debía tener alrededor de tres metros de largo por dos de ancho, y estaba iluminado con luces blancas y no tenía ventanas que permitieran la ventilación, excepto por una muy pequeña encima de la puerta de entrada. Era una oficina casi "ciega". Las paredes estaban pintadas de blanco y sobre alguna de ellas habían papeles escritos con lapicera pegados como recordatorios o avisos. Ni bien se ingresaba a la izquierda había un perchero, luego una mesa que hacía de escritorio que se utilizaba para colocar papeles, carpetas y expedientes. Ubicados junto a dos paredes había tres escritorios con sus respectivas computadoras y sillas con asiento regulable, uno para cada persona que trabaja en esa oficina. En el escritorio de Ariel había dos fotos, una con la cara de Juan Domingo Perón y junto a esta una de Agustín Tosco⁸⁸, ambas en blanco y negro. Junto a la puerta del lado derecho había un armario metálico donde guardaban expedientes, artículos de librería, entre otras cosas. En el centro de la oficina había una mesa de madera cuadrada con tres sillas alrededor en una de las cuales me senté junto con Ariel para conversar. Sobre la mesa un mate y un termo con el símbolo de un club de fútbol de la ciudad de Rosario (Santa Fe), del que Ariel simpatizaba. También algún expediente, lapiceras y varias hojas, algunas de las cuales eran planillas de afiliación al gremio. Quienes trabajaban allí se ocupaban de la parte de prensa y comunicación del SPAR.

Como se indicó, las oficinas a las que tuve oportunidad de ingresar no parecían ser muy diferentes entre sí. Lo que solía cambiar era la disposición y organización del mobiliario, o el tipo de computadoras e impresoras que se utilizaban, en algunas se podían encontrar modelos más nuevos. La existencia de ventanas también las diferenciaba porque no todas tenían y eso afectaba la iluminación. En algunas se podían

⁸⁷ El vínculo con integrantes de la JS lo establecí durante la realización del trabajo de campo para mi tesis de maestría entre 2013 y 2015.

⁸⁸ Agustín Tosco (1930-1975) fue un dirigente sindical argentino del gremio Luz y Fuerza de Córdoba, protagonista del llamado "Cordobazo" en el año 1969 e integrante de la "CGT de los Argentinos".

observar mapas de la provincia de Buenos Aires en las paredes que mostraban las regiones en las que trabajaban quienes integraban las oficinas.

Más adelante retomaremos cómo fue la recepción de los cambios introducidos en sus lugares de trabajo. En el próximo apartado explicaremos cuáles eran las principales actividades en cada uno de los organismos, dando cuenta con más detalle de algunos sectores de trabajo.

3.2. Espacios y sectores de los organismos: ADA, OCABA y SPAR

ADA es un organismo descentralizado del MIySP de la provincia de Buenos Aires, creado en el año 2000. Era el organismo más grande de los tres y contaba con seiscientos/as trabajadores/as aproximadamente. La mayor parte de ellos/as se encontraban físicamente en el Edificio Central. Debido a la cantidad de trabajadores/as el ADA tenía veinticuatro delegados, doce titulares y doce suplentes que se organizaban en función de los distintos agrupamientos profesionales: Obreros, Maestranza y Servicios; Administrativos; Técnicos y Profesionales. La jornada de trabajo duraba siete horas, como en el resto de los organismos, aunque debido al tipo de trabajo algunos tenían una jornada diferente.

Como señala Isuani (2010), los objetivos sobre los que se creó el ADA fueron la planificación, el uso y aprovechamiento de los recursos; el registro de la ubicación, cantidad y calidad de las aguas; y otorgar los permisos para la ocupación, el uso y los aprovechamientos del agua. Sumado a ello, debía regular y establecer prioridades para "el otorgamiento de los diferentes usos del agua pública, crear Comités de Cuenca y consorcios para realizar, administrar, conservar, mantener y operar obras hidráulicas de beneficio común" (pp. 118-119). En otras palabras, su actividad principal consistía en realizar las concesiones de agua para industrias en la provincia y, regular su uso luego de la utilización junto con los líquidos residuales. El organigrama del organismo muestra a través de sus Direcciones las tres grandes actividades que tenía: "Uso y aprovechamiento del recurso hídrico", "Planificación, control y preservación de recursos hídricos" y "Finanzas y Recursos Humanos", que a su vez están divididas en varios "Departamentos". Además tenía un laboratorio que no se encontraba en el mismo edificio y que también utilizaba el OCABA (Ver Figura N° 15).

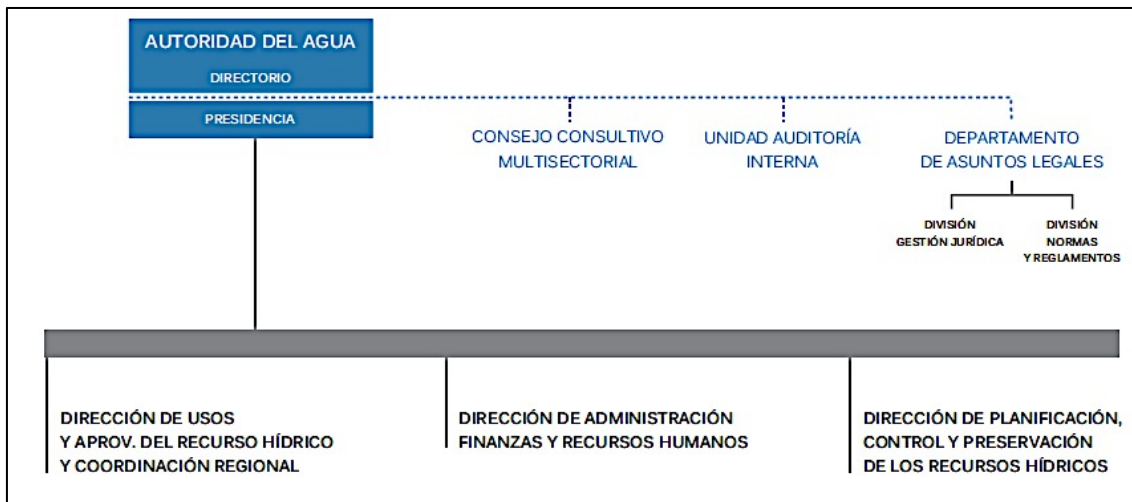


Figura N° 15. Organigrama del ADA⁸⁹.

Algunos sectores, por el objetivo de su trabajo, debían viajar por la provincia y otros cumplían su función dentro del edificio. Rodrigo, trabajador del “Departamento de permisos” (que integra tal Dirección) me explicaba que las industrias de la provincia de Buenos Aires, es decir los usuarios, que buscaran utilizar agua y/o verter desechos debían pedir permiso al ADA para “la explotación y vuelco de recursos”. Rodrigo desarrollaba su actividad laboral dentro del edificio y, me explicó cuál era su trabajo y los cambios que la nueva gestión había traído para su actividad:

“Esta nueva gestión modificó los procesos para la obtención del permiso y esa modificación de los procesos se basa en plataformas digitales. O sea, que lo que están buscando es pasar todo lo que es papel...el trámite que iniciaba la industria era todo a través de un expediente que iba pasando por diferentes áreas, totalmente desconectadas entre sí. Lo que se está buscando ahora que todavía no se ha conseguido, pero es el camino que están tomando, es digitalizar todo ese proceso, que ya la empresa no tenga que recurrir a ir a la ADA si no que lo haga a través de una plataforma que en realidad la desarrolla una empresa tercerizada. Se nos fue capacitando a ciertos compañeros para que podamos operarla nosotros y validar, rechazar la documentación que va ingresando la empresa para darle de alta a su usuario, a su empresa, a su inmueble, los diferentes inmuebles que tengan y para empezar a tramitar la prefactibilidad de este vuelco y explotación”⁹⁰

La explicación de Rodrigo nos brinda un panorama de lo que realizaba en el sector del ADA donde trabajaba. Asimismo, nos relata el modo en que a través de la

⁸⁹ Imagen extraída de la página web del MIySP.

⁹⁰ Rodrigo, delegado de ADA, entrevista realizada el 20-20-2017.

digitalización la nueva gestión intentaba modificar el proceso de trabajo y también la actividad de los usuarios. Rodrigo percibe como un cambio positivo la intención de articular áreas que se encontraban desconectadas para la realización de los trámites, lo que podría mejorar también su actividad.

Por otra parte, Silvana que tenía casi veinte años de antigüedad en el organismo me explicaba que el ADA "tiene el poder de policía" sobre el uso del agua por parte de las empresas. Y, que el incumplimiento de las normas establecidas acarrea sanciones y multas de las que se encargaba el área donde ella trabajaba. De allí que una parte de su trabajo fuera el establecimiento de multas a través del cual el organismo tenía su recaudación. Para tener conocimiento sobre los incumplimientos de los "usuarios" el ADA tenía inspectores que recorrían diferentes sectores de la provincia y gran parte del trabajo se realizaba "en campo", algo que sucedía también en los otros dos organismos. Esteban, otro trabajador de ADA con casi treinta años de antigüedad, me explicaba que el organismo era el encargado de "crear los Comité de Cuenca Hídrica", una "unidad de gestión territorial cuyo objetivo es maximizar en forma equilibrada los beneficios ambientales, sociales y económicos de la cuenca"⁹¹. En palabras de Esteban, una de sus funciones era "administrar el agua de las cuencas que por ahí hay algún canal clandestino"⁹², situación que encontraban con frecuencia. Estos comité se conformaban con representantes de diferentes municipios, "entonces hay que ir, se juntan en un municipio donde quede más cerca, porque vos no podés hacer todo en La Plata, tenés que viajar, el de Bahía Blanca tiene que viajar"⁹³. De este modo, al igual que otros/as trabajadores del organismo/as, Esteban tenía que viajar por su trabajo.

Un punto más a señalar respecto del trabajo en el ADA es que, así como sucedía en los otros dos organismos, alojaba un colectivo de trabajadores/as muy heterogéneo. En el sector de Esteban convivían diversas profesiones:

"Mi jefe es geólogo, trabaja una arquitecta, un médico, un antropólogo, un Licenciado en Ciencias Políticas, un geógrafo... Lo cuento por la variedad, ¿no? Muy técnico, muy técnico. Y, cada uno aporta desde su lugar lo suyo"⁹⁴

Además de un tipo de trabajo burocrático administrativo, gran parte del personal

⁹¹ Véase: <http://www.ada.gba.gov.ar/gestiondecomites>.

⁹² Esteban, trabajador de Autoridad del Agua, entrevista realizada el 20-12-2017.

⁹³ Esteban, trabajador de Autoridad del Agua, entrevista realizada el 20-12-2017.

⁹⁴ Emiliano, trabajador de ADA, entrevista realizada el 20-12-2017.

del ADA realizaba un trabajo de tipo "técnico profesional", y como cuenta Esteban esa heterogeneidad de actividades y profesiones era una particularidad de los organismos, que los diferencia de los otros dos lugares de ABSA.

El OCABA tenía alrededor de doscientos trabajadores. Según los decretos 878 y 2231/2003, y 3289/2004, este organismo se encargaba de controlar la expansión de los sistemas de provisión de agua potable y desagües cloacales, garantizar su regularidad y continuidad, regular la producción y la distribución del agua y los desagües, regular la acción de los usuarios respecto a obligaciones y, derechos con el recurso del agua y los desagües. El organismo estaba compuesto por cuatro gerencias: "de Control Técnico y Calidad del Servicio", "de Atención al Usuario y Control Operativo del Servicio", de "Control Legal y Económico" y "de Administración y Finanzas" (Ver Figura N° 16).



Figura N° 16. Organigrama del OCABA⁹⁵.

Como señalamos para el caso del ADA, en el OCABA gran parte del trabajo se realizaba en el edificio pero existían sectores que realizaban trabajo "en campo" y que viajaban varias veces por semana a distintas localidades de la provincia de Buenos Aires. Lucas, trabajaba en la "Gerencia Técnica de Control" y nos explicaba que el organismo se encargaba de "hacer el control de la prestación del servicio del agua municipal, cooperativa o empresa privada, en este caso es ABSA"⁹⁶. Su trabajo consistía en relevar

⁹⁵ Imagen extraída de la página web del MIySP.

⁹⁶ Lucas, delegado de OCABA, entrevista realizada el 18-8-2017.

y monitorear el funcionamiento de “tanques, plantas potabilizadoras, plantas depuradoras, de líquido cloacal” que pertenecían a ABSA. Para ello debía viajar por la provincia donde se encontraban estas instalaciones. Durante esos relevamientos se tomaban muestras de agua y/o líquido residual que luego eran enviadas al laboratorio para que se analicen. Luego, me explicaba:

“(El laboratorio) imprime protocolos con todos los parámetros y nos lo mandan a nosotros. Con esos resultados nosotros tenemos que hacer los informes para comunicar a la prestadora de servicio en qué situación está la calidad del agua, por ejemplo, si tiene algún problema tanto de bacteria que es lo más importante o problemas químicos que tienen más plazos para corregirlos. Lo primordial es tratar de corregir el tema de las bacterias que lo que puede ocasionar un problema, un desastre, en alguna localidad”⁹⁷

Lucas nos explicaba a través de su relato gran parte de la variedad actividades que se realizaban en el OCABA. Algunas de ellas se hacían fuera del edificio como los relevamientos técnicos por las distintas instalaciones de la empresa ABSA o cooperativas prestadoras de servicio en localidades de la provincia. Otras se realizaban dentro del Edificio Central como la elaboración y producción de informes para las prestadoras de servicio, o en el Laboratorio que analizaba el estado del agua. También, se hacía la organización previa a los viajes, contactarse con las distintas localidades para coordinar el encuentro y seleccionar los equipos técnicos que viajarán, entre otros aspectos. Gran parte del relevamiento también se realizaba a demanda. El organismo tenía un call center donde los “reclamos son permanentes y no pueden descuidar el teléfono porque quilombos puede haber todo el día”. Como en ADA, el organismos alojaba una diversidad de profesiones necesarias para las actividades que realizaba.

⁹⁷ Lucas, delegado de OCABA, entrevista realizada el 18-8-2017.

El SPAR, por su parte, era el organismo de mayor antigüedad de los tres, fue creado en el año 1967 en el marco de un Plan Nacional de Agua Potable bajo el Decreto-Ley 7.533⁹⁸. Como me explicaba un trabajador, “su rol dentro de la provincia de Buenos Aires es garantizar las condiciones de agua potable a localidades rurales, a localidades menores a los siete mil habitantes”⁹⁹. Era también el organismo más chico de los tres en términos de la cantidad de trabajadores que poseía, que en total sumaban ochenta y seis. El organismo contaba con cuatro direcciones: “de Relaciones Comunitarias”, “de Hidrología y Saneamiento”, “de Infraestructura Sanitaria” y “Económico Financiera”.

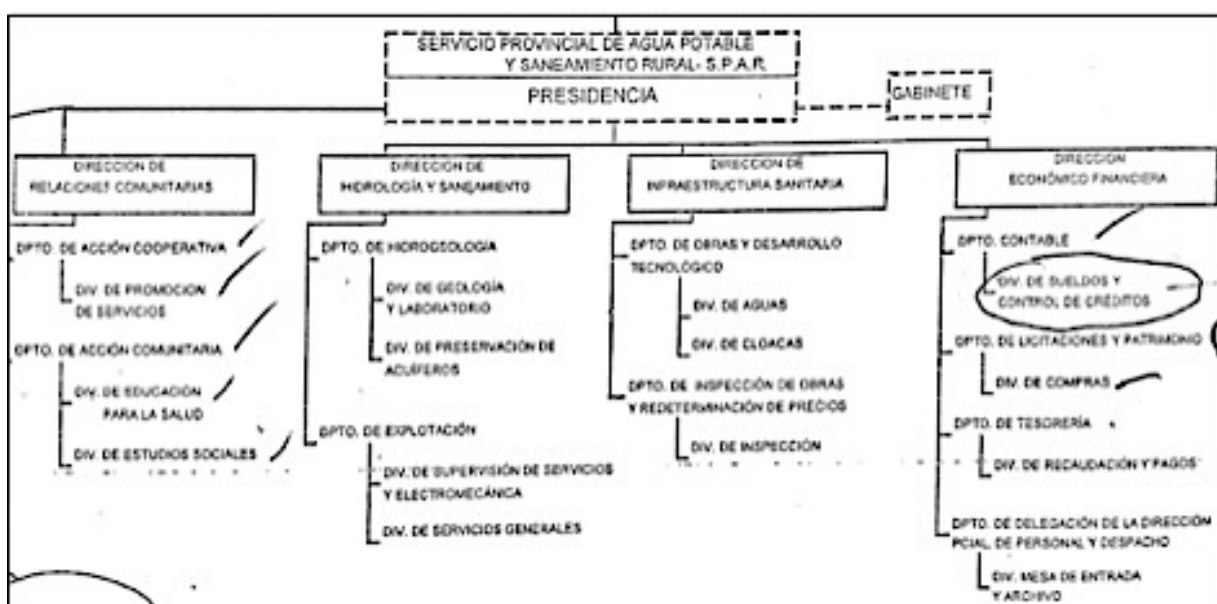


Figura N° 17. Organigrama del SPAR.

El trabajo que se desarrollaba en el SPAR tenía el objetivo de proveer agua potable a zonas rurales. Aquí también encontramos trabajadores que provenían de diversas profesiones. Pamela, ingeniera, nos explicaba que para brindar el servicio primero se debían hacer “proyectos”, trabajo del cual ella se encargaba. Esto implicaba hacer un relevamiento en el lugar, “hacer todos los cálculos de la proyección de la población, un análisis socioeconómico del pueblo, después proyectar la red, verificarla”¹⁰⁰. Para realizar estas tareas se requería de la presencia de profesionales como geólogos, ingenieros pero también de trabajadores sociales, sociólogos y

⁹⁸ En el marco del cincuenta aniversario del organismo, el 19 de mayo de 2017, se realizó un acto en la sede del organismo que contó con el descubrimiento de una placa conmemorativa.

⁹⁹ Ernesto, delegado de SPAR, entrevista realizada el 8-9-2017.

¹⁰⁰ Pamela, delegada del SPAR (UPCN), entrevista realizada el 22-9-2017.

antropólogos. El trabajo de Pamela también implicaba viajar a cada pueblo para hacer los relevamientos para los proyectos, que luego se licitarían para que se realicen los pozos, por ejemplo para la toma de agua. De esas licitaciones, se ocupaba el personal administrativo del organismo.

3.3. "No se sabe qué van a hacer con toda esa información"

Debido a la particularidad de sus objetivos, en los organismos realizaban una variedad de actividades burocrático administrativas y técnico profesionales alojando un colectivo heterogéneo de trabajadores/as. Las jornadas se desarrollaban de acuerdo al tipo de tarea que se realizaba, y en general eran de siete horas diarias. La actividad laboral estaba regulada por la Ley provincial 10.384 que provenía de la antigua OSBA. Era una ley que los trabajadores valoraban positivamente debido a ciertos aspectos que los beneficiaba y que los diferenciaba de otros sectores de la administración pública provincial, porque otorgaba derechos y mejores condiciones laborales que el resto. Únicamente el SPAR tenía dentro de su régimen laboral una "dedicación funcional", esto es, que si bien sus trabajadores tenían que cumplir siete horas diarias debían tener disponibilidad las veinticuatro horas del día para estar al servicio del organismo en caso de ser requerido, a lo que correspondía a su vez una remuneración extra. Sobre estos/as trabajadores/as estatales y sus dinámicas laborales la nueva gestión colocó una lupa.

Señalábamos en secciones anteriores el objetivo de "modernización" del Estado que traía la nueva gestión de gobierno. Como se explica en un informe de IDEP (2016), la Ley 14.815 de "Emergencia Administrativa y Tecnológica", impulsada por esa gestión, establecía los marcos para la implementación de cambios en materia de procedimientos administrativos. Estos llevarían adelante un proceso de modernización donde la tecnología al servicio de la gestión pública se volvería un elemento fundamental. La digitalización de un conjunto de trámites que se realizaban en los organismos como era la actividad de Rodrigo, se encontraba en consonancia con estos objetivos. Un segundo aspecto era que la nueva gestión definía como un problema la magnitud y eficacia del empleo público así como su (in)asistencia. Esto generó que se establecieran sistemas de control en diferentes organismos del sector público a través de los "datos biométricos" (Gil García y Piana, 2019)¹⁰¹. En el Edificio Central se

¹⁰¹ En mayo de 2017 el diario El Día publicaba una nota titulada "Profundizarán el control de asistencias de los estatales". Véase: <https://www.eldia.com/nota/2017-5-28-1-42-2-profundizaran-el-control-de-asistencia-de-los-estatales-la-provincia>.

implementó este sistema a través del establecimiento de molinetes que regulaban los accesos constituyendo una novedad para sus trabajadores/as que no estaban acostumbrados/as a tal forma de control.

Algunos/as lo percibían como un cambio positivo. Uno me señalaba, “está bien que ordenen, porque no podés entrar y después irte a tu casa, cosa que pasaba”. Más allá de la veracidad o no de la afirmación, la aceptación se podía deber a que los controles actuaban sobre sentidos instalados que ellos tenían respecto de sus propias prácticas; sentidos que la propia gestión de gobierno exacerbaba desde su construcción discursiva (Gil García y Piana, 2019) tratándolos como “vagos”, “ñoquis”, “ineficientes” o que “viven del Estado”, situación que tuvo su auge durante los primeros meses de gobierno de la coalición Cambiemos (como vimos en la Introducción). Es decir, estos cambios operaban sobre concepciones ya existentes que los/as trabajadores/as estatales tenían de sí mismos. Sin embargo, para otros daban lugar a sospechas, temores e inseguridades. Mariano, trabajador del SPAR, me explicaba que primero marcaba la tarjeta en el lector del molinete y luego adentro en una suerte de reloj que tenía su organismo, y que cada día cumplía las siete horas de su jornada. “Toda esa información va directo a Ministerio de Gobierno. Eso genera desconfianza porque no se sabe qué van a hacer con toda esa información”¹⁰². Como vemos, de modo similar a los cambios que ocurrían en ABSA, la introducción de los “datos biométricos” como un mecanismo de control era recibido por parte de los trabajadores de un modo ambivalente.

Un elemento más que encontramos en los organismos fue la introducción de nuevo personal bajo la figura de “contratados” desde los inicios de la gestión de gobierno de Cambiemos. Esto no significa que antes no sucediera sino que la incorporación de personal contratado en el último tiempo modificaba la realidad laboral de quienes trabajaban allí. Aquellos realizaban las mismas tareas que los/as trabajadores/as que eran de planta permanente, y en algunos casos se superponían desplazando a quienes ya estaban. A esto se le sumaba que sus ingresos eran más altos, y además muchos de ellos eran ubicados en “sectores estratégicos” de acceso y circulación de la información¹⁰³.

Los elementos que señalamos alteraban la dinámica espacial del lugar de trabajo. Los molinetes constituían una barrera física para los trabajadores que debido a la función que cumplían generaba desconfianza hacia la nueva gestión e incertidumbre por

¹⁰² Conversación con Mariano, trabajador de SPAR, nota de campo del 28-6-2017.

¹⁰³ En el Capítulo II se abordará este aspecto con mayor profundidad.

el desconocimiento respecto de su utilización. Esta barrera actuaba sobre la libertad con la que el/la trabajador/a estatal se movía en su ámbito laboral y era esto lo que pretendía modificar intentando disciplinar sus conductas. La desconfianza y la incertidumbre que se instalaba en los lugares de trabajo trastocó también los *sentidos de lugar* (Massey, 2012) que los/as trabajadores/as tenían a partir de sus dinámicas y movibilidades cotidianas. De modo similar sucedía respecto de los nuevos actores contratados, el “estado paralelo”, que desembarcaron con la nueva gestión de gobierno.

4. Conclusiones

Para comprender cómo es la tradición de organización sindical en el sector de provisión, mantenimiento y gestión del agua potable en el Gran La Plata, consideramos necesario analizar primero los lugares, sectores y tipos de trabajo debido a que a través de estos aspectos comprendemos las particularidades del sector productivo y las heterogeneidades en sus espacios y actividades laborales. Para ello examinamos los modos de ingreso a los lugares de trabajo, los tiempos, las actividades y cambios edilicios que nos permitieron realizar las siguientes reflexiones. En la Planta y en el Parque encontramos una dinámica de organización del trabajo de tipo fabril con una fuerte presencia masculina. Estos aspectos los observamos en el tipo de actividades laborales que realizaban, sus vestimentas, las herramientas y sus oficios. Por el contrario, en los organismos se realizaba un tipo de trabajo burocrático-administrativo y técnico profesional, y el ritmo de trabajo así como las tareas eran más similares a las de las oficinas de la administración pública. Asimismo, existía una mayor heterogeneidad de actividades, oficios y profesiones que en los otros dos lugares de trabajo y, por lo tanto, en un mismo espacio laboral convivían diferentes tipos de trabajadores/as. Esta heterogeneidad de actividades y trabajadores/as tornaba relevante la selección de estos tres ámbitos laborales para el estudio de la organización sindical debido a que desde un punto de vista gremial presentaba un desafío para la representación que, como observamos en este capítulo, se hacía visible en cada puerta de ingreso a los espacios de trabajo a través de carteles y/o banderas de la conducción. Este aspecto se analizará en los siguientes capítulos.

Observamos que en el período de análisis se estaban produciendo en los lugares de trabajo y en su dinámica laboral un conjunto de cambios y transformaciones. Estas fueron impulsadas por la nueva gestión de gobierno provincial, asumida en diciembre de 2015, que gestionaba también los organismos descentralizados y la empresa ABSA

por ser el estado provincial su socio mayoritario. La nueva gestión asumía con el objetivo de “modernizar” el Estado, sosteniendo un conjunto de ideas que menospreciaban lo público-estatal y lo asociaban con la ineficiencia, la corrupción, la baja productividad, el acomodo y el despilfarro (Canelo y Lascurain 2017). En consonancia con esto, la nueva gestión reingresó la temática del empleo estatal en la agenda pública, problematizando su magnitud, su identificación política y el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte sus trabajadores/as. Existía una desconfianza de la nueva gestión hacia la “burocracia heredada” fenómeno que se profundizaba por el cambio del signo político respecto de la gestión anterior. (Gil García y Piana, 2019). Parfraseando a Fernández Álvarez *et. al.* (2019), los/as trabajadores/as estatales estaban “bajo sospecha”, una sospecha que se sostenía en las ideas que señalamos: la ineficiencia o la improductividad que se adjetivaba con categorías como “vagos” o “ñoquis”. La nueva gestión buscaba modificar el empleo público bajo lógicas del “mundo privado”¹⁰⁴.

Las formas que cobraron las ideas y objetivos de la nueva gestión configuraron dinámicas específicas y localizadas (Massey, 2012) en los lugares de trabajo del sector de agua y saneamiento. Tanto en el Parque “San Martín” como en la Planta se estaban implementando cambios edilicios. Estos cambios actuaban en gran medida sobre las deterioradas condiciones en que se encontraban ambas instalaciones. También se establecieron nuevos dispositivos de control en los tres lugares de trabajo. La Planta Potabilizadora fue el lugar donde los cambios se llevaron adelante con mayor profundidad; encontramos allí la presencia de nuevos actores como era la empresa Veolia, nueva gerenciadora de la empresa, portadora de relaciones laborales del ámbito privado. En los organismos la introducción de los “datos biométricos” fue el principal elemento que se orientó al control de los trabajadores estatales.

Estas transformaciones buscaron actuar sobre las prácticas de los trabajadores en sus lugares de trabajo con el objetivo de modificarlas alterando sus dinámicas espaciales y su movilidad, tanto en los aspectos laborales como en un conjunto de actividades que excedían lo laboral, pero que configuraban sus formas de sociabilidad, como jugar al fútbol o comer asados. En términos de Foucault (2002), los nuevos emergentes se

¹⁰⁴ Un aspecto más que muestra la preocupación que señalamos fue el cambio de nombre de la Subsecretaría que se ocuparía de las temáticas de empleo público en la provincia, la “Subsecretaría de Capital Humano”, nombre que identifica a los trabajadores como uno más de los factores de la producción que influye en la productividad de una empresa. Asimismo, el cargo fue ocupado por un ex responsable de recursos humanos de empresas privadas.

desarrollaron como un biopoder orientado a "producir fuerzas, hacerlas crecer y ordenarlas" (p. 128) gobernando los lugares de trabajo, los espacios, los cuerpos y sus movimientos. Mediante estos se buscaba generar un efecto de autoridad en cada uno de ellos, esto es, la percepción de quién manda, sin necesariamente modificar la organización del trabajo, aunque con posibles efectos sobre la misma: mejorar niveles de producción, la eficiencia, el cumplimiento de horarios, y también la emergencia de resistencias.

Al intentar transformar los espacios también disputaban los significados que los trabajadores construían sobre aquellos. Si se modificaban aquellas prácticas arraigadas que construían un sentido de pertenencia sobre el lugar de trabajo ("la primera o segunda casa"), este también dejaba de serlo o al menos se ponía en tensión. Los dispositivos de control actuaban a su vez sobre trabajadores/as que no estaban acostumbrados a esas dinámicas vinculadas al "mundo privado". Teniendo en cuenta estos elementos, observamos que los cambios tuvieron un sentido ambivalente para los trabajadores. Por un lado, eran aceptadas porque mejoraban sus condiciones y dinámicas de trabajo. También, porque actuaban sobre los sentidos que tenían los trabajadores sobre sí mismos como ineficientes o "vagos" sostenidos por la propia gestión de gobierno. Por otro lado, eran disputados y resistidos utilizando categorías como "cosmética" o "privatización encubierta", donde lo privado aparecía resaltado como un aspecto negativo.

Los *lugares* son dinámicos e indefinidos, y el conjunto de cambios que la nueva gestión implementó se orientaron a disputar su definición, esto es, los usos, las prácticas y dinámicas de los trabajadores del sector de agua y saneamiento. En el próximo capítulo analizaremos las disputas que suscitaron estas transformaciones al interior de los lugares de trabajo.

CAPÍTULO II

“Estos que vienen a achicar el Estado”: conflictividades desde los lugares de trabajo

Durante una entrevista Ariel, trabajador de ADA¹⁰⁵ y delegado de UPCN, relataba lo siguiente:

“Escuchame, vos tenés la DIPAC¹⁰⁶, tenés ABSA y tenés el SPAR, y la Dirección de Hidráulica de la provincia que hacen obras. Estos que vienen a achicar el Estado, ¿qué te pensás, que vamos a vivir mucho más? Voló el SPAR. Ahora los miro, viste. Me cago de risa. ‘Si te lo dije’. Y el otro gremio lo sabía [SOSBA]. Sabía que iba a desaparecer. Nosotros [UPCN] no lo sabíamos. Vos fijate que a la Asesoría de Gobierno la iban a disolver y los empleados se enteraron. El gremio de ellos se enteró como tres meses antes lo que iba a pasar. Se les filtró y lo pudieron frenar. Frenaron la desaparición de la Asesoría de Gobierno¹⁰⁷. Nosotros no pudimos hacer nada”¹⁰⁸

Las modificaciones y nuevas regulaciones en el sector de agua y saneamiento no se sucedieron sin resistencias. En este capítulo analizaremos las transformaciones laborales en el sector y las prácticas sindicales desde la experiencia de los trabajadores en el contexto de una nueva gestión y de disolución de dos de los organismos descriptos en el capítulo anterior, el OCABA y el SPAR. Indagaremos cómo se configuraban “los problemas laborales” y qué sentidos construían los/as trabajadores/as respecto a ellos, tomando en cuenta aquellos persistentes y de larga data como así también los que estaban ligados a las modificaciones y nuevas regulaciones laborales introducidas por la gestión de los organismos y la empresa ABSA desde la asunción de Cambiemos al gobierno provincial. Para el abordaje de estas temáticas retomamos una tríada de conceptos trabajados por Raymond Williams (2009): *hegemonía, tradición selectiva* y

¹⁰⁵ La primera vez que me contacté con Ariel, en 2017, era trabajador del SPAR. En 2018, cuando realicé la entrevista, luego de la desaparición de aquel organismo, formaba parte de ADA.

¹⁰⁶ Dirección provincial de Agua y Cloaca, dependiente del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos.

¹⁰⁷ Una nota de diciembre de 2017 del sitio de noticias sindicales “Mundo Gremial” mostraba la posible desaparición del organismo provincial. Véase: <https://mundogremial.com/posible-disolucion-de-la-asesoria-general-de-gobierno-y-todos-sus-cargos/>.

¹⁰⁸ Ariel, delegado de SPAR (UPCN), entrevista realizada el 21-9-2018.

estructura del sentir. Consideramos que su uso nos permitirá observar y analizar la experiencia histórica y situada en los primeros dos años de gestión del gobierno provincial de Cambiemos, a partir de los problemas laborales que emergían frente al incumplimiento de determinados derechos y nuevas regulaciones, los sentidos que los trabajadores construían sobre estas y las disputas que suscitaron.

El capítulo se estructura de la siguiente manera. Primero, abordaremos lo que los trabajadores denominan “problemas laborales” cotidianos a partir de situaciones de los tres organismos descentralizados del MiySP. Segundo, analizaremos las transformaciones institucionales en el sector que resultaron con la desaparición de dos organismos descentralizados. Tercero, examinaremos cómo se configuraban los “problemas laborales” en el predio de ABSA del Parque y qué acciones llevaban a cabo frente a estos. Cuarto, a partir de una escena ocurrida en un Taller de Formación de Delegados realizado en el predio del Parque “San Martín” observaremos que más allá de algunos problemas persistentes y de larga data, la narración de un integrante del SOSBA sobre la ruptura de una parrilla expresaba una disputa entre los trabajadores y la nueva gestión del sector, que traía un gesto refundacional. Es la experiencia de esos cambios lo que analizaremos en este apartado. Luego, a partir del concepto de *tradición selectiva* de Williams (2009) observaremos el modo en que se seleccionaban acontecimientos sobre el pasado para legitimar acciones en el presente. Los elementos señalados articularon la experiencia de los trabajadores del sector en el período analizado.

1. Problemáticas cotidianas en los organismos.

Un trabajador de ADA y delegado, nos contaba cuáles eran los “problemas” laborales que encontraba cotidianamente en su lugar de trabajo:

“Todos los que te puedas imaginar... Desde el no reconocimiento de la estructura del organismo digamos, de que hay una estructura, de que hay una ley que nos ampara, de que dentro de esa ley y dentro de esa estructura hay funciones de cada sector. Digamos, acá lo que pasó es que entraron, como te decía hoy, muchos contratos que se pusieron, que se hizo como... Digamos, acá está la ADA y se hizo una ADA paralela donde filtran todo, todo pasa por ellos. Y, para lo único que utilizan esto es como un

simple...una cuestión de paso. Hicieron una ADA paralela con todos los asesores y contratados¹⁰⁹

La cita que da comienzo a este apartado nos brinda un estado de situación respecto de algunas cuestiones definidas como problemas por los/as trabajadores/as de los organismos descentralizados del MIySP a partir de la nueva gestión, con las que convivían cotidianamente: el no reconocimiento de las estructuras y la conformación de un organismo "paralelo". Iremos viendo en este apartado el modo en que estas situaciones problemáticas fueron vividas y sentidas por los/as propios/as trabajadores/as. En ese camino sistematizamos a continuación los allí indicados y otros que emergen del análisis.

Uno de los problemas que reconocían los/as trabajadores/as era un proceso de "congelamiento" del sector, es decir, la no promoción de personal y el no ingreso de nuevos/as trabajadores/as al organismo. Esta situación atravesaba a toda la administración pública provincial. El período que analizamos se destacó por la producción normativa enfocada a reducir los planteles del Estado (Gil García y Piana, 2019). Por medio de la Ley 14.815 y el Decreto 618/16 se suspendían las designaciones de personal de planta permanente y de la planta transitoria de todas las jurisdicciones y organismos de la administración pública centralizada y descentralizada, y se congelaban todas las vacantes existentes (IDEP, 2016; Gil García, 2017).

Un segundo punto era el establecimiento de lo que los/as propios/as trabajadores/as denominaban como "estructura paralela". En ese contexto se habían implementado diversas figuras contractuales de servicios, de acuerdo a la Ley de Emergencia Administrativa (14.815), que se utilizaron para contratar personal técnico-político que conformaba "una burocracia paralela con ingresos mayores al personal permanente y del cual no existe relevamiento alguno" (Gil García y Piana, 2019: 13). Es decir, se constituían dos estratos diferenciados de trabajadores/as contratados/as: una cúpula flexibilizada con altas remuneraciones y permeable a los requerimientos del personal político –en sus palabras la "burocracia paralela"–, y un sector de trabajadores/as con funciones y salarios similares al personal de planta permanente y con formas de contratación altamente precarizadas (Gil García, 2017). A partir del ingreso de este nuevo personal contratado en el organismo hubo trabajadores/as que fueron desplazados/as de sus actividades laborales. Es decir, su trabajo lo empezó a

¹⁰⁹ Rodrigo, delegado de ADA, entrevista realizada el 20-10-2017.

realizar el personal que arribó con la nueva gestión. Esta situación generó malestares en aquellos sectores afectados pero también incertidumbre respecto de la propia actividad que muchos/as realizaban quedando algunos/as de ellos/as relegados/as de sus tareas. Si bien ya existía personal contratado dentro de los organismos, la nueva "burocracia" se construía como una amenaza para quienes ya los integraban, por tres motivos. Primero, porque ocuparon funciones que desempeñaban otros/as. Segundo, porque según los/as propios/as trabajadores/as se ubicaban en lugares estratégicos y controlaban información relevante. Y tercero, porque eran desconocidos, no formaban parte de la "gran familia sanitarista"¹¹⁰, sino que ingresaban con una nueva gestión que desconfiaba de la burocracia heredada implementando nuevos controles sobre los propios trabajadores.

El tercer punto está relacionado con las formas de organizar el trabajo y el pago salarial propuesto ahora en términos de "productividad". Habíamos señalado en el capítulo anterior que Cambiemos en la nueva gestión de gobierno provincial intentaba llevar adelante un proceso de "modernización del Estado" (Vommaro y Gené, 2017) y que bajo este objetivo lema se implementaban nuevas formas de organizar el trabajo. Un delegado del ADA nos contaba lo siguiente:

"Nos hicieron hacer cuatro equipos, cuatro grupos. Ahora estamos digitalizando todo. Entonces nos dicen que cada equipo tiene que hacer seiscientos digitalizaciones, el que llega tiene un premio de diez mil pesos, si se hacen seiscientos cincuenta, un poco más. Y el equipo que pasa las seiscientos cincuenta digitalizaciones, otros diez mil más. Eso hasta el treinta de junio, o sea, nos dieron un mes. Generan competencia entre nosotros"¹¹¹

Lo que explica Rodrigo promovía entre los/as trabajadores/as formas de competir por "productividad" a las que no estaban acostumbrados/as y también formas de acceder a remuneraciones extras que antes estaban garantizadas de otro modo, a través de un sistema de horas extras que también comenzó a regularse de forma diferente. Este tipo de situaciones generaba malestares e insatisfacciones porque, como me explicaban, "hay gente que renunció porque no le alcanza, porque no le sirve, y gente que no le gusta la situación en la que los ponen"¹¹².

¹¹⁰ Los usos y sentidos de la "familia sanitarista" serán analizados en el Capítulo III.

¹¹¹ Rodrigo, delegado de ADA, nota de campo n° 8, 12-6-2017.

¹¹² Rodrigo, delegado de ADA, nota de campo n° 8, 12-6-2017.

Un cuarto elemento es la problemática de la (re)categorización de sus trabajadores/as. Esto implicaba que muchos/as cumplían funciones que no estaban asociadas (no eran parte) al cargo que ocupaban y por lo tanto no recibían ni las remuneraciones ni la jerarquización acorde a la tarea que realizaban. En general el cargo ocupado respondía a una categoría menor a los cargos que implicaban sus tareas cotidianas. Esto sucedía en los tres organismos pero de un modo más problemático en el SPAR. La demanda "por la estructura" implicaba que los/as trabajadores/as tenían que ser reconocidos/as por parte de la gestión del organismo en los cargos que desempeñaban así como también percibir el ingreso correspondiente a la tarea que realizaban. Un trabajador del SPAR lo explicaba de la siguiente manera:

"El Estado no reconoce los cargos, que es la lucha de la estructura. (...) Y mucha gente vieja, mucha gente experimentada que llega ya a condiciones de jubilarse le termina pasando eso, que tantos años en vano para terminar así, viste, en la situación en la que estamos hoy. Que no te aprueben una estructura es lo mismo que el policía te pare en la esquina y no te devuelva el documento. Más o menos lo mismo. Estás indocumentado y la estructura para un organismo es muy importante. Es lo que te habilita para ser lo que sos"¹¹³

"El problema de la estructura" afectaba a aquellas personas que cumplían actividades laborales y sus cargos no se correspondían con tales actividades. La situación generaba mayores responsabilidades sin su respectiva retribución económica. La frase de Ernesto acerca de que la estructura "te habilita a ser lo que sos" condensa un conjunto de sentidos sobre el lugar que el trabajador ocupaba en el proceso de trabajo ya sea en términos materiales, respecto del salario que percibía y su reconocimiento formal en el puesto, como en términos simbólicos por el reconocimiento y la valoración que implicaba respecto de la actividad que realizaba. La "demanda por la estructura" no era nueva, pero el "congelamiento" que señalamos anteriormente inhabilitaba la promoción de personal y acrecentaba el malestar.

Otro punto problemático está relacionado a las condiciones de trabajo en términos de equipamiento e insumos. En algunos sectores de los organismos la actividad consistía en recorrer localidades de la provincia, lo que llaman "salir al campo" o "terreno". Para quienes realizaban los viajes, la ausencia de ropa de trabajo

¹¹³ Ernesto, delegado del SPAR, entrevista realizada el 8-9-2017.

constituía un problema cotidiano, que como veremos más adelante compartían con los trabajadores de ABSA:

“La ropa de laburo es fundamental. A veces tenemos que ir a pedirle botas un año y al otro año tardan un montón en darnos las botas. Y, es fundamental porque nosotros tenemos que entrar en el barro, en plantas de tratamientos de líquido cloacal. Entonces tenemos que asegurar que los compañeros estén cuidados. Por eso también existe una Comisión de Seguridad e Higiene que es la que se tiene que encargar de eso en conjunto con nosotros [los delegados], porque nosotros todo lo que podamos acompañar y apoyar siempre lo vamos a hacer. Pero a veces también hay compañeros que dicen ‘¡eh, no tengo la ropa de trabajo, como me voy a meter ahí!’ o ‘¡llueve!’”. Entonces tratamos de conseguir todo lo que esté al alcance nuestro y para los compañeros que puedan estar asegurados digamos. Y, puedan hacer el trabajo bien sin ningún problema, ningún inconveniente”¹¹⁴

En el fragmento se muestra, por un lado, el problema y la demanda que como delegados recibían ante el incumplimiento de un derecho como es contar con la ropa adecuada para el trabajo “en terreno”. Por otro lado, Lucas explicaba cuál era el rol que como delegado tenía que desempeñar para garantizar las condiciones de trabajo: hablar con los jefes o con la Comisión de Seguridad e Higiene del organismo.

Observamos hasta aquí un conjunto de problemas cotidianos que tienen los/as trabajadores/as en sus ámbitos laborales. Algunos, como la demanda por la estructura en el SPAR o la ausencia de ropa de trabajo, eran recurrentes en el sector y estaban presentes desde la gestión anterior del gobernador Daniel Scioli¹¹⁵. A estos se le sumaron otro conjunto de situaciones problemáticas que aparecieron con la nueva gestión, emergidos en el contexto que analizamos. Estos remitían a elementos que “buscaban modernizar el Estado provincial”: nuevos modos de organizar el trabajo que fomentaban la competencia y la búsqueda por productividad, remuneraciones extras que empezaron a estar vinculadas a resultados, a la productividad mientras que en gestiones anteriores estaban garantizadas como compensación del ingreso que tenían; la conformación de una “estructura paralela” que era ocupada por parte de nuevo personal “técnico-político” contratado para ocupar posiciones estratégicas, desplazando la burocracia heredada. Tomados en su conjunto estas situaciones configuraban una

¹¹⁴ Lucas, delegado de OCABA, entrevista realizada el 18/7/2017.

¹¹⁵ Daniel Scioli fue gobernador de la provincia de Buenos Aires entre 2007 y 2015.

situación novedosa porque constituían dinámicas y lógicas asociadas al desarrollo del trabajo en el “mundo privado”, alterando las rutinas de los trabajadores y generando situaciones de desvalorización y desmoralización.

2. “¿Estuviste con los del SPAR?!”: la desaparición de dos organismos

“Cuando hablan de la familia sanitarista y todo eso, hay algo como diciendo ‘no jodan muchachos porque se queda sin laburo uno de la familia’. ¡Eso se ve! Es así. Acá es así. Por eso todos... las pérdidas que tuvimos no fueron de la época de Menem, ninguno quedó en la calle, esa era la gran batalla o la cosa. Digo ahora, ¿con eso te conformás? Ahora ya fue eso. Y, hoy el SPAR capaz que se van a... ¿estuviste con los del SPAR?!¹¹⁶

El 14 de diciembre de 2017, por iniciativa del gobierno provincial, se aprobó en la Legislatura una nueva Ley de Ministerios (Ley 14.989)¹¹⁷ que contemplaba la eliminación de dos organismos que nos encontrábamos estudiando, el SPAR y el OCABA.

Como señalamos en el apartado anterior dentro del SPAR existía un conflicto por la actualización de la estructura del organismo. Este se sumaba a la incertidumbre y el temor de sus trabajadores/as de que desaparezca “la ley del SPAR”, en referencia a la ley que regula la actividad del organismo y, también la del OCABA y la ADA. Hacia mitad de 2017 un delegado del SPAR me explicaba lo siguiente:

“Hoy tomamos conciencia de que pueden desaparecer los beneficios de la ley, puede desaparecer la ley, pueden desaparecer los organismos. Y, la verdad que sería triste que por tantos años de no defender ideales se pierda un organismo. Por ejemplo, en el caso del SPAR que tiene cincuenta años, que tiene más de doscientos servicios en la provincia de Buenos Aires¹¹⁸

Sus propios trabajadores sabían que los “beneficios” que tenían, como era la “dedicación funcional¹¹⁹”, así como también los organismos en su conjunto corrían

¹¹⁶ Esteban, trabajador de ADA, entrevista realizada el 20-12-2017.

¹¹⁷ La Ley de Ministerios 14.989, que establecía la disolución del SPAR y el OCABA, se sancionó el 14 de diciembre de 2017 y se promulgó el día 29 del mismo mes. Para acceder a la Ley véase: <https://intranet.hcdiputados-ba.gov.ar/refleg/114989.pdf>

¹¹⁸ Ernesto, delegado del SPAR, entrevista realizada el 8-9-2017.

¹¹⁹ En el Decreto 7796/86 que establece la Reglamentación de la Ley n° 10.384 se entiende por dedicación funcional “la disponibilidad permanente que la empresa requiera de un agente para que desempeñe la actividad de acuerdo con las Misiones y Funciones que le fueron asignadas en el

riesgo de desaparecer. Esto lo sugería también el delegado de UPCN cuando afirmaba, en el fragmento de entrevista que daba inicio al capítulo, que “el otro gremio lo sabía”. Sin embargo, hasta diciembre de 2017 el conflicto central que atravesaban sus trabajadores era el de “la estructura”. El 11 de julio de ese año pude recorrer el organismo y una de las primeras cosas que había llamado mi atención fue la gran cantidad de hojas (en tamaño “A4”) pegadas en las paredes del hall central del edificio y a diferentes alturas, que contenían una leyenda en letra color negro y grande: “El SPAR necesita una estructura ya!”. Al día siguiente, 12 de julio, el Diario El Día publicaba una nota señalando que los trabajadores del SPAR “se declararon en estado de asamblea permanente, alerta y movilización para reclamar que el gobierno bonaerense cumpla con un decreto que establecía la creación de una nueva estructura orgánico-funcional en el organismo”¹²⁰. Hacia el mes de diciembre del mismo año este tema esta había dejado de ser prioridad frente al hecho de que la desaparición de los organismos era un horizonte posible. El día 12 de diciembre en una nota del Diario El Día de La Plata se anticipaba que se buscaba aprobar:

“(…) un paquete de leyes que contempla la reforma a la Ley de Ministerios para reducir en unos 600 millones de pesos el gasto político, la eliminación de 221 cargos políticos y de jubilaciones de privilegio. (...) Para no replicar funciones y poder agilizar la gestión, la Dirección Provincial de Agua y Cloaca (DIPAC), dependiente del Ministerio de Infraestructura, absorberá las funciones del Servicio Provincial de Saneamiento Rural (SPAR). De la misma manera, la Autoridad del Agua (ADA), dependiente del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos, absorberá las funciones atribuidas al Organismo de Control del Agua de Buenos Aires (OCABA)”¹²¹

Como señalaba la nota del periódico local a la semana siguiente se votaría un conjunto de reformas entre las que se contemplaba la desaparición del OCABA y del SPAR, y la reabsorción de sus funciones y supuestamente gran parte de su personal por

Nomenclador de Cargos. El beneficiario deberá cumplir con carácter habitual permanente y exclusivo, el exceso de jornada de labor que exija la tarea, sin derecho a la percepción de Horas Extras. Además, cuando las circunstancias lo requieran, podrá ser solicitado y deberá intervenir fuera de las horas y días hábiles de trabajo” (Artículo 16, inc. g). Como me explicaban algunos trabajadores, la dedicación funcional supone una suma remunerativa adicional importante para el/la trabajador/a.

¹²⁰ Nota “Planteo en el SPAR”, Diario El Día, 12/7/2017. Véase: <https://www.eldia.com/nota/2017-7-12-2-8-0-planteo-en-el-spar-la-provincia>.

¹²¹ Nota “Jubilaciones de privilegio, Ley de Ministerios y emergencia en Seguridad, dentro del paquete de leyes enviado por Vidal”, Diario El Día, 12/12/2017. Véase: <http://www.eldia.com/nota/2017-12-12-16-36-0-jubilaciones-de-privilegio-ley-de-ministerios-y-emergencia-en-seguridad-dentro-del-paquete-de-leyes-enviado-por-vidal--politica-y-economia>.

parte de ADA y otros sectores del MIySP. Finalmente el proyecto de Ley de Ministerios en sus artículos 58 y 59, proponía lo siguiente:

“Artículo 58. Derogar el Decreto-Ley N° 7533 y sus modificaciones, reasignándose las competencias establecidas al Servicio Provincial de Agua Potable y Saneamiento Rural (S.P.A.R) al Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos.

Artículo 59. Suprimir el O.C.A.B.A y determinar que la Autoridad de Control de la prestación de los servicios públicos de agua potable y desagües cloacales será la Autoridad del Agua (A.D.A), quien absorberá todas las funciones atribuidas al Organismo de Control del Agua de Buenos Aires (O.C.A.B.A.), sin que ello implique la supresión de las competencias, obligaciones, misiones y funciones ya atribuidas al A.D.A.

A tales efectos, el Poder Ejecutivo deberá readecuar la estructura de la Autoridad del Agua”¹²²

La misma semana en que se aprobaba la desaparición de estos dos organismos, el 21 de diciembre entrevisté a un trabajador de ADA y dialogué con otro del SPAR con quien había conversado algunos meses antes sobre lo que iba a suceder con los/as trabajadores/as que integraban esos organismos. “Estamos tratando de crear una Dirección provincial que asuma esas responsabilidades. Yo creo que vamos a perder la ley”¹²³, me explicaba Mariano, trabajador del SPAR. Palabras casi similares tenía Esteban, trabajador de ADA, sin estar del todo seguro de la situación: “el SPAR creo que se va, lo absorbe otro organismo. Ahora no sabemos si se quedan con esta ley o no, ese es el punto. Por los beneficios económicos que tiene”¹²⁴. Como muestran las citas, durante aquellas jornadas el clima era de angustiada incertidumbre por parte de los/as trabajadores/as por el desconocimiento respecto de lo que podía suceder frente al proceso de ajuste y reducción del gasto público impulsado por el gobierno provincial de Cambiemos.

Si bien, como señalamos, en el SPAR se venían realizando asambleas que tenían por objeto la “lucha por la estructura”, la desaparición del organismo y el reacomodamiento de diferentes sectores y trabajadores estaba sucediendo, en palabras

¹²² Ley de Ministerios N° 14.989/2017.

¹²³ Nota de campo N° 24, 20-12-2017. De acuerdo a la información a la que logré acceder, durante los últimos días de diciembre circulaba la posibilidad de armar una dirección provincial del MIySP que absorba al personal que pertenecía a los dos organismos. De acuerdo a lo ocurrido posteriormente, tal iniciativa no se concretó.

¹²⁴ Esteban, trabajador de ADA, entrevista realizada el 20-12-2017.

de un trabajador, "sin conflicto". "Conflictos no, no. Hay un adormecimiento elevadísimo. (...) ¡Porque no pasa nada acá! Y hay como una resignación"¹²⁵. Según sus palabras, la situación por la que estaban atravesando los trabajadores de estos dos organismos no estaba siendo problematizada y no cobraba visibilidad. De acuerdo a lo relevado, durante aquellos días no hubo acciones colectivas públicas que debatieran lo que estaba sucediendo. La desaparición de los organismos implicaba la reubicación orgánica del personal que en total llegaba a sumar cerca de trescientos/as trabajadores/as. Esto generó situaciones de incertidumbre y malestar entre quienes integraban ambos organismos que tomaron formas colectivas en reuniones pero no se realizaron acciones de protesta.

La reasignación de tareas y sectores al ADA derivó en una nueva disputa por la estructura. Como indicaba la Ley de Ministerios, se debía crear una nueva estructura para ADA que reabsorbió gran cantidad de trabajadores/as. Sin embargo, hacia octubre de 2018 esto no había sucedido:

"Al haberse disuelto el SPAR y al caer en este organismo la carrera administrativa se nos congeló. Con la ley de emergencia administrativa que largó la gobernadora en 2016 se congelaron... Es un tema ahí también, porque ahí la mina¹²⁶ [la gobernadora] lo que dice es 'se congelaron las estructuras'. Eso también tiene que ver con que se congelaron las estructuras. Se congelaron los ascensos. (...)

C: ¿Y acá eso cómo se procesó, qué se hizo...?

A: Bueno, los viejos estos lloraban y dije 'vos los votaste, ¿qué vas a hacer? Yo les dije'. (...) Ahora, el mismo afiliado le dió el poder a estos tipos. Son cosas distintas. 'Fumatelá, aprendé a votar, no pidas que un sindicato te haga magia. No te quejes, lo votaste, le diste todo. Te bajó el salario. Bueno, listo, no está más la chorra¹²⁷. Ahora está este que votaste vos. Listo, andá, tranquilo. Andá, laburá¹²⁸, cumplí el horario. Eso sí, cumplí el horario, tranquilito, hacé lo que te dicen"¹²⁹

Como muestra la cita, la desaparición del organismo tuvo dos consecuencias para sus trabajadores/as: las estructuras orgánico-funcionales no se adecuaron a la nueva realidad laboral de muchos/as trabajadores/as reabsorbidos/as por ADA, como era la

¹²⁵ Esteban, trabajador de ADA, entrevista realizada el 20-12-2017.

¹²⁶ Forma de denominar a una mujer en la jerga del lunfardo.

¹²⁷ Con la expresión "la chorra" se refiere a la ex presidenta Cristina Fernández.

¹²⁸ Trabajar.

¹²⁹ Ariel, delegado de SPAR (UPCN), entrevista realizada el 21-9-2018.

expectativa, y por lo tanto se “congelaban” sus carreras administrativas. La expresión del delegado de UPCN refleja tres aspectos más a destacar. En primer lugar, se intentaba mostrar la debilidad o inacción del sindicato -y de los sindicatos en general- frente al gobierno provincial. La percepción de la debilidad, y en cierto sentido de “imposibilidad”, era compartida también por delegados de SOSBA que entendían que no podían realizar acciones o que están quedarían sin efectos para frenar el avasallamiento del gobierno respecto de sus condiciones de trabajo. En segundo lugar, el delegado impugnaba las preferencias electorales de los trabajadores y les indicaba que habían afectado su propio trabajo, y por lo tanto que debían responsabilizarse de la situación. Debemos reponer el contexto en que la expresión “no te quejes, lo votaste, le diste todo” se estaba diciendo¹³⁰. Las palabras del delegado formaban parte de un discurso disponible y extendido, sobre todo durante los primeros años de gestión de Cambiemos, en algunos sectores de la sociedad cuyas preferencias políticas eran afines a las gestiones de gobierno anteriores, y se utilizaban diversas expresiones para intentar ridiculizar al votante de Cambiemos¹³¹. En consonancia con esto, y en tercer lugar, la cita muestra la concepción que tiene el delegado respecto del modo en que los trabajadores debían procesar lo sucedido. “Cumplí el horario, laburá, hacé lo que te dicen” reflejaba un modo de comprender cómo había que afrontar el nuevo escenario laboral para el conjunto de trabajadores/as que fueron reabsorbidos/as y reasignados/as, un modo de transitar la incertidumbre y los malestares generados desde la posición individual de cada trabajador/a.

Recopilando, en el marco de la gestión del Estado provincial por parte de Cambiemos se impulsaron un conjunto de cambios que afectaron la realidad cotidiana de los trabajadores en sus ámbitos laborales. Algunos problemas que presenciamos en este contexto ya estaban presentes en gestiones anteriores y otros eran novedosos, pero sumados en su conjunto configuraron una nueva realidad para los trabajadores. La nueva gestión impulsó un proceso de ajuste a través del achicamiento del gasto público lo que implicó la desaparición de dos de los organismos estudiados como también la puesta en marcha de transformaciones en el modo de organizar el trabajo. Se produjeron

¹³⁰ Una expresión similar la encontrábamos en un delegado del Parque “San Martín” cuando nos contaba cuál era su rol: “ahí está la tarea del delegado en contener a los compañeros también, en contener a los compañeros que eligieron esta gestión de Estado y se queja de lo que sucede!” (Patricio, delegado del Parque San Martín, entrevista realizada el 19/5/2018). En el Capítulo III profundizaremos en la dimensión de “contención” de la práctica de los delegados.

¹³¹ Por ejemplo, a través de la expresión “globoludo”. Globos de color amarillo eran utilizados en gran cantidad en las campañas electorales y actos políticos de Cambiemos. Es por ello que se constituyó en un símbolo de su política y se utilizó también para ridiculizar a sus adherentes.

desplazamientos de los/as trabajadores/as de sus actividades laborales cotidianas y en algunos casos también de sus espacios de trabajo. Una frustración colectiva recorrió los organismos, sensaciones de incertidumbre y desvalorización por el no reconocimiento de su lugar en el proceso de trabajo y de sus saberes por parte de la nueva gestión al ser desplazados de sus actividades cotidianas. La ausencia de visibilización del conflicto, y de acciones colectivas en el espacio público o incidencia en la agenda política local formó parte del proceso de legitimación del cambio o de la posibilidad que finalmente se ejecutara. No podemos aventurar qué hubiera sucedido si los/as trabajadores/as y el sindicato hubiesen elegido y/o podido desarrollar el conflicto. Sin embargo, cabe indicar que la naturalización por parte de muchos/as trabajadores/as de que esto no haya sucedido cobra coherencia, formando parte también de la tradición político-sindical que estamos estudiando en esta tesis. La sensación de imposibilidad de modificar o frenar estas transformaciones, sintetizada en la frase “no podemos hacer nada”, se articulaba también con la lectura política de estar en un en un contexto regresivo en términos de derechos, y que por ello el modo de resolución gremial fue defensivo, entendiendo esto como que “nadie quede afuera”. Esta forma de desarrollo del proceso de disolución de los organismos, como ya dijimos, habilitó un conjunto de incertidumbres, temores, procesos de desvalorización y desmoralización que tuvieron el efecto de “aceptación” de dichas transformaciones en los trabajadores estatales del sector de agua y saneamiento¹³².

¹³² En otros sectores dependientes del Estado provincial existieron conflictos que incluyeron acciones de protesta en el espacio público. Como señalamos en una nota al pie anterior, el 18 de diciembre se aprobaba un nuevo régimen jubilatorio para los/as empleados/as del Banco Provincia (Bapro). Durante aquella jornada diferentes actores políticos, sociales y gremiales se movilizaron frente a la Legislatura provincial para mostrar su disconformidad ante el intento de aprobar el conjunto de reformas impulsado por el gobierno provincial de María Eugenia Vidal. Medios de comunicación locales y nacionales mostraron lo que había sucedido en esos días. El Diario El Día publicaba las siguientes notas tituladas: “Aprobaron en la legislatura bonaerense las reformas propuestas por el gobierno provincial” (19/12/2017) y “Es ley la reforma a la caja del Bapro que eleva a 65 años la edad jubilatoria” (20/12/2017). Véase: <https://www.eldia.com/nota/2017-12-19-12-8-0-en-diputados-ya-debaten-la-reforma-en-el-sistema-jubilatorio-del-banco-provincia-politica-y-economia>. El diario Página 12 publicaba la siguiente nota “Vidal intenta aprobar su paquete de leyes” (19/12/2017). Ver: <https://www.pagina12.com.ar/83654-vidal-intenta-aprobar-su-paquete-de-leyes>. Otro conflicto fue el que protagonizaron los trabajadores del Astillero Río Santiago. Debido la situación de paralización y a su posible desaparición durante 2018 se realizaron masivas protestas en el espacio público, una de ellas del 21 de agosto que terminó con una fuerte represión en los alrededores de la Legislatura provincial. También, se llegó a ocupar edificios públicos con el objetivo de obtener respuestas. Luego de marchas y contramarchas el conflicto derivó en un acuerdo en el que el gobierno provincial se comprometía a reactivar la empresa, darle continuidad a los puestos de trabajo y a no cerrarla y tampoco privatizarla. Véase: <https://www.pagina12.com.ar/164741-es-un-triunfo-de-los-trabajadores> y <http://anccom.sociales.uba.ar/2019/11/27/un-pequeno-planeta-llamado-astillero-rio-santiago/>.

3. Problemáticas cotidianas en El Parque.

“Mientras tomamos mate en la oficina de Héctor junto con Julián y el ‘Loco’ llega Patricio, que es delegado como Héctor, y empieza a contar una situación respecto de las evaluaciones que les van a hacer a los trabajadores del Parque. Julián pregunta si la evaluación la hacen de un día para el otro o si les van a dar un tiempo para prepararse. Patricio responde categóricamente, ‘te van a dar seis meses y si no cambias te echan’. Luego, sigue hablando acerca de compañeros que no tienen ganas de ayudar, colaborar o trabajar, preocupado porque son personas a las que la evaluación podría perjudicar. ‘¿Y nosotros no los podemos evaluar a ellos?’, pregunta Horacio en referencia a los jefes y autoridades del predio. Y a continuación, con un ejemplar del Diario Hoy¹³³ en la mano dice, ‘porque, claro, la gente ve el diario que la ciudad está llena de mierda y es culpa de que el burro¹³⁴ de un camión no anda y no se arregla, ¡no es culpa de nosotros!’¹³⁵

El fragmento de nota de campo que da inicio al apartado muestra un diálogo entre dos delegados: Héctor, uno de los más antiguos, Patricio, uno de los “nuevos”, y otros dos trabajadores que se encontraban en el taller. En distintas oportunidades pude escuchar frases como las de Héctor relacionadas con inconvenientes para poder realizar su trabajo debido a situaciones de incumplimiento de ciertas condiciones de trabajo que generaban la ausencia de medios de trabajo. Con los medios nos referimos a un conjunto de materiales y herramientas necesarias para que el servicio de provisión y mantenimiento de agua potable y líquidos residuales se cumpla. En ningún momento previo a aquella jornada había escuchado hablar del tema de los vehículos que utilizaban para trasladarse pero apareció como uno de los principales problemas que tenían los trabajadores del Parque. La frase de Héctor se produce en el contexto de la conversación sobre las evaluaciones¹³⁶, que puede parecer ajeno al problema de los vehículos, pero que no lo es en tanto porque para evaluar la tarea deberían tener los elementos para cumplirla. Ante una posible evaluación por parte de la gerencia, Héctor plantea evaluarla a esta. La empresa era responsable de un problema que tenía consecuencias dentro del ámbito laboral, no solo porque no podían cumplir con el

¹³³ Periódico local que se repartía de forma gratuita.

¹³⁴ Se suele denominar así al motor de arranque de los vehículos.

¹³⁵ Fragmento de nota de campo n° 16, 15-8-2017.

¹³⁶ De acuerdo a lo que señalaron algunos trabajadores, las evaluaciones habían dejado de realizarse hacía algunos años pero en el período que estamos analizando volvió a surgir la posibilidad de que se realizaran. Frente a esto algunos mostraron desacuerdo, pero otros acordaban con implementarlas.

trabajo sino también porque fuera del mismo podía -y solía- generar malestar en la población el incumplimiento de la provisión del servicio de agua potable al convertirse en un problema para "la comunidad". El predio del Parque contaba con una flota vehicular, autos, camionetas, camiones atmosféricos y camiones para repartir bidones de agua potable. Para quienes trabajaban allí los vehículos constituían una de las herramientas centrales para cumplir su trabajo, necesarios para atender reparaciones y el mantenimiento del servicio en el Gran La Plata.

Un trabajador del sector de electricidad relataba con más detalle el problema que tenían cotidianamente:

"Imaginate que somos tres sectores que ahora estamos en el mismo galpón: electricidad, herrería y montaje. Y estamos con un solo vehículo que es la camionetita que vos ves, la Kangoo¹³⁷. Y estamos laburando los tres sectores con un solo vehículo. Los que más salimos somos nosotros, electricidad, que tenemos que recorrer mucho más y por ahí el trabajo del montador es más específico al igual que el del herrero fuera del establecimiento. Laburan más dentro del galpón ellos. Ese es un problema grande, no tener el vehículo para poder transportarse y moverse. La gente de montaje encima mueve mucha herramienta bruta, o sea, cosas pesadas, valijones. Y todo eso va cargado en la camionetita, y todo eso te genera...de todo. Porque eso después te lleva... ¡a un montón de malestares! (...) Nos ha pasado, no sé, de que te vengan a recriminar por el uso del combustible y tenés que explicar esto mismo, ¿entendés? '¡Loco, pero estamos saliendo tres sectores distintos con un solo vehículo!'...¹³⁸

El hecho de compartir un solo vehículo entre sectores los llevaba a tener que turnarse o hacer recorridos juntos. Esto generaba malestares entre compañeros y afectaba también el servicio que se brindaba. La respuesta que encontraban muchas veces por parte de la gerencia era "no hay plata" y los vehículos se acumulaban en desuso por falta de mantenimiento, recayendo la responsabilidad sobre el trabajador.

Una segunda situación que emergía como problemática cotidiana para los trabajadores era la ausencia de herramientas o materiales. En varias ocasiones del trabajo de campo se relataban situaciones en las que por no tener elementos o herramientas indispensables para la actividad, los trabajadores debían resolver los problemas a partir de su conocimiento "de oficio" o, como lo llamaban algunos, "hacer

¹³⁷ Modelo de camioneta de la empresa de vehículos Renault.

¹³⁸ Darío, delegado del Parque "San Martín", entrevista realizada el 26-9-2017.

magia". Al consultarle a Darío por los aspectos de su trabajo que no le gustaban nos relataba una cotidianeidad laboral llena de obstáculos que tenían diferentes formas de resolución:

"Lo que no me gusta es que por ahí a veces uno no posee los materiales o los elementos para realizar dichas tareas y tenés que andar renegando con lo que tenés. Y hacé lo que puedas y ¡hay que hacerlo! Eso a veces te genera una carga. (...) Como te decía, acá nos han pasado momentos, ha pasado de no tener...tenías que salir a comprar cinta aisladora. Y sacar de algún lado, pedirle a un jefe que saque de su bolsillo porque no había. Algo tan simple como eso. Y así con todas las cosas que te imaginas. Nosotros laburamos con elementos que son muy caros, que es todo importado, todo en dólares. Y es muy difícil de conseguir. Y eso hace que se atrase todo un poco a veces. Y sí, pasa. Esta semana nos preguntaron, ayer mismo, nos preguntaron si podíamos armar un tablero de veinte caballos, para una bomba de veinte caballos y tuvimos que decir que no porque no contamos con los elementos para hacerlo. Una lástima, pero es así. ¡La capacidad y todo está!"¹³⁹

La ausencia de materiales para la realización del trabajo en algunos sectores producía un conjunto de insatisfacciones cotidianas, malestares y discusiones, fundamentalmente porque la responsabilidad de aquella ausencia recaía muchas veces sobre el trabajador. Resolver haciendo "lo que puedas" implicaba una carga extra sobre el trabajador, como nos explicaba Darío. De allí que muchas veces se resolvían recurriendo al conocimiento que el trabajador tiene "de oficio", inventando soluciones. Tanto en el Parque como en la Planta¹⁴⁰ a esto le llamaban "hacer magia", una forma de resolver los problemas de un modo improvisado, una práctica a la que estaban acostumbrados desde hacía varios años. Un ejemplo de ello lo observábamos cuando Pedro, trabajador de operaciones de la Planta Potabilizadora, acomodaba las tuberías y grifos con un palillo de madera para sostenerlos durante la limpieza de los filtros. En otras ocasiones las tareas no se llegaban a resolver, como el tablero que señalaba Darío, y ABSA tercerizaba la tarea acudiendo a una empresa externa. Se generaba una sensación de frustración por la imposibilidad de resolver situaciones que los

¹³⁹ Darío, delegado del Parque "San Martín", entrevista realizada 26-9-2017.

¹⁴⁰ No se agregó un apartado destinado a la situación de la Planta debido a que muchos de los aspectos explicados en el apartado sobre los Talleres del Parque se asimilan a lo que sucede en la Planta. Sin embargo, en varios pasajes de este Capítulo se traen situaciones de la Planta, estableciendo un diálogo constante con este lugar de trabajo.

trabajadores estaban capacitados para hacer. "Acá no se valoriza ese conocimiento", me explicaba otro trabajador del sector electricidad. Estos elementos contribuían a generar una experiencia de desvalorización de los conocimientos del trabajador respecto de su rol en el proceso de producción y mantenimiento de la red de agua potable.

En el proceso de mantenimiento y provisión del servicio los trabajadores estaban también expuestos a situaciones riesgosas que no resguardaban su seguridad física. Estas podían estar vinculadas al lugar donde se realizaba la actividad, como puede ser un pozo de mucha profundidad con riesgo de derrumbe, o referidas a las condiciones climáticas como trabajar en situaciones de lluvias y tormentas. Algunos trabajadores manifestaron haberse visto obligados por sus capataces a "salir" del Parque y/o trabajar en condiciones que ponían en riesgo la integridad física del trabajador.

Podemos señalar otro problema vinculado con los vehículos como es la documentación obligatoria para su manejo. Patricio, que es el delegado del sector de mantenimiento, relata lo siguiente:

"Hoy nosotros, en la empresa donde estamos uno de los problemas que tenemos es que la flota vehicular con la que contamos para salir a trabajar, no tienen la verificación técnica obligatoria que exige la ley vial de la provincia de Buenos Aires. Pero la empresa te hace firmar un documento en donde dice que si a vos te hacen una multa porque estás mal estacionado o por cualquier motivo que fuera te hacen una multa, el descuento te lo van a hacer a vos en tu salario. Y donde dice también que se comprometen a cumplir todas las normas de seguridad vial para ofrecerte el vehículo. Bueno, estamos en la disyuntiva, ¿cómo vamos a firmar una nota en donde yo me hago cargo de lo que pueda pasar cuando los vehículos ni siquiera están en condiciones de circular? Pero no hay nadie, ni siquiera la organización sindical, que pueda hacerlos respetar la ley"¹⁴¹

Como cuenta Patricio, la contraparte del compromiso respecto de hacerse cargo de las multas por parte del trabajador es que la flota de vehículos de la empresa cumpla con las condiciones requeridas tanto en la documentación como en el mantenimiento. Este es otro motivo de problemas cotidianos para cumplir su trabajo. Y, como señalamos anteriormente, la responsabilidad del incumplimiento de las condiciones recae acusatoriamente sobre el trabajador.

¹⁴¹ Patricio, delegado del Parque "San Martín", entrevista realizada el 19/5/2018.

Dos cuestiones más emergieron como problemáticas. En primer lugar, respecto de la vianda o "el refrigerio". En los viajes que implicaban trasladarse más de cincuenta kilómetros corresponde a cada trabajador una vianda que muchas veces no se le paga y tampoco se demanda el cumplimiento de tal derecho establecido por el CCT. Y, en segundo lugar, el régimen de descansos establecía que tras la finalización de una jornada laboral el trabajador tiene que reintegrarse luego de pasadas las doce horas y no antes de transcurrido ese tiempo. Como explicaba Héctor, "si vos terminas de trabajar a las nueve de la noche no te podés presentar al otro día a las siete de la mañana porque no tenés el descanso que corresponde. Son doce horas. Esas cosas hay que defenderlas y pelearlas"¹⁴². Tanto la vianda como el descanso constituían derechos que hacían al trabajo cotidiano de los trabajadores del sector, y se convertían en un problema cuando no se cumplían o respetaban, ya sea por propio desconocimiento del trabajador o por exigencia de sus jefes.

Observamos hasta acá un conjunto de situaciones que se identificaban como problemáticas cuando algunos derechos no se cumplían: ausencia de materiales y herramientas, la utilización de vehículos que no estaban en condiciones, la existencia de demoras en su reparación, y la obligación de ingresar a lugares donde se ponía en riesgo la seguridad del trabajador. Muchas de estas situaciones eran derechos tipificados en el CCT.

Frente al incumplimiento se producían diversas situaciones. Una de ellas era que los trabajadores continuaban realizando su trabajo. Estos convivían cotidianamente con esas situaciones que generaban en sus rutinas situaciones de malestar y de insatisfacción, y se las "arreglaban" para realizar el trabajo de igual modo tolerando situaciones de incumplimiento de derechos y condiciones de trabajo. Sustituían la ausencia de determinados medios necesarios para realizar el trabajo, ya sea a partir de un desgaste mayor de la fuerza de trabajo desde el esfuerzo físico, o por una mayor utilización y aprovechamiento de los conocimientos del trabajador desde "el oficio" y la improvisación. Otra de las situaciones que encontramos era que aquellas condiciones se reconocían como injustas, y los delegados buscaban desafiarlas y disputarlas. A veces, como vimos, los delegados intervenían siguiendo un conjunto de pasos para que se cumplan las condiciones de trabajo. Esto implicaba, como sucedía con las viandas, conversar y advertir a los trabajadores para que se cumpla lo que les corresponde, me

¹⁴² Héctor, delegado del Parque "San Martín", entrevista realizada el 6/9/2017.

explicaba Héctor. En otras ocasiones hablaban con los jefes para cerciorarse de que las condiciones sean aptas para realizar el trabajo, se informaba a la Comisión de Seguridad e Higiene de ABSA. Patricio, delegado del Parque, relata cómo tuvo que intervenir ante una situación que ocurrió en el sector de "cloacas" para impedir que se realice una tarea:

"Uno de los últimos casos que tuvimos en cuanto a lo que es la seguridad de los compañeros. Querían hacer trabajar a unos compañeros en una reparación cloacal en un pozo en donde no reunía ni la más mínima condición de seguridad. Y, bueno, yo automáticamente recurrí al Convenio Colectivo de Trabajo, puse en conocimiento a la gente de Seguridad e Higiene, puse en conocimiento a las autoridades correspondientes, me hice presente en el lugar junto con la gente de Seguridad e Higiene y se suspendió la obra hasta que se reunieran las condiciones de seguridad idóneas para que se pudiera hacer el trabajo. Pero si no, si hubiese sido por las directivas de la empresa, los muchachos tenían que bajar en un pozo donde corría peligro la actividad de los compañeros. Porque bajar en un pozo donde la tierra está toda removida y tiene cinco o seis metros de profundidad, y un metro de diámetro, es muy complejo. No es algo sencillo. Así que estamos trabajando, digamos, contemplando la precarización del servicio y haciendo lo que se puede"¹⁴³

Como indica Patricio, la actividad de algunos sectores (cloacas, electricidad, montaje) requería muchas veces bajar en pozos de varios metros de profundidad y para esto se debía cumplir un conjunto de normas y condiciones que resguarden la seguridad del trabajo. Lo mismo sucedía en el caso de lluvias o tormentas donde los trabajadores debían usar ropa de trabajo adecuada para tales condiciones climáticas sin la cual no podían "salir" del Parque. "Mira si bajando del camión con cinco litros de agua en cada una de las manos, se resbalan y se rompen el codo. Después el quilombo es de ellos porque no tenían la ropa adecuada", advertía Patricio durante un taller de formación sindical, relatando la situación de tres compañeros que tenían que salir a repartir bidones de agua durante una jornada de lluvia. El problema surgía cuando esas condiciones no se garantizaban y se les exigía realizar el trabajo igual.

Un testimonio más de un delegado relata cuáles son las acciones que tomaban cuando algún derecho no se cumplía:

¹⁴³ Patricio, delegado del Parque "San Martín", entrevista realizada el 21-3-2018.

“Al ser delegado vos tenés acercamiento con la parte gerencial, tenés acercamiento con el sindicato... Primero, se logra resolver internamente. Se va a la parte gerencial, se le dice estamos teniendo este problema. Si lo podemos solucionar en casa, lo solucionamos con buena predisposición de la parte gerencial, ¿no? Si no lo logramos solucionar tenemos el sindicato que vamos y presentamos los inconvenientes que estamos teniendo y por intermedio de ellos lo solucionamos. (...) Así que la forma, la única forma que tenemos de resolver los inconvenientes que nos surgen con las necesidades es por dentro de la ley, apegados al convenio, aferrarnos al convenio, y desde el convenio colectivo de trabajo exigir. Exigir, exigir y bueno a veces se obtienen respuestas y otras no”¹⁴⁴

Vemos con ambos testimonios que sus acciones como delegados se dirigían a generar el cumplimiento de determinados derechos de los trabajadores, por un lado, advirtiéndoles respecto de hacer cumplirlos y, por otro, intentando establecer límites a los incumplimientos del CCT. Como explicaba Patricio, a veces se encuentran soluciones y otras veces no, y el servicio de agua y saneamiento se brindaba de igual forma.

Cuando no se podía solucionar, el rol del delegado era otro y ante esa situación, la tarea era la de “contener” al trabajador. Patricio era consciente del contexto que estaban atravesando y explicaba los límites que tenía como delegado frente a situaciones de incumplimientos:

“Hay que estar preparados para contener a los compañeros y hacer lo mejor. (...) Siempre pensando en que la medida y el reclamo que se tome no va a perjudicar a los compañeros. Porque por ahí una medida que uno tome como podría ser no salir más a trabajar con la flota vehicular de la empresa implicaría en un despido de un montón de compañeros porque si no salís a trabajar te estás negando, más allá de que ellos violan las normas. (...) Entonces es como que tenés que ir con una de cal una de arena acomodando un poquito para acá otro poquito para allá, cuidando qué consecuencias puede tener tu accionar. Esa es la forma, apegarse al Convenio Colectivo de Trabajo, al Estatuto Sindical, apoyarse en la organización gremial. Y, tener paciencia, tener paciencia y tener paciencia. (...) Hay momentos en donde no cumplen artículos del convenio y no se puede hacer absolutamente nada, nadie puede hacer absolutamente nada. Ellos hacen lo que quieren, así vayas y los denuncies en el Ministerio de Trabajo. No importa. Ellos respetan los artículos del CCT que quieren”¹⁴⁵

¹⁴⁴ Patricio, delegado del Parque San Martín, entrevista realizada el 19/5/2018.

¹⁴⁵ Patricio, delegado del Parque San Martín, entrevista realizada el 19/5/2018.

Como vemos, cuando no se lograban las respuestas requeridas, el delegado intervenía “conteniendo” y transmitiendo “paciencia”. Patricio enfatizaba que el contexto en el que se encontraban era un obstáculo para defender algunos derechos. Su percepción de imposibilidad expresada en la frase “no se puede hacer absolutamente nada” nos habla de las dificultades para imponer límites a las situaciones de incumplimientos de derechos. Finalmente, en algunas ocasiones los incumplimientos de las condiciones de trabajo estaban avaladas actores y prácticas gremiales y esto no constituía una novedad para los trabajadores del Parque. Un diálogo del Taller de Formación de Delegados y el relato de uno de ellos respecto de ciertas prácticas gremiales muestran lo que queremos señalar:

“Respecto a los problemas con los vehículos y las condiciones de trabajo, Héctor le indicó a un dirigente del sindicato que no era la primera vez que se hablaba sobre la situación, intentando mostrar que varias veces habían ido al gremio a pedir por sus cuestiones y no siempre habían tenido respuesta. Luego, se refirió a un encuentro en el que él había contado que ciertas condiciones de trabajo vinculadas a los vehículos no se cumplían y dijo que al sindicato no le importaba, cuando eran más jóvenes y se tenían que subir un montón de trabajadores arriba de una camioneta. Y que un dirigente del gremio avalaba dicha práctica. Otro trabajador lo confirmaba. Héctor, entre indignado y enojado, señaló que esa no podía que ser la respuesta de un dirigente del gremio, ‘no puede serlo, era para matarlo’, indicó”¹⁴⁶

“Hoy en día se violan un montón de normas de seguridad y un montón de artículos de los convenios. Es una lucha complejísima, y constante sobre todo en un ambiente donde el ejercicio de la lucha se había perdido. Porque eran todos ‘compas’, ¿entendés? Todos peronistas, todos compañeros, estaba todo bien, una mano lava la otra, entre las dos lavan la cara. Ahora es distinto. Están las necesidades pero no están las contemplaciones, sino las exigencias”¹⁴⁷

Lo que se observa es que algunas de las condiciones que estaban viviendo no eran novedosas. Y también que, ante las exigencias de cumplir con la realización de un trabajo en el que no se cumplían ciertos derechos y condiciones, existían “contemplaciones” hacia los trabajadores. Si bien no se explicitan cuáles eran, algunas

¹⁴⁶ Fragmentos de nota de campo, 7-9-2017.

¹⁴⁷ Patricio, delegado del Parque San Martín, entrevista realizada el 19/5/2018.

pistas nos fueron señaladas en relatos en los que se indicaba la necesidad de “cuidarse” y “cumplir horarios” bajo una nueva gestión de gobierno. Es decir, esas condiciones que no se cumplían eran compensadas a través de concesiones y ciertas licencias para los trabajadores. En segundo lugar, lo que muestran los relatos es el aval que dichas prácticas tenían por parte de dirigentes gremiales contribuyendo a su reproducción. Lo que intentamos mostrar es el modo en que los trabajadores vivían y experimentaban ese conjunto de situaciones problemáticas, sus condiciones de trabajo, derechos que no se cumplían, y cómo intentaban encontrarles solución.

Recuperando la categoría de *hegemonía* de Williams (2009), en este proceso observamos un conjunto de significados y valores respecto de tales situaciones que se constituían en hegemónicos y formaban parte de su experiencia en la realización del trabajo. En este proceso intervenían diversos actores y prácticas que contribuían a la reproducción de aquellas condiciones. Primero, los propios trabajadores accediendo a trabajar en condiciones riesgosas que muchas veces se resolvían “haciendo magia” cuándo no tenían los materiales. Segundo, dirigentes gremiales que avalaban los incumplimientos. Y, tercero, una nueva gestión de gobierno y de la empresa ABSA que desconfiaba de los trabajadores y buscaba controlar y regular sus prácticas. Esta situación generaba en los propios delegados la percepción de “imposibilidad” de llevar adelante los reclamos. A estos elementos debemos sumarle el valor que cobraba para los propios trabajadores la idea de brindar un “servicio público esencial”, que establecía el CCT, y la pertenencia a un colectivo de trabajo considerado como una “gran familia”¹⁴⁸. Estos valores se expresaban en prácticas donde los trabajadores consensuaban continuar con sus tareas aunque las condiciones no estuvieran garantizadas porque “el agua tiene que salir igual”, “no se puede dejar a la gente sin agua”. Sin embargo, también existían disputas por los sentidos alrededor de tales condiciones, y muchas veces eran desafiadas por presiones de los propios trabajadores, para lo cual los delegados ocuparon un rol clave. Estos intervenían estableciendo límites y resistencia, disputando sentidos respecto al modo al cumplimiento de ciertos derechos y condiciones laborales.

4. Más allá de los problemas en el espacio de trabajo: los conflictos como disputas simbólicas

¹⁴⁸ Profundizaremos sobre estas cuestiones en el Capítulo III.

Durante una jornada de trabajo de campo en el Parque les conté a algunos delegados que en la página de Facebook de la Secretaría de Juventud de SOSBA había leído que se iba a realizar un Encuentro de Formación Sindical en el Parque y que estaba interesado en participar¹⁴⁹. Quienes estaban en el taller me dijeron que no iba a haber problema, que hablaban con el Secretario de Juventud para avisarle que yo participaría. Desde hacía unos meses la Secretaría de Juventud venía impulsando un "Ciclo de Formación Sindical". Los talleres se realizaban en el local que tenía la "Agrupación" del SOSBA y, también en diferentes lugares de trabajo del Gran La Plata y de otras localidades de la provincia donde había trabajadores "sanitaristas". A continuación, presento un fragmento de lo ocurrido durante el Encuentro de Formación y algunas situaciones que retomaré para explicar problemas y disputas de los trabajadores.

"Miércoles, por la mañana, un grupo de trabajadores de ABSA se reunieron en un cuarto del predio del Parque para realizar un "Taller de formación de delegados" del que pude participar. El taller fue propuesto por el SOSBA, impulsado centralmente por la Secretaría de Juventud. Participamos alrededor de quince personas, la mayoría trabajadores del Parque. Pero además también se encontraban un sub-delegado de un sector administrativo de ABSA perteneciente a otro edificio, un dirigente del sindicato y el Secretario y el Pro-Secretario de Juventud. Al iniciar el taller Juani, Secretario de Juventud, dijo que el objetivo era compartir 'lo que estaba pasando en el Parque', problemas y situaciones conflictivas, así como también generar un acercamiento entre el sindicato y los delegados y trabajadores del Parque. Primero hubo una presentación de cada uno y luego se comenzaron a discutir los problemas. Empezó Juani realizando un estado de situación de los trabajadores de ABSA. En ese relato contó que unos días atrás el presidente de ABSA había estado en Bahía Blanca recorriendo obras que se estaban realizando y que en uno de los lugares que visitó pidió una masa¹⁵⁰ y con la herramienta rompió una parrilla de un sector de trabajo. Algunos ya lo sabían, otros se sorprendieron y comentaron la situación con gestos de indignación. Luego se habló particularmente de la situación en el Parque. Uno de los trabajadores más jóvenes contó que había discutido con su jefe y que éste lo había invitado a pelear. Héctor contó que hacían falta vehículos para salir a trabajar y que no se invertía plata para arreglarlos. El sub-delegado del sector administrativo, que se diferenciaba del resto por su vestimenta (camisa, suéter, jean y zapatos), contó que en la nueva gestión

¹⁴⁹ En el Capítulo V se abordará más en profundidad la dinámica de los jóvenes en la organización sindical.

¹⁵⁰ Herramienta de mano que sirve para golpear o percutir, similar a un martillo pero de mayor tamaño.

‘son todos ingenieros’ y que a ellos los veían como unos burócratas. Además, retomando el problema con la parrilla señaló que en el décimo piso del edificio administrativo de la empresa¹⁵¹ el presidente hizo construir ‘un quincho con una parrilla para hacer lechones las dos veces que van a la semana’. El ‘negro’, Secretario del Interior, cuenta que lo que estaba sucediendo le hacía acordar a los años previos a la privatización de Obras Sanitarias, ‘años de resistencia’ en que se privatizaban los servicios en el país y el sindicato había logrado ‘que no haya quedado nadie afuera’ como sí había sucedido en otras empresas. Los más grandes cuentan algunas anécdotas de aquellos tiempos.¹⁵²

De esta manera, en el marco del Encuentro de Formación se discutieron un conjunto de problemas laborales que los trabajadores del Parque tenían cotidianamente. Sin embargo, el relato del acontecimiento sobre “la parrilla y la masa” expresaba algo más que esos problemas laborales cotidianos, esto es, el avasallamiento por parte de una nueva gestión de la empresa de un conjunto de valores, prácticas y expectativas que tenían los trabajadores “sanitaristas”.

4.1. La parrilla y la masa

La escena del Taller de Formación de Delegados que mostramos es un evento que permite interrogarnos por algunas dimensiones que organizan la experiencia de los trabajadores y delegados del servicio de provisión de agua potable del Gran La Plata. Pasemos a observar y analizar diferentes elementos que contiene.

En primer lugar, dentro del taller de montaje del Parque había una parrilla. En varias ocasiones pude observar las cenizas que quedaban luego de que hubieran prendido el fuego para hacer carne o pollo. Esta situación no era exclusiva del predio del Parque. En la Planta Potabilizadora de Punta Lara sus trabajadores relataban que solían hacer asados al aire libre dentro del predio de la Planta. También solían jugar al fútbol en una cancha con dos arcos improvisada sobre un costado del predio. “Antes jugábamos al fútbol ahí en la cancha, venía cualquiera a jugar, hacíamos asados. Los asados más ricos los comí acá en el trabajo, no sé por qué”, me explicaba con cierta nostalgia un trabajador durante una de mis visitas a la Planta. También, en los sectores mencionados, solían cocinar dentro de sus espacios de descanso donde hay cocinas con horno. De acuerdo a lo relevado, la parrilla era un espacio instalado en diferentes

¹⁵¹ El edificio está ubicado en las calles 43 entre 6 y 7, dentro del casco urbano de la localidad de La Plata.

¹⁵² Fragmentos de nota de campo, 7-9-2017.

sectores de trabajo, un espacio ganado por los trabajadores. Era el momento del almuerzo y reunión vinculado a la sociabilidad de los trabajadores durante la jornada de trabajo. Estos elementos expresaban costumbres, valores y expectativas arraigadas que constituían parte de la experiencia de los trabajadores "sanitaristas" en su lugar de trabajo (y en muchos otros lugares de trabajo).

La masa fue la herramienta utilizada para romper la parrilla. Este no era un elemento menor. La función principal de una masa es demoler y lo que era un agravante mayor de la situación fue que se trataba de una herramienta "de los trabajadores". La parrilla se demolía con un instrumento de trabajo que pertenecía al universo de prácticas de aquellos, no al presidente de la empresa. Los roles se invertían y la máxima autoridad de ABSA empuñaba la herramienta que aquellos utilizaban, no con un fin laboral sino para romper un elemento que constituía un símbolo para el trabajador "sanitarista". La demolición de la parrilla era un acto que simbolizaba el avasallamiento de prácticas vinculadas al derecho al momento de almuerzo que tenían los trabajadores, y se hacía con sus propios medios de trabajo.

Un tercer elemento es que quien que comete el acto de romper la parrilla es el propio presidente de ABSA, que había ingresado en su función en el marco de la nueva gestión gobierno. Raffaele Sardella era un ingeniero industrial que pertenecía al Grupo Socma, el conglomerado empresarial de la familia Macri. Según diversas fuentes, era un hombre de confianza del presidente electo en 2015 y tenía un "largo recorrido" en su grupo económico, habiendo sido "directivo del Correo Argentino durante su privatización y cuando la empresa postal fue estatizada"¹⁵³. Es decir, que quien intentaba demoler la parrilla que usaban los trabajadores no solo era la máxima autoridad de la empresa sino también alguien que provenía del riñón presidencial, representante de un fenómeno novedoso en el período analizado como fue la participación en la gestión estatal de managers, gerentes y CEO's¹⁵⁴ que provenían mayormente de trayectorias en ámbito privado (Canelo, Castellani y Gentile, 2018). Quien representaba la empresa encarnaba también los objetivos de un nuevo gobierno

¹⁵³ En tres artículos periodísticos de diferentes portales de noticias web se reconstruyen varios de los aspectos señalados. "Revelan que el presidente de Aguas Bonaerenses pertenece al Grupo Socma", *Ámbito Financiero*, 5/3/2017. Véase: <https://www.ambito.com/revelan-que-el-presidente-aguas-bonaerenses-pertenece-grupo-socma-n3974780>. Nota "El empleado del mes", *Página 12*, 5/3/2017. Véase: <https://www.pagina12.com.ar/23932-el-empleado-del-mes>. Nota "El hombre del presidente que reflota el lazo francés en el negocio del agua", *Letra P*, 8/3/2018. Véase: <https://www.lettrap.com.ar/nota/2018-3-8-17-3-0-el-hombre-del-presidente-que-reflota-el-lazo-frances-en-el-negocio-del-agua>.

¹⁵⁴ Chief Executive Officer. En castellano se traduce como Director Ejecutivo.

que desconfiaba de los trabajadores y que buscaba imponer su autoridad en los lugares de trabajo.

En el análisis que realiza Thompson (1995) sobre los vínculos entre la gentry y los pobres en la Inglaterra del siglo XVIII, el autor explica que la gentry, dueña de la tierra y grupo gobernante, asumía como propia la función pública de la administración de la justicia y de mantener el orden público en momentos de crisis. En tales circunstancias este grupo social "se hacía magistral y portentosamente visible" (1995: 62) señalando los límites del sistema social durante los días de ejecución pública en la horca a través de la exposición de los siguientes elementos: el cadáver que se pudría y la procesión de los juicios. El autor encuentra que "el ritual de la ejecución pública era un elemento concomitante necesario de un sistema de disciplina social donde muchas cosas dependían del teatro" (1995: 63). La ejecución pública era un ejemplo punitivo que tenía la gentry para restaurar su autoridad y constituía un ritual que mostraba la ostentación de su poder. Resulta interesante para la interpretación asociar la búsqueda de efecto de poder que tuvo la ruptura de la parrilla con lo que la ejecución pública lograba (siempre en parte) en los pobres en la Inglaterra del siglo XVIII: un acto simbólico punitivo y violento, que buscaba restaurar un orden deseable dentro de los lugares de trabajo. Y como vimos en el capítulo anterior, no era un acontecimiento aislado, sino que se producía en el marco de una nueva gestión que buscaba modificar las prácticas de los trabajadores en sus espacios de trabajo.

La demolición de la parrilla reflejaba "una verdadera contienda en sí misma" (Thompson, 1995: 93). La parrilla no solo resolvía una forma de cocinar en el almuerzo (muy asociada a los trabajadores de obra¹⁵⁵), sino que era símbolo de un ritual de los trabajadores, "comer los asados más ricos", que pertenecía al universo de prácticas que tenían en sus lugares de trabajo. La nueva gestión golpeaba donde más les dolía. Demoliendo la parrilla atacaban el universo de sentido de los trabajadores "sanitaristas" y prácticas arraigadas en su experiencia eran cuestionadas. El acto de romper la parrilla era una demostración de poder de una nueva gestión que había asumido con el fin de trastocar el orden sociolaboral, de imponer su autoridad en el lugar de trabajo, delimitando cuáles eran sus límites de tolerancia. Este acto constituía algo novedoso, profundamente agravante y humillante, de allí también las expresiones de asombro, indignación y preocupación de quienes escuchaban los relatos.

¹⁵⁵ Es muy común en Argentina que el almuerzo entre trabajadores en las obras de construcción consista en algún tipo de carne a la parrilla.

En ese escenario la construcción por parte de la gerencia de “un quincho con una parrilla para hacer lechones las dos veces que van a la semana” en la terraza del edificio, era el elemento que terminaba de mostrar la búsqueda de restauración de la autoridad, delimitando quién puede y quién no “comer asado”. Como señalamos en la Introducción de la tesis, durante el período que analizamos la economía del país se encontraba en una situación de aumento sostenido en los precios de alimentos que el nuevo gobierno discursivamente proponía solucionar, pero lejos de solucionarse la situación se agravó. La carne era uno de los alimentos cuyo precio aumentaba sostenidamente a la par que se daba un proceso de fuerte disminución de los salarios reales¹⁵⁶. En ese marco circulaba en conversaciones cotidianas, redes sociales y mediáticas un relato opositor al gobierno de Cambiemos, que sintetizaba en la privación del asado, de que el pueblo pudiera comprar carne “en el país de las vacas”. El comentario vinculado a que trabajaban poco (“las dos veces a la semana que iban a trabajar”), acrecentaba la sensación de injusticia y reforzaba la distancia social respecto de la gerencia, así como la idea que comer asado era ilegítimo. El acto de romper la parrilla implicaba no solo el restablecimiento de la autoridad dentro del lugar de trabajo, sino también el refuerzo de las jerarquías en el espacio laboral. Sin embargo, esto no implicaba la aceptación sumisa por parte de los trabajadores y delegados, porque este relato se narró en el marco de un Taller de Formación de Delegados y fue el que dio inicio al mismo con el objetivo de advertir y alertar sobre lo que estaba sucediendo. Como veremos en la siguiente sección, en ese contexto se movilizaron acciones dirigidas a sostener las fuentes de trabajo y se articularon con formas de recuperar el pasado que legitimaban tales acciones.

4.2. “Nadie quedó afuera”: la construcción de una *tradición selectiva*

En este apartado, nos interesa rescatar otro elemento que encontramos en el Taller de Formación respecto del relato que traían algunos trabajadores sobre experiencias de resolución de conflictos en el pasado, para ponerlas en diálogo con otras percepciones que encontramos a lo largo del trabajo de campo.

¹⁵⁶ Un informe del Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA) de abril de 2017 explicaba que “las políticas de ajuste y el disciplinamiento laboral generado por la contracción del empleo, redundaron en una caída del 5,8% del salario real, ya que los salarios nominales no compensaron el aumento de precios” (2017: 22). Asimismo, señalaba que el nivel de inflación, que se había desacelerado en los últimos meses de 2016, se había acelerado en febrero y marzo de 2017. “La aceleración de la inflación no solo tuvo como factor explicativo el incremento de las tarifas de los servicios públicos y regulados (electricidad, combustibles, peajes) y algunos factores estacionales, como es el incremento de las cuotas de los colegios, sino también, a pesar del ancla cambiaria, el aumento de los alimentos” (2017: 25).

Como explica Thompson (1979), uno de los modos en que se transmiten y perpetúan las tradiciones es a través de la transmisión oral, a partir de un repertorio de anécdotas y ejemplos narrativos. El Taller de Formación se constituía en un espacio relevante para la transmisión de experiencias seleccionadas y movilizadas por dirigentes y trabajadores de larga trayectoria. Una de las intervenciones de un dirigente del SOSBA, de mayor antigüedad que el resto, traía un recuerdo respecto de dos cuestiones. En primer lugar, a partir de la problemática que estaban viviendo los trabajadores, realizaba una comparación con lo vivido en los años previos a que se privatizara OSBA en la década del noventa. A través de esta comparación brindaba una clave de lectura para el momento presente. Y, en segundo lugar, rescataba las acciones que había realizado el sindicato en el contexto en que la empresa se privatizó porque había logrado que “no quedara nadie afuera”. El recuerdo de aquel momento y de la acción del gremio se podía escuchar en diferentes sectores de trabajo y por parte de muchos trabajadores como una forma exitosa de resolución del conflicto por los puestos de trabajo en el marco de un proceso privatizador, en el contexto en que en otras empresas estatales se produjeron despidos masivos. Esta forma de resolución se puede comprender como parte de una caja de herramientas políticas y una memoria de resolución favorable. A esto se refería un trabajador del ADA cuando comparaba el momento que estaban atravesando con el que había vivido durante la privatización: “las pérdidas que tuvimos no fueron de la época de Menem, ninguno quedó en la calle, esa era la gran batalla”¹⁵⁷.

Sin embargo, esa forma de resolución, leída como favorable en la memoria de muchos trabajadores e integrantes del gremio no era así para otros que recordaban no tanto como un logro sino como un proceso que involucró angustias, depresiones y un conjunto de insatisfacciones. En las dos citas que mostraremos a continuación se pueden observar modos diversos de explicar aquella transformación que muchos llamaban “privatización” o “concesión”:

“Yo creo que son distintas experiencias. Para algunos fue muy traumático, caso mío. Y otros por ahí lo tomaron como ‘nos vamos a llenar de guita’. Porque nos vendieron esa verdura. ‘¡Qué suerte que ustedes van allá!’, nos decían. Pero bueno, después nos fuimos acostumbrando y gracias a Dios que pasamos a ser ABSA como para más o menos sentirnos de la misma manera. Porque de entrada fue totalmente diferente. ¡Aparte nosotros

¹⁵⁷ Esteban, trabajador de ADA, entrevista realizada el 20-12-2017.

teníamos ciertos derechos que habíamos tenido y los perdimos! Arranquemos desde que teníamos treinta y cinco horas semanales, después pasamos a tener cuarenta. El presentismo no lo cobramos nunca más diciendo que lo teníamos incorporado”¹⁵⁸

“Cuando esto se privatiza, (...) no quedó gente en la calle, no fue muy traumático. De hecho que mucha gente sí... Tuvimos compañeros que han fallecido por esto de que se privatizaba y creían que iba a ser todo diferente, todo mal, que iban a quedar en la calle. Porque hay gente que se hace una película de todo y también lo comprendo, ¿no? Gente grande que...vos suponetes hoy con cincuenta años te digan ‘mirá, esto se va a privatizar’. O, con cincuenta y cinco años y digan ‘mirá, seguramente la gente grande va a quedar a un costado, los jóvenes son los que van a llevar esto’. Y vos decís ‘cincuenta y cinco, me faltan diez años para jubilarme, quedo en la calle, tengo que salir a trabajar de remisero’. Con mucha gente pasó eso, murieron unos cuantos compañeros nuestros. Pero bueno, (...) cuando se privatiza no queda nadie en la calle, absorben todo el personal. Eso también fue muy bueno porque vos acordate, con las privatizaciones quedó mucha gente en la calle. Acá no quedó nadie en la calle. Si bien, ya te dije que es un gremio chico que no había mucha gente pero bueno ellos podían haber dicho: ‘No, no, ¿cuánto hay, cinco mil empleados? No, yo necesito dos mil’. Y, tres mil te lo dejaban en la calle. Pero no, no fue así. Se hizo el proyecto, se hizo incluyendo a la gente. Así que bueno, no fue muy traumático. Sí cuando llegamos acá era...era Azurix, eran ingleses, tuvimos que entenderlos en algunas cosas”¹⁵⁹

Por un lado, está presente el relato que mencionamos anteriormente que vislumbraba como un logro del gremio el hecho de que no se hayan perdido puestos de trabajo. Por otro, está la referencia a las muertes de compañeros, las depresiones y las angustias. Podríamos pensarlo como un tratamiento del conflicto donde la persona queda librada a un procesamiento individual de una crisis social, de una transformación colectiva donde la respuesta colectiva (la del gremio, por ejemplo) no le alcanza, no lo abarca y/o contiene. Las consecuencias de los procesos privatizadores fueron procesados por muchos a través de sus cuerpos, como si fuera una resolución individual de un conflicto laboral, por supuesto, a costa del trabajador.

También hubo otras formas en que aquello se procesó. La privatización si bien no expulsó trabajadores implicó por ejemplo la reubicación y el traslado al predio del

¹⁵⁸ Conversación con Julián, trabajador del Parque “San Martín”, Nota de campo n° 16, 15-8-2017.

¹⁵⁹ Héctor, delegado del Parque “San Martín”, entrevista realizada el 6-9-2017.

Parque de muchos que pertenecían a los “grandes talleres” de la ex OSBA. Los “grandes talleres” eran valorados positivamente porque allí “se hacía todo, era una ciudad, hasta tenía una escuela”, contrastando fuertemente con su nuevo espacio laboral en aquel momento, los talleres del Parque, donde las condiciones empeoraron. Ambos relatos transmiten que hubo experiencias traumáticas por dichos cambios de lugar de trabajo físico y por la incertidumbre que generaba la situación. También, muestran el modo en que esto se acrecentaba en aquellos trabajadores de mayor edad que estaban próximos a jubilarse al punto tal de que algunos fallecieron durante aquel proceso. La privatización involucró la transformación de la propia experiencia de muchos trabajadores; en su subjetividad se vivió y se seguía viviendo en el período que estudiamos, con sensaciones de angustia, tristeza y nostalgia.

La versión más visibilizada por trabajadores, delegados y miembros del SOSBA que participaron de esta investigación, respecto de las transformaciones y consecuencias que tuvo la privatización es parte de lo que Williams (2009) llama una *tradición selectiva*, es decir, “una versión intencionalmente selectiva del pasado configurativo y de un presente preconfigurado, que resulta poderosamente operativo dentro del proceso de definición e identificación cultural y social” (2009: 153). Como explica el autor, “a partir de un área total posible del pasado y el presente, ciertos significados y prácticas son seleccionados y acentuados” (p. 153), y otros rechazados o excluidos, con cierta perspectiva de futuro que indica que se realizará en el presente lo que se hizo en el pasado. En el caso que analizamos, se pone a la luz y se visibiliza como un logro del gremio haber evitado la pérdida de trabajadores dejando a la sombra o minimizando el conjunto de angustias, depresiones, desmoralización y hasta muertes. Es una *tradición* en tensión porque ambos relatos conviven en la memoria de los trabajadores. El pasado estaba siendo movilizado por un presente que mostraba elementos similares. Es por ello que lo selectivo opera en la activación de uno de los relatos en función del contexto que se estaba atravesando, en el cual una nueva gestión de gobierno avanzaba sobre ciertas prácticas de los trabajadores y el sindicato adoptaba estrategias defensivas para sostener los puestos de trabajo. El pasado se seleccionaba como parámetro de lectura del presente para resaltar una forma de resolución a un conflicto que estaban atravesando. Este modo de resolución que implicaba que “nadie queda afuera” tenía su reverso en la degradación y precarización de las condiciones de trabajo para diferentes sectores de trabajadores/as. Consideramos que este modo de resolución formaba parte de la tradición de organización sindical en el sector, y tenía grandes similitudes con la

situación de la desaparición del OCABA y SPAR que analizamos anteriormente.

5. Conclusiones

En el presente capítulo analizamos un conjunto de conflictividades que emergían en los lugares de trabajo, y que remitían a situaciones de incumplimiento de condiciones de trabajo y derechos de los/as trabajadores/as. Se suscitaban disputas y los trabajadores construían sentidos y significados alrededor de estas.

Analizamos, primero, los “problemas laborales” que emergían en los organismos, en el Parque y en la Planta. Respecto de esta última, señalamos que muchas situaciones se asimilaban a lo que sucedía en el Parque y esto se debe a que presentaban características similares respecto de los problemas laborales que surgían. Allí describimos las prácticas movilizadas por los trabajadores que recargaban sus jornadas laborales (como “hacer magia” porque formaban parte de un servicio público esencial en donde “el agua tiene que salir igual”) y los posicionamientos de los dirigentes gremiales y delegados (que a veces avalaban situaciones de incumplimientos de condiciones de trabajo, otras lograban obtener resultados frente a condiciones consideradas injustas y en otras ocasiones la solución era contener a los trabajadores). De esta manera, un conjunto de valores y sentidos transmitidos por los delegados y dirigentes se confirmaban en las prácticas y contribuían a reproducir el incumplimiento de determinadas condiciones de trabajo formando parte de un campo de disputa en el que ciertos límites y presiones eran resistidas por los trabajadores y otras no.

En los organismos descentralizados encontramos la continuidad de “problemas” heredados de gestiones anteriores pero también la emergencia de nuevos vinculados a la nueva gestión de gobierno, su concepción del trabajo estatal y la pretensión de transformarlo bajo preceptos del mundo empresarial privado. Como vimos nuevas reglamentaciones habilitaron la introducción de una “burocracia paralela” que pasó a ocupar cargos y funciones -y a tener salarios más altos- que reemplazaban en buena medida a la “burocracia heredada”. El ajuste del gasto público (IPEP, 2016), se expresó en la eliminación de dos de los organismos descentralizados pero no se perdieron puestos de trabajo.

Pero los problemas que encontramos y describimos en cada uno de los espacios laborales, no eran tan sólo problemáticas aisladas, sino que cobran un sentido distinto en un contexto donde una nueva gestión había asumido con el fin de trastocar el orden sociolaboral, de imponer su autoridad en el lugar de trabajo. Para dar cuenta del valor

simbólico que tenían los conflictos laborales en este contexto, usamos una anécdota que narraron los delegados al comienzo de un taller de formación -la escena de la demolición de la parrilla-. En relación a dicha escena podemos sumar el concepto de *estructura del sentir* (Williams, 2009), para ayudarnos a pensar el modo en que los trabajadores experimentaron ese conjunto de situaciones. Este concepto remite al pensamiento tal como es sentido y al sentimiento tal como es pensado, una *conciencia práctica* presente, significados y valores tales como son vividos y sentidos activamente. La demolición de la parrilla atacaba el universo de prácticas y sentidos de los trabajadores sanitaristas por parte de una nueva gerencia que buscaba mediante aquel acto punitivo reforzar su autoridad simbólica en los lugares de trabajo, y su narración en el contexto del taller de formación cumplía la función de alertar a los trabajadores acerca de cuál era la disputa: se trataba de reconfigurar los límites de una relación de poder. El modo en que los trabajadores experimentaban tales situaciones conformaba una *conciencia práctica*, elementos amalgamados e inarticulados, que son diferentes de una conciencia oficial, esto es, de las normas y reglamentaciones que pueden estar establecidas en el CCT, el Estatuto Sindical o el Manual del Delegado. De un modo contradictorio, algunas prácticas podían avalarse y operaban hegemónicamente, pero otras golpeaban donde a los trabajadores más les dolía, ofendían de un modo violento el universo cultural de los trabajadores. Más allá de algunos problemas persistentes y de larga data, la nueva gestión tenía un gesto refundacional y se expresaba a través de aquel acto agravante para los trabajadores.

En este contexto, la tradición de organización sindical se activó para responder a ese intento de reconfigurar los límites de las relaciones de poder. En el contexto analizado, las estrategias gremiales de los años noventa de negociar la permanencia del número de puestos de trabajo tolerando la modificación de algunas condiciones de los mismos, fueron recuperadas como parte de la tradición del sector y activadas para legitimar las decisiones y acciones del presente (“hicieron desaparecer los organismos pero nadie quedó afuera”). De un modo selectivo, se activaban mecanismos institucionales que eran escogidos para adaptarlas a nuevos fines.

CAPITULO III

El SOSBA: las prácticas políticas y la "familia sanitarista"

El objetivo de este capítulo es analizar los procesos de construcción política en la organización sindical, para ello lo organizamos en tres secciones. La primera, basada en cómo diferentes actores sindicales reconstruyen momentos de la historia del SOSBA, nos permitirá observar qué lecturas sobre el pasado se recuperan y son movilizadas para hacerlas actuar en un presente tensionado por disputas frente a las nuevas regulaciones en el sector introducidas por la nueva gestión.

En la segunda, se analizan las lógicas de construcción política, algunas formas de permanecer en la conducción sindical y el rol político que tenían los delegados en sus espacios de trabajo, los sentidos que le otorgaban a sus prácticas y, las disputas y tensiones existentes entre delegados de SOSBA y UPCN.

En la tercera sección nos abocaremos a estudiar las formas de (re)producción de la "familia sanitarista" dando cuenta de los sentidos y estrategias llevadas a cabo por dirigentes, delegados y trabajadores respecto de los modos de ingreso de nuevos trabajadores al sector, en tanto entendemos que en la producción de la "familia sanitarista" se ponen en juego elementos morales y afectivos, pero también políticos y económicos que organizan los vínculos en el sector.

Estas tres secciones nos permiten ofrecer inteligibilidad al complejo entramado de los liderazgos, las organizaciones sindicales y la vida cotidiana de los trabajadores. Todo ello nos brindará elementos para comprender las formas de construcción política en los espacios de trabajo analizados y los procesos de legitimación simbólica para la construcción de la tradición.

1. Historias del SOSBA: memorias de dirigentes, trabajadores y delegados

Titulamos "historias" en plural para dar cuenta de narraciones de los trabajadores, que emergieron en el marco de entrevistas y observaciones de campo. Son historias en base a recuerdos que se movilizaban y cobraban sentidos desde el presente. No se trata entonces de UNA historia del SOSBA, sino de partes, que a su vez pondremos en diálogo con el relato existente en documentos, muchos de ellos elaborados por el SOSBA. Fue posible una periodización de los relatos en torno a tres momentos históricos: los años de la última dictadura militar, las décadas ochenta y noventa, y la

“década kirchnerista”, que nos llevarán a sistematizar algunas disputas de sentido sobre las formas de construcción político-sindical.

1.1. Años de “luchas posta”

En las memorias de algunos trabajadores y delegados, encontramos tres referencias respecto a cómo vivieron la experiencia gremial en el marco de la última dictadura militar: una de ellas en relación a la persecución de trabajadores, otra en relación a las formas de “lucha”, y una tercera relacionada con el incremento patrimonial del sindicato.

Respecto de la primera cuestión, un blanco central de la política represiva de la última dictadura militar en Argentina (1976-1983) fueron los delegados y miembros de las comisiones internas, es decir, los representantes de base de los trabajadores (Basualdo, 2010)¹⁶⁰. Al consultarle a un delegado de ABSA por el momento en que ingresó a trabajar en OSBA, nos contó que fue en 1976, el mismo año en que se produjo el golpe militar, y luego inició un relato sobre cómo había vivido su participación gremial en el lugar de trabajo durante la dictadura. En aquellos tiempos integraba la Juventud Peronista (JP) y luego de un tiempo de su ingreso a OSBA ya era delegado en su sector de trabajo. Poco tiempo después decidió realizar un exilio interno hacia el sur del país junto a su familia porque como recordaba “varios delegados estábamos marcados”¹⁶¹. El relato también le permitía mostrar una militancia gremial de juventud en la cual su vida corría riesgo, que contrastaba con la de los jóvenes del presente, a quienes se encargaba de formar dentro de su cuerpo de delegados en su lugar de trabajo porque era “el más viejo de todos”. Hay aún -aunque pocos- trabajadores en actividad, que fueron parte de la vida política previa y “de resistencia” a la dictadura en distintas ramas de la producción, algunos de ellos formaron parte de la reconstrucción del movimiento obrero organizado en el retorno democrático, dando con ello continuidad a su militancia sindical, como es el caso de Héctor en su puesto de delegado.

Las memorias sobre la dictadura traían también recuerdos sobre las formas de “lucha”. Por aquellos años, recordaba un trabajador, las luchas eran “luchas posta”. En su

¹⁶⁰ Diversas investigaciones (Abós, 1984; Falcón, 1984; Pozzi, 2006; Basualdo, 2006; Dicósimo, 2006) han mostrado las consecuencias que tuvo el terrorismo de estado sobre el movimiento obrero. Como señala Basualdo (2010), la represión de la dictadura militar contó no sólo con la connivencia sino también con el apoyo activo de grandes empresas, que en una gran cantidad de casos denunciaron a sus trabajadores, entregaron fondos a las fuerzas represivas, e incluso en ocasiones hasta autorizaron la instalación de centros clandestinos de detención en el predio de sus fábricas. A estas formas se sumó la intervención de la mayoría de los grandes sindicatos y federaciones, que comenzaron con la de la CGT.

¹⁶¹ En el Capítulo 4 desarrollaremos en profundidad la trayectoria de Héctor.

relato explicaba que en el sector de agua y saneamiento varios trabajadores habían sido detenidos y para que los “soltaran” se acudía a métodos de lucha que implicaban la amenaza de cortar el suministro de agua o, peor incluso, de tapan las cloacas de la ciudad e impedir su desagüe. El conocimiento que tenían los trabajadores sobre el funcionamiento del sistema de bombeo de agua y desagüe cloacal, se ponía a jugar a favor suyo sabiendo que “los milicos” no tenían ese conocimiento específico para controlar lo que sucedía. La amenaza de estas acciones finalizaba como un logro cuando “largaban a todos los cazados”. Las acciones con las que luchaban los trabajadores de la ex OSBA durante aquellos años eran puestas en valor frente a un presente que algunos percibían como “sin conflicto”, en el cual no se producían grandes acciones de “lucha”. Un pasado de “lucha” se movilizaba frente a un presente que se comprendía en contraste como estático y/o desmovilizador por parte del SOSBA.

Un tercer elemento respecto de las memorias de la dictadura militar lo traía un trabajador con una anécdota en la que el Secretario General fue protagonista. Relatan que al enterarse que la dictadura había comenzado a intervenir los sindicatos este Secretario compró dos hoteles con dinero del gremio para proteger el patrimonio, ya que el temor (fundado) era que las intervenciones se apoderaran del dinero. Cuenta la anécdota que durante la intervención le solicitaron los documentos donde constaba el patrimonio del gremio y se les informó que se habían comprado dos hoteles. “El milico lo mira y le dice ‘me cagaste’. ‘Y sí’, le dice el Secretario General. ‘Bueno, vámonos che acá no hay nada’. Y zafó cagando”¹⁶². Los dos hoteles son hasta el día de hoy parte de los servicios de Turismo y Recreación que ofrece el sindicato para sus afiliados. Más allá de cómo fue la operación de la compra, es una más de las estrategias que algunos dirigentes tuvieron en la época de la dictadura para preservar e incluso incrementar el patrimonio del sindicato que era visto como una conquista.

1.2. Los años de Giosué, “un luchador incansable por la unidad”

Al finalizar la dictadura, contaba Esteban, quien fuera el Secretario General del sindicato promovió el armado de listas para las elecciones auspiciando una nueva etapa en el sindicato reuniendo a varios dirigentes y militantes sindicales sanitaristas e incentivando que armaran listas para disputar la dirigencia del gremio. Según este relato nadie quería tomar las riendas del sindicato y luego de que por un tiempo quedara

¹⁶² Esteban, trabajador de Autoridad del Agua, entrevista realizada el 20-12-2017.

acéfalo, Eduardo Giosué terminó siendo el Secretario General. "Ahí agarra este Giosué, cuando estaba...nadie quería estar"¹⁶³.

La transición a la democracia abrió una "nueva etapa para los gremios y para el gremio" en particular, explicaba. En uno de los documentos se mencionaba que Giosué "debió cubrir la Secretaría General del gremio de forma improvisada y en medio de un conflicto con el gobierno provincial"¹⁶⁴. Giosué fue Secretario General durante dieciocho años de forma ininterrumpida, comenzando en 1986 y finalizando en 2004, año en que falleció. En las memorias de los trabajadores y delegados le reconocen entre sus "mayores logros" el no haber "dejado a nadie afuera" durante el proceso de transformación de la empresa OSBA a fines de los años noventa. Como observamos en varios pasajes, esta frase se movilizaba constantemente y muchas veces era utilizada por trabajadores, delegados y dirigentes para legitimar acciones del presente. Este modo de recordar su gestión al frente del gremio marcó los años posteriores a la transformación del sector porque no hubo despidos. Uno de los aspectos que marcaron la relevancia de este dirigente en el SOSBA era el hecho de que la agrupación que lo conducía llevara su nombre. Cabe agregar que luego de un breve período de concesión a la empresa Azurix S.A fue creada la empresa ABSA y SOSBA pasó a representar en el directorio de la nueva empresa al porcentaje de acciones que correspondieron a los trabajadores, el diez por ciento. Durante aquellos años se crearon también las empresas Gral. Saneamiento S.A. y 5 de Septiembre S.A. de las cuales el SOSBA participa y algunos de sus miembros están vinculados a éstas.

Aquella forma de recordarlo se enlaza con el modo en que el discurso oficial del sindicato reconstruye su trayectoria y "logros" de gestión. Resulta interesante observar cómo se evocaba la figura de este Secretario General a través de la Revista H20, el órgano de difusión del sindicato¹⁶⁵. En primer lugar, se señalaba bajo su gestión la concreción de la Ley 10.384 y su decreto reglamentario. En segundo lugar, se destacaba la compra y adquisición de varios inmuebles durante su gestión, entre ellos, el edificio que es la sede actual del gremio inaugurado en el año 1992, un hotel en la localidad de Mar del Plata, y la remodelación del camping. En tercer lugar, se mencionaba la incorporación de los trabajadores del SPAR a la Ley 10.384 y los convenios colectivos de ABSA, Azurix y cooperativas. Cuarto, se destacaba la gestión para lograr un Código

¹⁶³ Esteban, trabajador de Autoridad del Agua, entrevista realizada el 20-12-2017.

¹⁶⁴ Algunos vacíos en la historia del gremio de este período no se lograron reconstruir.

¹⁶⁵ Revista H20 N° 0, noviembre de 2004.

de Aguas para la provincia y la posterior creación de ADA, así como la creación de ABSA.

Por un lado, la Ley 10.384 continuaba siendo la que regulaba la actividad laboral en los organismos descentralizados, y durante el trabajo de campo muchos trabajadores señalaban el temor y la incertidumbre frente a su posible desaparición junto con los organismos. Por otro lado, el incremento patrimonial era un elemento que se recuperaba constantemente y un indicador importante respecto de cómo concebían la construcción del sindicato porque es también lo que ofrecían y promocionaban como servicios para los afiliados.

Lo que para muchos trabajadores fueron "logros", habían sucedido en los años noventa cuando se privatizaron los servicios de agua y saneamiento. SOSBA fue un agente activo que intervino durante todo el proceso. Isuani (2010) muestra que la privatización de OSBA tuvo resistencias que fueron promovidas principalmente por el gremio. Estas tenían como principal razón la posibilidad de pérdida de muchos puestos de trabajo como había sucedido en otras empresas estatales de servicios. El autor recoge las voces de algunos dirigentes sindicales del SOSBA que relatan cómo era la situación por aquellos años y las posiciones que se adoptaron. En la región del Gran La Plata tuvo un fuerte impacto la privatización de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) que había expulsado gran cantidad de trabajadores, generando temor en otros sectores como el de agua y saneamiento. Por aquellos años OSBA contaba con dos mil seiscientos trabajadores. El sindicato fue un agente negociador durante el proceso de concesión para que ningún trabajador se quedara sin su puesto de trabajo (Isuani, 2010). El sector de agua y saneamiento a nivel provincial se transformó y el gremio logró que los trabajadores que formaban parte de AGOSBA siguieran teniendo trabajo. Este elemento se atribuye a las acciones que impulsó el sindicato y, como vimos, particularmente a la figura del Secretario General de entonces, Eduardo Giosué.

La imagen de este dirigente se puede sintetizar según los relatos recogidos en esta investigación a través de dos frases que traían los trabajadores y que representan dos características de la construcción del gremio: "un incansable luchador de la unidad" y un dirigente que hizo que "nadie quedara afuera". Estos dos elementos ilustran un modo de concebir la construcción política interna del SOSBA que forma parte de su tradición y legitiman también acciones del presente.

La narración de estos "logros" como dijimos se presenta asociada a la figura del Secretario General, construyendo una lectura de vínculo entre individuo y logro, que

entendemos contribuye a la legitimidad del liderazgo y a una forma de construcción política que podemos nombrar como personalista y radial. En el caso del gremio estudiado la figura de Giosué alcanza un grado tal que resulta en un personalismo que hace sinónimo del sindicato: Giosué es SOSBA. Esta forma de conducción y presentación es compartida por muchos sindicatos en la historia nacional y también en el presente, formando parte de una tradición sindical basada en fuertes figuras individuales centrales (y por amplia mayoría varones).

1.3. Lecturas discrepantes sobre la "década kirchnerista"

Luego del fallecimiento de Eduardo Giosué asume como Secretario General Julio Castro, quien aún continuaba en el cargo en el período 2015-2017. En su primer año de gestión se concretó lo que era para muchos "una vieja aspiración del sindicato", la creación de la Revista H20. La revista se publicaba mensualmente y funcionaba como órgano de difusión de las diferentes actividades del gremio, contaba con una editorial que transmite el punto de vista de la dirigencia del sindicato, se publicaban los servicios para los afiliados (mutual, hoteles, convenios, entre otros), los resultados de los torneos de fútbol, las resoluciones de las asambleas extraordinarias de cada año, entre otros aspectos. También, contaba con secciones en las cuales haciendo un poco de historia se relatan los orígenes del sindicato y cómo fueron apareciendo los diferentes sectores de trabajo de la provincia: las tomas de agua, la Planta Potabilizadora, las usinas, etc. La revista oficiaba de transmisora de ciertos "valores" como el de la "gran familia sanitarista", la "unidad", el lugar que ocupa el trabajador sanitarista para la comunidad, entre otros, e inscribe a los trabajadores sanitaristas en una historia del sindicato, del sector y de la actividad laboral del "sanitarismo".

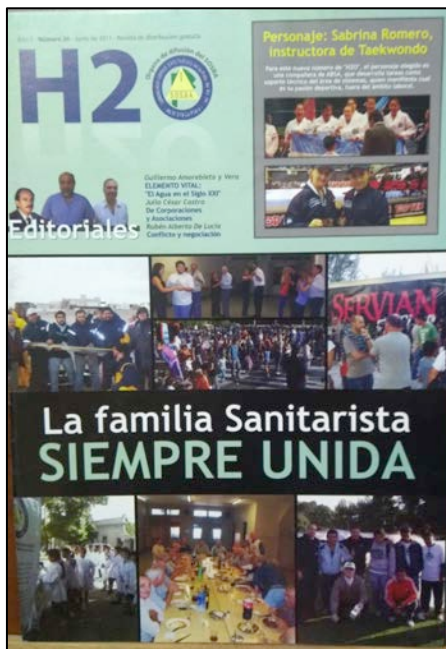


Figura N° 18. Revista H20.



Figura N° 19. Revista H20.



Figura N° 20. Revista H20¹⁶⁶.

Varios acontecimientos político-institucionales eran señalados como relevantes respecto de la "década kirchnerista". Hacia el año 2008 suceden dos hechos importantes que son reconstruidos como "logros" por integrantes del sindicato. Primero, el 30 de junio el gremio se incorpora a la Federación de Gremios Estatales y Particulares de la Provincia de Bs. As. (FEGEPPBA). La Federación agrupa a organizaciones sindicales de primer grado que nuclean a trabajadores estatales de la provincia de Buenos Aires y

¹⁶⁶ Las fotografías de las revistas fueron tomadas durante el trabajo de campo.

funciona, entre otras cuestiones, como órgano para la negociación salarial frente a la gestión de la provincia. Segundo, el 10 de octubre de 2008 en un plenario llevado a cabo en el camping "18 de julio" del SOSBA se normalizó la CGT Regional de La Plata y se eligió como Secretario General a Julio Castro, quien continúa hasta el período que analizamos. Unos años después, en 2011, surge la Juventud de SOSBA, "una movida que me alucinó" recuerda uno de sus integrantes. Esta fue impulsada por el crecimiento de la organización de los jóvenes en los gremios, principalmente a través de la creación de la Juventud Sindical. Desde el año 2009 jóvenes del gremio venían organizándose y participando de la Juventud Sindical, y en julio de 2011 se crea la rama juvenil del sindicato y se incorpora en el año 2014 al estatuto a través de la creación de la Secretaría de Juventud¹⁶⁷, y "además formamos la Juventud de FEGEPPBA", me explicaba otro integrante de la Juventud del SOSBA. La organización de la Juventud se constituyó como un elemento importante no solo por habilitar que muchos jóvenes se incorporaran al SOSBA, sino también porque fue la impulsora de muchos talleres de formación sindical que se realizaron en el período que estamos analizando, y que tuvieron como objetivo problematizar las condiciones de trabajo durante la gestión de Cambiemos y frente a esto formar a los delegados de base.

Como contracara de las lecturas que realzaban el crecimiento político-institucional del SOSBA, un trabajador "sanitarista" narraba cómo había vivido la "década kirchnerista". Al contarnos sobre el rol que tuvieron los gremios en general, y el suyo en particular, Patricio señalaba que durante aquellos doce años hubo "paritarias" y que los trabajadores no habían tenido mayores "sobresaltos". A su modo de ver, esta situación tuvo el siguiente efecto: que las dirigencias dejaran de "acudir a las bases", esto es, que no se acercaran a los espacios de trabajo para atender sus necesidades y problemas y hacerlos sentir representados. En sus palabras, el gremio "hizo la plancha durante doce años". Se colocaba el acento en un distanciamiento que se había producido por parte de la dirigencia del SOSBA respecto de los lugares de trabajo y de los trabajadores. Otros se referían a esto cuando señalaban, por ejemplo, que los talleres de formación sindical en el lugar de trabajo "hacía mucho que no se hacían" o, de un modo más directo, "hacía mucho que no venían" refiriéndose al acercamiento del SOSBA a los lugares de trabajo. Estas palabras eran movilizadas sobre un presente que mostraba

¹⁶⁷ Este proceso lo examinaremos con mayor detalle en el Capítulo V.

condiciones adversas para los trabajadores –los primeros dos años de gestión de Cambiemos-.

Como vemos, encontramos dos narrativas sobre “los años kirchneristas”, que recuperaban y realzaban elementos diferentes. Narraciones divergentes de actores diferentes. Aquel período temporal ofrecía lecturas tensionadas por un presente que estaba atravesado por las transformaciones en las que intentaba avanzar la nueva gestión de gobierno.

Observamos hasta acá el modo en que actores diversos recuperaban momentos del pasado, elaborados, movilizados y seleccionados frente a conflictos y disputas en el presente. En esas narrativas identificamos tres núcleos de disputa que se inscriben en la tradición político-sindical del SOSBA y la ponen en tensión.

En primer lugar, el significado de la “lucha” como un modo de actuar sindicalmente asociado a la resistencia en la época de la dictadura militar y que una vez finalizada, las acciones político-sindicales no “merecen” ese nombre. Es como un elemento contrastante con el presente ya que las formas con las que el sindicato afrontaba las transformaciones de las condiciones de trabajo en el sector en democracia se enuncian con términos vinculados a las negociaciones y acuerdos para “que nadie quede afuera”. En segundo lugar, el centralismo como forma de conducir asociando logros para el sector a dirigentes particulares, que permanentemente son traídos para legitimar la continuidad de esa forma de construcción política (“incremento patrimonial, ley que regula las condiciones de trabajo de los organismos descentralizados, “no haber dejado a nadie afuera”). En tercer lugar, lecturas discrepantes sobre la “década kirchnerista”. Frente a una recuperación de esos años que ponía el acento en el crecimiento político-institucional del SOSBA, otros actores mostraban la ausencia del gremio en los espacios de trabajo, que se hacía ahora más evidente al precisar una mayor organización de base frente al avance de la nueva gestión provincial sobre sus condiciones laborales.

Diferentes actores del sector de agua y saneamiento traían historias que se utilizaban para legitimar acciones del presente y actualizaban la tradición sindical, así como también otros lo hacían para impugnarlas y contrastarlas, por ejemplo, con un pasado “de lucha” o de distanciamiento del lugar de trabajo por parte de la dirigencia. El pasado era apropiado y movilizado por y para conflictos y disputas en el presente, tanto al interior del sindicato como para el sector en general.

2. "Gremio chico pero fuerte": prácticas políticas y construcción de poder

En este apartado analizaremos prácticas de construcción política en el SOSBA a través de tres núcleos de "valores" que constituyen para sus protagonistas los elementos que sostienen la legitimidad y acumulación de poder de un "gremio chico pero fuerte" como suelen decir de sí mismos. Se trata primero de la cuestión de la unidad, segundo abordaremos la autocalificación como "gremio educado", para pasar finalmente a analizar cómo se desarrolla el rol político de los/as delegados/as.

2.1. "Todos juntitos": la construcción de la unidad para permanecer en la conducción

El SOSBA tenía alrededor de cuatro mil afiliados. La gran mayoría se encontraba en la región del Gran La Plata, pero otro porcentaje está distribuido en seccionales de localidades de la provincia de Buenos Aires en las cuales ABSA brindaba el servicio de provisión y mantenimiento de agua potable. El gremio se encargaba de recorrer localidades de la provincia donde no tenía representación para encuadrar a trabajadores/as y cooperativas que realizaran actividades vinculadas a la provisión de agua potable. Esto permitía que, a través del establecimiento de diferentes convenios particulares entre ABSA y cooperativas y/o municipios, todos los trabajadores tuvieran condiciones de trabajo similares a los de ABSA y, por lo tanto, estuvieran bajo la representación del sindicato. Delegados/as y trabajadores/as coincidían en señalar que el SOSBA era "un gremio chico" debido a la cantidad de afiliados que tenía: "somos un gremio chico, supónete que deberemos ser seis mil afiliados, siete mil afiliados" me contaba Héctor, delegado del Parque¹⁶⁸. Sin embargo, también acordaban en señalar que era un "gremio fuerte". Héctor remataba aquella frase diciendo "pero tiene fuerza eh, tiene fuerza"¹⁶⁹. ¿Qué significa que SOSBA fuera un "gremio fuerte"? ¿En qué aspectos se mostraba esa "fuerza"? ¿Qué sentidos condensaba esa expresión?

¹⁶⁸ Como señalamos en la Introducción, integrantes del SOSBA nos informaron que tenían cuatro mil afiliados. Entre otros sindicatos estatales podemos señalar UPCN que tenía alrededor de 26.800 afiliados. Y, la Asociación del Personal de Organismos de Control de la provincia de Buenos Aires (APOCBA) que tenía alrededor de 1500. Este último contaba con afiliados en los siguientes organismos: Honorable Tribunal de Cuentas de la Provincia de Buenos Aires, Contaduría General de la Provincia de Buenos Aires, Tesorería General de la Provincia de Buenos Aires, Fiscalía de Estado de la Provincia de Buenos Aires, Asesoría General de Gobierno, Escribanía General de Gobierno, Junta Electoral de la Provincia de Buenos Aires, Defensoría del Pueblo de la Pcia. de Bs.As.

¹⁶⁹ Héctor, delegado del Parque "San Martín", entrevista realizada 6-9-2017.

Uno de los aspectos que llamó mi atención en diferentes momentos del trabajo de campo fue el supuesto desconocimiento que tenían los trabajadores y delegados con los que dialogaba acerca de la presencia de oposición a la conducción del gremio. Lo mismo sucedía al consultar por listas de oposición a la lista oficialista en las elecciones de delegados gremiales. Al indagar un poco más pude observar que en muy pocos lugares de trabajo existían listas de oposición y si las había obtenían muy pocas adhesiones, así como tampoco existían otras agrupaciones que hayan perdurado en el tiempo. Al consultarle a Lucas sobre agrupaciones en su lugar de trabajo él solo identificaba la propia:

C: ¿Hay otras agrupaciones?

L: ¡La Agrupación Giosué! Giosué fue un Secretario General que tuvo el SOSBA a fines de los ochenta, en los noventa. Un Secretario General muy fuerte que evitó la privatización también allá por el 2000 creo, '99. Evitó la privatización de la empresa de Obras Sanitarias. En realidad, porque lo querían privatizar todo. Entonces, bueno, se hizo muy fuerte el sindicato ahí gracias al Secretario General, se ampliaron los sectores. Después se han creado la Autoridad del Agua, el OCABA, SPAR y ABSA, entonces se dio la posibilidad de crear los puestos de trabajo de todos los compañeros donde no se tocó a ninguno, no se echó a ninguno y se pudo cuidar. Ya me olvidé a qué iba esto (risas).

C: Te preguntaba...

L: ¿La agrupación?

C: Claro, ¿qué otras agrupaciones hay?

L: Bueno, de ahí viene el nombre de la Agrupación Giosué, a eso me refería. Esa es la agrupación política que nosotros tenemos de SOSBA¹⁷⁰

Como explica Lucas, la agrupación a la que pertenecía, "Agrupación Peronista 5 de Septiembre Eduardo Giosué", llevaba ese nombre en referencia a elementos que señalamos anteriormente. Uno de ellos es la adscripción al peronismo en el mismo nombre de la agrupación, pero lo que resulta interesante es la ausencia o invisibilización en su discurso de otras agrupaciones más allá de la que él pertenecía.

La agrupación, el "brazo político" del sindicato, es la que conducía el gremio y sus colores eran el verde y el azul. A través de las palabras de un delegado observemos cómo estos colores llegaron a representar a la agrupación:

¹⁷⁰ Lucas, delegado de OCABA, entrevista realizada el 18-8-2017.

“Acá dentro de Obras Sanitarias había un gremio que estaba dividido, dividido en colores, por eso el sindicato nuestro es verde-azul. Porque había una lista que era verde y una azul. Yo siempre estuve del lado de la lista verde, que en esa época [a mediados de los años noventa] era naranja, pero yo estuve del lado de la lista verde. Y, mi viejo estaba del lado de la lista azul. O sea que estábamos enfrentados en esa parte sindical que después se fusiona la verde-azul. El que era verde, el que era azul, se fusiona y se hace la lista verde-azul. Ahí estábamos todos juntos. Todavía hay muchachos en el gremio, dentro del gremio, que son de la lista azul que está con la verde. O sea, hoy es verde-azul. Así que estábamos enfrentados con mi viejo en eso, él defendía los azules y yo defendía los verdes.

C: ¿Y qué diferencia había entre azul y verde?

H: O sea, las diferencias era que la verde estaba dentro del gremio y la azul luchaba por entrar al gremio. Y, es como en la política, vos estas afuera sos oposición y le ves todos los defectos al que está adentro y ellos planteaban un montón de cosas que si ellos agarraban el sindicato iban a cambiar. Que ellos eran honestos, que ellos eran otra cosa, que la alternativa para el sanitarista. Bueno, que ayer fue el día del sanitarista ¡5 de septiembre! Que iban cambiar muchas cosas. Pero bueno, un día se sentaron, dialogaron, se pusieron de acuerdo y se fusionó la lista. Así que los que eran adversarios sindicales pasamos a estar todos juntitos. Y bien, si es para el progreso del trabajador, bien”¹⁷¹

La presencia de estos colores se puede observar en la simbología que representaba al gremio: en banderas y remeras, en el símbolo que representa a la “Agrupación Peronista 5 de Septiembre Eduardo Giosué”, en la imagen que representa al gremio. El relato parece indicarnos que no existían profundas diferencias en cuanto a las posiciones político-ideológicas. Antes bien, las diferencias parecían ser más pragmáticas, un modo más “honesto” de conducción, la demanda por la participación, entre otras cuestiones. Esta situación de unificación de dos listas opositoras se repite en diferentes ocasiones en la trayectoria del sindicato y también sucedía a nivel de elecciones de delegados gremiales por sectores de trabajo. Como señalaba un trabajador de la Planta Potabilizadora cuando me advertía que “la idea siempre es que sea una lista única para que no haya conflicto, que sea unificado. O sea, hacemos una interna y que salga una sola lista, y sale con los colores del gremio”¹⁷². La “unidad” es un valor que se materializa a través de tales mecanismos de construcción política.

¹⁷¹ Héctor, delegado del Parque “San Martín”, entrevista realizada 6-9-2017.

¹⁷² Lorenzo, delegado de la Planta Potabilizadora, entrevista realizada el 31-7-2018.



Figura N° 21. Símbolo del SOSBA.



Figura N° 22. Símbolo de la "Agrupación Peronista 5 de Septiembre" con los colores verde y azul.



Figura N° 23. Imagen de una remera de la Juventud de SOSBA¹⁷³.

¹⁷³ Las tres imágenes fueron tomadas de la página de Facebook del SOSBA.

En un relato similar al de Héctor un trabajador de ADA mostraba, por un lado, el modo en que se lograron construir listas gremiales únicas y, por otro, cierta resignación ante la posibilidad de que emerjan oposiciones a la conducción del gremio:

“C: Y, eso, ¿qué pasó? Me estabas explicando que se pasaron de lista y se fueron...”

E: Nosotros empezamos una lista y perdimos. Hace unos años, hace diez, quince años. Siempre viene la misma lista, era la lista verde cuando yo entré, habían algunas listas más que hace treinta años que están estos. Y, después había una lista opositora que era la azul. No participaba yo, y quedó azul y verde, absorbieron a los de la azul (risas). Y, después se creó la amarilla, hace unos años y absorbieron a tres, el que iba como adjunto de la lista opositora quedó como Secretario Gremial. (...) Ya funciona por una inercia de tantos años la misma gente, ¿no? El que... bueno, los últimos dos cuadros se murieron en ejercicio, uno más joven y el otro setenta y pico, se murieron en ejercicio. Se tendrían que haber jubilado si eran de la camada de mi viejo, de mi tío y se murieron en ejercicio”¹⁷⁴

En su relato Esteban explicaba el modo en que en el SOSBA la lista verde había absorbido a la lista azul, pero en ese momento él no participaba todavía en la vida gremial y, destaca la cantidad de años que la lista oficial y muchos dirigentes venían permaneciendo en la conducción. Más adelante, hacia principios de los dos mil Esteban fue parte de la lista amarilla que se oponía a la oficial verde-azul. Ante la emergencia de esta lista opositora el sector oficialista ofrece posiciones a algunos candidatos para que se pasen de lista y éstos aceptan: quien se postulaba como Secretario Adjunto pasó a ser el Secretario Gremial -un lugar estratégico en la estructura sindical- de la lista verde y azul. Ante esto la lista amarilla se disolvió y se desactivó la presencia de oposición. Esteban entendía como una “inercia” lo que en términos conceptuales conocemos como parte del juego de la construcción de hegemonía.

La presencia de agrupaciones y/o listas opositoras que disputaran la conducción era concebida como una muestra de debilidad en la construcción sindical. En la investigación de Diana Menéndez (2007) sobre la representación sindical en el sector público encontramos que algunas de las características que venimos señalando se asemejan a las UPCN. La construcción de una lista única está ligada a un alto grado de “verticalidad y organicidad”¹⁷⁵. Según el autor, estas características del sindicato

¹⁷⁴ Esteban, trabajador de ADA, entrevista realizada el 20-12-2017.

¹⁷⁵ En los próximos apartados desarrollaremos estos aspectos para el caso de SOSBA.

impiden que una línea interna pueda surgir para disputar la conducción debido a que en los hechos se aspira a las listas de unidad o consenso que permiten negociar dentro de la lógica de los grupos dominantes y asegurarse grandes cuotas de poder. El disenso, las divergencias importantes, son concebidas como perniciosas para el buen desarrollo de la actividad gremial. Por el contrario, en ATE, otro gremio del sector público, tanto a nivel de comisiones internas como de la conducción coexisten diferentes agrupaciones con diversas posiciones en el espectro político-ideológico (Beliera, 2019), y esto constituye un valor positivo para sus integrantes (Diana Menéndez, 2007).

Además, observamos que la forma en que se plantea la "unidad" en el SOSBA (entendida como la disolución de las diferencias) es particular del sindicato y que la misma palabra no se entiende del mismo modo en otros. Un ejemplo de ello podemos encontrarlo en el análisis que realiza Wolanski (2015a) sobre el gremio de los trabajadores telefónicos. La autora explica que la lista oficialista del sindicato, la "Azul y Blanca", era una coalición de varias agrupaciones, donde cada una de ellas mantenía sus propias dinámicas organizativas y diferencias respecto de las otras. En SOSBA, por el contrario, las listas se fusionaban y pasaban a funcionar como una sola, la única marca de esas diferencias que había existido alguna vez quedaba en los colores que se iban agregando a su nombre.

La "unidad" como forma de construcción política remite a su vez a otro elemento del modelo sindical argentino. A partir de la Ley 23852/45, se establecía el principio de unicidad o sindicato único por ámbito de representación y distinguía entre sindicatos inscriptos de aquellos con personería gremial otorgada por el Estado por ser más representativos en cantidad de afiliados. Es decir, la unidad en términos de un sindicato por rama de actividad es promocionada desde el modelo sindical argentino a través de la personería gremial (Natalucci, 2015)¹⁷⁶. Este principio es reafirmado por la Ley de Asociaciones Profesionales sancionada en 1988. Las características que encontramos en el SOSBA forman parte también de una tradición que tiene sus orígenes en el peronismo, en el que la "unidad" comprendida como la construcción de la lista única se promueve como modo de construcción política, y el disenso y la fragmentación son modos de debilitar tanto al peronismo como al poder sindical. La frase de Héctor, "todos adentro, todos juntitos", expresaba esta idea de unidad que forma parte de una tradición

¹⁷⁶ A raíz de una serie de fallos de la Corte Suprema de Justicia, en los últimos diez años se puso en discusión el modelo sindical argentino. Para un análisis sobre dicho debate véase Etchemendy et. al (2011) y Battistini (2010). Para un análisis sobre la discusión el modelo sindical en el sindicalismo peronista véase Natalucci (2015).

sindical “dominante desde el cuarenta en adelante” (Diana Menendez, 2007) o, en términos de Martuccelli y Svampa (1997), un sindicalismo de “matriz nacional-popular”.

La “unidad” se interpreta como un modo específico de construir política y de permanecer en la conducción en el SOSBA, un modo de resolver la dinámica política interna del gremio y de construir hegemonía hacia el interior del sindicato, y con ello de acumular poder para la disputa con el sector patronal. El SOSBA construye sentidos dominantes sobre los modos de concebir la construcción política interna que se renuevan y legitiman a través de la recuperación del pasado: figuras de dirigentes, momentos que se consideran relevantes y que sirven como antecedentes para situaciones presentes. La “unidad” es entendida como un elemento que provee de fortaleza a la organización sindical, en la cual la construcción de una lista única es el objetivo.

2.2. Un “gremio educado” y “un servicio esencial”

“A mí lo que me gusta...este es un gremio educado, no vas a tener alguien que va a prender gomas, a tirar piedras. He estado en lugares donde se han dado conflictos, nosotros nos hemos hecho a un lado porque es un gremio conciliador. No es...ya te digo, cuando hay un paro es porque obviamente estamos afiliados a la CGT, y uno es lineal en esto, tiene que ser vertical. Eso es lo que me agrada, que no es un gremio que te prende fuego ni te corta el agua. Lo puede hacer pero eso es lo bueno”¹⁷⁷

En la cita de entrevista que da comienzo a este apartado un delegado nos contaba que ser un “gremio educado” era lo que le gustaba del SOSBA. Ahora bien, ¿cuáles son los sentidos que condensa la expresión “gremio educado”? Un primer sentido de ser “educado”, en el marco interpretativo del relato es que respeta la verticalidad de la estructura sindical participando de las medidas gremiales convocadas por la Confederación General del Trabajo (CGT), central sindical de la cual SOSBA formaba parte. Lazar (2019) explica que el verticalismo es una filosofía organizacional y es también un medio de auto identificación, como sucede en SOSBA. La base debe acatar las decisiones de mayor jerarquía, y eso dota a una organización de la fuerza que proviene de la disciplina. La autora afirma que en el contexto argentino el verticalismo es inherentemente peronista (Lazar, 2019). Por su parte, en el análisis de Diana

¹⁷⁷ Lorenzo, delegado de la Planta Potabilizadora, entrevista realizada el 31-7-2018.

Menéndez (2007) sobre UPCN explica que la verticalidad es comúnmente definido como un elemento negativo y tendiente a la burocratización de las organizaciones sindicales pero es destacado como un valor positivo por los delegados y dirigentes de aquel gremio porque constituye un factor de poder sindical.

El segundo sentido que asume la expresión de "gremio educado" se vincula con ser un "gremio conciliador" que no pone en práctica acciones directas como "tirar piedras" o "prender gomas" en el marco de conflictos. Una expresión muy similar encuentra también Diana Menéndez (2007) en su análisis sobre UPCN. Para algunos de sus delegados, éste era un gremio "civilizado", expresión que destacaba la importancia de la negociación y la conciliación frente al conflicto o el desacuerdo. Siguiendo este sistema de clasificación, si la negociación es la "civilización", el conflicto y la acción directa es la "barbarie". Dos delegados del sector de agua y saneamiento hacían referencia a este aspecto cuando se remitían a las acciones que debía tomar el gremio en el contexto adverso que estaban viviendo. "No es momento de resistir, es momento de estar tranquilos, tener paciencia, momento de esperar"¹⁷⁸, me explicaba Patricio, delegado del Parque. En el mismo sentido, un delegado del OCABA, ante la demanda que le hacían trabajadores del organismo me explicaba lo siguiente:

"La gente quiere salir inmediatamente a prender fuego las cosas. Y, es muy difícil para armar una lucha. No digo que no se haga un paro o se tome alguna medida fuerte, pero tenés que...con un gobierno así que está con la lupa en el ojo que te cuenta las costillas permanentemente tenés que ser muy precavido. Si vas a dar una discusión fuerte tenés que prepararla de forma organizada. Entonces tenés que ser cauteloso y tenemos que estar todos juntos siempre. (...) Creo que justo encima se da en un contexto bastante complicado donde hay un gobierno que no tiene casi relación con los sindicatos, no los quiere...no quiere tener diálogo con ellos, entonces en este momento es como que se hace difícil"¹⁷⁹

"Tener paciencia" y "ser cauteloso" eran sentidos que estaban contenidos en la concepción de SOSBA como "gremio educado", teniendo en cuenta que estas palabras se producían con una percepción de imposibilidad frente a una gestión de gobierno que "no dialoga" y no "quiere tener relación con los sindicatos". Los diferentes sentidos que adquiere la expresión "educado" se materializaban en las acciones que el sindicato

¹⁷⁸ Patricio, delegado del Parque "San Martín", entrevista realizada el 21-3-2018.

¹⁷⁹ Lucas, delegado de OCABA, entrevista realizada el 18-8-2017.

realizaba. El SOSBA no “te corta el agua” pero “lo puede hacer” fue la expresión utilizada por Lorenzo que nos permite comprender el potencial poder que tienen los trabajadores debido al lugar estratégico que ocupa la producción y provisión del agua potable como un “servicio esencial”.

El sector de provisión de agua potable y servicio de desagües cloacales se articula a una cadena más amplia de producción que torna imprescindible su funcionamiento para que otras industrias trabajen, esto también es un potencial de poder. Esto es puesto de manifiesto por un trabajador del ADA en el siguiente fragmento de entrevista:

E: Yo estaba [en un despacho de nafta en los talleres]...los de Obras Sanitarias iban a cargar combustible todos los días. Los que iban a salir a reparar los caños todos los días iban a cargar combustible, yo le daba el combustible, despachaba nafta.

C: Eso también ahí en talleres...

E: Sí! Sí, sí, llegaba, me re divertía (risas). Por ahí [los de YPF] no querían dejar el combustible y les decíamos que le cortábamos el agua a YPF. ¡Y, el chofer llamaba desesperado pensando que le iban a cortar el agua! (risas). ¡Lo que me divertía! Jodas de talleres. ‘Bueno, te cortamos el agua. ¡Cortale el agua!’ , gritaba uno. Y, era tremendo, era tremendo”¹⁸⁰

En el relato de una anécdota respecto de sus inicios en los talleres generales de OSBA, Esteban muestra la interrelación entre diferentes empresas y sectores de producción. YPF traslada combustibles a OSBA y un camión de la empresa pasaba frecuentemente por los talleres generales para depositarlos, mientras OSBA le proveía de agua a YPF. La anécdota es recordada a través del humor, y muestra cierta ingenuidad por parte del chofer de YPF que creía que desde los talleres le podían cortar el agua a toda la empresa YPF por no dejar el combustible, pero nos permite poner de manifiesto la interrelación con cadenas de producción más amplias. El agua no se brindaba solo a la comunidad entendida como vecinos/as en sus casas, sino también a empresas que la necesitaban para producir. En el período que analizamos, ADA era el organismo encargado de la regulación, control y gestión respecto del uso que hacen las empresas con el agua potable.

Debido a su fuerte vínculo familiar con la participación gremial en el sindicato “sanitarista”, como ya observamos al analizar las memorias de los trabajadores, Esteban

¹⁸⁰ Esteban, trabajador de ADA, entrevista realizada el 20-12-2017.

vivió de cerca el modo en que la última dictadura militar (1976-1983) detenía a trabajadores y dirigentes del gremio compañeros de su padre. En el relato sobre ese momento de su vida, cuenta lo siguiente:

C: ¿Me podrías contar cómo fue la situación por la cual te desafiliaste? ¿qué pasó?

E: Sí, muchos me preguntaron. Es un cúmulo de todo. Mi viejo era Secretario....yo nací en el sindicato. Yo cuando iba con mi viejo no había nadie porque era la época de los milicos! Un loco que me llevaba a mí. No era como ahora. Que fue cuando se hizo el convenio este, que bueno te metían en cana. Después bueno, es decir, cuando yo digo que vos no podés ser juez y parte porque las conquistas y todo esto fue con luchas pero fueron luchas posta, metieron en cana a toda la comisión directiva. Y, llamaban y decían siendo [Obras Sanitarias] del Estado: '¡che, o largan a todos o le llenamos de mierda la ciudad!'. Porque vos no cortas el agua, tapas las cloacas y te bancás vos la peste porque se mueren todos. Bueno, y largaban a todos los cazados. Digo eso, vos cortabas el agua y por más que pongas gente había gente que...los milicos no podían abrir los grifos. (...) Te quiero decir que yo simpatizaba mucho por el gremio. Igual me consideran a medias. Vos te das cuenta porque nunca me invitaron a ser delegado. Obvio que no me van a invitar porque sabían que no estaba de acuerdo, te puedo contar millones de anécdotas"¹⁸¹

En el fragmento que mostramos, ante la pregunta por su desafiliación Esteban se retrotrae a la situación del gremio durante la dictadura militar como punto de comparación con su situación presente. Esto muestra dos cuestiones. Por un lado, los modos diferentes de accionar, antes y en el presente, frente a conflictos considerados por Esteban como "luchas posta" que valora e hicieron que él fuera interpelado por la participación gremial además de la influencia familiar¹⁸². Una vez más el pasado es recuperado y a través de esta selección se ponía en tensión el propio vínculo con el gremio en el presente. Por otro lado, la expresión "les llenamos de mierda la ciudad" ponía de manifiesto el poder que tenían los trabajadores. Su posición en el servicio de provisión de agua potable y desagüe de líquidos residuales les proveía de un conocimiento estratégico que podía generar trastornos en una cadena de producción más amplia –para los usos del agua de otras empresas- pero también para la "comunidad" por ser un "servicio esencial". El hecho de que la provisión de agua potable sea un "servicio

¹⁸¹ Esteban, trabajador de ADA, entrevista realizada el 20-12-2017.

¹⁸² Estos aspectos serán trabajados en el análisis de las trayectorias y procesos de socialización.

público esencial” es importante para comprender lo que nos interesa señalar. Por tal carácter “esencial” debían establecerse un conjunto de “guardias mínimas en caso de huelgas o acción directa”. Es decir, en caso de existir un conflicto o huelga el CCT establecía que “deberán atender las emergencias o servicios correctivos que sean necesarios realizar por cada sector, con el solo objeto de salvaguardar la salubridad de la población”. Es por ello que el impacto que podía tener una medida de fuerza era mayor. Este elemento lo podemos encontrar en otros sectores de servicios como en la provisión de gas, energía eléctrica o en la salud pública. Respecto a este último, Beliera (2019) muestra para el sector de salud que por tratarse de una actividad que brinda un servicio público esencial los conflictos laborales que se desarrollaban allí adquirían un importante impacto social y solía haber un gran involucramiento de diversos actores de la comunidad. Como vimos, los trabajadores no cortaban el agua y tampoco dejaban de brindar el servicio de mantenimiento de la red a pesar de ver deterioradas sus condiciones laborales, de no tener vehículos o de que no estuvieran en condiciones de “salir a la calle”, etc.. Podían interrumpirlo pero no lo hacían, hacían “magia” o incluso arriesgaban sus vidas para no interrumpir el suministro del servicio. La idea de ser un “servicio esencial” para los propios trabajadores se constituía en un valor que tenía efectos sobre sus prácticas de resistencia: ejercían presión a través las amenazas pero no realizaban acciones directas porque “el agua tiene que salir como sea”. Esta noción de cumplir de cualquier manera contribuye también a la materialización de la idea que el SOSBA era un “gremio educado”.

2.3. ¿Qué es ser un delegado?

“Una mañana en el Parque se realizó un Taller de Formación de Delegados. Dentro de un cuarto que no era la oficina de delegados nos reunimos y se conversaron diferentes problemáticas que aparecían en los sectores del Parque. Luego de conversar los problemas nos acomodamos de un lado del cuarto y en una pared frente a nosotros proyectaron un video y un power point. Primero, Sergio, que dictaba el taller, se paró delante nuestro y comentaba lo que se iba viendo en la proyección donde se hablaba sobre el rol del delegado. Una de las primeras imágenes decía ‘¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos? ¿Para qué?’. En otra filmina había una lista con ítems de los que tiene que encargarse el delegado: ‘información, comunicación, planificación, negociación, unidad, organización’. En otra filmina se proponía pensar la siguiente consigna: ‘¿avisar es lo mismo que convocar?’

¿qué metodología utilizamos, reuniones o asambleas?’ Y, entonces, explicaban las diferencias entre una y otra. Una cosa es avisar, mandar un mensaje y otra es acercarse, ver qué le pasa al compañero, una política de cercanía entre trabajador y delegado como representante del primero. Más adelante aparecía una filmina que mostraba el marco legal en el que se enmarcaba el delegado de SOSBA y los trabajadores: “Ley 10.384”, “Artículo 14 bis”, “Ley de Asociaciones Sindicales”, “Convenio Colectivo de Trabajo”, “Estatuto del gremio”. Una más mostraba los ‘principios’ del delegado: ‘capacidad (para defender los derechos y beneficios establecidos en el Convenio de Trabajo y las normas vigentes), conducta (íntegro en la moral, recto en todo momento, porque representa a sus compañeros y es un ejemplo para ellos y guía para los más jóvenes), y militancia’. El Secretario de Juventud del gremio, les hablaba a los delegados y trabajadores que se encontraban en la sala indicándoles que ellos tienen que conocer eso, lo tienen que saber. Y, que ellos los delegados son dirigentes: “Los delegados cuando son delegados todos los están mirando, están todos los ojos a tus espaldas”. Les explican que son dirigentes, les guste o no, y que los van a estar observando por eso tienen que hacer las cosas bien. Para finalizar la proyección, pasaron un video en blanco y negro que duraba aproximadamente cuatro minutos. Allí aparecía Juan Domingo Perón en una entrevista en la que hablaba sobre las condiciones de trabajo y el estatuto de peón rural. Al terminar el video el Secretario de Juventud, que coordinó el taller, dice que ellos son peronistas y que no lo ocultan. Otro referente gremial, de mayor trayectoria dice que ‘en el gremio hay peronistas, peronistas que están en otro partido, hay radicales como el Secretario Adjunto que falleció hace dos años’, ‘hay socialistas’ dice otro y alguno se ríe. ‘A la Agrupación puede ir cualquiera que nadie le pide el carnet de afiliación del partido pero hay una línea, si tiene ganas y se acopla bien’. ‘Hay una frase que dice que en esto hay un ochenta por ciento de insatisfacción y veinte de momentos buenos, de gratitud’. Y es así dice el Secretario de Juventud, indicando una vez más que los ojos van a estar puestos sobre ellos, los delegados”¹⁸³

2.3.1. Transmisión, contención y unidad

Entre las actividades que le corresponden al delegado según el taller era: informar, comunicar, planificar, negociar, generar unidad y organización¹⁸⁴. Veamos cómo en el siguiente fragmento un trabajador definía el rol del delegado respecto del uso de la información y comunicación:

¹⁸³ Fragmento de nota de campo N° 19, Parque “San Martín”, 7-9-2017.

¹⁸⁴ El “Manual del delegado” de SOSBA se elaboró durante el 2017 y se publicó en octubre de ese año, con posterioridad al taller del que participé. Está realizado en base a un manual del delegado que les brindó el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social durante los últimos años de la gestión de Carlos Tomada.

“[El delegado] es el interlocutor entre nosotros y el gremio. No hay mucho más que eso. O sería el interlocutor entre nosotros y el gremio. Él lleva nuestras necesidades o consultas, o inquietudes, las plantea ante el Secretario Gremial y bueno después se resuelve. Para bien o para mal o para...por sí o por no, o por lo que sea, el [Secretario] Gremial resuelve si tiene que bajar el gremio a planta baja. Se habla en la bases, que somos nosotros, se hace una asamblea, se indica lo que va...lo que se tiró en el gremio o la bajada que tenemos desde el gremio hacia las bases. A veces no se puede porque por ahí [el Secretario] no está acá o está de viaje, pero bueno generalmente funciona de esa manera”¹⁸⁵

Esto tensiona en partes lo señalado por el dirigente juvenil en el taller de formación. Mientras este los situaba en el lugar de dirigentes, aquellos se postulaban como interlocutores entre dirigentes y trabajadores. Las categorías como “subir” o “bajar” reflejan una representación de los vínculos entre ambos actores (“dirigencia” y “bases”) así como también de responsabilidades. Este aspecto está relacionado con un modo de entender los vínculos en los cuales las decisiones circulan de “arriba para abajo”. Un delegado del ADA explicaba el lugar que tenía el delegado y cuáles son las tareas que le correspondían:

“La orgánica es entender que el gremio tiene una verticalidad y que las decisiones vienen de arriba para abajo. Y, que cada uno dentro de esta distinción que viene de arriba para abajo va intercediendo en diferentes lugares, en tu lugar, no te vas metiendo en otros lugares. Cuando vos te metes en otro lugar con otra mirada es que estas rompiendo la orgánica porque a vos te bajaron esto...te baja así y si vos tenías que meterte acá y te metiste allá...rompiste la orgánica. Y, si vos encima que te metiste no así con esta línea sino así –hace el gesto con las manos- rompiste la orgánica digamos. Quizás te metiste en el lugar que te tenías que meter, pero en vez de que la bajada era así, vos hiciste así y también rompiste la orgánica. Digamos, a eso se llama orgánica. Cada lugar y cada persona tiene un lugar determinado y una forma de interactuar con ese problema digamos”¹⁸⁶

Existe una concepción acerca del rol del delegado y del sindicato en ese vínculo que es el de transmitir la “orgánica”, un conjunto de decisiones que se “bajan” desde el gremio para ponerlo a jugar en sus espacios de trabajo. “Meterse” en cuestiones que

¹⁸⁵ Pedro, trabajador de la Planta Potabilizadora, entrevista realizada el 6-8-2017.

¹⁸⁶ Rodrigo, delegado de ADA, entrevista realizada el 20-10-2017.

escapan de un conjunto de decisiones que se toman desde la dirigencia del gremio implicaba romperla. Como lo entiende Lazar (2019), se trabaja con una idea del sindicato como un todo orgánico que, junto con otros elementos como el verticalismo hace a la organización más eficiente. Siguiendo el análisis que hace Diana Menéndez (2007) sobre UPCN, podemos decir que el SOSBA era concebido como un cuerpo orgánico en el que cada actor dentro de la estructura sindical cumplía una función que parecería estar muy bien definida y no requería grandes discusiones. La idea de organicidad estaba enlazada con la idea de unicidad. La búsqueda de "unidad" era otro elemento presente en el rol del delegado. Analizamos en apartados anteriores el modo en que se construía la búsqueda de la unidad a nivel de elecciones de comisión directiva, pero señalamos que también sucedía en el nivel de los lugares de trabajo:

"Cuando llegó el momento de renovar el cuerpo de delegados de la nueva elección me encontré con que estaba fuera del cuerpo de delegados. Me encontré con que yo ya no era más parte del cuerpo de delegados y habían puesto a otra persona en mi lugar. Entonces nos decidimos con Héctor, que es el compañero de más antigüedad dentro del cuerpo de delegados y conformamos este nuevo cuerpo de delegados. Y, ahí nos presentamos pedimos los avales de los compañeros, todo, y nos presentamos y ganamos. Y desde ahí que estamos en función, hace, estamos hablando de diciembre del dos mil... dieciséis. Este año hay nuevamente elecciones. (...) Quiero lograr la unidad de los compañeros y que entre todos elijamos quienes son los que más representatividad tienen. Y, entre todos formar una única lista y que no haya elecciones, sino que todos elijamos por igual y acordemos qué grupo de compañeros va a representar el total de los trabajadores. Yo creo que eso sería una muestra de unidad hacia la organización sindical y un avance, un avance grande a la comprensión de qué es un cuerpo de delegados para los compañeros"¹⁸⁷

En el fragmento que citamos, Patricio explica el modo en que en las elecciones de delegados gremiales también se buscaba la unidad como uno de los valores promovidos por los sectores dirigenciales de SOSBA a partir del cual deben orientarse los delegados. Sin embargo, no siempre sucedía así porque, como él mismo explica, para poder eliminar al cuerpo de delegados precedente tuvieron que armar más de una lista. Su búsqueda por conformar una única lista para la próxima elección se puede deber a la creencia de que la ausencia de listas unificadas puede ser una muestra de

¹⁸⁷ Patricio, delegado del Parque "San Martín", entrevista realizada el 21-3-2019.

debilidad del colectivo como así también una fuente de conflictos al interior del espacio de trabajo. Unidad, organicidad y verticalidad son tres elementos que parecen enlazarse y concebirse recíprocamente.

Observamos en el Taller de Formación de delegados que en la transmisión de información y la comunicación se destacaba la importancia de tener un acercamiento entre el delegado y el trabajador. En este punto el delegado no es solo un transmisor de información, sino que desempeña también un rol de contención. Lazar (2019), encuentra que a través de diferentes prácticas los militantes sindicales producen un cultivo de sí, entre las cuales la contención es un aspecto central, entendiendo por esta una práctica terapéutica de los delegados con los afiliados y trabajadores. Como explica Beliera (2019), Lazar identifica tres dimensiones de este mecanismo. Primero, la contención aparecía como práctica terapéutica de escucha y tramitación de problemas. Segundo, como una dimensión referida a la pertenencia al grupo, en tanto que el sindicato ofrecía un contexto político o de protección desde el cual actuar. Y, tercero, utilizando la metáfora de "dique de contención" mostraba que los mecanismos de contención organizaban el conflicto de manera tal que no superara los límites de la organización. La contención era parte de la práctica política del delegado gremial que formaba parte también de la formación que realizaba el sindicato con los delegados:

"Una de las cosas que tiene que hacer el delegado es transmitir, todo el tiempo transmite. Transmite noticias buenas, transmite noticias malas, contiene, escucha, está atento, pregunta. Yo creo que el rol del delegado lo más importante que yo pude experimentar como delegado fue tomarme diez minutos para sentarme en un sector y preguntar cómo andan, si pasó algo, estar siempre informado. Yo creo que...pero para eso tenés que tener mucho tiempo"¹⁸⁸

En este caso, la contención se constituye en una práctica que contribuye a desarrollar un sujeto colectivo, es "un medio de subjetivación ético-política colectiva" (Lazar, 2019: 183). Coincidimos con la autora en que el trabajo de contención es relevante en la tarea cotidiana de los delegados a través de la conversación, de la preocupación por el/la compañero/a, de escuchar sus problemas. Esto produce un poder terapéutico que contribuye a construir un sujeto colectivo, en este caso bajo la identificación como "sanitaristas", incorporando al sujeto al interior de un grupo. Pero

¹⁸⁸ Ernesto, delegado de SPAR, entrevista realizada el 8-9-2017.

también encontramos que la contención en los delegados "sanitaristas" tenía el sentido de no sobrepasar ciertos límites. En varios pasajes los delegados nos explicaban que ante la demanda de "hacer algo" había que "contener" y "transmitir paciencia", acciones que nos remiten a este otro sentido del mecanismo de contención que señala Lazar (2019).

2.3.2. "Hacer ingresar gente"

En cuanto a los logros que podía tener un período de gestión de delegados gremiales uno de ellos era la posibilidad de "hacer ingresar gente". Uno de los aspectos que encontramos en algunos sectores refiere a que uno de los éxitos de una gestión de delegados gremiales se basaba en la posibilidad de hacer ingresar nuevos trabajadores al lugar de trabajo:

C: ¿Qué cosas les gusta de ser delegado y qué cosas no les gustan?

S: Poder ayudar a los compañeros, darle una mano a los compañeros en lo que precisan, conseguir algo para los compañeros.

L: Sí, los logros son lindos qué se yo cuando...

S: Hacer ingresar gente.

L: Hacer ingresar a los hijos de los compañeros. El año pasado, entre el año pasado y el anterior la verdad tenemos un buen promedio, yo digo que somos los que más hicimos entrar. Tenemos, obviamente no es que hicimos entrar sino es que nosotros lo ponemos, después tiene que dar el perfil, lo gestiona el gremio, con la gente de recursos humanos de ABSA. Pero bueno, es satisfactorio que el hijo de un compañero a veces hasta que uno lo conoció desde chiquito o que era menor, esté trabajando. Eso o poder lograrle como el caso de este chico de Silvio, otro Silvio, que por ahí le reconozcan la categoría, un muchacho que estaba relegado¹⁸⁹

Lo relatado constituyen logros para los delegados que son valorados al momento de ser reelegidos. Veremos en el próximo apartado el modo en que la "familia sanitarista" se produce en este tipo de prácticas y los sentidos que tiene para los trabajadores del sector. Sin embargo, este aspecto no está exento de disputas. Desde hacía algunos años UPCN había empezado a tener presencia en los organismos descentralizados debido a un conflicto que surgió ante la solicitud de afiliación de trabajadores/as contratados al SOSBA y que éste rechazara. Entonces algunos/as acudieron a UPCN que aceptó las afiliaciones, organizándose luego como cuerpo de

¹⁸⁹ Lorenzo y Silvio, delegados de la Planta Potabilizadora, entrevista realizada el 31-7-2018.

delegados. La presencia de delegados de UPCN se producía solo al interior del SPAR donde tenían cerca de treinta afiliados. Esta presencia de UPCN era impugnada por el SOSBA. Durante una visita al edificio donde funcionaba el SPAR pude observar algunos afiches firmados por el SOSBA que se titulaban "SOSBA legítimo representante de los sanitaristas" en el cual indicaban que "ante la presencia de otro gremio residual ratificaba que el SOSBA era el gremio de los trabajadores sanitaristas que seguirían bajo la Ley 10.384 y no la ley del resto de la administración pública". Sin hacerlo explícito aludían a UPCN. Estas disputas emergían objetando quiénes ingresaban a trabajar, de qué modo lo hacían y en qué sectores de trabajo. Una trabajadora del SPAR y delegada de UPCN nos relataba el modo en que muchas veces se excluye a quienes no pertenecen a "la familia sanitarista" o, en sus palabras, a los "clanes familiares":

"C: Y, te iba a preguntar, porque dijiste lo de 'ser hijo de'. ¿Vos cómo te llevas con eso?

P: No me molesta. Lo que pasa es que interpretan mal la ley. La ley de Obras Sanitarias lo que decía, dice, es que tienen prioridad en igualdad de condiciones. Da una prioridad en igualdad de condiciones para el ingreso a la planta permanente. Entonces la igualdad de... es haber trabajado antes, no ser hijo de. Hay un orden de prioridades, pero nunca leyeron la parte que dice en 'igualdad de condiciones'. Eso significa que, si hay dos personas que están en igualdad de condiciones, por ejemplo, no sé, se necesita un administrativo y los dos están en igualdad de condiciones, pero uno es hijo de un ex agente y tiene prioridad ese. Ahora, si vos necesitas un geólogo y hay dos personas, y uno es geólogo y el otro no, por más que sea 'hijo de' pero no sea geólogo... ¡y no! tiene que entrar el geólogo porque vos necesitas el geólogo. Pero ellos [SOSBA] no leen esa parte. Esa parte la eliminaron. Entonces dicen 'no, tenemos prioridad nosotros'. ¡No es así! Porque la ley es clara con eso. De hecho, está. La misma gente de su gremio vino y explicó eso, dijo 'sí, hay prioridades, pero en igualdad de condiciones'. Quiere decir que, si el SPAR necesita geólogos, necesita trabajadores sociales, necesita diseñador, necesita eso ¡necesita eso! ¡No es que necesita un hijo de alguien! Si ese hijo de alguien a su vez es lo que necesitamos ¡mejor! Acá eso nunca se dió. Acá empezaron a ingresar 'hijos de', en algunos casos fueron profesionales en otros no. Pero porque lo que tiene que ver es que tiene prioridad... ¡no! No tiene prioridad sobre el otro, siempre la prioridad es en igualdad de condiciones. Cosa que hay que

evaluarlas. Pero no, esa parte no la leyeron. Por eso te digo que interpretan la ley a su gusto y *piacere*¹⁹⁰

Pamela, trabajadora y delegada del SPAR, pone en evidencia el modo en que ante determinadas situaciones como eran los ingresos de nuevos trabajadores se ponían a jugar un conjunto de criterios que priorizaban que aquellos sean familiares o “hijos de” otros trabajadores del sector. A través de diferentes prácticas gremiales, los delegados activaban mecanismos para disputar recursos frente al gremio minoritario como era UPCN. Veremos en el próximo apartado que esta situación habilitaba al SOSBA a sumar adhesiones y seguir permaneciendo como el gremio “más fuerte”, reproduciendo “la familia sanitarista”.

Los aspectos que venimos mostrando se ponen en tensión en el contexto que estaban atravesando los delegados gremiales en sus espacios de trabajo. Estos solían ubicar a la nueva gestión de ABSA y de los organismos descentralizados, y junto con ello a la gestión gubernamental provincial, como el actor responsable de la fragilidad de su situación respecto de las posibilidades de incorporar a hijos o familiares de compañeros. Y dificultaba la posibilidad de obtener tales “logros” o “ayudar a los compañeros” en un aspecto que ellos consideraban importante para el ejercicio del delegado que era intervenir en la obtención de nuevos puestos de trabajo. Este aspecto estaba íntimamente ligado a una percepción por parte de los delegados de verse imposibilitados de diálogo frente a la gestión Cambiemos en muchos otros temas también:

“L: La parte de gobierno viene con su gente. Su gente cae en todos estos lugares de decisión y sabemos que el gobierno con los sindicatos no tiene *feeling*¹⁹¹ y no hay *feeling*. Y, a los gremios se les hace muy difícil hoy en día manejar situaciones que por ahí antes no eran complicadas y se podían arreglar. Ya te digo, en ningún momento es menos trabajo ¿Sí? O tirarse a chanta o no ir a trabajar. Y, bueno, hacé tu función de delegado, quedate ahí a un costado, ¡porque [los dirigentes, el sindicato] no pueden hacer otra cosa! Como que han perdido viste...y lo vemos a nivel nacional, no acá en la Planta nosotros, ¡vos lo notas! No digo de que no haya gente que haya hecho mal las cosas a nivel gremial. Pero en el caso nuestro como que se ha perdido viste...decisión. (...)

¹⁹⁰ Pamela, delegada del SPAR (UPCN), entrevista realizada el 22-9-2017.

¹⁹¹ Expresión que se refiere al vínculo o a la empatía entre ambos.

C: ¿Y ante esas situaciones qué posibilidades de hacer alguna acción o algo...?

L: Lo que pasa es que en cierta manera ellos te dicen que así no se puede trabajar y tienen todas las de ganar. O sea, hay determinadas cosas como que son...no las podés defender. Y, a nosotros nos excede. O sea, como te decía hoy, nosotros llegamos a los que lo pueden solucionar. Nosotros somos muchas veces interlocutores. ¿Entendés? Transmitimos, solucionalo. Vos estás dentro del lugar que tiene la llegada para solucionarlo y con la gente que lo tenés que hablar. A nosotros nos excede un poco...pero eso ya es un plano político, algo de la empresa, uno lo puede saber lo puede entender, y ¿qué hacemos? No tenemos...es ir contra un monstruo, no podés hacer nada¹⁹²

Esta percepción de imposibilidad de realizar acciones en sus espacios de trabajo conformaba, por un lado, un "nosotros" integrado por los delegados y el gremio que frente a un "otro" integrado por las gestiones de ABSA, los organismos descentralizados y, el gobierno provincial y nacional. Sin embargo, en el marco de esa "imposibilidad" percibida por muchos delegados se realizaban prácticas tendientes a producir el "nosotros": formar delegados y, como veremos, producir la "familia sanitarista".

Frente a lo que venimos señalando podemos identificar dos polaridades respecto de los modos de ser delegado. En una discusión entre un delegado y un trabajador del Parque "San Martín" se ponía de manifiesta lo que venimos diciendo:

"Julián, mientras hablaba, se refirió a Héctor como 'el delegado del sindicato'. Héctor inmediatamente puso en cuestión la afirmación 'yo no soy el delegado del sindicato, yo soy delegado de la gente, de los trabajadores. No hace falta decirlo que soy de la gente'. Héctor de un lado de la mesa y Julián del otro se miraban casi enfrentados. Y, Julián luego le dice 'no vos sos de la gente'. Luego, ese mismo día un trabajador del Parque Saavedra, me decía que el delegado de su sector era 'delegado del sindicato'¹⁹³

En la cita se señalan dos formas de ser delegado. La primera, "delegado del sindicato", podemos identificarla con aspectos como "respetar la orgánica", "no correrte de tu lugar". Y, la segunda, un tipo de "delegado de los trabajadores" vinculado a la discusión interna y a las disputas. Estos perfiles se manifestaban y mediaban en situaciones laborales específicas, aunque una de ellas, "el delegado del sindicato",

¹⁹² Lorenzo, delegado de la Planta Potabilizadora, entrevista realizada el 31-7-2018.

¹⁹³ Fragmento de nota de campo, Parque "San Martín", 6-6-2017.

primaba frente a la otra. No son perfiles estancos y tampoco dependían o guardaban relación necesariamente con la adscripción o identificación político-ideológica que tuviera el delegado. Por el contrario, se encontraban ligados a las diversas situaciones que se presentaban cotidianamente, esto es, los problemas y vínculos laborales y gremiales, y a la capacidad para incidir en tales ocasiones.

3. La "familia sanitarista" como estrategia sindical

3.1. Ingreso al trabajo, relaciones de parentesco y redes afectivas

"Una mañana en el Parque nos encontrábamos seis personas de distintos sectores dentro del taller. Cuatro de ellos salieron en la camioneta a hacer reparaciones y en el taller quedamos Néstor y yo. Una vez solos, Néstor me pregunta qué era lo que yo estaba haciendo. Tanto Héctor, quién me posibilitó el ingreso al Parque, como yo, les habíamos contado qué estaba haciendo allí, pero al estar solos intenté explayarme un poco más. Mi explicación habilitó un breve relato por parte de Néstor acerca del vínculo que lo une a Héctor: 'Yo soy el cuñado de Héctor, él está juntado con mi hermana. A los hijos los conozco desde que eran chiquitos' y hace gesto con la mano de una persona de baja estatura. 'Buen tipo Héctor, se conocieron en una cena de acá', una cena que había organizado el sindicato. 'Mi papá le decía a Héctor, ¡andá, sacá a bailar a mi hija! Y, a mi hermana también le decía, andá, dale bola a Héctor!'. Néstor se ríe mientras recuerda la situación de su papá intentando que su hija y Héctor se conocieran. 'Eran jóvenes entonces' le digo interesándome por el momento en que eso sucedió, pero me explica que no. Luego me cuenta que su padre ya falleció"¹⁹⁴

A lo largo del trabajo de campo escuché de forma recurrente la expresión "familia sanitarista". Ya sea por un sentimiento de pertenencia o de ajenidad, varios/as trabajadores/as con quienes conversé se refirieron a sus espacios laborales y a las personas que allí trabajan como una "familia". El fragmento de nota de campo que da comienzo a este apartado incluye un breve relato de un trabajador sobre una anécdota personal, situada en los años noventa, en la cual dos personas (Héctor y la hermana de Néstor) se conocieron y formaron una relación de pareja alentados por el padre de quien realiza el relato que también era trabajador de OSBA. Esa situación entre "sanitaristas" se produjo en el marco de un evento organizado por el sindicato. Las diferentes

¹⁹⁴ Fragmento de nota de campo, 5-6-2017.

relaciones de parentesco presentes en esta breve anécdota personal (hermana, hijas/os, padre, cuñado) nos introduce en un aspecto importante de la trama de relaciones que une, pero también excluye demarcando límites, a los/as trabajadores/as del sector de servicio de provisión, mantenimiento y gestión del agua potable en el Gran La Plata.

Diversas investigaciones han analizado el lugar que ocupan las relaciones de parentesco en los espacios laborales (Leite Lopes, 2011; Lins Ribeiro, 2006). Algunos trabajos incorporaron el rol que ocupa lo sindical en dichos vínculos haciendo énfasis, entre otros aspectos, en la identificación de comunidades obreras como "familia", la heredabilidad del puesto de trabajo y el rol que ocupan los sindicatos en estos procesos (Wolanski, 2015b; Perelman y Vargas, 2013; Palermo, 2012), así como en la producción de redes afectivas (Lazar, 2019; Beliera, 2019; Shever, 2013). Retomaremos algunos de estos trabajos ya que dialogan con nuestros hallazgos.

La Ley 10.384, "Estatuto escalafón para el personal de Obras Sanitarias de la provincia de Buenos Aires", regulaba el trabajo en la ex empresa OSBA y, continuaba regulando las relaciones laborales y condiciones de trabajo en los organismos descentralizados del MIySP en el período que analizamos. En dicha ley existe un artículo sobre el que se sustenta la conformación de lo que los/as trabajadores/as llaman la "familia sanitarista". El Capítulo V, "Ingreso", contiene el artículo 23 donde se establecen los criterios para el ingreso de nuevo personal:

"La Administración propondrá preferentemente, en igualdad de condiciones en el siguiente orden de prelación a:

- a) Los ex agentes de la O.S.B.A. que en el desempeño de sus funciones haya gozado de buen concepto.
- b) El cónyuge supérstite a los huérfanos de ex agentes de la O.S.B.A.
- c) Los hijos de ex agentes y agentes de O.S.B.A.
- d) El personal que haya tenido relación con O.S.B.A. por la aplicación de convenios existentes, entre la repartición y cualquiera de los organismos nacionales, provinciales y/o municipales ¹⁹⁵

La existencia de una prioridad para el ingreso al trabajo de familiares en OSBA no era una excepción entre las empresas estatales, aunque en algunos casos dichos artículos se hayan eliminado durante las transformaciones de los años noventa. Palermo (2012), muestra un ejemplo de ello cuando explica el modo en que los convenios

¹⁹⁵ Artículo 23, Ley 10.384.

colectivos de YPF durante la modernización empresaria en los años '90 eliminaron artículos en donde se establecía la prioridad de hijos de trabajadores para el ingreso a los puestos de trabajo, interrumpiendo el "flujo familia-fábrica como política de reclutamiento de trabajadores" (p. 203) que había tenido la empresa durante muchos años. Más actual en su conformación es el caso de ABSA, donde de forma similar en su CCT uno de los artículos establece prioridades para el ingreso al trabajo de familiares:

"Para los ingresos de este personal la empresa tendrá en cuenta a los candidatos egresados del Centro/de Capacitación de la FENTOS¹⁹⁶ y; a los hijos de trabajadores de la empresa, siempre y cuando se satisfagan los requisitos del puesto a cubrir, conforme lo considere la empresa"¹⁹⁷

Nos interesa observar las tramas y sentidos cotidianos que tienen los trabajadores sobre lo que es ser una "familia", ya que opera como sentido de pertenencia dentro del sector "sanitarista". Al interrogar a un trabajador por el sentido que tiene el trabajo, relataba lo siguiente:

"No puedo pensar no estar. Porque llega un momento en que vos la raíces las criaste acá, sí o sí. Vos sabes que todos los días venís acá y lo ves a él, lo ves a él, ahora empezaste a verlo a él (mientras señalaba revoleando los brazos y señalando a quiénes trabajan allí)¹⁹⁸. Empezás a ver a los hijos y hasta los nietos de muchos que viste. Porque, por ejemplo, a Darío yo me acuerdo del abuelo, está el padre. Miguel me acuerdo del padre y así sucesivamente. Y, cuántos, ¡a muchos! Hoy estamos con los hijos. ¿Entendés? Muchachos que tienen treinta y pico de años. Y, así también si estaría mi hijo acá, mi hijo está allá, bueno macanudo, pero muchos están acá como otros que están en otro lado. El pibe ahora que maneja la grúa lo conocemos al abuelo, conocemos al padre que está acá. Con el abuelo trabajamos. Entonces, vos fijate que cómo no va...es parte de tu vida"¹⁹⁹

El significado del trabajo para Jorge está en parte anclado en los vínculos con los que se encuentra en su espacio laboral. Además del tipo de actividad laboral que se realiza, lo familiar genera una identificación para con el espacio de trabajo y con otros

¹⁹⁶ Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias.

¹⁹⁷ CCT, 2002.

¹⁹⁸ La entrevista a Jorge fue realizada en su espacio de trabajo. A lo largo de la misma pasaron por allí varios trabajadores, algunos entraron y se fueron, otros permanecieron allí un largo rato. A medida que mencionaba sus nombres me va marcando con el brazo el lugar donde trabajan.

¹⁹⁹ Jorge, trabajador del Parque "San Martín", entrevista 15-8-2017.

trabajadores, y refuerza los grados de cohesión entre ellos. Veámoslo en el relato de Darío, otro trabajador del Parque:

“Me ha ayudado mucho [que] yo vengo de una familia. Acá entró mi abuelo después estuvo, bueno, estaba mi viejo que sigue laburando hoy en día. Y, bueno, yo soy tercera generación. Entonces tengo la suerte de que ellos se hayan portado bastante bien en el laburo. Entonces, ya cuando entra uno con el apellido bien parido se te hace un poco más simple, saben de dónde venís, quién sos, cómo sos. (...) Mi abuelo que también fue sanitarista estuvo en varios lados, en varias usinas y terminó jubilándose acá en Parque. Estuvo, no recuerdo cuantos años, fue la última acá, creo que terminó como capataz de cloacas. Bueno, no tuve la posibilidad de disfrutarlo, eso me hubiese gustado. (...) Y sé que en el laburo era un tipo muy respetable y respetado, por lo que te cuentan ¿no? Yo al Parque lo conozco no sé desde qué edad, pero tengo recuerdo de que me han traído acá y esto lo conozco todo, hasta desde ver cómo era todo, porque yo sé cómo era todo, cómo antes, cómo eran las cámaras antes, y cómo los lugares antes. Hasta recuerdo, no sé, los olores. Posta me pasa eso. Igual a mi abuelo no lo pude disfrutar mucho porque yo tenía, no recuerdo, creo que falleció un año antes que yo entre acá, entonces era chico todavía, tenía diecisiete años”²⁰⁰

El fragmento nos permite señalar por lo menos dos cuestiones respecto de los vínculos familiares y el trabajo. Por un lado, el modo en que ser hijo o nieto de “sanitaristas” es importante al momento de relacionarse con otros trabajadores y que estos lo reconozcan por la trayectoria familiar. Por otro lado, experimentar desde temprana edad cómo era el proceso de trabajo e iniciarse también en un oficio al ser socializado en una familia “sanitarista”, esto le permitía ingresar con un capital laboral acumulado: conocer el ambiente de trabajo en un taller de mantenimiento de la red de agua potable, los olores, las máquinas, los vínculos con compañeros de trabajo.

Como observamos, las prácticas sindicales no se circunscriben a la articulación de demandas laborales, sino que incluyen también la producción y construcción de afectividades, aspecto que no suele ser tenido en cuenta en muchas investigaciones (Beliera, 2019). Como explica Lazar (2019), a través de su análisis sobre la militancia sindical en el sector público en Argentina, existen prácticas de creación de parentesco (la autora lo denomina *kinning*), que incluyen la sociabilidad, la comensalidad, la ritualidad, el cuidado y resolución de problemas. A través de dichas prácticas se recrea

²⁰⁰ Darío, delegado del Parque “San Martín”, entrevista realizada el 26-9-2017.

el parentesco como un modo de dar vida a una comunidad política. Tanto en la práctica sindical como a través del trabajo se transmiten un conjunto de disposiciones éticas y valores, así como también, un oficio y una vocación, que contribuyen a construir un sujeto colectivo. El vínculo de parentesco y los lazos de consanguinidad en el sector que estudiamos habilita el uso de la categoría "familia" para aquellos cuya condición es ser "familiar".

Se utiliza también como una categoría aglutinante de un conjunto más amplio que es la "familia sanitarista". Esta se encuentra conformada por un conjunto heterogéneo de trabajadores, espacios laborales, tipos de trabajo (de oficio y de taller, técnico-profesionales, trabajo administrativo) y su uso contribuye a tramitar dichas diferencias en un sujeto colectivo. En este sentido, la producción de familia contribuye también a suturar las heterogeneidades internas entre diferentes categorías de trabajadores. Finalmente, teniendo en cuenta las palabras de los trabajadores y la normativa que señalamos, la "familia sanitarista" también remite a la ex empresa estatal OSBA que, a pesar de las transformaciones ocurridas en el sector, sigue operando como sentido de pertenencia, aunque ahora se trate de cuatro organismos distintos.

3.2. La (re)producción de la " familia sanitarista" como estrategia sindical

En el trabajo de Perelman y Vargas (2013) se muestra el modo en que se movilizan redes para obtener el ingreso al trabajo, en las cuales el sindicato ocupa un rol importante. En nuestro campo el sindicato ocupa un lugar central en la obtención de puestos de trabajo, donde la norma escrita continúa existiendo y el sindicato regula los ingresos. Ese rol habilita reciprocidades y compromisos respecto de quienes ingresan. El sindicato aparece ocupando un lugar importante en la producción y reproducción de dicha tradición familiar porque los criterios sindicales de ingreso refuerzan la cuestión de prioridad por vínculo. Dos trabajadores relatan cómo empezaron a trabajar en OSBA:

"C: ¿Podrían contarme cómo fue que empezaron a trabajar en la Planta?

S: Bueno...Obras Sanitarias en su momento era la familia, nosotros entramos por nuestros viejos a trabajar.

L: Silvio por la madre y por el padre, y yo en mi caso por mi mamá. Bueno, el padre de Silvio y mi vieja trabajaban en lo que es hoy en día la Autoridad del Agua, en el edificio.

S: Ahí en 5 39 y 40.

(...)

L: Tengo en claro que en su momento entré a trabajar por el gremio, porque la bolsa de trabajo la manejaba el gremio. O sea...

S: Los dos entramos por eso...nuestros viejos y el gremio²⁰¹

Muchos/as trabajadores/as al presentarse ante mí lo hacían ubicándose en un árbol familiar: "yo soy tercera generación de trabajadores sanitarios", "mi abuelo y mi papá trabajaron acá", "yo vengo de una familia sanitaria". Vale agregar un aspecto más. En la cita se indica que fue el sindicato quien les permitió ingresar porque era el que "manejaba la bolsa de trabajo". El sindicato es un agente importante en la regulación de los ingresos de nuevos/as trabajadores/as al sector. Y, en este sentido es a su vez productor de "la familia". La producción de la familia es parte de las prácticas sindicales y, como vimos en la sección anterior reproducirlo por intervenir en la decisión sobre los puestos de trabajo constituye "logros" de las gestiones de los delegados en sus espacios de trabajo. Podemos realizar aquí un contrapunto con los hallazgos de dos investigaciones recientes acerca de la visibilización de la práctica de "hacer ingresar gente". Por un lado, Wolanski (2015b) señala que, para los trabajadores telefónicos, esta práctica ("hacer ingresar gente") es un secreto a voces debido a que se trata de un tema de lo privado, algo íntimo y que roza la exposición pública de esa privacidad. Por otro lado, Lazar (2019) explica que para los trabajadores del sector público la razón por la que resultaba incómodo mencionarlo era porque ella misma como investigadora podía desaprobador dichas prácticas. Por el contrario, en el sector de agua y saneamiento esta práctica es destacada y valorada positivamente por los diferentes trabajadores y delegados. En el sector que analizamos, esta práctica se encontraba naturalizada y era incluso valorada por los diferentes trabajadores y delegados, lo cual legitimaba de un modo explícito esta forma de ingreso al trabajo.

"Hacer ingresar gente" construye también una relación de intercambio de dones, en tanto el "ingresante" reconoce y está en deuda con quienes "hicieron posible" su ingreso: la familia y el sindicato. Al respecto un trabajador cuenta una discusión que tuvo con su madre por impedir que aquel participara gremialmente:

"Mi mamá no quería que me vincule con el sindicato (risas). ¡¿Ves?! Eso es lo loco de todo esto. (...) Es muy loco porque yo no... hoy en día le sigo preguntando '¿cómo vos me dijiste que yo no me podía vincular con el sindicato si yo entré gracias al sindicato?' A lo que ella en una primera

²⁰¹ Lorenzo y Silvio, delegados de la Planta Potabilizadora, entrevista realizada 31-7-2018.

instancia antes me respondía que yo había ingresado gracias a una persona a la cual ella le había pedido. Y no es gracias a una persona, ¡es gracias a que hay una organización que tuvo una lucha, que tuvo una disputa de poder! ¡Que llegó a una instancia de negociación en la cual se generó un convenio colectivo y se escribió que tenían prioridad los hijos! Porque, si vamos al caso, ¡hay un montón de compañeros que cuando ingresaba yo no tenían ni secundario! Y sin secundario, ¡no entrabas a ningún lado! ¡Con el salario que nosotros ingresamos, con la seguridad social que nosotros tenemos! Así que eso es muy loco, de no reconocer la organización”²⁰²

Juan Ignacio pone al descubierto, en primer lugar, que la letra del convenio colectivo es lo que habilita a que ingresen “hijos de” y que esa letra, así como el ingreso de “hijos de” es producto de luchas, disputas, negociaciones que benefician a los propios trabajadores. En segundo lugar, en el fragmento se muestra que eso no es automático, y que existen discrecionalidades al señalar que compañeros suyos podían ingresar sin haber terminado la escuela secundaria. Vemos que el sindicato ocupa un rol importante, incluso en la motivación de algunos de sus trabajadores de participar gremialmente, donde la implicación en la militancia gremial guarda relación, entre otras cuestiones, con el hecho de las gestiones que hicieron que ingresen a trabajar.

Como observamos, lo familiar atraviesa y constituye los vínculos laborales y, en su constitución, producción y reproducción cotidiana las prácticas gremiales tienen un rol central. El gremio disputa, organiza y ejecuta el criterio de “familia” como prioridad para el ingreso a las empresas, en una apuesta a la continuidad del trabajo en la economía familiar y, arriesgamos, también a una continuidad en una adscripción político-ideológica (con matices), revalidando en cada intervención su papel de negociador de puestos de trabajo frente a la empresa, y por lo tanto marcando posición de poder. En la (re)producción de la “familia sanitarista” operan, siguiendo a Lazar (2019), prácticas de producción de parentesco (*kinning*) que transmiten un conjunto de disposiciones éticas que habilitan procesos de subjetivación y de cultivo de sí. También, se activan prácticas orientadas a controlar y disputar recursos, esto es, puestos de trabajo para proteger el ingreso familiar y asegurar el trabajo formal para las generaciones siguientes de las familias en un contexto donde el trabajo formal es un recurso escaso. Como explican Narotzki y Besnier (2014), se trata de prácticas económicas que implican proyectar sobre el futuro, horizontes de expectativas sobre los que se construye el presente que están a su vez moldeadas por experiencias pasadas. Y, para ello se

²⁰² Juan Ignacio, Secretario de Juventud, entrevista realizada 30-10-2014.

activan estrategias que incluyen relaciones de confianza y cuidado, una economía del afecto y redes de reciprocidad. En un contexto de crisis e incertidumbre, como el que analizamos, esas prácticas contribuyen a producir certeza y estabilidad respecto de un futuro para quienes forman parte del sector de agua y saneamiento y las próximas generaciones de trabajadores que surgirán de sus propias familias. La tradición sindical en tanto que herencia de experiencias pasadas, activa sentidos en el presente que legitiman las prácticas de reclutamiento de nuevos trabajadores de y en la "familia sanitarista", enlazando el pasado y el presente con una proyección de futuro. El sindicato es un actor clave en esta trama que incluye y excluye, pero que al mismo tiempo contribuye a reproducir vínculos, afinidades, solidaridades, lealtades y reciprocidades²⁰³.

4. Conclusiones

En el presente capítulo analizamos la organización sindical a partir de tres aspectos. En primer lugar, indagamos en las narrativas que construían sobre el pasado diferentes actores, dirigentes sindicales, trabajadores y delegados, e hijos de ex dirigentes. Mostramos que estas no eran homogéneas sino que seleccionaban y movilizaban momentos del sindicato, desde un presente que estaba tensionado por los conflictos y disputas que se estaban sucediendo. Por un lado, algunos recuerdos contribuían a construir una tradición de organización sindical a través de una operación de actualización, recordando la figura de dirigentes, acciones del sindicato, valores. Por otro lado, algunas memorias ponían en tensión se construían en oposición al presente, marcando diferencias y discrepancias. Las tradiciones son procesos activos que articulan y legitiman sentidos, valores y prácticas de colectivos de trabajadores. Y remiten a una herencia de situaciones anteriores, a experiencias comunes y a sus legados que configuran expresiones y estrategias políticas en el presente (Simonassi y Vogelmann, 2017). Aquellos momentos y acontecimientos recuperados y seleccionados funcionaban como elementos que legitimaban acciones del presente.

En el segundo apartado observamos un conjunto de prácticas de construcción política: un modo de construcción política interna, la potencialidad para incidir en el proceso de producción en relación con el lugar estratégico que ocupa el agua potable, y

²⁰³ Es necesario señalar que estos aspectos no son exclusivos del SOSBA, ni del sector de agua y saneamiento. Por el contrario, es un mecanismo de reproducción social del cual el trabajo y las prácticas sindicales no están exentas.

una manera de ser delegado sindical. Indagamos primero el modo específico que asumía en el SOSBA la construcción política de la "unidad". A través de un conjunto de mecanismos la agrupación que conducía el gremio se aseguraba la permanencia en la conducción del sindicato. Las prácticas de construcción de la "unidad" se legitimaban a través de figuras de dirigentes del SOSBA y se constituía como un modo de concebir la construcción política interna. Esta a su vez, reenviaba a la unidad promocionada por el modelo sindical argentino y a una tradición peronista. El sentido de unidad se enlazaba como una concepción del gremio como "educado". Este adjetivo condensaba varios aspectos: la verticalidad, la organicidad y la conciliación. Esta forma de concebir el sindicato se construía frente a sus pares opuestos que completaban la clasificación: la acción directa, el disenso, y el conflicto como una idea de inorganicidad. Este modo de concebir al SOSBA se materializaba como observamos las formas de resolución de conflictos: se transforman las condiciones de trabajo pero "nadie queda afuera". Las lecturas seleccionadas sobre el pasado del SOSBA legitimaban en el presente tales prácticas de construcción política, reactualizando esta tradición sindical.

En tercer lugar, observamos un conjunto de valores y prácticas que se ponían en juego en la construcción del rol de los delegados. Este se construía alrededor de los elementos que ya mencionamos: la verticalidad, la organicidad y la unidad. Asimismo, retomando a Lazar (2019), observamos que la contención y el rol que ocupaban los afectos eran elementos relevantes en sus prácticas cotidianas que contribuían a la transmisión de valores y a la conformación de un "nosotros" como sujeto colectivo. Por último, si bien encontramos dos polaridades sobre las que se construía el rol del delegado, "delegado del sindicato" y "delegado de los trabajadores", el primero de ellos se constituía en el perfil preponderante.

En cuarto lugar, la "familia sanitarista" se construía a partir de las relaciones de parentesco en el sector, pero también de prácticas que incorporaban disposiciones éticas, valores morales que legitimaban el uso del criterio de familia como una estrategia para disputar la monopolización de los ingresos de nuevos trabajadores al sector. La utilización de este criterio de familia para el ingreso al trabajo en el sector de agua y saneamiento así como los distintos mecanismos que se activan para ello constituyen una estrategia gremial que contribuye a producir la "familia sanitarista". Esta estrategia articula un conjunto de sentidos, valores y creencias sedimentadas sobre las cuales se reproduce esa práctica y está legitimada por los/as trabajadores/as del sector. Prácticas que se cristalizan y corporizan en leyes y convenios colectivos de trabajo, en los marcos

normativos que regulan las condiciones de trabajo y los modos de ingreso al mismo, y que habilitan modos de vincularse, de sentir e identificarse con la actividad laboral. Decimos, entonces, que la "familia" se produce y reproduce de forma constante en los vínculos cotidianos entre los/as trabajadores/as. Esto constituye una estrategia gremial que asegura la reproducción social y laboral de quienes forman parte del sector de agua y saneamiento, que puede implicar también una forma de reproducción sindical de los/as trabajadores/as del sector, no solo en términos de adscripción político-ideológica sino también respecto del oficio de muchos trabajadores.

CAPÍTULO IV

Trayectorias biográficas en el sector provincial de agua y saneamiento

“El patrimonio que tiene nuestro gremio es la gente, desde aquel que está trabajando en la reparación de una cañería en la calle hasta aquel que está sentado en un tablero proyectando una planta depuradora”²⁰⁴

Este capítulo tiene por objetivo describir y analizar las trayectorias biográficas de socialización laboral, política y sindical de personas que se insertaban en el sector de agua y saneamiento en el período de análisis (2015-2017). A través de este análisis observaremos también los modos en que trabajadores y trabajadoras se vinculaban con la tradición de organización sindical del sector provincial de agua y saneamiento.

Investigar las trayectorias biográficas consiste en analizar el despliegue de experiencias de una persona a lo largo del tiempo. Esto incluye conocer las interpretaciones subjetivas de los protagonistas y los modos en que construyen su propio mundo, para dar cuenta de cómo en que se entreteje la experiencia individual con los momentos históricos (Sautú, 1998). En las trayectorias la temporalidad ocupa un lugar central donde el tiempo individual, social y macro estructural se articulan de manera compleja en un itinerario particular (Roberti, 2012). Para Bourdieu (1997), las trayectorias son una “serie de las posiciones sucesivamente ocupadas por un mismo agente (o un mismo grupo) en un espacio en sí mismo en movimiento” y están sometidas a continuas e “incesantes transformaciones” (p. 82). Indagar sobre las biografías de las personas nos permitirá captar la compleja interacción de factores económicos, sociales, políticos, demográficos, de género, familiares y subjetivos, que concurren a dar forma y sentido a la inserción laboral de las personas a lo largo de la vida (Muñiz Terra, 2012).

En este capítulo trabajaremos sobre tres de las entrevistas realizadas. La primera de ellas es la de Héctor, peronista, de oficio radiadorista, delegado y referente sindical en su lugar de trabajo del Taller. La segunda de ellas es la Pamela, ingeniera, sindicalizada luego de participar en demandas laborales y conflictos sindicales en el

²⁰⁴ Palabras de un discurso de Eduardo Giosué (1951-2004), ex Secretario General de SOSBA, reproducidas en la Revista H20 N° 0, Noviembre de 2004.

SPAR. Y la tercera es la de Esteban, integrante de la "familia sanitarista" y desafiliado respecto de la trayectoria familiar de participación sindical en el SOSBA, quien trabajó primero en el taller y después en los organismos.

Se seleccionaron estas tres historias ya que nos permiten observar distintos modos en que los/as trabajadores/as se vinculaban con la tradición de organización sindical. Para entender esos modos es necesario reconstruir sus trayectorias familiares, su pertenencia a la "familia sanitarista", la forma en que se insertaron laboralmente en el sector y los procesos de transmisión de saberes laborales, políticos y sindicales que tuvieron lugar tanto en el espacio laboral como en espacios extra-laborales (como la familia y la escuela).

Concretamente, el análisis de las trayectorias se organizó sobre cuatro dimensiones. En primer lugar, sus trayectorias familiares. Relevamos las inserciones laborales de sus padres, madres y abuelos/as así como sus adscripciones y participaciones políticas y sindicales, mostrando también procesos de socialización y transmisión de diversos aspectos como el puesto de trabajo, disposiciones éticas y la adscripción política. Incorporamos al análisis los procesos de herencia y transmisión de saberes y experiencias laborales y político-sindicales. En segundo lugar, analizamos sus trayectorias educativas (estudios primarios, secundarios, universitarios) y procesos de formación dando cuenta de sus capitales culturales institucionalizados (credenciales educativas) e incorporados, y el modo en que estos se movilizaban en el sector de agua y saneamiento. En tercer lugar, observamos la trayectoria laboral de cada una de estas personas para dar cuenta de sus caminos ocupacionales en los cuales se articulaban decisiones personales, contextos históricos y sociales, así como dimensiones temporales y espaciales en las que las trayectorias tienen lugar (Muñiz Terra, 2012). En cuarto lugar, indagamos en las trayectorias de participación política y sindical dando cuenta de los modos de ingreso y salida de la militancia, mostrando cuáles fueron los factores que acompañaron sus decisiones.

Presentamos a continuación cada una de las trayectorias y al final de cada una de ellas se realiza un análisis de los elementos que las organizan. Hacia el final avanzaremos con las conclusiones del capítulo mostrando por qué es necesario mirar las trayectorias para indagar la tradición de organización sindical en el sector.

1. La biografía de Héctor: "Siempre milité, soy peronista y voy a ser peronista toda la vida esté quien esté en el gobierno"

Cuando entrevisté a Héctor tenía sesenta y seis años, era capataz en el sector de montaje y estaba cerca de jubilarse. Al presentarse lo primero que me explicó fue que era delegado de su sector de trabajo y que su intención era retirarse formando un cuerpo de delegados jóvenes. Luego de algunos días, rápidamente pude darme cuenta de que dentro de su lugar de trabajo era una referencia para el resto de los trabajadores por su antigüedad y sus conocimientos, pero también por su condición de delegado.

Héctor nació en el año 1951, cuando transcurría la primera gestión de gobierno de Juan Domingo Perón (1946-52), y vivió sus primeros años en un barrio de la periferia de la ciudad de La Plata. A sus abuelos paternos no los pudo conocer, pero sí a sus abuelos maternos que fallecieron cuando él tenía doce años. Lo poco que podía recordar de ellos era que ambos habían sido inmigrantes. Su abuela había venido de Brasil y era ama de casa. Su abuelo había venido de Italia, como muchas personas inmigrantes durante los años treinta, y Héctor lo definía como "un laburante". Era albañil, "un hombre muy callado, de cara recia y dura", me explicaba. Su padre y madre eran nacidos en La Plata. Su mamá, que aún vivía, había sido "ama de casa" toda su vida, como su abuela. Su padre había sido chofer durante cuarenta y dos años en la ex OSBA. Comenzó siendo chofer de autos de directores de la empresa, pero decidió ser conductor de camiones porque en su casa necesitaban tener mayores ingresos económicos. Al conducir vehículos más pesados, la categoría aumentaba y por lo tanto el salario era más alto. Se jubiló en el año 1995, antes de la privatización de OSBA, y falleció cinco años más tarde. De su padre Héctor heredó el peronismo. Era "muy peronista, siempre muy agradecido a Perón, contaba que les daban la máquina de coser, ¡esas cosas aprendí de él!", me explicaba Héctor. También rescataba su honestidad como un valor heredado de su padre, "a mi casa jamás llegó alguien, golpeó las manos y dijo 'usted me debe, me tiene que pagar'". El peronismo y la honestidad son dos elementos con los que se identifica.

A los cuatro años, Héctor se mudó con sus padres al casco fundacional de la ciudad. Hizo su educación primaria en una escuela pública cerca de su casa y, realizó sus estudios secundarios en un privado técnico, al que varios otros trabajadores del sector también habían asistido. Héctor me explicaba que en aquella época "estudiabas o trabajabas" y a sus quince años eligió la segunda opción dejando los estudios secundarios y dedicándose a trabajar reparando radiadores²⁰⁵ en el taller de un familiar

²⁰⁵ El radiador forma parte del sistema de refrigeración de los vehículos y su principal función es evitar el sobrecalentamiento del motor.

de su mamá. Esta primera experiencia laboral le permitió aprender el oficio de radiadorista, algo que “no se aprende en la escuela, lo aprendés en un taller”. Se define como un “autodidacta” porque no hizo ningún curso, sino que la propia experiencia en el taller le brindó los conocimientos para desarrollar este saber práctico. Un tiempo más tarde abrió su propio taller que tuvo que cerrar unos años después porque no le redituaba económicamente.

Luego de pasar por diversas experiencias trabajando como radiadorista, a mitad de los años setenta ingresó a OSBA. Su padre hacía muchos años que ya estaba trabajando en la empresa como chofer y, como en OSBA los hijos y familiares de trabajadores tenían prioridad de ingreso, lo había anotado para que aquel ingresara. Además le había escrito una carta de pedido de trabajo a Isabel Perón, quien luego de fallecido Perón pasó ocupar la presidencia²⁰⁶. Esta práctica solía ser utilizada para conseguir un trabajo y Héctor, como estaba por tener su primer hijo, decidió escribir aquella carta. Por aquellos años ya había empezado a participar en la JP y fue a través del capital social que tenía por su militancia que logró hacerle llegar el pedido. Él lo explicaba del siguiente modo:

“Yo entro a trabajar en el año ‘75, con veinticuatro años de edad. Siempre milité. Por mi militancia tenía un acercamiento con gente que estaba en la política. En ese momento estaba Isabel Perón. En realidad, después del fallecimiento de Perón, [decidí] mandarle una carta. Bueno, que estaba casado, iba a tener un hijo y no tenía trabajo, que estaba anotado en Obras Sanitarias, que mi padre trabajaba en Obras Sanitarias, que viera la posibilidad de poder ingresar porque necesitaba trabajar. Suponía que no me la iban a contestar nunca, suponía eso. No sé si pasó un mes y recibo la contestación de una carta con el membrete de la Presidencia de la Nación diciéndome que vaya a hablar con la parte que dirigía Obras Sanitarias, que ellos habían hablado. Así fue. Hablé, no recuerdo quién era el presidente de Obras Sanitarias en ese entonces. Así que fui y hablé y al mes estaba trabajando. Así que bueno, mi agradecimiento siempre fue total, siempre fui peronista y voy a ser peronista toda la vida, esté quién esté en el gobierno”²⁰⁷

La actividad de su padre en OSBA y la carta a la presidencia fueron los dos elementos que le permitieron ingresar a trabajar. Al igual que su padre, Héctor era

²⁰⁶ El 1 de julio de 1974 fallece Juan Domingo Perón y asume la presidencia su esposa, María Estela Martínez de Perón que ejerció su cargo hasta que se produjo el golpe de Estado del 24 de marzo de 1976.

²⁰⁷ Héctor, delegado del Parque “San Martín”, entrevista realizada el 6/9/2017.

peronista –y lo siguió siendo durante toda su vida-. Si bien Héctor ya estaba militando cuando ingresa a OSBA, este acontecimiento marcó definitivamente su inscripción en el peronismo y, en partes, su trayectoria laboral. La frase “voy a ser peronista esté quien esté en el gobierno” evidencia aquella marca y da cuenta de una deuda por reciprocidad con el peronismo como adscripción política.

Cuando comenzó a trabajar en OSBA lo hizo en la parte de “automotores livianos”. Su oficio era muy importante para una empresa que contaba con una gran flota vehicular que tenía que recorrer toda la provincia de Buenos Aires. Al poco tiempo empezó a trabajar en el sector de “mecánica” construyendo y arreglando motores, también soldando, lo que le permitió profundizar sus conocimientos sobre la mecánica de automóviles que en esa época “eran todos Ford”²⁰⁸, como me contaba. Al poco tiempo de su ingreso a la empresa, Héctor asumió como delegado de su lugar de trabajo, situación que coincidió temporalmente con los primeros años de la última dictadura militar en Argentina. Los representantes sindicales en los lugares de trabajo (activistas, delegados y miembros de comisiones internas) fueron unos de los principales objetivos de persecución, secuestro y/o muerte que tuvo la dictadura (Basualdo, 2010)²⁰⁹. Como la empresa era de gestión estatal, eran los mismos militares quienes la conducían. Héctor recuerda que tanto su padre como sus compañeros le advirtieron: “los delegados estábamos muy marcados, alguien me alertó ‘cuidado que se vienen, ojo que están cerca’”. El riesgo que corría su vida por ser delegado y por su militancia en el peronismo, se complejizaba al verse como padre de un hijo pequeño y ser él principal ingreso económico de su familia. Ante esta situación, hacia el año 1978 decide renunciar y realizar un exilio interno en el sur del país como medida de protección²¹⁰. Durante ese período de tiempo atravesó situaciones diversas. Primero, vivieron en la provincia de Río Negro donde trabajaba en una empresa de explotación de un yacimiento de hierro. Era una suerte de enclave minero, ya que la empresa absorbía

²⁰⁸ Ford Motors es una empresa productora de vehículos que se instaló en Argentina a principios de siglo XX. Basualdo (2006) muestra la complicitad que existió entre las fuerzas armadas y grandes empresas en el secuestro y desaparición de trabajadores durante la dictadura militar, entre las cuales se encuentra Ford.

²⁰⁹ Como explica Basualdo (2010), esto sucedió debido al desarrollo y la vitalidad que delegados y comisiones internas habían cobrado durante la segunda sustitución de importaciones. Este fue un factor esencial del poder de los trabajadores que se traducía en luchas en los lugares de producción, pero también en grandes confrontaciones políticas y sociales. La represión a los trabajadores se inició antes del 24 de marzo de 1976, pero con el golpe militar se acentuó de forma notable y experimentó a partir de entonces cambios cualitativos.

²¹⁰ Debido a la persecución de las fuerzas represivas, durante aquellos años muchos/as argentinos/as se vieron forzados a realizar exilios fuera del país, entre cuyos destinos se encuentran España, Francia, México, Brasil, y también exilios al interior de Argentina.

gran cantidad de mano de obra de la población que habitaba el lugar. Su lugar no era en la mina sino haciendo lo que sabía hacer, reparar los vehículos de la empresa, “radiadores, chapa, pintura, mecánica”. Así transcurrieron alrededor de tres años y medio hasta que se quedó sin trabajo. Ante esta situación decidió junto con su familia mudarse más al sur para encontrar trabajo. Durante los años setenta se habían instalado en Tierra del Fuego muchas industrias por las exenciones impositivas que se ofrecían conformándose un gran polo industrial, pero Héctor no consiguió trabajo permanente y pasado un tiempo, y ya en democracia²¹¹, deciden regresar a La Plata, donde se incorpora algunos años en una empresa de colectivos, y en 1988 reingresa a OSBA.

“Al año ya volví a ser delegado”, contaba Héctor entre risas, como si se tratara de un llamado vocacional, algo de lo cual no podía escapar. Luego de su nuevo ingreso a OSBA, durante muchos años trabajó en los “famosos” Talleres Generales que estaban ubicados en la periferia de la ciudad. Ese lugar era para él, y para muchos de sus compañeros que pasaron años allí, “un laboratorio científico”. Era un lugar bien recordado porque se hacían todo tipo de actividades vinculadas a la reparación de vehículos y bombas:

“Ahí en talleres había cuatrocientas personas. Impresionante lo grande que era. Ahí había de todo: montaje, electricidad, bobinado, por supuesto reparación de vehículos livianos, reparación de vehículos pesados, había función soldadura, herrería, tornería, ajuste. Ahí entraba un vehículo o una bomba y se reparaba a fondo”²¹²

Talleres “era una ciudad”. Para Héctor como para muchos otros, los años transcurridos allí se relatan como “años dorados” por el tipo de actividad y por las condiciones de trabajo. La memoria sobre los talleres fue elaborada sobre los cambios operados posteriormente en la empresa, que para Héctor impactaron negativamente respecto de sus condiciones laborales. En el marco de las presidencias de Carlos Menem (1989-1999), muchas empresas estatales (provinciales y nacionales) fueron privatizadas, OSBA una de las últimas. En el año 1999, OSBA fue concesionada a capitales estadounidenses y pasó a denominarse Azurix S.A. A pesar de aquellas transformaciones que estaban ocurriendo en el país y que afectaban regresivamente a la

²¹¹ Tras las elecciones presidenciales, el 10 de diciembre de 1983 asume la presidencia Ricardo Alfonsín, poniendo fin a la dictadura militar.

²¹² Héctor, delegado del Parque “San Martín”, entrevista realizada el 6/9/2017.

clase trabajadora, Héctor había sido fiel a aquella frase que señalamos anteriormente, “siempre peronista, esté quien esté”. Porque, como me contaba, apoyó activamente aquellas gestiones de gobierno, aunque hoy su evaluación sobre aquellos años no es muy buena. Durante aquel tiempo, a mitad de los noventa, formó una nueva pareja con una mujer que era hermana e hija de trabajadores “sanitaristas” compañeros suyos.

Cuando se privatiza OSBA, Héctor quedó “en la parte privada” trabajando para la empresa Azurix S.A. Por diferentes motivos, aquellos años los recuerda con angustia. En primer lugar, porque sus compañeros se dividieron entre el sector privado y el sector estatal. En segundo lugar, porque la concesión fue acompañada por un cambio de lugar de trabajo, Héctor y muchos compañeros suyos fueron trasladados de los Talleres Generales al predio del Parque. Y, en tercer lugar, porque el traslado implicó también una nueva rutina laboral. De ahí en adelante pasaba a estar en el sector de montaje por lo que su trabajo de mantenimiento de equipos y bombas implicaba “estar en la calle”. Como fue señalado en la Introducción de la tesis, la creación de ABSA en el año 2002, permitió que la empresa vuelva a ser de capital estatal en un noventa por ciento y en un diez por ciento a ex trabajadores de AGSOBA. Sin embargo, eso no le quitó el “sabor amargo” de aquellos años en los cuales sus condiciones de trabajo mutaron y su antiguo lugar de trabajo, “el laboratorio”, se fue deteriorando hasta quedar “en ruinas” por muchos años²¹³. La trayectoria laboral de Héctor continuó de ahí en más en ABSA, en el sector de montaje del Parque.

Cuando lo entrevistamos, Héctor tenía tres hijos. En el año 2007 uno de ellos, Sergio, ingresó a trabajar en el mismo lugar que su padre a través de la bolsa de trabajo del SOSBA y por la prioridad que tenían los hijos de trabajadores. Sergio trabajaba en el sector de cloacas y al igual que su padre fue delegado del Parque durante algunos años. Participó en la JSPR del Gran La Plata y también en la Juventud del SOSBA, y llegó a ser miembro de la comisión directiva del sindicato. Fue el único de sus hijos que se inclinó por la participación sindical y Héctor se enorgullecía cuando Sergio le contaba que había aprendido mucho de su militancia. Otro de sus hijos estudió psicología social, pero al no conseguir trabajo, ingresó en ABSA en el año 2017, poco

²¹³ En ese lugar donde se ubicaban los talleres generales de OSBA se construyó un Centro de Investigación Aplicada y Estudios del Agua, en convenio entre la UNLP y el SOSBA, siendo inaugurado a mitad de 2019. El predio que pertenecía a la ADA fue transferido en 2018 a la UNLP por la Ley 14.416 de la Legislatura bonaerense. Del proyecto forman parte además de la UNLP, la Universidad Nacional del Noroeste de Buenos Aires (UNNOBA), la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia (CIC), el Consejo Nacional de investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), y el Instituto Nacional del Agua (INA). Véase: <https://unlp.edu.ar/institucional/quedo-formalmente-inaugurado-el-centro-interdisciplinario-de-investigaciones-aplicadas-al-agua-y-al-ambiente-16362>.

tiempo antes de cumplir los cuarenta años porque luego de esa edad no lo iba a poder hacer. Al igual que su hermano ingresó al sector de cloacas. El tercer hijo, el más chico, estudiaba arquitectura en la UNLP al momento de esta investigación.

En 2017, Héctor seguía trabajando en el sector montaje de 7 a 15 hs, pero ya no salía tanto a la calle como antes “porque los más jóvenes nos cuidan a los viejitos”²¹⁴, me explicaba. Sus dolores lumbares por tantos años de montar y desmontar equipos también le impedían hacer mucha fuerza. Se definía como un delegado que nunca tuvo aspiración a un cargo. Se sentía cómodo cumpliendo esa función porque hacía lo que le gustaba, y lo que venía haciendo desde su primer ingreso a OSBA, “defender las condiciones de trabajo”. Su mayor preocupación era poder jubilarse dejando un cuerpo de delegados “joven” y formado, por eso en las últimas elecciones de delegados había reunido a varios jóvenes para que lo acompañasen, debido a que ese período sería el último suyo en esa función. “Yo le apunto a eso, a que los chicos sepan defender el trabajo, sepan defender los logros. Yo siempre digo los logros hay que defenderlos, lo que se ha conseguido no lo tenemos de casualidad, alguien peleó por eso”²¹⁵, me explicaba. Esta búsqueda por formar a los más jóvenes también estaba relacionada con el contexto sociopolítico que le estaba tocando vivir desde 2015, en estos últimos tiempos como trabajador “sanitarista”. Su evaluación respecto de los cambios que estaban ocurriendo en su lugar de trabajo a partir de la nueva gestión de la empresa mostraba las ambivalencias que explicábamos en el Capítulo I. Héctor percibía mayores exigencias y estaba de acuerdo con algunas de ellas, pero no encontraba una retribución de la gestión a cambio de ello. Entonces se ocupaba de transmitirles cotidianamente a sus compañeros más jóvenes la importancia de respetar y defender sus derechos laborales.

1.1. De herencias y transmisiones

La trayectoria biográfica de Héctor está atravesada por dos procesos centrales está atravesada por dos procesos centrales: la herencia y la transmisión del trabajo (tanto del puesto como del oficio) y de la política, y en articulación con la militancia sindical. Detallaremos cuatro elementos a través de los que sistematizamos esta interpretación.

Un primer elemento que hereda y se apropia Héctor de su padre es el peronismo. En su caso, ese peronismo familiar, como encuentra Lazar (2019), es una cuestión de

²¹⁴ Héctor, delegado del Parque “San Martín”, entrevista realizada el 6/9/2017.

²¹⁵ Héctor, delegado del Parque “San Martín”, entrevista realizada el 6/9/2017.

esencia, pero también cultivada por la experiencia. Sus expresiones “siempre fue peronista” y “eso lo aprendí de él”, en referencia a su padre, se dirigen a mostrar ambos aspectos. Por un lado, cierta esencialidad del peronismo que se encuentra desde el nacimiento, y que es narrado y transmitido a través de historias (Lazar, 2019) como la entrega de las máquinas de coser. Martuccelli y Svampa (1997) lo llaman el modo de “natural” de llegar al peronismo. Por otro lado, su propia experiencia, el trabajo que le “dio” un gobierno peronista, forjó al peronismo como una elección a través de la cual ejercer su militancia política, en la JP, una forma clásica como es la participación en las ramas juveniles de los partidos políticos, y en el sindicato, como expresión de los trabajadores peronistas organizados.

Un segundo elemento que Héctor hereda de su padre es el lugar de trabajo. Como ya señalamos en capítulos anteriores, los hijos de trabajadores tenían prioridad en el ingreso a OSBA y esto sumado en este caso a la carta a la presidencia, permitieron que ingresara. Es una combinación de modo de ingreso típico dentro al sector donde se reproduce el sentido de la “familia sanitarista”.

Un tercer elemento que encontramos en la biografía de Héctor es la construcción de su trayectoria laboral a través también de un oficio. Héctor optó por el oficio de radiadorista, un saber-hacer que fue incorporando y aprehendiendo a lo largo de muchos años de experiencia laboral en talleres de automóviles, primero a través del capital social familiar y luego en OSBA. En términos de Bourdieu (2011), este saber práctico es un capital cultural incorporado, esto es, un conjunto de disposiciones laborales que fueron formadas en la práctica, a través de su experiencia en los talleres, y como consecuencia de una elección de discontinuar los estudios secundarios. En sus palabras, su oficio “no es algo que se aprende en la escuela, sino en un taller”. Esta actividad le permitió desarrollar también un capital corporal. El uso de la fuerza, la habilidad y resistencia física en un contexto de ausencia de certificaciones escolares, pudo ser un vehículo para insertarse laboralmente a lo largo de su vida. Como explica Assusa (2018), el cuerpo resulta eficaz como representación material del esfuerzo y la disposición activa de los sujetos, contribuyendo a producir una forma de masculinidad²¹⁶.

Un cuarto elemento que organiza la biografía de Héctor es el ejercicio de la militancia sindical de base. Este aspecto aparece durante toda su trayectoria laboral en el sector de agua y saneamiento, desde su primer ingreso a OSBA, incluidos por

²¹⁶ Este aspecto lo trabajaremos más en profundidad en el Capítulo V.

omisión (persecución) sus años de exilio interno que claramente cabe interpretarlos como consecuencias de la acción política²¹⁷. Su militancia política en la JP la traslada a la militancia sindical en el lugar de trabajo. La representación en el lugar de trabajo es un elemento de larga tradición que se puede rastrear a principios del siglo pasado y que cobra un salto cualitativo con la llegada de peronismo a través del reconocimiento de las comisiones internas (Lenguita, Montes Cató y Varela, 2010). Héctor había elegido esa forma de militancia.

Estos cuatro elementos a los que hicimos mención refiriéndonos más a cómo los apropia Héctor, son a su vez los que él transmite a las generaciones más jóvenes. En primer lugar, pudo favorecer el ingreso de sus hijos en el sector de agua y saneamiento. Recordemos que dos de sus tres hijos ingresaron a trabajar en los Talleres de ABSA. Por otro lado, porque uno de ellos, del mismo modo que su padre, destinó su vida a la militancia gremial: primero siendo representante en el lugar de trabajo, luego integrando una organización juvenil que nucleaba jóvenes de diferentes gremios y, finalmente integrando la comisión directiva de SOSBA.

En segundo lugar, Héctor se convirtió en una referencia para sus compañeros de trabajo más jóvenes. La militancia de Héctor no estaba organizada en función de la formación más institucionalizada, como sí sucedía en otros militantes de larga trayectoria que destinaban tiempo a dar talleres y cursos para otros militantes²¹⁸. Héctor enseñaba desde la práctica, desde su ejercicio como delegado, desde el saber que emerge en el puesto de trabajo, de la misma manera que se aprende el oficio se puede aprender la defensa de las condiciones de trabajo. Con este legado, antes de jubilarse, buscaba que sus compañeros más jóvenes se iniciaran en la participación sindical.

2. La biografía de Pamela: "Me empecé a meter cuando era temporaria porque el otro gremio no me quiso agremiar"

²¹⁷ Basualdo (2007) y Franco (2006) explican que fue una de las formas que asumió la política represiva que consistió en forzar a miles de "disidentes" a abandonar el país, su trabajo y su espacio de militancia en muchos casos así como sus lazos sociales de pertenencia e identidad. A la vez fue una de las estrategias con las que miles de personas evitaron la cárcel, la desaparición, la tortura y la muerte que podrían haberles ocurrido de haberse quedado. Al mismo tiempo, el exilio se convirtió, en muchos casos, en una instancia de resistencia a la dictadura, que se plasmó en acciones de denuncia y solidaridad. Si bien la autora se refiere al exilio externo, varios de estos aspectos caben también a los exilios internos. Para profundizar sobre exilios y dictadura en Argentina se pueden consultar los siguientes trabajos: Basualdo (2007), Franco (2008), Jensen y Lastra (2014).

²¹⁸ Este elemento será trabajado en el Capítulo V.

Cuando entrevistamos a Pamela era ingeniera y tenía cuarenta y un años, y trabajaba en el SPAR desde hacía ocho. A diferencia de una gran mayoría de trabajadores/as del sector de agua y saneamiento, ella no había ingresado por ser "hija de", familiar o a través de algún conocido, sino que lo hizo por una pasantía²¹⁹. A partir de un conflicto por "el pase a planta permanente" en el organismo decidió ser delegada en UPCN.

Pamela nació en el año 1976 en la provincia de Río Negro, pero al poco tiempo su familia se mudó a la provincia de Chubut, donde vivió su infancia y juventud hasta sus dieciocho años. A su padre lo definía como "un nómada" porque había vivido en muchos lugares. Era de Saladillo (provincia de Buenos Aires) pero vivió muchos años en la ciudad de La Plata hasta que decidió irse a vivir al sur donde conoció a la mamá de Pamela, para luego radicarse en Chubut. Se dedicaba a la actividad metalúrgica, específicamente a la carpintería de aluminio y siempre había trabajado por cuenta propia. "Era muy trabajador y eso me lo inculcó a mí", me explicaba Pamela y recordaba que había fallecido en 2016 cuando, mientras trabajaba en su taller, sufrió un accidente cardiovascular. Su madre se dedicó a trabajar en la casa y a cuidar a Pamela y a sus cuatro hermanos, pero en épocas en que se necesitaba un ingreso más en el hogar también realizaba otros trabajos, "hacía empanadas o cuidaba chicos". Pamela pudo conocer solo a sus abuelos paternos. Su abuela trabajaba en su casa y su abuelo tenía un taller en el que "hacía de todo". Definía a su familia como "de clase media baja".

Pamela hizo la escuela primaria en el "Departamento de aplicación", una institución educativa que pertenecía al Colegio Nacional ubicado en el centro de la ciudad. Luego, continuó los estudios secundarios en el mismo Colegio Nacional hasta que en su tercer año eligió continuar el bachillerato de orientación agraria. Tenía un buen recuerdo del bachillerato porque allí aprendió cuestiones vinculadas a la producción animal y vegetal, y hacía trabajo de campo donde también castraban animales. Recuerda que, en el año 1994, al acercarse la finalización del secundario sus padres le preguntaron qué iba a estudiar, en aquel momento le gustaba la biología marina y la abogacía, y se inclinó por esta última decidiendo migrar a la ciudad de La

²¹⁹ Como explica Adamini (2014), el sistema de pasantías se crea en 1992 y buscaba otorgar un ordenamiento normativo a las prácticas pre-profesionales que se desarrollaban informalmente gestionadas por las casas de estudio. Se definía a la pasantía como la extensión del sistema educativo dentro del campo laboral, eran concebidas como prácticas voluntarias y gratuitas, en donde el pago de una asignación estímulo o viáticos por parte de los empleadores era de carácter opcional, y no reconocía ningún tipo de relación jurídica ni laboral entre el pasante y el organismo público o privado donde ésta se estuviera realizando. El sistema atravesó una serie de transformaciones que incluyó el otorgamiento de vacaciones, obra social, licencias y ART (Adamini, 2014).

Plata para estudiar en la UNLP. Al año siguiente cambió y se inscribió en Ingeniería, carrera que pudo finalizar veinte años después, y debido a las incompatibilidades con la necesidad de trabajar para mantenerse:

“La dejé, volví a retomar y así siempre. Nunca la abandonaba, pero como trabajaba no era que mi prioridad era esa. Hasta que en un momento dije ‘basta, termino’ y terminé. Pero me llevó mucho tiempo, más que nada por mí, no porque me resultara difícil o me iba mal. No me iba mal, cada vez que rendía me iba bien pero el tema era cursar. Ingeniería tiene mucha cursada, tiene mucho eso. Y me cuesta la rutina. Por eso también me pasa que cada tantos años me parece como que necesito cambiar de trabajo porque como que cumplo un ciclo. Por eso he trabajado en varios lugares”²²⁰

Como explica Pamela, sus estudios en la carrera de ingeniería nunca los abandonó y logró finalizarlos. En su relato acerca de la necesidad de cambiar de trabajo por el cumplimiento de un ciclo podemos quizás encontrar una reminiscencia de ese aspecto nómada que ella encontraba en su padre. Pamela no fue la única de su familia que estudió en la universidad. Varios de sus hermanos también lograron recibirse, uno de ellos en Comunicación Social, otro estudió Arquitectura y también tenía una hermana recibida de Técnica en Bioquímica. En su casa también tenían el lema “estudiás o trabajás” pero Pamela optó por ambas porque sus padres no podían ayudarles económicamente a ella y a sus hermanos.

Comenzó a trabajar a sus dieciocho años cuando se mudó a La Plata para estudiar. Su trayectoria laboral fue muy heterogénea. Su llegada a la capital bonaerense coincidía con los efectos de las políticas neoliberales implementadas durante aquella década, el mercado de trabajo expulsaba mano de obra y aumentaba el desempleo, por lo tanto, las posibilidades laborales eran escasas. Muchas de sus inserciones laborales fueron precarias y esporádicas. Durante muchos años realizó trabajos como promotora y también de moza en bares y restaurantes. Sus padres colaboraron económicamente por un tiempo, pero durante la “crisis de 2001” al ver que a sus padres los había afectado mucho, decidió empezar a “bancarse” sola. A mediados de los años dos mil logró ingresar a trabajar al Ministerio de Justicia de la provincia de Buenos Aires a través de un contrato temporario. Pamela recuerda que fue “el peor trabajo” de su vida porque “no era un buen ambiente”, haciendo referencia al vínculo que tenía con sus compañeros de

²²⁰ Pamela, delegada del SPAR (UPCN), entrevista realizada el 22-9-2017.

trabajo. Sin embargo, a pesar de ello reconocía que esta primera experiencia laboral en el Estado le había permitido conocer la administración pública provincial por dentro. En el año 2006 logró ingresar a trabajar a la Caja de Previsión Social del Colegio de Ingenieros a través de una pasantía²²¹. Este trabajo le permitía estar más vinculada a la carrera que estaba estudiando y también fue por su condición de estudiante de ingeniería que logró obtenerlo. Allí estuvo dos años y medio como pasante y, luego un año y medio en planta permanente.

Hacia el año 2009 renunció a su trabajo en el Colegio de Ingenieros e ingresó a trabajar en el SPAR. A diferencia de muchos de sus compañeros del organismo y del sector de agua y saneamiento, Pamela había ingresado "por currículum". Ella tenía cargado su CV en diversas plataformas digitales como "Zona jobs", "Boomerang", "Empleos Clarín" a través de las cuales se postuló para realizar una pasantía en el SPAR. Sin embargo, cuando ingresó no fue como pasante sino a través de un contrato. A pesar de no estar recibida y de haber realizado cerca de la mitad de la carrera, ser estudiante de ingeniería fue un capital que le permitió poder obtener el trabajo. Luego de ser contratada, Pamela estuvo siete años en planta temporaria y hacia el año 2016 logró pasar a la planta permanente.

El SPAR era el organismo encargado de hacer llegar el agua potable a zonas rurales. Para ello necesitaba contar con ingenieros/as que tuvieran conocimientos en hidráulica, la rama de la ingeniería que se ocupa de la proyección de obras vinculadas al agua. Pamela aprendió muchos de estos conocimientos en el contacto con otros/as ingenieros/as dentro del SPAR y también en su paso por la carrera de ingeniería, aunque no se había especializado en esa rama. Desde que ingresó al SPAR estuvo en el área de proyectos dentro de la Dirección de Infraestructura Sanitaria y en sus últimos años lo hizo en la División de Agua, dentro de aquella Dirección. Para realizar sus funciones, además de ingenieros/as el SPAR contaba con una diversidad de profesionales: diseñadores/as gráficos que se ocupaban de la comunicación, trabajadores/as sociales que hacían relevamientos en las zonas de realizaban los proyectos, arquitectos/as y geólogos/as que también se desempeñaban en el sector de proyectos, contadores/as y administradores/as del área económico-financiera, entre otros. Pamela observaba que tanto ella como sus compañeros/as profesionales no tenían el reconocimiento laboral

²²¹ El Colegio de Ingenieros de la provincia de Buenos Aires se encarga de ejercer un contralor sobre la actividad de este grupo profesional. El mismo ofrece pasantías de trabajo para estudiantes avanzados en las carreras de Ingeniería. Véase: <http://www.colegioingenieros.org.ar>.

que merecían y por lo tanto tampoco el ingreso económico que debían tener por aquella condición de graduados/as universitarios. Esta identificación de Pamela con el colectivo de trabajadores profesionales del organismo sumado a su "pelea" por ingresar a la planta permanente del organismo fue lo que la motivó a participar sindicalmente. Con sus palabras nos explicaba cuál fue el motivo por el que decidió ser delegada:

"Tengo compañeros profesionales en todos los rubros (...). Y, empezamos a ver que no se valoraba al profesional y ni siquiera se lo tenía en cuenta. O sea, muchos de los que entramos últimos entramos porque éramos profesionales. Y, a la hora de entrar nos pusieron en cualquier categoría, no en la que le correspondía, no se priorizó eso [la profesión]. Siempre igualando hacia abajo y no hacia arriba porque si no le pisaba la cabeza a otro que en realidad no había estudiado, no nada. Entonces, empezamos a ver esas cosas, esas desigualdades que no correspondían. Y, de hecho, me empecé a meter cuando yo era temporaria porque el otro gremio [el SOSBA] no me quiso agremiar porque decía que no era la ley, no sé qué. Entonces me metí en UPCN"²²²

Tres situaciones inciden en que Pamela decidiera participar sindicalmente. En primer lugar, la identificación de situaciones y condiciones que consideraba injustas para el colectivo de profesionales del SPAR como, por ejemplo tener la misma categoría que alguien que no lo era o que algunos cargos como ser inspector de obras no fueran ocupados por profesionales con título universitario cuando la ley así lo establecía. En segundo lugar, porque empezó junto con otros/as compañeros/as a "pelear por el pase a planta". En ese contexto se desató un conflicto con el SOSBA que, según relataba Pamela, "frenó el expediente" del "pase a planta". El tercer factor es que, en oposición a ese "freno" del SOSBA, fue UPCN el sindicato que acompañó a Pamela y sus compañeros/as durante aquel proceso. El apoyo que encontró en UPCN fue el elemento que hizo que se inclinara por afiliarse a este sindicato y disputar la representación dentro del SPAR. Al poco tiempo de su afiliación, se realizaron elecciones de delegados y Pamela se presentó junto con un compañero, Ariel. "Después se arrepintieron" en el SOSBA porque hasta ese momento "no tenían oposición", me explicaba Pamela mientras me contaba que con Ariel habían logrado sumar más del doble de los afiliados que ya tenían. Cuando ella ingresó en 2009, UPCN solo tenía once afiliados y hacia 2017 sumaban veinticinco, luego de un año y medio de gestión como delegada.

²²² Pamela, delegada del SPAR (UPCN), entrevista realizada el 22-9-2017.

Esta experiencia de militancia no fue la única en la trayectoria de Pamela. Había participado algunos años antes en la Facultad de Ingeniería en una “agrupación independiente” que decidieron conformar para ganar las elecciones enfrentándose a la agrupación UniTE, una organización universitaria del Partido Comunista Revolucionario (PCR), a quien ella denominaba como “los zurdos”. En esa experiencia de participación política estudiantil llegó a ser consejera académica de la Facultad de Ingeniería. Pamela no era la única integrante de su familia que había optado por la militancia. Su hermana que trabajaba en la Dirección de Empleo de la Municipalidad de Trelew²²³ era delegada de ATE. El segundo de sus hermanos que había estudiado Comunicación Social comenzó militando en la agrupación UniTE, en la Facultad de Periodismo y Comunicación Social, pero luego pasó a militar en La Cámpora²²⁴. La pareja de su hermano, cuñada de Pamela, también participaba en La Cámpora y Pamela recordaba conversaciones cuando le transmitía lo que significaba “militar en un barrio”: “si a los chicos les decís ‘voy a ir a ayudarles con las tareas’ o ‘voy a ayudar a tal cosa’ tenés que comprometerte, la gente te espera”. Su tercer hermano también había tenido una experiencia de participación estudiantil en su paso por la Facultad de Arquitectura en la agrupación Franja Morada, agrupación universitaria de larga trayectoria en la UNLP que se identifica con la UCR. Como observamos, las inserciones militantes de Pamela y sus hermanos fueron diversas incluyendo la militancia estudiantil universitaria, político partidaria y sindical.

Cuando entrevistamos a Pamela en 2017, estaba en pareja con un ex compañero de la secundaria a quien le faltaban algunas materias para su titulación como Ingeniero en Electrónica. Hacía un año que ella se había recibido de ingeniera y esa situación había sido un cambio importante porque el título y la matrícula la habilitaron para tener otras posibilidades de inserción laboral. Trabajaba de lunes a viernes de 8 a 15 horas en el SPAR y además hacía trabajos por cuenta propia vinculados a su profesión. Por la tarde, viajaba a la Ciudad de Buenos Aires a cursar una Especialización en Ingeniería Sanitaria en la Universidad de Buenos Aires (UBA). En esta carrera de posgrado, “ves todo el proceso del agua, de cloaca, todo, es una materia de la Facultad, pero acá es toda una especialización”, me explicaba Pamela entusiasmada porque además de su interés por el tema sabía que existían pocos especialistas en Argentina de esa rama de la

²²³ Ciudad que pertenece a la provincia de Chubut.

²²⁴ La Cámpora es una organización juvenil peronista kirchnerista, que tiene sus orígenes en el año 2006 durante el gobierno de Néstor Kirchner (2003-2007). Para un análisis sobre la organización se pueden consultar los siguientes trabajos: Mutuverría (2017), Vázquez (2014), Vázquez y Vommaro (2012).

ingeniería y eso le iba a permitir tener mayores posibilidades laborales. También la estimulaba la posibilidad de estar trabajando en el SPAR de lo que había estudiado y sobre lo que se estaba especializando. Sin embargo, no estaba conforme con la nueva gestión que se hizo cargo del organismo en diciembre de 2015 debido a conflictos con los salarios, así como con los viáticos para quienes debían viajar y, los vínculos interpersonales con los nuevos funcionarios. Existían desacuerdos respecto de cuestiones “técnicas” debido a que la nueva gestión intentaba imponer modos de llevar adelante los proyectos “porque en CABA se hacía así”, expresión que daba cuenta del origen geográfico de los funcionarios provinciales (aspecto que señalamos en la Introducción) que para Pamela desconocían las especificaciones legales existentes en provincia de Buenos Aires para la realización de proyectos de obra pública. Su rol como delegada le exigía cotidianamente estar actualizada de las situaciones conflictivas que tenían los afiliados a UPCN para intentar brindarles respuestas.

3.1. La sindicalización desde el conflicto y la lucha por la profesión

La trayectoria biográfica de Pamela presenta una serie de elementos que la distinguen de muchas otras que podemos denominar “típicas” dentro del sector de agua y saneamiento. En primer lugar, porque no proviene de una “familia sanitarista”. Sus orígenes se encuentran lejos de la provincia de Buenos Aires y migra a la ciudad de La Plata para realizar sus estudios universitarios en ingeniería. Como explica Cleve (2017), la capital de la provincia de Buenos Aires es un lugar privilegiado para vivenciar la experiencia juvenil estudiantil universitaria debido a su variada oferta de circuitos de sociabilidades políticas, artísticas, educativas y recreativas, sumado a la posibilidad de la autonomía de vivienda familiar. En su recorrido por la UNLP Pamela se inicia en la participación política.

En segundo lugar, en su trayectoria combinaba el estudio y el trabajo. Pamela atravesó diferentes experiencias laborales precarias, esporádicas y de baja remuneración. Así y todo, esto le permitió autonomizarse económicamente de sus padres. Su inserción laboral en el sector de agua y saneamiento no fue a través de sus padres o familiares, como muchos de sus compañeros/as, sino a partir de sus estudios universitarios. Este capital cultural, sus credenciales educativas, fueron un componente muy importante para poder ingresar al SPAR, incluso a pesar de no haber finalizado sus estudios universitarios. Esta situación es común en los estudiantes de las carreras de ingeniería quienes son tempranamente absorbidos por el mercado de trabajo debido a la escasez de

profesionales (Panaia, 2016)²²⁵. Como afirman diversos autores (Panaia, 2016; Paolini y Chiecher, 2013; Formento, 2009), la ingeniería es una profesión que escasea en el mercado laboral, son carreras poco codiciadas por los estudiantes y la cantidad de graduados es muy baja. La posterior titulación de Pamela confirma lo que señalamos. Esto le permitió pasar a una situación de pluriempleo que tal como explica Panaia (2013) en otro estudio, las mujeres ingenieras multiplican sus estrategias de empleo y en algunos casos se produce una superposición de empleos, combinando trabajos en relación de dependencia con tareas docentes o trabajos independientes, como es el caso de Pamela²²⁶. Para concluir, siguiendo a Busso y Pérez (2015), podemos decir que Pamela combina una doble trayectoria respecto del vínculo entre estudio y trabajo. Por un lado, la de "estudiante trabajadora por necesidad económica", que trabaja para poder solventar sus gastos personales, como así también para cubrir los costos de los estudios cursados. Y, por otro, la de "estudiante trabajadora por formación", que articula un empleo acorde a la formación emprendida²²⁷.

Un tercer elemento que organiza su biografía es su sindicalización. Pamela ingresa a la vida sindical a partir de un conjunto de situaciones conflictivas. En primer lugar, por sus condiciones de trabajo como profesional ingeniera. Esas condiciones que encontraba Pamela son parte de las "frustraciones" que Panaia (2016) observa en los/as ingenieros/as encontrarse mal pagos y no tener el reconocimiento que se merecen²²⁸. En segundo lugar, el conflicto por la obtención de la planta permanente en el que se produce una disputa por la representación sindical. La negativa de un gremio (SOSBA) a representarla por su condición de contratada y el acompañamiento de otro (UPCN) produjo su elección por sindicalizarse y disputar la representación en el lugar de trabajo. Es decir, la opción por la sindicalización estuvo vinculada al conjunto de situaciones que emergieron en un conflicto particular. Pamela, además, contaba con un capital militante (Matonti, 2007) adquirido por su participación política universitaria en el

²²⁵ Tempranamente se refiere al momento o situación en la carrera y no a la edad de los estudiantes.

²²⁶ Algunos trabajos muestran que las inserciones en el mercado laboral para varones y para mujeres ingenieras se producen de forma diferente y desigual. Iavorsky, Somma y Simone (2015), indican que el contenido y el quehacer en ingeniería, cuya representación social está cargada de atribuciones que se asignan tradicionalmente al varón, genera que las mujeres se masculinicen (Panaia, 2015) o sean vistas como ajenas al campo. Paolini y Chiecher (2013), observan que ser mujer ingeniera es un factor condicionante para encontrar empleo, situación que coincide con otros estudios que encontraron que las mujeres se sienten expulsadas de determinados ámbitos laborales por haber elegido una "carrera de varón" (Iavorsky, 2011).

²²⁷ Si bien el trabajo se refiere a jóvenes entre 18 y 25 años, cabe pensar la trayectoria de Pamela desde las categorías elaboradas por la autora.

²²⁸ Como señalamos en la nota al pie anterior estas situaciones se acentúan por su condición de género.

centro de estudiantes, una herramienta de representación de los estudiantes que se reconvirtió en su participación sindical. De igual modo contaba también con un capital político familiar. Sus hermanos tenían diversas experiencias de participación, una de ellas como militante sindical, y Pamela se había nutrido de aquellas.

4. La biografía de Esteban: "Con SOSBA desde que me desafilié no tengo vínculo, y eso que mi papá fue miembro de la Comisión Directiva"

Cuando entrevistamos a Esteban tenía cincuenta años, estaba trabajando en ADA y hacía treinta que había ingresado a la ex OSBA. Una de las características centrales de la trayectoria de Esteban es su ruptura con la trayectoria familiar de participación gremial en el SOSBA a partir de un conjunto de situaciones que generaron su desafiliación y alejamiento del sindicato.

Esteban nació en septiembre de 1967 en la ciudad de La Plata. Su familia era "sanitarista". Su bisabuelo materno había trabajado en el sector de agua y saneamiento, y luego también lo hizo su abuelo en la ex OSBA siendo uno de los dirigentes que integró una de las primeras comisiones directivas del SOSBA a fines de los años cincuenta. "Fundó el sindicato" explicaba Esteban, y aclaraba que "si salen de la tumba y me ven ahora se vuelven a enterrar". Su aclaración estaba relacionada con su desvinculación respecto del SOSBA y de la participación sindical. Esteban recordaba que le gustaba asistir los domingos a almorzar con sus abuelos porque "ellos eran militantes, se hablaba de política, contaban millones de anécdotas". Sus abuelos maternos eran conservadores, y habían llegado a tener "un comité" en su casa. Su abuelo paterno también trabajó en la ex OSBA, pero a diferencia de sus abuelos maternos, eran radicales. Su tío, hermano de su padre, también trabajó en la ex OSBA y era radical como el abuelo de Esteban.

Su mamá había trabajado en el Instituto Obra Médico Asistencial (IOMA), la obra social que brinda servicio de salud al personal de la administración pública provincial. Allí trabajó durante muchos años, "desde que se fundó" la obra social, y allí también pudo jubilarse. Su padre, al igual que sus abuelos, también había trabajado en la ex OSBA, "todos en talleres" recuerda Esteban. Su padre lo hizo particularmente en los ex Talleres Generales, que para Héctor eran un "laboratorio científico". "Capaz que era peronista" me explicaba Esteban sin estar seguro de ello. Continuando con la trayectoria familiar de participación sindical, su padre también había sido dirigente del SOSBA. Esteban no tenía muchos recuerdos de la militancia sindical de su padre. Gran parte de las cosas que me contaba eran relatos de compañeros de su papá. Primero fue

Secretario durante algunos años a fines de los sesenta y luego durante la dictadura militar (1976-1983). “La pasó muy mal en la época de los milicos. No sé cuánto estuvo sin cobrar”, me contaba Esteban sobre su padre quien falleció en el año 1985 cuando tenía cuarenta y siete años, y Esteban apenas diecisiete.

Esteban fue al Jardín de Infantes de su barrio, que estaba dentro de un Club donde luego jugaría al básquet por muchos años hasta su adolescencia. Realizó sus estudios primarios en una escuela pública y su adolescencia y temprana juventud estuvo marcada por aquellos años de dictadura militar en el que transitaba la escuela secundaria en un industrial. Aquel clima de época que señalamos se puede observar a través de dos anécdotas que recordaba Esteban. La primera muestra el modo en que algo que para Esteban era normal, en la institución escolar no se podía decir por los riesgos que esto podía implicar. En un diálogo que tuvo con su maestra de colegio, ésta le preguntó donde trabajaba su papá: “le contesté ‘en el SOSBA’ porque para mí era normal decir ‘el SOSBA’, y la maestra me acuerdo que tachó y puso ‘empleado’. Yo le dije ‘no, trabaja en el sindicato’”. En la segunda anécdota, un compañero de su padre que había ido a visitarlo a la casa vio una calcomanía pegada en una ventana con la leyenda “los argentinos somos derechos y humanos”²²⁹. El amigo de su padre le advirtió sobre la calcomanía y aquel le contestó “la pegó el nene, dejalo”. La observación indicaba el rechazo a aquella frase que era un lema de la dictadura militar. Estas anécdotas se sumaban al temor y la preocupación que tenía particularmente su madre por el riesgo que corría la vida del papá de Esteban.

En el industrial estudió hasta cuarto año, y en el año ‘84, a sus diecisiete años, se pasó a un colegio Normal donde “eran todos militantes”. La militancia la heredaba de su familia, pero también la encontraba en la escuela donde había participado del Centro de Estudiantes haciendo un ciclo de cine. Hacia mediados de los años ochenta, una vez que finalizó la escuela secundaria, realizó algunos trabajos esporádicos para poder tener un ingreso económico propio. Junto con un amigo trabajó repartiendo cartas en la empresa de correo postal OCA y luego trabajó en una carpintería. En 1988, a los veinte años, logra ingresar a OSBA donde habían trabajado sus padres, tíos y abuelos. Para ingresar llevó primero una carta al SOSBA para postularse a la bolsa de trabajo. Pero también

²²⁹ Esta frase fue un slogan que se encontraba en calcomanías, que utilizó la dictadura militar como parte de una campaña publicitaria frente a las críticas de la prensa internacional y en vísperas de la visita de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el año 1979.

Esteban me explicó que le había escrito una carta a Luis Macaya²³⁰, quien era en ese momento vicegobernador de la provincia de Buenos Aires, la misma modalidad que había utilizado Héctor. Cuando le salió el nombramiento para empezar a trabajar un tío suyo que ya era personal de la empresa le dijo, “si la querés pasar bien te tenés que hacer el loco ahí, si ves que están laburando decí ‘no, ni puedo ver, no puedo hacer fuerza’”. Su primer trabajo fue en los talleres de mantenimientos y suministros, los mismos donde había trabajado su padre. “Entré con otros veinticuatro hijos de gente que trabajaban acá, todos en talleres”. Primero despachaba combustibles a los vehículos de la empresa y luego estuvo un tiempo en el sector de montaje. Esteban se tomó en serio lo que su tío le había transmitido y me contaba que en su primer día de trabajo llegó tarde porque no quería que lo hicieran trabajar. También recordaba que hacía bromas y solían amenazar a YPF con cortarle el agua cuando no recibían el combustible. Luego de un tiempo se dio cuenta que no quería estar más en ese trabajo. Esteban lo explicaba con sus palabras:

“No duré mucho, quería estudiar y por un accidente no podía hacer mucha fuerza. ‘¿Qué hago acá?!’ dije, era una depresión para mí. (...) Además me acuerdo que pensé ‘voy a estar acá toda la vida’, me agarró una angustia. Por eso me fui a estudiar y me recibí. Y ahora a la distancia veo como que muy buen laburo, no sé, vas cambiando, pero hay que aguantársela eh, treinta años”²³¹

Este acontecimiento en la vida de Esteban rompió con una trayectoria familiar de trabajo en talleres, un trabajo manual que implicaba el uso de la fuerza física. Su imposibilidad de hacer fuerza por el accidente sumado a su percepción de largo plazo trabajando allí, y a su intención de estudiar, hizo que se alejara del trabajo en los talleres. Las expectativas de Esteban eran otras y fue en ese momento cuando decidió empezar a estudiar “sistemas” y cambiarse de lugar de trabajo. Corría la década de los noventa, y durante varios años estuvo en el área de informática, cargando datos, “trabajando a destajo” pero luego pasó por otras experiencias laborales. Durante un tiempo trabajó para el SOSBA cuando, debido a que lo conocían por su trayectoria familiar, lo llamaron para que empezar a armar un “Museo de Obras Sanitarias” con una persona

²³⁰ En 1987 el Frente Justicialista Renovador, peronista, había ganado las elecciones provinciales. Luis María Macaya (1946-1992) fue vicegobernador de la provincia de Buenos Aires durante un período 1987 y 1991, siendo el gobernador era Antonio Cafiero (1922-2014).

²³¹ Esteban, trabajador de Autoridad del Agua, entrevista realizada el 20-12-2017.

que tenía muchos documentos de la empresa. Sin embargo, esto no se logró concluir. Más tarde, una vez que se crea el ADA, en 2000, trabajó algunos años en el área de "Programas educativos" cuya finalidad era la elaboración y la enseñanza de contenidos vinculados a la producción y la relevancia del agua. Esteban recordaba que los primeros años luego de que se creara el organismo muchos compañeros suyos desconocían cuáles eran sus implicancias, "estaban perdidos" y creían que aún trabajaban para OSBA. Él insistía a sus directores que en vez de "hacer cursos de Excel y Word, nos den un curso sobre lo que era el ADA". Años más tarde empezaría a trabajar vinculado a cuencas, donde se encontraba cuando lo entrevistamos.

Respecto de la participación sindical, la biografía de Esteban produce una ruptura con una trayectoria familiar de militancia gremial. Su frase, "yo me desvinculé totalmente" expresa aquello que señalamos. Diversas situaciones vinculadas a su actividad sindical lo llevaron a tomar tal decisión. Hacia principios de los años dos mil junto con otros compañeros deciden presentarse a elecciones de Comisión Directiva del SOSBA, en oposición al oficialismo. Pero esa experiencia se disolvió porque algunos miembros de la lista "se pasaron" al oficialismo en medio de ese proceso político (tal como analizamos en el Capítulo III). Este episodio se sumaba a que Esteban se oponía a muchas de las prácticas que encontraba en la dirigencia y también en los delegados de su lugar de trabajo. En el siguiente fragmento se explican algunas de esas prácticas:

“¡Se llevaron a uno [un dirigente] de nosotros! Esa vez participé y dije ‘al final más de lo mismo’. Después volví a ser candidato a delegado y perdí. Y dije, ‘bueno es lo que quiere la gente, no voy insistir tanto’. (...) Acá [los delegados] vienen con el hecho consumado no consensuado, no saben lo que es el consenso. (...) Tampoco podés ser empresario y sindicalista, nunca un paro”²³²

Esteban "simpatizaba mucho por el gremio" hasta que aquel episodio generó que se desafiliara del SOSBA y se desvinculara por completo. Aquella situación en la que se disolvió la lista de la que participaba, opositora a la oficial, se sumaba a sus ideas sobre lo que significaba la participación gremial. Por un lado, desacreditaba las prácticas de los delegados que no dialogaban ni consensuaban formas de resolución de conflictos con sus compañeros de trabajo, de allí su frase "llegan con el hecho consumado". Por otro lado, tampoco acordaba con la idea de que los propios dirigentes del SOSBA

²³² Esteban, trabajador de Autoridad del Agua, entrevista realizada el 20-12-2017.

tengan a su cargo empresas porque eso generaba situación de conflictos de intereses y por lo tanto la imposibilidad de que promovieran medidas de fuerza. Esteban impugnaba esta serie de mecanismos de la construcción sindical (que fueron trabajados en el Capítulo III), y quería dejar de "luchar contra los molinos de viento". Eso lo llevó a alejarse por completo de la participación sindical rompiendo de este modo con una trayectoria familiar en el SOSBA.

Sin embargo, por fuera de su actividad laboral Esteban había heredado de su padre y familia otra historia y otra práctica, la participación en un club de barrio de la ciudad allí donde también había jugado al básquet en su infancia y adolescencia. "Milité en el club, pero nunca partidariamente", me explicaba Esteban. Había sido parte de la Comisión Directiva durante varios períodos de gestión, llegando a ser presidente. Recordaba que el club durante los años noventa, como había sucedido con muchos clubes de la ciudad, "se cayó" por falta de financiamiento. Sin embargo, la posibilidad de acceso a subsidios durante la década de los dos mil para invertir en el club permitió que su actividad crezca, situación que coincidía con un contexto de reactivación económica en el país.

Hacia el año 2017, cuando lo entrevistamos, Esteban era el presidente de aquel club. Había estado trabajando durante diez años como docente de escuela secundaria luego de haber realizado el tramo de materias pedagógicas para poder dar clases de informática. Pero poco tiempo antes de nuestro encuentro había renunciado porque le resultaba muy cansador tener dos trabajos, y además tener su actividad en el club y una familia, pareja y una hija. En aquel momento asistía al edificio central de lunes a viernes de 7 a 14 horas. Se sentía un privilegiado por el tipo de trabajo que tenía que realizar, pero sobre todo porque sentía que no estaba capacitado para aquel sector y sin embargo podía estar allí. "Yo no soy del palo del agua, no soy químico, pero mis compañeros son muy capacitados", me explicaba haciendo referencia a la diversidad de profesionales que tenía a su alrededor, mientras me aclaraba que él podía aportar desde lo territorial y el establecimiento de relaciones. Su trabajo se centraba en el vínculo con diferentes municipalidades de la provincia de Buenos Aires a fin de gestionar y regular los recursos hídricos. También, por su experiencia en la actividad docente lo habían convocado a organizar y participar de las Olimpíadas del ADA. La "OlimpíADA" era un programa de educación ambiental orientado a estudiantes de nivel medio de escuelas secundarias públicas y privadas de la provincia de Buenos Aires que tenía como objetivos reflexionar sobre la problemática hídrica y ambiental de la cuenca en la que

los estudiantes habitaban, y visibilizar el rol que tenía el organismo en tales actividades²³³.

Así como Esteban estaba muy conforme con el trabajo que realizaba en ADA también lo estaba con la nueva gestión del organismo. Diferentes aspectos que cambiaron su cotidianeidad laboral evidenciaban esa conformidad:

“Estuvimos quince años sin aire acondicionado, ahora tenemos. (...) Viajaba en un modelo viejo... Y, una pavada, ¡hasta hay jabón en el baño! La gestión la veo muchísimo mejor que en la década ganada²³⁴, muchísimo mejor, aunque me cueste decirlo, creo que soy bastante realista²³⁵”

Como observamos, su situación había cambiado en aspectos cotidianos que mejoraban su lugar de trabajo: tenían aire acondicionado, elementos de higiene en los baños, y también nuevo modelo de vehículos para trasladarse por la provincia de Buenos Aires. Esteban mostraba su aceptación con la nueva gestión del organismo y la colocaba en contraste con las anteriores, cuando el gobernador de la provincia de Buenos Aires era Daniel Scioli (2007-2015) que pertenecía al mismo partido político que la gestión del gobierno nacional. Sin dejar de generarle contradicciones su conformidad con la nueva gestión, responsabilizaba al SOSBA por la situación de los organismos y la posibilidad de que desaparecieran. Evaluando el accionar del sindicato se arrepentía de no haber continuado disputando la representación sindical desde adentro, como un afiliado más.

4.1. Del intento de participar a la desafiliación sindical y la ruptura con la tradición familiar

Nos interesa la biografía de Esteban porque condensa algunos elementos a través de los cuales podemos observar la ruptura en ciertos aspectos de una trayectoria familiar. En primer lugar, Esteban proviene de una “familia sanitarista”. Varias generaciones de su familia, todos varones, trabajaron en la ex OSBA y todos los lo hicieron en el sector de talleres, que se caracterizaban por un trabajo de tipo fabril y manual a partir de la

²³³ A través de este programa, el organismo produce materiales didácticos orientados a la educación ambiental respecto del recurso hídrico. Véase: <http://www.ada.gba.gov.ar/node/27>.

²³⁴ La expresión “década ganada” se utiliza para denominar a los doce años de gestión de gobierno de Néstor Kirchner (2003-2007) y Cristina Fernández (2007-2015), y alude a las políticas de Estado implementados durante aquellos años. Sin dejar de generar controversias, la frase es utilizada principalmente por aquellas personas que apoyaron aquellas gestiones de gobierno.

²³⁵ Esteban, trabajador de Autoridad del Agua, entrevista realizada el 20-12-2017.

destreza y el uso de la fuerza física. La transmisión del lugar de trabajo fue una característica típica que encontramos en muchos otros trabajadores del sector. Así como en su familia encontramos una tradición "sanitarista" también hay una tradición de participación sindical. Para Esteban esto se constituyó en un capital social ya que muchos militantes sindicales lo conocían por la trayectoria de su familia.

Sin embargo, dos rupturas se producen en su biografía respecto de aquella tradición familiar. En primer lugar, Esteban rompe con una trayectoria de trabajo manual cuando decide abandonar el taller para trabajar en "sistemas" y estudiar en la universidad. También sus expectativas entran en crisis al percibir la posibilidad de pasar toda su trayectoria laboral allí como lo hicieron las anteriores generaciones. Esa percepción se emplaza en un contexto en que las trayectorias biográficas no tienen esa linealidad que podían haber tenido la de sus padres o abuelos, comenzando y finalizando en un mismo puesto de trabajo o actividad. En segundo lugar, se produce una ruptura respecto de la trayectoria de participación sindical en el SOSBA. Dos generaciones en su familia fueron militantes sindicales y ocuparon cargos directivos en el SOSBA. El distanciamiento expresa una ruptura con su trayectoria familiar pero también un rechazo a los mecanismos de construcción política que constituyen la tradición sindical en SOSBA y que se actualizaban en el contexto en que lo entrevistamos. Debemos señalar que su distanciamiento total de la participación sindical se produce en un contexto de grandes transformaciones para el sindicalismo argentino y en un clima de época de impugnación de formas de ciertas formas construcción política que derivó en el "que se vayan todos". Svampa (2000), encuentra esta ruptura en tres generaciones de trabajadores metalúrgicos que se expresa en la distancia entre universos culturales y sociales por el debilitamiento de los marcos culturales del antiguo mundo obrero. Algunos de estos elementos están presentes en la trayectoria de Esteban que impugna los modos de construcción política sindical. Pero cabe recordar que participa activamente de otro tipo de asociativismo como es el club social y deportivo. Esta participación puede ser leída como continuidad de construcción política aunque no ligada a lo sindical, pero también podemos identificar un aspecto de anti-política que asocia política a corrupción que también aglutinaba la expresión "que se vayan todos".

5. Conclusiones

En el presente capítulo nos propusimos analizar tres trayectorias biográficas de personas que se encontraban trabajando en el sector de agua y saneamiento que se

diferenciaban en sus modos de vincularse con la tradición sindical hegemónica del sindicato. Indagamos en una serie de dimensiones que consideramos relevantes para observar: sus trayectorias familiares, educativas, de participación política y sindical, laborales, entre otros aspectos.

Las tres biografías seleccionadas nos permitieron mostrar ciertas regularidades que encontramos en un total de dieciocho entrevistas realizadas a diecinueve trabajadores/as. Un elemento típico que encontramos en una mayoría de entrevistados/as fue la cuestión de la "familia sanitarista" como una dimensión relevante en la dinámica laboral y en el ingreso a trabajar. En segundo lugar, nos permitieron mostrar las especificidades de los distintos ámbitos laborales y las actividades laborales realizadas en cada uno de ellos. En las entrevistas encontramos trabajadores de larga trayectoria laboral en oficios, y otros/as que lo hacían desde la profesión, y un tercer grupo desde una trayectoria de trabajo burocrático-administrativo. Asimismo, identificamos disputas que se producían entre grupos sociolaborales como profesionales y no profesionales, para el caso de los organismos. Un tercer elemento que encontramos fue la participación sindical y los distintos vínculos que los/as trabajadores/as tenían con la misma. Varios/as de ellos/as eran delegados/as y/o militantes sindicales y la trayectoria de Héctor nos permitió mostrar este aspecto; otros/as mostraban diferencias y resistencia a la participación como observamos a través de la trayectoria de Esteban, y un tercer grupo lo hacía desde la participación pero en enfrentamiento al SOSBA. En cuarto lugar, las biografías nos permitía mostrar algunas características que no eran típicas: la ausencia de pertenencia a la "familia sanitarista" que se reflejaba en el modo de ingreso al trabajo y en la no adscripción como observamos a través de la trayectoria de Pamela.

Respecto del modo en que éstas se vinculaban con la tradición de organización sindical podemos encontrar tres situaciones: una primera de aceptación y adscripción, una segunda de aceptación en conflicto y, una tercera de oposición y rechazo. Estas situaciones se entrecruzan con procesos de herencia y transmisión de saberes y prácticas laborales y políticas.

La primera situación de continuidad, aceptación y adscripción respecto de la tradición sindical se manifiesta en la biografía de Héctor. Allí podemos encontrar elementos clásicos de una trayectoria en el sector de agua y saneamiento. La familia, particularmente el padre, oficia de transmisora de diversos elementos. La transmisión familiar del lugar de trabajo es un mecanismo que permite asegurar la reproducción de

las generaciones (Narotzki y Besnier, 2014). El peronismo es otro elemento que se transmite y que encontraremos presente en toda la trayectoria de Héctor, pero no solo fue una herencia sino también una elección. Su adscripción al peronismo se completa con el acceso al trabajo en la ex OSBA. Esa posibilidad muestra el componente de la lealtad en el peronismo, que también es destacado en el trabajo de Martucceli y Svampa (1997). Un segundo elemento es su inserción laboral se produce a partir de un oficio, un saber hacer práctico que no se fundaba en credenciales educativas, y toda su vida desarrolló un tipo de trabajo manual que requería el uso de la destreza y la fuerza física, y que forma parte de una construcción hegemónica de masculinidad. Un tercer elemento es la elección del ejercicio como delegado que realizó durante toda su trayectoria laboral en el sector de agua y saneamiento. Héctor aprendió y transmitió su oficio así como su militancia desde una modalidad que podemos emparentar con una pedagógica de la praxis.

El segundo modo en que se vinculaban los/as trabajadores/as con la tradición de organización sindical en las trayectorias es a través del rechazo y la oposición. En la biografía de Esteban, al igual que en la de Héctor, en la biografía de Esteban también aparece la herencia familiar del lugar de trabajo y el sindicato como un vehículo para su transmisión, pero Esteban aunque toma el legado de su familia, se opone a los mecanismos de construcción sindical, impugnando cierta tradición. Algunos trabajos (Beaud y Pealoux, 2015; Santana, 2010; Battistini y Wilkis, 2004) muestran el modo en que las transformaciones en las formas de producción, así como en las estrategias de búsqueda de jóvenes sin tradición sindical generaron procesos de rupturas respecto de generaciones anteriores. Sin embargo, en el caso de Esteban su ruptura respecto de la generación de su padre se debe al rechazo de determinadas prácticas consideradas desleales e injustas. En este sentido, se acerca más a lo que encuentra Svampa (2000), al no compartir con ciertos códigos culturales de construcción política sindical que producen su distanciamiento total de la práctica gremial. La segunda ruptura de Esteban se produce por el distanciamiento de una tradición familiar de trabajo manual.

El tercer modo en que se expresa la tradición de organización la llamamos de aceptación en conflicto, y la ejemplificamos con la trayectoria vital de Pamela que se distancia mucho de las otras dos al no ser parte de la "familia sanitarista", aunque sí se reconoce parte de una tradición de familia de esfuerzo y trabajo. El modo en que accede al sector de agua y saneamiento es a través de sus credenciales educativas. Esta inscripción fue también la que le proveyó de un capital para disputar sus condiciones de

trabajo. La profesión y la lucha por el ingreso a planta permanente forjaron su inclinación por la militancia sindical. El otro elemento fue la negativa del SOSBA a representarlos como contratados. Podemos decir, que su no pertenencia a la "familia sanitarista" fue un elemento que influyó para optar por la participación sindical en otro gremio que, a pesar de tener escasa presencia en el sector, tienen características similares al SOSBA como observamos en el Capítulo III.

Las trayectorias biográficas también nos permiten mostrar diferentes movilidades en términos de acceder a una mejor posición en el espacio social. Como explican Busso, Pérez y Longo (2014) los jóvenes que poseen mayor nivel de educación, principalmente a través de los estudios universitarios, generalmente tienden a acceder a puestos de trabajo mejores y más estables. Esto lo observamos en las trayectorias de Esteban y Pamela que el acceso a los estudios universitarios les permitió con el tiempo, poder acceder a los trabajos deseados por ellos.

Para sintetizar los hallazgos podemos señalar, primero, que la familia opera en las tres trayectorias como un vehículo de transmisión de diversos elementos: del lugar de trabajo, de valores (honestidad, esfuerzo), y de posibles adscripciones política y sindical. Segundo, respecto de sus inserciones laborales en el sector de agua y saneamiento se producen de modo diverso: desde el oficio y el saber práctico en caso de Héctor, desde los saberes profesionales en la trayectoria de Pamela, y desde los saberes laborales adquiridos en una carrera de tipo burocrático-administrativa en articulación con saberes profesionales. Las tres nos permiten observar la heterogeneidad del colectivo sociolaboral en el sector. Tercero, la participación sindical cobra diferentes formas y asume como vimos diferentes tomas de posición (Bourdieu, 2007). Más allá de la diversidad de situaciones y de sus inscripciones en la militancia sindical en los tres casos encontramos diferentes tomas posición respecto de la situación que el sector se encontraba atravesando en el período de análisis: de aceptación, de aceptación crítica y de rechazo. Las diferentes evaluaciones se realizan a partir de las condiciones laborales que contrastan con períodos previos, en vínculo con sus posiciones político-ideológicas. Tomadas en conjunto, las tres trayectorias nos muestran las ambivalencias señaladas en el Capítulo I.

CAPÍTULO V

Juventud, relaciones generacionales y producción de masculinidades

En este capítulo abordaremos dos dimensiones transversales que intervienen en la construcción y actualización de la tradición sindical, y que emergieron como relevantes a lo largo del trabajo de campo. En primer lugar, indagaremos sobre la dinámica de la organización gremial de los jóvenes al interior de sus espacios de trabajo, los modos de movilizar la condición juvenil y formas de reclutamiento. Colocaremos sus prácticas en el marco de un proceso más amplio de organización de los jóvenes en el sindicalismo peronista en la región a partir de la experiencia de la Juventud Sindical del Gran La Plata (JS) y la génesis de la Juventud del SOSBA. También examinaremos los vínculos intergeneracionales que intervienen en la transmisión de experiencias laborales, políticas y sindicales en los espacios de trabajo. Daremos cuenta del modo en que a través de la Juventud se actualiza, no solo en el sector que analizamos debido a que constituyó una estrategia más general de la Juventud Peronista en la región del Gran La Plata. En segundo lugar, analizaremos los modos en que se expresan las masculinidades en los lugares de trabajo. Indagaremos en los sentidos construidos sobre el trabajo y las significaciones y prácticas simbólicas de las experiencias de los trabajadores que expresan concepciones sobre la masculinidades. Observaremos que determinados lugares y tipos de trabajos influyen en la tradición de organización sindical del sector.

1. La Juventud del SOSBA

1.1. Los orígenes: "una movida completamente desconocida"

La emergencia de la Juventud del SOSBA debe comprenderse en el marco de un proceso de organización de jóvenes trabajadores que comenzó a fines de los años dos mil en el sindicalismo peronista. Desde el año 2009 jóvenes de diferentes gremios de la región del Gran La Plata estaban participando de la JS liderada por Facundo Moyano²³⁶, que fuera impulsada en el marco de la Corriente Nacional del Sindicalismo Peronista

²³⁶ Facundo Moyano es un dirigente político y sindical, hijo de Hugo Moyano quien fuera Secretario General del Sindicato de Choferes de Camiones y también Secretario General de la CGT. Facundo fue Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de los Peajes y Afines (SUTPA), siendo uno de los que dio origen al mismo. También, lideró la Juventud Sindical durante sus primeros años.

(CNSP)²³⁷. En el año 2010 se crean la Juventud Sindical de La Plata, la de Berisso y la de Ensenada²³⁸. A partir de la creación de las Juventudes Sindicales empiezan a formarse espacios de Juventud al interior de diferentes gremios²³⁹. En abril de 2012, luego de una disputa entre la JS local y la nacional, las juventudes sindicales del Gran La Plata se reorganizan unificándose bajo el nombre de Juventud Sindical Regional La Plata, Berisso y Ensenada, unidos por las coincidencias respecto a priorizar la construcción regional antes que la electoral:

“Nosotros nos juntamos cinco o seis gremios que éramos los que sosteníamos la experiencia, vamos a hablar con la CGT Regional, le planteamos el problema. La conducción nos da luz verde para que nos organicemos con un sentido distinto al que se organizaba Facundo [Moyano]”²⁴⁰

Inicialmente adhirieron las Juventudes Sindicales de cinco gremios de la región: el Sindicato Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPeH), SOSBA, Unión Obrera Metalúrgica (UOM), Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de La Plata (ATULP) y Asociación de Personal de Hipódromos, Apuestas y Afines (APHARA). Estos fueron quienes elaboraron el documento “Conquistar lo que nos pertenece”. Allí señalaban que se reconocían como una continuación de las luchas sindicales de los años noventa en la región, y postulaban el potencial económico-productivo de la misma a partir de la presencia de algunos sectores estratégicos. Un fragmento del documento retomaba las acciones del SOSBA en los años noventa:

²³⁷ La CNSP se lanza en septiembre de 2009. Como explica Natalucci (2017), su objetivo era reunir a las organizaciones sindicales peronistas en una “corriente político sindical”. Asimismo, “parte de la propuesta incluía a los jóvenes que habían conseguido su primer trabajo durante el kirchnerismo. (...) La conformación de la CNSP fue fundamental para crear las condiciones de posibilidad para la emergencia de la primera juventud sindical” (Natalucci, 2017: 93-94).

²³⁸ Uno de los elementos fundamentales de la reorganización local estuvo vinculado al alejamiento de la CGT conducida por Hugo Moyano respecto del gobierno de Cristina Fernández. Las JS del Gran La Plata adherían al gobierno nacional. Como explica Natalucci (2017), hacia el año 2012 la JS nacional de la CNSP se disolvió. Y, en octubre de 2012 se crea la Juventud Sindical Peronista (JSP), organización de referencia nacional que nucleaba a diferentes juventudes sindicales que adscribían al gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, entre ellas las JS del Gran que se reorganizaron como Juventud Sindical Peronista Regional La Plata, Berisso y Ensenada (JSPR).

²³⁹ En trabajos anteriores hemos caracterizado la organización y reconstruido su trayectoria indagando en sus dinámicas organizativas e identidad política (Natalucci y Galimberti, 2015; Galimberti, 2016). Para un análisis del proceso de organización de las Juventud Sindicales se puede consultar Natalucci (2017).

²⁴⁰ Germán, integrante de SOSBA y JSPR, entrevista realizada el 27-11-2013.

“Rescatamos la rica experiencia de sindicatos como el SOSBA que fue el primer sindicato que logró la nacionalización de los servicios de agua y cloacas en la provincia de Buenos Aires tras una tardía y vergonzosa privatización de los mismos en el año 1999. Los compañeros marcaron un camino que sirvió de guía para la recuperación de otras empresas de servicios públicos de la Argentina. Como jóvenes comprometidos con la historia del Movimiento Obrero nos toca la tarea de reivindicar a los miles de compañeros perseguidos, torturados, caídos y desaparecidos durante la última dictadura militar, continuando sus luchas”²⁴¹

Nos interesa retomar aquí dos elementos presentes en los orígenes de la organización que son relevantes para comprender cómo se expresó la organización sindical juvenil en el sector de agua y saneamiento en el período 2015-2017. En primer lugar, en sus inicios una de las preocupaciones que tenían quienes formaron la JS era incorporar delegados jóvenes: “salimos a buscar delegados jóvenes a los lugares de trabajo y ¡no encontrábamos por ningún lado!”, relataba el Secretario General de la JS del Gran La Plata en un encuentro de formación sobre la trayectoria de la organización realizado en julio de 2019²⁴². Incluso, varios de quienes estaban impulsando la organización en sus orígenes no eran delegados. Un segundo elemento a destacar es que existía una disputa con militantes sindicales de diferentes edades. Varios jóvenes relataban que se escondían para reunirse porque sus secretarios generales no los autorizaban y en varios gremios no había prácticamente presencia de jóvenes. Sin embargo, existían otros dirigentes valorados y que valoraban a los jóvenes que sí les habilitaron a organizarse²⁴³. La preocupación por la presencia de delegados y las disputas generacionales son dos aspectos relevantes que retomaremos en este capítulo desde la Juventud del SOSBA.

En la estructura organizativa de la JS en el Gran La Plata había presencia de jóvenes que provenían del SOSBA. Respecto de los obstáculos señalados que tenían los jóvenes para participar, un integrante del SOSBA que estuvo en los orígenes de la JS relataba lo siguiente:

²⁴¹ Documento N° 2 “Conquistar lo que nos pertenece”, publicado en abril de 2012.

²⁴² Nota de campo N° 29, encuentro “Pasado, presente y perspectiva de la Juventud Sindical Peronista Regional” realizado el 19-7-2019 en la sede de la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina (ATSA).

²⁴³ Estas tensiones fueron analizadas en Galimberti (2017). En otro trabajo analizamos también las disputas y tensiones existentes entre la JS del Gran La Plata y otras organizaciones políticas juveniles (no sindicales) dentro del “kirchnerismo” respecto del lugar que ocupaban al interior de dicho espacio político.

“Yo no tenía ningún tipo de experiencia de vincularme con las organizaciones sindicales. Y me encontraba con una estructura muy compleja desde el punto de vista de la pertenencia. (...) Estaba un poco difícil el diálogo, el vínculo con los distintos secretarios, con las distintas áreas. Y por consiguiente estaba muy difícil la participación. De modo que recurrimos afuera. Y ahí es donde te encontrás con toda una movida completamente desconocida que a mí me alucinó. Me alucinó porque ahí podías participar, podías opinar, ¡podías tener injerencia! De esa manera también surge luego esto de la Juventud del SOSBA”²⁴⁴

Juan Ignacio señala que no había un lugar en SOSBA desde el cual pudiera identificarse y participar, y su primer contacto con el sindicato fue “muy cerrado”. Ese lugar lo habilitó la JS. La JS fue una experiencia organizativa que contuvo a varios jóvenes militantes sindicales de diferentes gremios de la región, entre los cuales había petroleros, ferroviarios, camioneros, “nodocentes” de la UNLP, metalúrgicos, telefónicos, y también “sanitaristas”. Como se explica en el fragmento de entrevista, este agrupamiento posibilitó condiciones para que al interior de cada gremio se conformaran espacios para la participación de los jóvenes, que en algunos casos luego fueron incorporados a la estructura formal de los gremios en forma de Secretarías o Pro-Secretarías de Juventud. La Juventud del SOSBA se conformó en julio de 2011, en 2012 se incorpora al estatuto del sindicato como Prosecretaría y en 2014 como Secretaría de Juventud²⁴⁵. A diferencia de otros integrantes de la JS en sus inicios, el primero que ocupó la Secretaría había sido delegado de su espacio de trabajo, y fue uno de los impulsores de ambos espacios organizativos: la JS y la Juventud del SOSBA. Su lugar en el gremio como Pro-Secretario de Juventud -y luego como Secretario- fue posibilitado por el proceso que originó la JS, en sus palabras, “un proceso de vuelta de la política”.

En el sector de agua y saneamiento la aparición de la organización desde la condición juvenil permitió tramitar algunas diferencias entre trabajadores de los distintos lugares y sectores de trabajo, generando acercamiento a través del clivaje etario bajo un mismo colectivo aglutinador: la Juventud. Un ex delegado del Parque recuerda algunas tensiones y divisiones existentes:

²⁴⁴ Juan Ignacio, Secretario de Juventud de SOSBA, entrevista realizada el 30-10-2014.

²⁴⁵ En diciembre de 2012 se crea la Prosecretaría de Juventud y también la Secretaría de la Mujer, integrándose al Estatuto del SOSBA.

“Al interior de algunos sindicatos existían divisiones según los sectores de trabajo a los que se pertenecía. Si eras de talleres o si eras del Parque ‘San Martín’, o si eras del Edificio [Central], o si eras administrativo o laborabas con la pala. (...) ¡La Juventud rompió con eso!”²⁴⁶

Como venimos señalando, la dinámica organizativa que tuvieron los jóvenes del SOSBA al interior de sus espacios de trabajo en el período que analizamos en esta tesis no puede ser comprendida sin situarla como parte de un proceso más amplio de organización juvenil en el sindicalismo peronista a escala nacional, y de la participación juvenil en la política en general.

Respecto del protagonismo que cobraron las organizaciones sindicales desde los inicios de los dos mil en Argentina encontramos diferentes lecturas. Nos interesa señalar dos de ellas. Una mirada que algunos autores denominan “institucionalista”²⁴⁷, focalizó su atención fundamentalmente en la relación entre las cúpulas sindicales y el Estado, y atribuyó el nuevo protagonismo sindical durante el kirchnerismo a la política gubernamental de implantación de lo que se denominó un nuevo modelo de relaciones laborales (Palomino, 2011; Etchemendy y Collier, 2007). Algunos de ellos mostraron un proceso de rejuvenecimiento de las bases sindicales como factores de cambio estructural (Palomino, 2011). Sin embargo, estos trabajos no pueden dar cuenta de lo que sucede en el lugar de trabajo, ámbito central de disputa entre capital y trabajo. Una segunda perspectiva observó una revitalización “por abajo” (Longo, 2014) en los espacios de trabajo como ámbito clave para la politización y el enfrentamiento a las cúpulas sindicales (Atzeni y Gighliani, 2013), dando cuenta de experiencias de organización de base con características antiburocráticas, combativos y/o de izquierda. Algunos de ellos mostraron el rol que tuvieron los jóvenes y las nuevas generaciones en tales procesos (Varela, 2015; Abal Medina, 2014; Lenguita y Montes Cató, 2010; Varela y Lotito, 2009)²⁴⁸. Entre estos trabajos, Varela (2015) sostiene que la renovación generacional se caracterizaba por el apoliticismo, es decir un vacío de identificaciones político-partidarias, la ausencia de tradición de lucha, es decir, la lucha como excepción y no como tradición, y ser “herederos de la derrota pero no derrotados”, respecto de la

²⁴⁶ Sergio, integrante de la Juventud de SOSBA, entrevista realizada el 9-10-2014.

²⁴⁷ Varela (2016), Marticorena (2017).

²⁴⁸ Para un análisis sobre jóvenes trabajadores y conflictividad en la década “kirchnerista” se pueden consultar los trabajos de Adamini y Longo (2015), y Longo y Beliera (2016).

crisis de 2001²⁴⁹. Nos interesa introducir aquí los trabajos de Marticorena (2017) y Marticorena y Vasallo (2016), que a diferencia de los estudios anteriores indagaron para el mismo período procesos de activación de base con orientación político-sindical peronista. Ambas experiencias desarrolladas en el sector químico del Gran Buenos Aires, mostraban las siguientes particularidades. La primera de ellas, desarrollada en la empresa Praxair había surgido desde los trabajadores de base en una empresa con fuerte política antisindical y se caracterizó por desarrollar “formas antiburocráticas” para la toma de decisiones como asambleas como metodología de organización. Esta experiencia no se desarrolló en confrontación con el sindicato de químicos “de Avellaneda”²⁵⁰ sino que contó con su apoyo. La segunda desarrollada en el Sindicato de la Industria Química y Petroquímica de Pilar (SIQYP), fue una experiencia de “activación de bases obreras” desde la dirección del sindicato que impulsó una política activa de conformación de comisiones internas y afiliación sindical. Este proceso tuvo una construcción sindical con “rasgos paternalistas, vinculada con la personalización de los vínculos y la asimetría entre dirigentes, delegados y trabajadores” (Marticorena, 2017:245) y los delegados aparecían en un lugar subordinado respecto de la dirección, y los trabajadores respecto de los delegados.

La experiencia que analizamos se diferencia de las perspectivas anteriores que encontraron procesos de organización de base donde la tradición cambiaba radicalmente contando con expresiones “de izquierda” o “combativas”, o bien donde la orientación político-sindical era peronista, pero existían formas de organización “antiburocráticas”. Nuestro análisis se centra en estudiar qué sucede con la tradición de organización político-sindical observando las prácticas sindicales de jóvenes en sus lugares de trabajo –y las relaciones generacionales que se producen en ese marco- cuya orientación político-gremial es el peronismo. Como mostraremos, encontramos allí diferentes mecanismos a través de los cuáles se refuerza la tradición ampliando las bases a través de las juventudes.

1.2. La condición juvenil como anclaje de la política, “La Juventud” como acumulación política

²⁴⁹ Otra mirada estuvo focalizada en las organizaciones de juventud, ya sea de los espacios de Juventud de las organizaciones sindicales (Wolanski, 2016) como aquellos que nuclean jóvenes de diversos sindicatos (Natalucci, 2017 y 2013; Galimberti, 2016).

²⁵⁰ Sindicato del Personal de Industrias Químicas de la Capital Federal y Zonas Adyacentes (SPIQyP).

Existe un consenso en las ciencias sociales que la condición de juventud no debe ser definida exclusivamente por la edad, sino que hay que observar el juego de relaciones sociales y pensarla en clave relacional (Chaves, 2011), teniendo en cuenta las diferencias y fronteras con otros no jóvenes (Reguillo, 2012). La edad es base de clasificaciones sociales y estructuraciones de sentido (Margulis y Urresti, 1998).

En este apartado nos interesa indagar sobre la dinámica de la organización sindical juvenil al interior de los lugares de trabajo. Para ello nos planteamos los siguientes interrogantes. En primer lugar, ¿cómo se organizaban los jóvenes dentro de su gremio y en los espacios de trabajo? ¿qué espacios de socialización tenían? ¿cómo convocaban a otros jóvenes trabajadores? Y, en segundo lugar, ¿cómo era el vínculo con otras generaciones de delegados y militantes sindicales? A partir de estas preguntas identificamos tres cuestiones que hacen a la puesta en juego de la condición etaria: juventud como espacio de militancia, como motor de la experiencia formativa y como unidad y disputa generacional.

1.2.1. "La Juventud" como espacio de militancia (la condición juvenil como posición etaria)

En los diferentes espacios en los que realizamos trabajo de campo nos encontramos con personas ubicadas en una franja etaria entre los veinticinco y cuarenta años -en algunos casos más- que se identificaban con la Juventud del gremio. Varios de ellos ejercían o habían ejercido el rol de delegados. También había integrantes que participaban de la JS a nivel regional. "La Juventud" emerge como un espacio de militancia, de referencia de otros/as trabajadores/as y de acumulación de un capital militante (Matonti, 2007) para constituirse en delegados.

En este grupo de trabajadores encontramos, en primer lugar, aquellos que ingresaron como delegados y luego se incorporaron a la Juventud del sindicato, y algunos que la crearon, como es el caso del Secretario de Juventud que como vimos se inició como delegado y a través de su participación en la JS impulsó la Juventud del SOSBA. En segundo lugar, se encontraban aquellos que ingresaron a trabajar, luego empezaron a participar gremialmente a través de la Juventud del sindicato y a partir de eso lograron acceder a ser delegados. Uno de ellos relata el vínculo entre la militancia dentro de la Juventud y su posterior ingreso a ser delegado:

“C: Con el sindicato ¿cómo te vinculas?”

L: Con el sindicato, ya te digo, comencé militando a través de la Juventud y de la Agrupación, ese fue mi primer acercamiento hacia el sindicato. Hoy en día tenemos la posibilidad de tener un representante como Juventud que está dentro de la Comisión Directiva. (...)

C: Y, ¿cómo ingresaste a ser delegado?

L: Venía prestando atención desde antes. Soy militante, desde hace cinco años que estoy militando con la Juventud del SOSBA. Y, siempre involucrándome, prestando mucha atención, eso también creo que me ha ayudado bastante como para no entrar en pelotas²⁵¹. Pero bueno, una vez adentro ves que es más diferente desde las reuniones que tenemos con los delegados, es como que corrí una cortina y vi más cosas que se trabajan bien desde adentro²⁵².

Lucas era uno de los delegados de OCABA. Su experiencia nos permite observar que la militancia dentro de la Juventud le sirvió como preparación y acumulación de capital militante para poder ingresar como delegado, es decir, un saber-hacer adquirido durante aquellos cinco años en la Juventud y competencias aprehendidas en el lugar de trabajo (Matonti, 2007). En tercer lugar, identificamos trabajadores que su espacio de pertenencia era la Juventud y esto constituía uno de sus vínculos principales con el gremio, pero no eran delegados. Actuaban de nexo integrando trabajadores más jóvenes y de reciente ingreso al trabajo. En mi primera visita a la Planta Potabilizadora el contacto lo había realizado a través de quienes participaban de la Juventud del gremio, ahí tenían un compañero que podía recibirme. Pedro me contó que participaba de la JS pero que al no poder estar siempre no se involucraba orgánicamente. Señalaba también que el sindicato tenía en cada lugar de trabajo a una persona de confianza “más allá de los delegados”, y él era uno de ellos. Un delegado lo explicaba así:

“C: ¿Cómo es tu relación con la Juventud del gremio, con la Secretaría de Juventud?

P: Absoluta, son uno de los pilares que yo como delegado tengo. Aparte amén de ser amigo de más de uno de los chicos que integran la Juventud, con la Secretaría de Juventud del SOSBA es una relación magnífica, ida y vuelta, absolutamente cordial. Y, son unos...son un pilar, están cuando tienen que estar, apoyan cuando tienen que apoyar, le ponen el pecho a los

²⁵¹ Se refiere a ingresar a ser delegado sin experiencia.

²⁵² Lucas, delegado de OCABA, entrevista realizada el 18/8/2017.

compañeros, a la crítica, recorren los sectores, recorren la provincia, tienen proyecto de organización sindical”²⁵³

Ahora son las palabras de Patricio las que muestran el vínculo que tenía la Juventud con delegados y trabajadores de diferentes espacios de trabajo. Este vínculo incluía diferentes actividades como movilizar a una marcha, organizar un acto del gremio, participar de actividades de la JSPR y, como veremos, realizar y participar de talleres de formación y capacitación.

En síntesis, la Juventud para varios trabajadores constituía un espacio de militancia gremial. Como explicaba un trabajador de ADA, “si no me eligen más como delegado yo estoy tranquilo que voy a estar igual dentro de una militancia, dentro de un lugar que me contienen”²⁵⁴. La Juventud era un espacio de militancia que unificaba y contenía, y esta identificación se utilizaba para demarcar diferencias con otros delegados o trabajadores que no tuvieron un recorrido de militancia en la Juventud.

1.2.2. “La Juventud” como democratizadora de saberes (la condición juvenil como posición política)

En 2017 aparecía una noticia respecto de un ciclo de formación que se realizaba en el SOSBA:

“El Sindicato de Obras Sanitarias de la Provincia de Buenos Aires (SOSBA), a través de la Secretaría de la Juventud, pensó un Ciclo de Formación Sindical. ‘Comenzó a funcionar en el año 2014, porque entendíamos que era necesario aportar elementos básicos para el conocimiento y comprensión de la clase trabajadora y el movimiento popular’ señaló Pablo Bogani, Secretario de la Juventud del SOSBA”²⁵⁵

Como se explica en la nota, los Talleres de Formación Sindical fueron pensados por la Secretaría de Juventud y se venían realizando desde el año 2014, con la presencia de los integrantes de la Juventud y acompañados de otros dirigentes gremiales. Una de las preocupaciones principales de los jóvenes era la formación, y esto se expresaba en dos sentidos. Por un lado, la capacitación técnica y profesional para los diferentes sectores de trabajo. Esta iniciativa se canalizó a través de cursos de capacitación y

²⁵³ Patricio, delegado del Parque “San Martín”, entrevista realizada el 15-5-2018.

²⁵⁴ Rodrigo, delegado de ADA, entrevista realizada el 20-10-2017.

²⁵⁵ Nota “El SOSBA lanzó un ciclo de formación sindical”, Mundo Gremial, 16/5/2017. Véase: <https://mundogremial.com/informacion-general/el-sosba-lanzo-un-ciclo-de-formacion-sindical-9635>.

formación que apuntalaban los saberes laborales, y que se realizaron a través del Centro de Formación Profesional n° 404, inaugurado en 2015²⁵⁶. Por otro lado, se pretendía fortalecer cuestiones relacionadas a la formación sindical y al rol de los delegados. Algunos de estos talleres se realizaban en la sede central del sindicato y tenían el objetivo de tratar temas de legislación laboral, el CCT del sector y el estatuto del sindicato, entre otras cuestiones. Estos fueron realizados en conjunto con la Secretaría de Actas y de Formación del SOSBA, y eran dictados en algunos casos por sus Secretarios. En 2017 comenzaron a realizarse también en los lugares de trabajo. Estos talleres sí eran coordinados por integrantes de la Secretaría de Juventud y utilizaban como base para los talleres las herramientas brindadas por el Programa de Apoyo a la Formación Sindical del MTESS del cual habían participado años atrás, entre 2014 y 2015. Particularmente, habían logrado elaborar un “Manual de Formación del Delegado” con el que luego trabajarían en los talleres.

Como algunos trabajadores señalaron, constituía una novedad que el gremio realizara talleres de formación para delegados en los espacios de trabajo. Incluso generaba algunas controversias porque, como me explicaba Darío, había trabajadores que objetaban la realización de los talleres: “algunos se quejan y dicen ‘¡estos vienen ahora!’, pero ¿una vez que vienen te quejás?”, me explicaba un trabajador²⁵⁷. De los talleres de formación sindical participaban tanto delegados como trabajadores y consistían en la discusión de los problemas que tenían en cada sector y relataban cómo estaban cambiando sus condiciones laborales así como también situaciones conflictivas con sus jefes. Asimismo, se intentaba buscar soluciones gremiales a dichos conflictos. Luego de conversar sobre las situaciones particulares del ámbito laboral se explicaba cuál era el rol y los valores que debía tener un delegado, finalizando con un video de Perón hablando sobre el estatuto del peón rural²⁵⁸. Esta dinámica se repetía en los diferentes lugares en los que se realizaba.

Eran los propios jóvenes los que coordinaban los talleres. Su objetivo era discutir sobre los principales problemas en los distintos lugares de trabajo, propuestas acción y organización para su solución. Sin embargo, también se orientaban con una

²⁵⁶ Como señalamos en el Capítulo I, el CFP n° 404 ofrece diferentes cursos como “Formación Sindical”; “Excel. Nivel I”; “Herramientas de Comunicación”; “Captación, Tratamiento y Distribución de Agua Potable”; “Operador de Planta Potabilizadora”; “Operador de Planta de Tratamiento de Efluentes Cloacales”. También ofrece tres carreras terciarias: Administración Pública, Gestión Ambiental y Salud, y Biotecnología.

²⁵⁷ Darío, delegado del Parque “San Martín”, entrevista realizada 26-9-2017.

²⁵⁸ Véase: <https://www.youtube.com/watch?v=sQn57BG46AA>.

estrategia de reclutamiento de nuevos trabajadores jóvenes, no solo a la rama juvenil, sino también a una identificación política con el peronismo. Como veremos en el siguiente apartado, en dichos encuentros, pero no solamente allí, se producían vínculos con otras generaciones de militantes sindicales que son relevantes para comprender los procesos de transmisión de saberes sindicales.

A partir del 2015 las condiciones de trabajo en el sector de agua y saneamiento se estaban transformando a través de mayores controles sobre la circulación de los trabajadores, sus tiempos y actividades laborales. Estas transformaciones eran mayormente percibidas por los trabajadores como amenazantes para su cotidianeidad y sus condiciones de trabajo. En este contexto no era una casualidad que se comenzaran a realizar talleres dentro de los espacios de trabajo y durante la jornada laboral. Es decir, era necesario discutir lo que estaban sucediendo en los espacios de trabajo, qué demandas existían y reforzar el rol del delegado. Esto sumado a que, como encontramos en algunos sectores, "hacía mucho que no se hacía algo así". La Juventud llevaba adelante la formación de los trabajadores, socializando información y conocimiento, generando estrategias de resolución de conflicto para los trabajadores, movilizándolo y colocando recursos del sindicato para dicho fin²⁵⁹. Al socializar y compartir información a través de la formación esos espacios se convertían a su vez en un modo de acumular poder político, sumando adhesiones, identificación, y legitimación respecto de su posición dentro del gremio. El Manual del Delegado se termina de realizar a fines de 2017 y en su "Prólogo" explicaba que éste era:

"(...) producto de la política que implementamos desde el SOSBA, allá por 2012, a través de la Pro-Secretaría de Juventud cuando comenzamos a realizar charlas de Formación Sindical con Delegados de diferentes sectores de todo el territorio bonaerense. Con el pasar de los encuentros, fueron surgiendo inquietudes, propuestas y acciones concretas para mejorar la actividad del delegado en beneficio del conjunto de los trabajadores. (...) En todos los encuentros surgía la necesidad de contar con material escrito sobre los derechos y obligaciones del delegado"²⁶⁰

²⁵⁹ Uno de los principales canales para publicitar sus actividades era la página de Facebook de la Juventud de SOSBA. Por ejemplo, una publicación del 23 de marzo de 2017 decía lo siguiente: "Comenzó el ciclo de Formación Sindical 2017, que lleva a cabo el SOSBA a través de la Secretaría de la Juventud. Este primer encuentro consistió en el Estatuto Sindical de nuestro Gremio y estuvo a cargo del Secretario de Actas".

²⁶⁰ Manual del Delegado Sindical, SOSBA.

Allí se explicaba el lugar que había tenido la Juventud en esta iniciativa surgida en el marco de los talleres que realizaron. Como observaremos, el acercamiento del sindicato a los espacios de trabajo era una demanda que circulaba en distintos sectores, y se hizo a través de la Juventud. Estos mismos talleres se publicitaban por su página de Facebook y se realizaban en diferentes lugares de la provincia de Buenos Aires entre ellas: Las Flores, Mar de Ajó, Bragado, Lincoln, Bahía Blanca. A estas se sumaban los talleres en la región del Gran La Plata:

“Nosotros fuimos por toda la provincia con la Secretaría de Juventud dando cursos de formación sindical o formación de rol de delegado. En el 2016 tuvimos bastante actividad de formación que la llevamos adelante con gente, en su momento con gente del Movimiento Evita, también de rol de formación sindical. Nosotros desde la Secretaría de Juventud, digo nosotros porque por suerte tuve la oportunidad de colaborar con el Secretario de Juventud, donde a lo largo de los años que él estaba yo me forme desde la Secretaría, porque la Secretaría sí hizo todo un trabajo de formación. Después yo colaboré, tuve la posibilidad de colaborar en esa formación. Después lo que tiene el gremio es que le da mucha importancia, relevancia, a lo que es la formación de los nuevos cuadros, de los compañeros”²⁶¹

Resulta interesante para el análisis traer la situación del modo en que me presentaron en el taller de formación en el que realicé observación participante. Cada uno se presentó y cuando llegó mi turno el Pro-Secretario de Juventud lo hizo por mí. Explicó que yo estaba haciendo un trabajo y me pidió que cuente el trabajo de maestría que había hecho²⁶². Luego relató que vengo haciendo esto hace varios años “desde la época de Facundo” y aprovechó para contar la historia de la JSPR, señalando que algunos de sus integrantes ya integraban comisiones directivas. Resaltó que era importante que los trabajadores participen en política citando el ejemplo de un ex compañero suyo de la JSPR, Cristian Vander, quien ahora era Secretario General de su sindicato y candidato a concejal²⁶³. A través de esta explicación, quien me presentaba lograba capitalizar mi presencia para contar la historia de la JSPR y mostrar la importancia que la organización había tenido -y seguía teniendo- para ellos como

²⁶¹ Rodrigo, delegado de ADA, entrevista realizada el 20-10-2017.

²⁶² Este trabajo fue señalado en el Capítulo I.

²⁶³ Cristian Vander es Secretario General del Sindicato de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de La Plata (SOESSIT), y Concejal del Frente Para la Victoria de la ciudad de La Plata desde 2017.

jóvenes y "futuros dirigentes", y también por haber sido estudiada por alguien "de la Universidad", lo que para ellos le otorgaba más valor.

La condición juvenil constituyó el medio que tuvieron los militantes de la Juventud de SOSBA para apropiarse de la formación política, sindical y laboral. La formación les permitía acercarse a los lugares de trabajo y democratizar saberes que de algún modo estaban vedados o no se socializaban con facilidad. De esta manera, la formación era la herramienta política que encontraba la Juventud para acercarse a los lugares de trabajo para sumar adhesiones y generar identificación en los trabajadores. En este proceso fue fundamental también contar con el consenso del Secretario General de SOSBA a quien a su vez le otorgaba legitimidad como dirigente.

1.3. "La Juventud" como aliada y como antagonista (la condición juvenil como anclaje estratégico para la disputa política interna)

Para comprender los vínculos generacionales retomamos a Mannheim (1928) que explica que la contemporaneidad biológica -pertenecer al mismo año de nacimiento- no constituye una *posición generacional* sino que para ello se tiene que haber nacido en el mismo ámbito histórico-social y dentro del mismo período. Sin embargo, mientras que la posición tiene un carácter potencial, existe *conexión generacional* cuando los individuos participan en el destino común de una sociedad. Desde allí es que pueden surgir las *unidades generacionales* que significan un modo de reaccionar unitario, un "agitarse juntos", de los individuos que están directamente vinculados a una determinada conexión generacional²⁶⁴. Para que haya un vínculo generacional es necesario un proceso de subjetivación, una experiencia compartida, mecanismos de identificación y reconocimiento como parte constitutiva de un nosotros (Lewkowicz, citado en Vommaro, 2015). De acuerdo a lo que venimos diciendo, para comprender la identificación y la dinámica entre jóvenes y "viejos" hay que observar en cada espacio social de relaciones las dinámicas de dominación/subordinación que se establecen entre las diferentes posiciones, las bases en que se asientan estas dinámicas, los intereses de poder por los cuales se lucha, los ritmos de sucesión en el acceso a estos poderes y, finalmente, las divisiones entre jóvenes y adultos mayores que surgen de esta

²⁶⁴ Tomizaki (2010), retomando a Mannheim (1928), plantea que los aspectos fundamentales para un análisis de los conjuntos generacionales deberían ser los siguientes: (i) la edad; (ii) situación de clase; (iii) las experiencias comunes (concretas o simbólicas); (iv) relaciones con otras generaciones (sucesoras o antecesoras); (v) contexto histórico (social, económico y político) en el cual se inscriben las generaciones; (vi) familia/relaciones de parentesco.

lucha (Brunet y Pizzi, 2013). De acuerdo a lo señalado, entenderemos a los jóvenes que se identifican con la Juventud así como a “los viejos” como *unidades generacionales*, en tanto que grupos sociales concretos que comparten ideas, valores, creencias, actitudes, una identidad subjetiva. Teniendo en cuenta estas definiciones explicaremos esquemáticamente a través de dos tipos de relación, alianza y antagonismo. Estas operan como dinamizadores de la tradición político-sindical, por un lado dando continuidad a ciertas prácticas, y por otro como ruptura amplificando la participación hacia los jóvenes siendo fundamental la democratización de saberes a través de la formación.

1.3.1. Aliados: viejos y jóvenes para la continuidad del legado

Los modos de organizarse de quienes integraban la Juventud involucraban las relaciones con delegados, dirigentes o militantes “más viejos” ya sea en los espacios laborales como gremiales. Un primer elemento que queremos señalar es que muchos de los cursos de formación sindical de los que participaban -y promovían- los jóvenes eran coordinados por “viejos” dirigentes sindicales que destinaban gran parte de su tiempo a la formación de militantes. Aquí podemos señalar la política activa que se realizaba desde el sindicato a través de Ciclos de Formación Política cuyos talleres eran dictados por referentes gremiales y de organizaciones políticas locales, así como los señalados en el apartado anterior en los que encontrábamos dirigentes del gremio que se ocupaban de coordinarlos. También, vemos organizaciones locales destinadas a la investigación de temas laborales y sindicales así como a la formación, como el Centro de Estudios Laborales (CEL). Algunos de sus integrantes que dictaban cursos de formación eran referentes que se hicieron militantes en su juventud durante los años los sesenta y setenta, en el presente adultos de más de sesenta años, y que entre sus acciones políticas se destacaba la formación de nuevos militantes (Chaves y Galimberti, 2016). Integrantes de la JSPR y del SOSBA participaban de sus iniciativas. Uno de estos referentes, “el profe” para algunos jóvenes, me explicaba cómo era el vínculo con la Juventud:

“Hicimos en el 2012 una actividad, un curso de formación política. Largo, como de doce módulos y ahora estamos haciendo actividades compartidas. Y, el CEL está haciendo ahora en Obras Sanitarias en un convenio con el Ministerio de Trabajo actividades de formación estrictamente gremial, el propio sindicato”²⁶⁵

²⁶⁵ Gustavo, referente del CEL, entrevista realizada el 10-7-2014.

En la cita Gustavo explicaba su actividad en la formación, siendo parte a su vez de los cursos del MTESS. Este también llevaba adelante el dictado de cursos de formación política y sindical. El "Programa de Apoyo a la Formación Sindical" lanzado en 2014 estaba orientado a "apoyar el fortalecimiento de los sindicatos por medio de la formación de sus militantes, cuadros medios y dirigentes"²⁶⁶. Los jóvenes del gremio "sanitarista", así como de la JSPR, formaban parte de estos cursos. Como observamos, la formación se convierte en una forma de militancia de la que participan "viejos" dirigentes o militantes que destinan su tiempo a ello, y de intercambio y transmisión de saberes hacia los más jóvenes (Chaves y Galimberti, 2016).

Un segundo elemento a señalar es el vínculo que se establecía en los lugares de trabajo a partir de la participación en cuerpos de delegados que involucraban a jóvenes que tenían una corta trayectoria de participación sindical así como también a los "más viejos" con un recorrido de militancia que en algunos casos se iniciaba en los años setenta. Dos apuntes del taller de formación sindical en el que participé permiten mostrar lo que queremos señalar:

"El 'Negro', de aproximadamente unos sesenta años, antes de comenzar el taller se presentó y contó que había ido 'con los chicos' a varias localidades, que estaban haciendo los cursos de formación por toda la provincia, y que él quiere acompañarlos porque se comprometen. (...) Más tarde durante una discusión acerca de los problemas que estaban teniendo en el lugar de trabajo recordó lo siguiente: 'una vez cuando estábamos en los talleres, Héctor se debe acordar, no tenía ropa de trabajo, no me la daban, y bajé en bolas'²⁶⁷. Estaba en slip ahí. Y, me dijeron, ¿qué hacés así desnudo? Y, les dije que no tenía ropa para trabajar. Al ratito tenía seis trajes de ropa distintos, no uno, ¡seis!' (risas). Hacia el final del Taller, Patricio dijo que en el Parque eran ciento veintiún trabajadores en total pero que son seis delegados, y que recientemente se habían sumado 'unos chicos',

²⁶⁶ Nota "Tomada y Caló exhortaron a jóvenes gremialistas a 'organizarse y luchar para no volver a los noventa', Agencia Télam, 14/11/2014. Véase: <http://www.telam.com.ar/notas/201411/85386-tomada-y-caló-exhortaron-a-jovenes-gremialistas-a-organizarse-y-luchar-para-no-volver-a-los-noventa.html>. El 21 de febrero de 2014 el Facebook de la Juventud Sindical publicaba lo siguiente: "ayer por la tarde, 20 de Febrero del corriente, el compañero Carlos tomada, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, recibió en la sede de dicha cartera a la Mesa Ejecutiva de la Juventud Sindical Regional La Plata, Berisso y Ensenada. La misma tuvo como origen las gestiones para el programa de capacitación que nuestras secretaria de formación política a cargo de la compañera Silvina Negrete, vine llevando conjuntamente con el compañero Ricardo Gringas, responsable de esa are en el mencionado ministerio. De la reuniones y de los cursos participaron miembros del SOSBA. El 8 de julio del mismo año se entregaron los certificados en el camping de SOSBA ubicado en la localidad de Ensenada".

²⁶⁷ Desnudo.

trabajadores jóvenes. Héctor retoma lo dicho por Patricio y en modo de advertencia le indica al Pro-Secretario de Juventud, lo siguiente: "Sergio, hay unos chicos que están en la oficina de acá -señala con el dedo- que vienen de Punta Lara, de calle 56, de "aguas", de varios lados y que no tienen quien los represente, no estaban al tanto". Héctor les advertía a quienes integraban la Juventud que tenían que acercarse y hablar con ellos porque habían sido desplazados de sus lugares de trabajo y reubicados allí en el Parque, estaban 'medios perdidos'"²⁶⁸

En la escena del taller, los jóvenes que lo coordinaban eran acompañados por un dirigente del gremio que intervenía en algunos momentos recordando conflictos pasados, transmitiendo su experiencia y formas en las que había resuelto conflictos en su espacio laboral. También, eran los propios delegados de mayor trayectoria los que advertían a los jóvenes sobre acciones que tenían que seguir para sumar adhesiones, nuevos trabajadores, brindarles contención. La transmisión se producía también de forma más capilar a través de la intención de conformar cuerpos de delegados integrados por trabajadores de diferentes generaciones, aquellos que ingresaron en los años setenta y ochenta y atravesaron los conflictos del sector durante los años noventa, y quienes se iniciaron laboralmente y en su participación sindical a fines de los dos mil:

"En este cuerpo de delegados son todos muy jóvenes, el único más grande soy yo. De hecho, yo fui charlando con todo el mundo porque quería armar un cuerpo de delegados para retirarme, yo quería que quede un grupo de compañeros representando la parte gremial. (...) Estuve casi...sí veinte años siendo delegado. Hoy en la actualidad que estoy a punto de jubilarme sigo siendo delegado ¿no? Con un grupo de chicos jóvenes, que le apunto a eso, a que los chicos sepan defender el trabajo, sepan defender los logros. Yo siempre digo los logros hay que defenderlos, lo que se ha conseguido no lo tenemos de casualidad, alguien peleó por eso. Y, hasta ha perdido la vida, hay gente que ha perdido la vida para que hoy gocemos de algunos logros"²⁶⁹

La entrevista fue realizada en el espacio de taller, su lugar de trabajo, mientras Héctor decía esto se acercaba a la mesa, dirigiendo su mirada hacia Darío, un joven delegado, y apuntando su dedo índice hacia él, como indicándole lo que estaba diciendo, mientras Darío, delegado "suplente", arreglaba un tablero eléctrico de espaldas a

²⁶⁸ Fragmento de nota de campo n° 19, 7/9/2017.

²⁶⁹ Héctor, delegado del Parque "San Martín", entrevista realizada el 6/9/2017.

nosotros. Ambas situaciones, el taller de formación y la entrevista, muestran formas en que se transmite a los más jóvenes la experiencia de generaciones de trabajadores y militantes sindicales que han atravesado por otras situaciones de conflicto: ser delegado durante la dictadura militar, haber tenido compañeros que perdieron la vida, resistir a la privatización de OSBA, la experiencia de las transformaciones del sector a fines de los años noventa. En un caso el "viejo" militante forma parte de la estructura institucional del gremio, y en el caso de Héctor no, en parte porque ha decidido no serlo y dedicarse a la formación dentro del lugar de trabajo. Los "más viejos" ofician de transmisores de una tradición, una forma de hacer práctica gremial, y también de una memoria, de dónde venimos y cuáles fueron los conflictos pasados de los que fueron protagonistas.

La transmisión de experiencias y legados constituye una forma de acción política. En un trabajo previo (Chaves y Galimberti, 2016) encontrábamos tres formas diferentes de transmisión de los "más viejos" que implicaban el vínculo con los jóvenes militantes. Una de ellas consistía en la narración de la propia historia de vida, contar la experiencia personal. Esto involucraba el relato acerca de qué implicaba ser militante sindical en épocas de dictaduras militares y también de proscripción del peronismo. Algunos de ellos eran sobrevivientes de una generación que había "perdido la vida" y en la narración de su experiencia de vida se recuperaba la voz de compañeros que no estaban, se transmitía el legado de ese colectivo, de esa generación de trabajadores.

Una segunda manera de transmitir el legado era a partir de la formación organizada desde el saber de los trabajadores, el saber cotidiano, el conocimiento que surge desde el puesto de trabajo. Esta forma de comprender el saber de los trabajadores hace confluir los saberes de los oficios con los saberes gremiales y políticos. La transmisión de la experiencia laboral y del conocimiento del puesto de trabajo se encuentra ligada al saber respecto de la organización del trabajo, los derechos de los trabajadores y las experiencias pasadas de sus luchas. Esta segunda forma se asienta sobre una revalorización del sujeto trabajador, de sus saberes, y de su capacidad de generar también un discurso -historia- sobre sí mismos.

Una tercera era la transmisión como la concreción del "trasvasamiento generacional", un lema del peronismo que expresa la manera de dar forma a su continuidad. Esta continuidad es demandada por los jóvenes que se autoproclaman como la renovación y revitalización de los sindicatos, y por los "viejos" que realzan la importancia de esta acción. El trasvasamiento supone el traspaso y la transmisión de formas de hacer, pensar y sentir como legado de generación a otra, a los jóvenes

delegados y militantes sindicales, como veíamos en la preocupación de Héctor por conformar un cuerpo de delegados jóvenes antes de jubilarse.

La transmisión de la experiencia sindical también se produce a través de instancias informales o espacios que no están destinados exclusivamente a la formación pero que permiten la socialización dentro del campo sindical, esto es, conocer de qué militancia provienen los “viejos”, cómo fueron sus experiencias de vida y de participación político-sindical a través de anécdotas que los interpelan desde su condición de jóvenes trabajadores y militantes sindicales. Allí también se construye la referencia, a través del involucramiento de ciertas personas como delegados de larga trayectoria, dirigentes que acompañan a los jóvenes en las diferentes actividades que realizan, que dedican buena parte de su tiempo a la formación en las organizaciones juveniles. Esas instancias pueden ser conversaciones en el viaje a una localidad de la provincia, la participación en eventos políticos y sindicales en conmemoración de fechas históricas del gremio, del peronismo y de la historia argentina, la presencia en los talleres de formación y participación activa en sus discusiones que se convierten en orientadoras para la acción político-sindical de los más jóvenes. Los “viejos” ocupan un lugar relacional (Wolanski, 2015a) como aquellos que pueden transmitir la historia vivida a los jóvenes.

1.3.2. Antagonismos: sobre el saber y el hacer del trabajo y la política sindical

Uno de los aspectos que evidencian la tensión por parte de los jóvenes, recién ingresados a la actividad laboral y también a la militancia sindical, respecto del rol de los “más viejos” es la no transmisión de la experiencia en dos niveles: en lo laboral así como en el ejercicio de ser delegado. Diferentes trabajadores relataban que hacia el año 2008 ingresaron trabajadores jóvenes en diferentes lugares del sector de agua y saneamiento, y que esto permitió que luego de un tiempo ingresaran como delegados trabajadores que le dieron dinamismo al ejercicio de la delegación:

“En una conversación informal, Ernesto, trabajador del SPAR, me explicaba que ‘los viejos son más desganados, desanimados, sin energía, otra experiencia distinta, de otra época. Hubieron años en que no entraba nadie. Pero después a partir de 2008 entraron pibes nuevos y a partir de ahí son

todos jóvenes. Hay una brecha entre los jóvenes y los más viejos acá en el SPAR, no se transmite la experiencia²⁷⁰

La observación Ernesto se dirigía a explicar los motivos por los cuales no había un proceso de transmisión de la experiencia de lo que era el trabajo en su organismo y también de lo que era ser un delegado. A partir de diferentes expresiones como “falta de energía”, “desganados”, “de otra época” caracterizaban a delegados y trabajadores más viejos. La fuerza y la energía estaban depositadas en los jóvenes en un doble sentido: por una vitalidad juvenil pero también por un contexto político que colocó a los jóvenes -y también se colocaron- como protagonistas²⁷¹ y también disputando posiciones a quienes que ya estaban²⁷². El aspecto que señalamos se vincula con la necesidad, que observamos en diferentes ámbitos laborales del sector durante el trabajo de campo, de mayor presencia y acercamiento del sindicato a los espacios de trabajo. Lo señalábamos en páginas anteriores cuando respecto del taller de formación un trabajador se lamentaba marcando su ausencia. La demanda de acercamiento del sindicato era algo que circulaba al interior de los lugares de trabajo. Aunque no estaba muy claro el modo en que eso debía producirse, la demanda existía, y fue la Juventud quien promovió tal acercamiento. Ante el interrogante sobre qué era lo que le gustaba y lo que no respecto de la representación del gremio, un trabajador me explicaba:

“Es un tema difícil de contestar porque, ¿cómo decirlo? Claramente hay muchas cosas que mejorar, que se pueden hacer mediante el gremio, cosas que están medias en ‘stand by’. Hay mucha persona grande trabajando adentro, muchísimos años, donde no sé, no se hace escuela en el gremio. Yo no digo echar a nadie. No sé, digo, enseñale al que vos quieras y empezá a hacer escuela de esto que vos estás haciendo. (...) Nunca nadie se me acercó como para decirme... Con esto hablo de la escuela que hay que hacer creo yo sindicalmente de vos acercarte al compañero... ¡Porque muchos no sabemos qué hay del otro lado, viste! Para muchos es un cuco el gremio y no es tan así viste. Uno se acerca te abren las puertas, te chupas un mate con uno, te chupas un mate con el otro y por ahí pinta una cena y te vas con aquel. Entonces ahí vas conociendo a la gente. También entiendo que el

²⁷⁰ Nota de campo n° 11, 28-6-2017.

²⁷¹ Como explica Vázquez (2013), durante el primer mandato de gobierno de Cristina Fernández (2007-2011) la juventud se convirtió en una causa pública que promovía adhesiones y movilización.

²⁷² Para un abordaje acerca del vínculo entre juventud y participación política en los últimos diez años en Argentina se pueden consultar los siguientes trabajos: Vázquez y Vommaro (2012), Vázquez (2013 y 2014), Varela (2015), Vommaro (2015), Beliera y Longo (2016), Wolanski (2016), Mutuverría (2017), Chaves, Galimberti y Mutuverría (2017).

gremio no tiene tiempo para venir a chupar un mate con vos. Por eso digo de hacer escuela. Y si uno está allá el otro tiene que estar acá con el compañero, sería lo óptimo si pudiésemos lograr eso seríamos un gremio muchísimo más fuerte de lo que somos. Pero bueno hay que hacer la escuela y tienen que dejar que hagamos escuela. Creo que hay gente muy capaz pero tiene que darle lugar a la gente que viene, todo tiene un tiempo todo tiene una forma. Creo que es tiempo de correrse, no sé si correrse, ¡enseñar! No querés correrte, no te corras. Porque sino ¿qué pasa? No hablemos de lo más trágico pero queda ahí el sillón vacío y hay que aprender todo de nuevo, hay que ver cómo se manejaba esa persona, qué hacía. En cambio si vamos haciendo escuela ese lugar siempre va a estar ocupado por alguien y siempre capaz. (...) Lo que digo es que debería hacerse escuela del gremio que tenemos, contagiar ese sanitarismo que llevamos en la sangre por ahí ser un poco más docentes, y yo creo que le haría muy bien hacer algo en serio. Digo que hay muchas cosas que se podrían mejorar, con sangre nueva²⁷³

Los aspectos que venimos señalando cristalizan una disputa generacional en términos de una lucha de sucesión (Bourdieu, 1990). De un lado se encuentran los jóvenes que aspiran a ser los "herederos", a la sucesión. El objeto de la disputa incluye la socialización de saberes y conocimientos así como el acceso a determinados espacios y posiciones. Estas eran las demandas hacia ciertos dirigentes sindicales que observábamos en la cita: acercarse al espacio de trabajo, transmitir un modo de hacer política sindical, enseñar y formar a los delegados. En el opuesto y en disputa con estos se coloca a dirigentes "más grandes" que resisten este embate, los que "no se corren", no forman y tampoco dejan formar, y no permiten que los jóvenes participen y cobren protagonismo. Las diferentes expresiones como "no hacen escuela", "no dejan que hagamos (escuela)", "no permiten que circule mucho (la información)" eran de trabajadores que se identificaban con la Juventud en antagonismo con formas inerciales de hacer política en SOSBA. Los jóvenes a través de sus prácticas rompen con lógicas de construcción de poder establecidas. A través de esas prácticas dinamizan la organización sindical, los lugares de trabajo, porque promueven formas de participación, de socialización de información, de incorporación e inclusión a un colectivo, "hacen escuela", generando rupturas con modos de construcción de poder que no promueven la formación y transmisión de saberes. Si bien era un proceso que se estaba gestando desde hacía varios años, el contexto de avasallamiento de prácticas arraigadas por los trabajadores y de sus derechos laborales como el que analizamos otorgaba mayor

²⁷³ Pedro, trabajador de la Planta Potabilizadora, entrevista realizada el 6-8-2017.

centralidad para analizar los modos en que los jóvenes actualizaban a través de sus prácticas una tradición de organización sindical.

2. "Pero, ¿quién gana más?": masculinidades en los lugares de trabajo

"Durante una mañana de trabajo de campo en el Parque, varios de los trabajadores que se encontraban en el taller me habían contado cuáles eran sus actividades cotidianas. Incluso me habían permitido encender el grabador para registrar una conversación sobre lo que había significado para muchos de ellos haber trabajado en los Talleres Generales de la vieja OSBA. Al llegar el mediodía Julián dice en voz alta: 'Ahora vamos a preguntarle a él. ¿Y, vos qué haces?' me interroga Julián. Le explico a él, y a otros más que allí se encontraban acerca de mi trabajo en el CONICET y que tenía una beca para hacer un doctorado. Julián vuelve a preguntar, '¿con quién vivís?' Yo respondo que vivo con mi pareja. Julián repregunta: '¿Dónde? ¿No alquilás? ¿Y, qué haces, das clases? ¡Se rasca las bolas!' (risas). Sin dejarme responder, Julián preguntaba y se autorespondía mientras largaba carcajadas. Luego, les explico con algo más de detalle cuál era mi trabajo y dice: '¡No ves que se rasca las bolas! No ganas nada, ¿no? ¿Te mantiene tu mujer?' Le respondo que no e inmediatamente vuelve interrogarme: 'Pero, ¿quién gana más?' Yo contesto que ella ganaba más pero apenas un poco más. '¡Ah, te banca tu señora!' Luego de mi respuesta todos se rieron porque mi pareja, mujer, ganaba más que yo. 'Los tiempos cambiaron', dice otro joven trabajador, intentando solidarizarse conmigo, y Julián le responde que yo los estaba tomando como 'conejito de indias'. Al rato, Julián utilizó la palabra 'becado', que yo había utilizado anteriormente: 'estamos becados', dijo, refiriéndose a algunos de quienes estaban allí porque cobraban un sueldo y no trabajaban"²⁷⁴

Cuando registré esta nota de campo, que en apariencia contiene más información del investigador que de los trabajadores, lo hice pensando en cuáles eran los sentidos que ellos tenían respecto del trabajo. Con el correr del tiempo logré darme cuenta que aquel interrogatorio no solo me hablaba del trabajo sino también del trabajo de los que éramos varones. La cita presenta una serie de elementos que se constituyen en una puerta de entrada para conocer los modos en que se expresa la masculinidad en algunos lugares de trabajo del sector de agua y saneamiento.

En su análisis sobre el trabajo petrolero, Palermo (2017) se pregunta por los modos en que se representa y expresa la masculinidad en tal actividad y utiliza el

²⁷⁴ Nota de campo n° 16, Parque "San Martín", 15-8-2017.

camino de desentrañar significados, metáforas, estereotipos y expresiones del lenguaje. La escena que expusimos más arriba nos permite identificar un conjunto de comportamientos que Julián esperaba de mí, en realidad que confirmaba que no los iba a encontrar. El primero estaba vinculado a mi actividad laboral, esto es, a un tipo de trabajo no valorado como el "verdadero" trabajo. Tener una beca para hacer un doctorado o dar clases, actividades asociadas al trabajo intelectual, no manual, no consistían "verdaderos" trabajos. Según su clasificación, este tipo de actividad implicaba "rascarse los huevos", expresión que las asociaba a la inactividad. Lo mismo sucedía con otras profesiones como ser médico, abogado o ingeniero. La valoración positiva está en el trabajo de uso de fuerza física, que a su vez se asocia con un modelo de masculinidad arraigado en el esfuerzo y la resistencia física. El segundo aspecto estaba focalizado en la posición que yo ocupaba respecto de la pareja y el sostenimiento del hogar. Luego de conocer mi actividad laboral, me preguntó con quien vivía y, nunca hubo dudas, estaba claro para él que mi pareja era mujer. Luego, al interrogar por mis ingresos en comparación a los de mi pareja pudo constatar que yo (hombre) no era la persona que generaba mayores ingresos al hogar sino mi pareja (mujer). Mi situación fue objeto de burla que se manifestó a través de las risas y expresiones como "te banca tu señora". La risa de los demás trabajadores que se encontraban allí, unos seis o siete, daba cuenta de la complicidad que había encontrado Julián, excepto por uno de ellos que se había solidarizado conmigo al mencionar que "los tiempos habían cambiado". Estaba siendo humillado porque no cumplía con los comportamientos esperados por el modelo heteronormativo dominante de masculino proveedor, porque además se vislumbraba una cierta "dependencia" de una mujer. Mi posición masculina quedaba frente a ellos devaluada en esos dos sentidos.

El diálogo ponía en evidencia las concepciones que aquellos trabajadores tenían sobre una masculinidad "adecuada", qué es y cuáles son las formas de comportarse como hombre. Como explican varios autores (Olavarría, 2001; Kimmel, 1994; Connel, 1995), la masculinidad es una construcción social que se aprende en experiencias vividas. Y la confirmación de la masculinidad se configura a partir de su exaltación y, del contraste y subordinación de la femineidad (Palermo, 2017; Connel, 1995). Asimismo, se mide como competencia "homosocial" porque se pone en juego sobre todo frente a otros varones (Kimmel, 1994), tal como sucedía en la escena relatada. En este sentido, el género es desigual incluso hacia dentro del colectivo varones, ya que algunas masculinidades –como la mía– parecería ser menos viril que la de aquellos

trabajadores. La presencia (real o imaginaria) de una mujer -mi pareja- era necesaria para reafirmar la masculinidad o mostrar su devaluación. Alguien que no cumpliera con la posición de proveedor de un hogar era puesto en un lugar de deshonra y humillación, cuya diferenciación se producía a través de feminizar mi posición por ocupar el rol que corresponde a la mujer, depender de otro.

Anécdotas como las que relaté pueden encontrarse cotidianamente en el sector de los talleres. Las bromas constituyen parte de la cotidianeidad de los trabajadores y a través de ellas se expresa la masculinidad (Palermo, 2017) y en el fragmento citado tenía un contenido de humillación²⁷⁵. Sin embargo, allí no solo se manifestaba la masculinidad a través de los roles de género sino también como disputas de clase, estableciendo comparaciones entre un esquema conservador de comprender las formas de trabajo como manual (como si no hubiera intelecto) y otra como intelectual (como si no hubiera esfuerzo físico). En la escena, entonces, se expresaban concepciones sobre la masculinidad en articulación con concepciones sobre la clase social. Como explica Connel (1995), para comprender el funcionamiento de las masculinidades de la clase trabajadora es necesario prestar importancia tanto a su clase como a sus "políticas de género". Pasemos a observar ahora cuáles son los significados que tenía el trabajo para estos trabajadores desde una perspectiva de género y de clase.

Las masculinidades se reproducen como complementarias y opuestas a las femineidades, y también en diferenciación con otros hombres. "La forma de diferenciarse parte de la estrategia más o menos exitosa de producir una feminización de ese otro, en particular del trabajo del otro" (Palermo, 2017: 56). Es decir, la diferenciación del trabajo del otro, como hacía Julián respecto de mi actividad laboral, es una forma de expresar la masculinidad. En diferentes momentos del trabajo de campo, cuando algunos trabajadores relataban en qué consistía su trabajo lo hacían diferenciándose de otros cuya actividad era bien diferente. Como observaremos en la siguiente cita Ariel, trabajador del SPAR, tomaba distancia y criticaba al resto de sus compañeros:

²⁷⁵ En otra escena que viví en el taller, uno de los trabajadores más jóvenes estaba sentado y confeccionaba un listado de materiales que se necesitaban para solicitarlos al pañol general de la Planta Potabilizadora. Tenía una carpeta y un cuaderno donde anotaba todo con el mayor detalle posible. Yo le pregunto qué era lo que hacía y él pasó a explicarme. Al escucharlo, algunos compañeros de mayor antigüedad le preguntaban en tono burlón si estaba estudiando y se reían (Nota de campo n° 6, 6-6-2017).

“Ya te digo, no es lo mismo la carrera de administración pública. Lo que noto es que los que entraron de chicos, la mayoría fue su primer trabajo. La mayoría de los que están acá no saben lo que es cagarse de hambre, cagarse de frío, cagarse de calor. No tienen idea. (...) Hablan del trabajador, el trabajador, y nunca en tu vida trabajaste. Tenés gente acá que cobra sesenta lucas, que se rasca las pelotas. Yo no cuestiono el salario, lo que cuestiono es que hablan del trabajador como si ellos fueran los mártires del trabajo. No saben lo que es cagarse de hambre. Vos a esos tipos los sacás de acá, y afuera no los toman ni para barrer en una cooperativa. Es así.”²⁷⁶

Ariel provenía de una familia “pobre” y había comenzado a trabajar desde muy chico. Su diferenciación con el resto de quienes trabajaban en el SPAR expresaba cuál era su sentido sobre el trabajo. El trabajo administrativo y de oficina no consistía en actividades que implicaran el esfuerzo físico y exponerse a situaciones adversas. Por el contrario, era caracterizado por el bajo esfuerzo. En cambio, “ser trabajador” estaba ligado a la idea de haber ingresado al mercado laboral a una temprana edad, en actividades expuestas a condiciones adversas, ligadas al esfuerzo físico y al sufrimiento, como “cagarse de frío” o “de calor”²⁷⁷. En sus análisis sobre la vida laboral de jóvenes de clases populares, Assusa (2018) explica que el temprano trabajo de entrenamiento de muchos jóvenes no solo implica la adquisición de fuerza física sino también de una serie de técnicas, “mañas”, necesarias para hacer tareas “brutales”. Esta actividad contribuye a formar un capital corporal que consiste en la resistencia a condiciones desfavorables como el calor extremo o el frío extremo y períodos extensos sin descanso. Esta explicación cabe para las concepciones de los trabajadores que estamos analizando. Este modo de entender el trabajo queda más claro cuando, acerca de un problema con las retenciones a sus ingresos, Julián me explicaba que los trámites de reintegro los debían hacer “los que están con la computadora, haciendo tiqui tiqui, que están jugando a las cartas, no un obrero con la pala o yo con el torno”. La actividad de oficina se construía en oposición al trabajo en el taller. Esta actividad requería del uso de la fuerza, el esfuerzo físico, la puesta en práctica de la destreza y de habilidades. Es decir, existía una valoración del saber práctico por sobre otros saberes que podemos llamar teórico o intelectual (Assusa, 2018). También, se vinculaba a una actividad que se había realizado desde la infancia o temprana juventud. El aprendizaje de un oficio, un saber práctico,

²⁷⁶ Ariel, delegado de SPAR (UPCN), entrevista realizada el 21-9-2018.

²⁷⁷ Esto es coincidente con el análisis sobre el significado del esfuerzo en vínculo con el trabajo que realizan Chaves, Fuentes y Vecino (2017).

“no se puede aprender a los veinte años”, me explicaba uno de ellos. Ese conjunto de atributos que tenía su trabajo era motivo de honra para aquellos trabajadores.

Este modo de entender el trabajo se expresaba en el lenguaje que utilizaban para describir las herramientas. Tanto en la Planta como en los Talleres se trabajaba maniobrando herramientas “brutas”, grandes y pesadas, en sus propias palabras, “los fierros”. Algunos de ellos me explicaban que eso era lo que les “apasionaba” construyendo un discurso de poder sobre el manejo de herramientas que les permite transformar y construir, reparar, poner en práctica el conocimiento valorado del saber hacer con las manos, que forma parte del bagaje de una masculinidad hegemónica de “clase trabajadora”. Además de su propio trabajo en el sector de agua y saneamiento, muchos de ellos hacían actividades por cuenta propia que iban desde el “mantenimiento de casas”, electricidad y carpintería, hasta la reparación de autos.

Otra forma en la que se manifiesta la masculinidad es a través del modo en que el cuerpo procesa el trabajo. Como indica Bourdieu (2000), la virilidad es un principio de conservación y aumento del honor, vinculado a virilidad física, al cuerpo. Varios trabajadores al explicar su trabajo solían hacerlo asociándolo al riesgo que aquel implicaba o, relatando los accidentes que tuvieron o que estuvieron muy cerca de tener. Varios de ellos exhibían las marcas que el trabajo les había dejado en el cuerpo: las cicatrices. Dos relatos muestran lo que señalamos:

“En el taller estaban recordando una sala de primeros auxilios que había dentro de los antiguos talleres generales donde trabajaba un médico. Julián me explica: ‘ese me curó esto, mirá, la cicatriz esta’. Julián se arremanga un poco el buzo y me muestra su mano, tenía una cicatriz de 7 centímetros que le cruzaba toda la mano y pasaba la muñeca. Yo quedé asombrado por el tamaño de aquella marca corporal. Y, Héctor, tranquilamente dice: ‘sabés que en ese lugar, en un taller, siempre ocurren cosas. Bueno la cuestión es que logramos hacer una sala de primeros auxilios espectacular’”²⁷⁸

“En el año 2000 se me reventó un disco de la moladora y me agarró la cara, un pedazo, toda la parte del labio, la nariz todo, mirá (mientras me señalaba la marca en su cara). Entonces como era una herida muy sucia tenían que darme antibióticos y me tenía que quedar internado. Y la obra social dijo que más de un día no iban a pagar. Y bueno.”²⁷⁹

²⁷⁸ Nota de campo n° 16, 15-8-2019.

²⁷⁹ Armando, trabajador de la Planta Potabilizadora, entrevista realizada el 24-9-2017.

Ambos relatos contienen dos elementos importantes. Primero, las marcas que deja el trabajo a través de la exhibición de las cicatrices. Como explica Bourdieu (2000), la virilidad es un concepto eminentemente relacional construido ante y para los restantes hombres y contra la feminidad, en una especie de miedo de lo femenino, y en primer lugar en sí mismo. Las cicatrices constituyen la materialización del trabajo en el cuerpo y se exhiben como una muestra de virilidad, una suerte de hombría, de que se es "duro". La experiencia del riesgo y de los accidentes contribuye a forjar esas masculinidades. En segundo lugar, en ambos relatos los accidentes aparecen de cierta manera subestimados. La virilidad es entendida también como la capacidad para tolerar los golpes. Como explica Garriga Zucal (2005), en su análisis sobre masculinidades en las hinchadas de fútbol, el cuerpo debe soportar el dolor como forma de inscripción en un universo masculino. Los trabajos manuales, en los que el cuerpo levanta peso, hace fuerza, soporta las inclemencias del tiempo, forjan tipos "duros". "Ser duro" tiene su contraparte en ser blando o débil, atributos propios de la femineidad (Palermo, 2017). De allí podemos entender la frase de Héctor, "cosas que pasan", o el modo en que Armando asumía que la obra social no le cubría más de un día. A través de la resistencia a tales condiciones el cuerpo se "endurece" y se forma. Es decir, la exposición al riesgo bajo determinadas condiciones de trabajo es naturalizada, no problematizada, y esto es la expresión del aguante y del esfuerzo, de "bancársela". De modo similar a como lo entiende Palermo (2017), retomando a Bourdieu (2000), podemos encontrar en esa naturalización una "trampa". La exaltación de las marcas y del riesgo como muestra de virilidad se impone como una exigencia. Bourdieu (2000) explica que el privilegio masculino encuentra su contrapartida en la tensión y la contención permanentes, a veces llevadas al absurdo, que impone en cada hombre el deber de afirmar en cualquier circunstancia su virilidad.

A lo que venimos diciendo podemos sumarle el lugar que, para la empresa, tienen los trabajadores. Algunos ejemplos permiten graficar lo que queremos señalar. En diferentes pasajes de la tesis observamos cómo se les exigía a realizar la actividad laboral sin la garantía de condiciones mínimas de seguridad. Observamos también que ellos mismos habían tenido que construir espacios –precarios- dentro su lugar de trabajo para garantizar su propio lugar de descanso o traer sus propios aires acondicionados de sus casas porque en verano sufrían el calor; también que los propios trabajadores eran quienes juntaban recursos para armar su propio botiquín de primeros auxilios. Un conjunto de derechos y condiciones que debían estar garantizadas por la propia empresa

no lo estaban. Lo que queremos mostrar es que de esas condiciones no problematizadas por los trabajadores también participa la misma empresa y que, por lo tanto, los trabajadores constituyen para aquella cuerpos que no importan.

Las concepciones de género constituyen un mapa cognitivo que indica comportamientos y, cómo lograr legitimidad en diversos ámbitos y en vínculo con aquellas personas (Palermo, 2017). En algunos de los lugares de trabajo que analizamos, Los Talleres y la Planta, encontramos que son casi en su totalidad espacios de socialización entre varones. En ABSA trabajan alrededor de dos mil personas, de las cuales mil setecientos son hombres y trescientas son mujeres. No es casualidad que, como observamos en capítulos anteriores, en estos lugares de trabajo el fútbol y la parrilla, actividades practicadas por los trabajadores y asociadas al ejercicio de la masculinidad, hayan cobrado tanta relevancia frente al rechazo por parte de la nueva gestión de la empresa. Lo que nos lleva a pensar que al defender las condiciones de trabajo, las prácticas arraigadas, se estaba también defendiendo un modo de ejercer la masculinidad y una manera de construir una tradición sindical y política sobre esa masculinidad.

Resulta interesante agregar que el símbolo del SOSBA -que encontramos en los ingresos al edificio del sindicato, en la fachada del local de la agrupación construido en material de hierro, así como en banderas y vestimenta identificada con el sindicato- es una figura con características masculinas: un hombre con un casco, semi agachado, haciendo fuerza para abrir una llave de paso de agua. Esta figura es una clara representación de los trabajadores de aquellos sectores. A diferencia de tales lugares de trabajo, en los organismos había presencia de varones y mujeres. En ellos encontramos problematizadas un conjunto de situaciones vinculadas a la desigualdad de género y al lugar de la mujer en la sociedad que eran visibilizadas por los trabajadores y el sindicato a través de afiches en carteleras, y posibilitaban que en esos espacios haya otro ejercicio de las masculinidades diferentes a las que analizamos más arriba, pero que no hemos profundizado en esta tesis.



Figura n° 22. Imagen que representa al trabajador "sanitarista"²⁸⁰.

Como observamos, en los lugares de trabajo se forja y construye una masculinidad que exalta el trabajo manual, saber práctico y el esfuerzo físico. Esto es motivo de honra para estos trabajadores y de diferenciación frente a otras actividades que son asociadas a la inactividad por no contener aquellos atributos y por lo tanto motivo de humillación y colocadas en un lugar de subordinación frente a las primeras. El sostenimiento de esta masculinidad trabajadora manual resulta funcional a la reproducción de esta fuerza de trabajo, aquí como en el clásico estudio de Willis (2008) sobre cómo los hijos de clase obrera consiguen trabajos de clase obrera.

3. Conclusiones

En este capítulo nos ocupamos de analizar dos dimensiones que organizan y forman parte de la vida laboral, y por lo tanto también de la organización sindical del sector de provisión, mantenimiento y gestión de agua potable. Primero, analizamos la dinámica de la organización en torno a la condición juvenil y examinamos dos formas de relaciones intergeneracionales en los espacios de trabajo. En segundo lugar analizamos algunos modos en que se expresa la masculinidad en los lugares de trabajo a través de sentidos sobre el trabajo, el cuerpo y los ingresos.

La Juventud canalizaba expectativas, demandas y propuestas en el acercamiento a los lugares de trabajo. Un elemento importante de las prácticas de los jóvenes fue la realización de Talleres de Formación Sindical que implicaban una propuesta de formación y discusión de las problemáticas de laborales, y se orientaban como una estrategia de reclutamiento de nuevos trabajadores jóvenes, no solo a la rama juvenil,

²⁸⁰ Imagen extraída de la página de Facebook de la Secretaría de Juventud de SOSBA.

sino también a una identificación política que es el peronismo. A través de ellos, además, los jóvenes socializaban y vehiculizaban información como la discusión del CCT, la problematización de sus condiciones de trabajo, el conocimiento y discusión del estatuto sindical. Esta información era vedada por otras generaciones de trabajadores y dirigentes, los que "no hacen escuela". Es decir, producían una suerte de colectivización y democratización, ampliando la participación a través de la formación como eje clave. La condición juvenil se utilizaba para apropiarse de la formación que les permitía acumular poder. Aquí ocupaban un lugar importante los procesos de relacionamiento con otras generaciones de trabajadores y militantes sindicales que se constituían en transmisores de experiencias y saberes, eran depositarios de una tradición (Wolanski, 2015a), esto es, de un reservorio de formas de resolución de conflictos, del peronismo como identificación política, de la memoria de trabajadores desaparecidos en dictaduras militares, de formas de ejercer el rol de delegado en el lugar de trabajo. A través de este conjunto de mecanismos se actualizaba la tradición de organización sindical. En este sentido existe un recambio generacional que consiste en una ruptura con continuidad. Ruptura porque pone en cuestión las jerarquías y formas de construcción establecidas, incorporando nuevas generaciones de trabajadores, dinamizando la participación gremial a través de instancias más formales, como los cursos de formación, y aquellas más capilares como cuerpos de delegados en los espacios de trabajo. Continuidad porque toman el legado de otras generaciones de trabajadores y militantes sindicales. La tradición se refuerza y recompone a través de los jóvenes y la transmisión intergeneracional de saberes y experiencias.

La segunda dimensión que analizamos fueron los modos en que se expresaba la masculinidad en los lugares de trabajo, a partir de examinar prácticas, significaciones y sentidos sobre el trabajo. Observamos centralmente lo que sucedía en la Planta y los Talleres porque eran ámbitos de socialización totalmente masculinos. La masculinidad en estos espacios se configuraba de acuerdo a un sentido sobre el trabajo que ponía en valor los saberes prácticos, las habilidades y la destreza física, y el uso de la fuerza. Estos se construían en oposición a los saberes teóricos, intelectuales, no manuales, a trabajos administrativos y profesionales. Las marcas en los cuerpos eran exaltadas y expresaban la construcción de la virilidad masculina. Los modos de diferenciación frente a otros trabajos, no solo consistían en la asociación entre debilidad y femineidad, sino también se tramitaba como una disputa de clase. El análisis que realizamos nos permite pensar que el intento de avasallamiento de prácticas asociadas tradicionalmente

a la masculinidad hegemónica como el fútbol y el uso de la parrilla y fuertemente arraigadas en las prácticas de los trabajadores, ponían en cuestión el ejercicio de sus masculinidades. Su defensa y enfrentamiento a tal ofensa era también una defensa al ejercicio de tal masculinidad.

A diferencia de estos, la presencia tanto de varones como de mujeres en los organismos descentralizados habilitaba la visibilización y problematización de situaciones de desigualdad de género, así como de la violencia hacia la mujer, expresadas a través de afiches en carteleras referenciando fechas de lucha como el 8 de marzo, la movilización del "Ni una menos", que no encontramos en los primeros. Frente a esto quisiéramos realizar dos aclaraciones. En primer lugar, si bien no se abordó aquí el rol de las mujeres en el sindicalismo, el análisis sobre las masculinidades nos permite observar una dimensión de género que estaba pujando, en modo de lucha de sucesión y la presencia de acontecimientos (como los que señalamos la oración anterior) que marcan rupturas. En segundo lugar, señalar que si bien no fue abordado en este trabajo debido a la delimitación temporal, en la JSPP se fue incorporando el rol de la mujer como una dimensión relevante que derivó en el establecimiento de la paridad en cargos, y de estos procesos formaron parte integrantes del SOSBA.

El capítulo nos permitió trabajar sobre tres dimensiones que aparecieron como relevantes al indagar qué sucedía en los lugares de trabajo y que influyen en la tradición de organización sindical del sector. Primero, la edad procesada por las relaciones sociales presentes en el campo sindical en el que encontramos disputas y luchas por la sucesión así como procesos de transmisión de saberes que permitían actualizar la tradición. Segundo el género, particularmente, los modos en que la masculinidad se expresaba en los lugares de trabajo y cómo algunos de estos son más determinantes en la formación de la tradición del sector. La tercera fue la dimensión de clase articulada transversalmente con las otras dos dimensiones.

Conclusiones

Esta tesis indagó sobre la vida laboral y sindical cotidiana de los/as trabajadores/as del sector de agua y saneamiento del Gran La Plata, y los modos en que la tradición político-sindical se recrea en los lugares de trabajo bajo el período estudiado. Para ello fuimos a observar lo que sucedía en los lugares de trabajo y examinamos los procesos de socialización y transmisión de experiencias laborales, políticas y sindicales. Indagamos lo que ocurría dentro de los ámbitos laborales en vínculo con otros campos sociales como los procesos de educativos y de formación, la familia y los afectos, las trayectorias laborales y de militancia, así como la organización sindical.

El estudio tuvo como referencia temporal los primeros dos años de gestión de gobierno provincial de Cambiemos (2015-2017), período en el cual se implementaron un conjunto de modificaciones y regulaciones en el sector que afectaron las prácticas laborales y sindicales cotidianas de los/as trabajadores/as. Esta tesis nos permitió echar luz sobre los modos en que las tradiciones operan en la vida laboral y sindical. Lejos de ser un elemento conservador de la vida social, un tiempo inerte o la mera supervivencia del pasado, las tradiciones se erigen como verdaderos procesos sociales activos, reservorios de sentidos, valores y mecanismos institucionales que son recuperados y activados selectivamente para utilizarlos frente a nuevos escenarios y objetivos. Los actores sociales no empiezan desde un punto cero sino que recogen aquellos elementos heredados de situaciones pasadas para actualizarlos de acuerdo a los nuevos contextos que se presentan. Las tradiciones constituyen resortes sobre los cuales apoyarse proveyendo de herramientas para afrontar contextos inciertos y momentos de crisis.

El análisis lo realizamos a partir de un trabajo de campo etnográfico en el sector del agua, concretamente en tres espacios laborales que escogimos por la heterogeneidad de actividades: la Planta Potabilizadora y los talleres del Parque "San Martín" que pertenecían a la empresa ABSA, y tres organismos descentralizados del MIySP: ADA, OCABA y SPAR. Del análisis que realizamos podemos señalar **las siguientes reflexiones**.

La primera es **sobre las transformaciones del trabajo** en el sector de agua y saneamiento. Sostuvimos que para comprender la tradición político-sindical era necesario conocer primero cómo eran las relaciones de producción en el sector de agua y saneamiento. Para ello fuimos a indagar cómo se configuraban los lugares de trabajo y

las actividades laborales y de qué modo se organizaba la jornada laboral. En dos de los espacios laborales analizados (la Planta y los Talleres) encontramos una dinámica vinculada al trabajo fabril y una sociabilidad fundamentalmente masculina. Por el contrario, en los Organismos encontramos una dinámica vinculada a la realización de diversas actividades administrativas y técnico-profesionales.

En el análisis que realizamos sobre los lugares de trabajo detallamos que un conjunto de transformaciones estaban ocurriendo allí. Siguiendo la definición de Massey (2012) procesos generales y de mayor alcance se estaban configurando en los lugares de trabajo de un modo específico. Nuevas regulaciones laborales y modificaciones edilicias afectaban las prácticas cotidianas de los/as trabajadores/as y su grado de avance difería de acuerdo al lugar de trabajo. Los Talleres estaban en proceso de refacción edilicia y se habían introducido regulaciones y controles en ingresos y salidas. En la Planta fue donde mayores transformaciones encontramos debido a su centralidad como principal productora de agua potable de la región del Gran La Plata: allí se expresaba el objetivo refundacional de la nueva gestión. Algunos mecanismos de control se reforzaban como la seguridad en ingresos y salidas, y otros como la introducción de personal que interrogaba trabajadores y cámaras de seguridad eran novedosos para quienes trabajaban allí. Los cambios introducidos actuaban sobre las condiciones profundamente deterioradas heredadas en las que se encontraba la Planta. En los organismos la introducción de los "datos biométricos" se orientó a obtener información respecto de los movimientos de los trabajadores en sus ingresos y salidas. Los cambios en los tres lugares que analizamos se orientaron a establecer mayores controles y vigilancias sobre los trabajadores y sus prácticas y movilidades cotidianas, con el objetivo de limitar sus márgenes de libertad. La nueva gestión de gobierno provincial había asumido en diciembre de 2015 con el objetivo refundacional (Vommaro y Gené, 2017) de modificar las prácticas de los trabajadores y su vínculo con el Estado²⁸¹. Los cambios introducidos actuaban sobre los sentidos que ésta sostenía respecto del trabajador estatal y de la burocracia heredada como ineficiente, improductiva y ociosa, desprestigiando su actividad (Lazar, 2019). Este conjunto de ideas y sentidos se materializaron en las transformaciones implementadas en los lugares de trabajo del sector de agua y saneamiento. La nueva gestión desconfiaba de las clases trabajadoras que se encontraban "bajo sospecha" (Fernández Álvarez et. al, 2019). Los

²⁸¹ Recordemos nuevamente que la gestión de gobierno de la provincia de Buenos Aires había cambiado de signo político luego de veintiocho años. Durante tal período de tiempo había gobernado el peronismo.

lugares estaban configurados por la intersección de vínculos, afectividades, solidaridades y disputas (Massey, 2012), y sobre estos elementos pretendía avanzar la nueva gestión encarnada en la figura de María Eugenia Vidal, para trastocarlos.

Una segunda reflexión respecto de **las acciones de los/as trabajadores y el sindicato frente a las transformaciones**. Mostramos que frente a una gestión que desconfiaba de los trabajadores y un contexto que ofrecía condiciones adversas para el ejercicio de las prácticas sindicales, se activaron sentidos, valores, acciones y mecanismos institucionales que recrearon y actualizaron la tradición político sindical del sector de agua y saneamiento. Concretamente, en este contexto comenzaron a realizarse talleres de formación sindical en los lugares de trabajo, que se convertían en espacios propicios y valiosos para la transmisión oral y revalorización de la tradición político-sindical a través de repertorios de anécdotas y ejemplos narrativos (Thompson, 1979). En aquellas prácticas de transmisión identificamos procesos de construcción de una *tradición selectiva* que operaban en aquel contexto para legitimar prácticas sindicales. El ajuste en el gasto público que la nueva gestión de gobierno había implementado a fines de 2017 derivó, entre otras cuestiones, en la eliminación de dos de los organismos que estábamos estudiando. Frente a tales transformaciones institucionales se activaron mecanismos por parte del SOSBA que fueron modos de resolución favorables a través de los cuales se logró que “nadie quedara afuera”. Sin embargo, tal transformación derivó en un conjunto de insatisfacciones procesadas y tramitadas sin acciones colectivas. La tradición político sindical del SOSBA se reactualizaba para nuevos fines, a través de un conjunto de mecanismos institucionales que encontramos en épocas pasadas como en la concesión de AGOSBA en el año 1999, cuando se transformó el sector de agua y saneamiento pero no se despidieron trabajadores.

La tercera reflexión es acerca de **las formas de construcción política**. A través de lecturas sobre diferentes momentos y situaciones del pasado del SOSBA que se seleccionaban y recuperaban por parte de trabajadores, delegados y dirigentes, se legitimaban y actualizaban modos de construcción política que formaban parte de la tradición sindical del SOSBA para actuar en un presente atravesado por tensiones y disputas. La “unidad” era un modo específico de construir políticamente y de permanecer en la conducción en el SOSBA por parte de los dirigentes, un modo de

resolver la dinámica política interna del gremio y de construcción de hegemonía hacia el interior del sindicato. El SOSBA producía sentidos sobre los modos de concebir la construcción política interna que se renovaban y legitimaban a través de la recuperación del pasado: figuras de dirigentes que habían sido protagonistas de acciones como “no haber dejado nadie afuera” en los años noventa, momentos que se consideran relevantes y que sirven como antecedentes para situaciones presentes. La “unidad” era entendida como un elemento que proveía de fortaleza a la organización sindical, en la cual la construcción de una lista única es el objetivo. Observamos también que el SOSBA ocupaba un lugar central en la producción de la “familia sanitarista”. El gremio ejecutaba el criterio de “familia” como prioridad para el ingreso de nuevos trabajadores al sector de agua y saneamiento, en una apuesta que implicaba dar continuidad laboral en la economía familiar, y así revalidaba en cada intervención su papel de negociador de puestos de trabajo frente a nueva gestión, marcando posición de poder. En tal proceso se activaban prácticas orientadas a controlar y disputar recursos, puestos de trabajo, para proteger el ingreso familiar y asegurar el trabajo formal para las generaciones siguientes de las familias en un contexto donde el aquel era un recurso escaso. Tales prácticas contribuían a producir certeza y estabilidad respecto de un futuro para quienes formaban parte del sector y las próximas generaciones de trabajadores que surgirán de sus propias familias. La tradición sindical en tanto que herencia de experiencias pasadas, activaba sentidos en el presente que legitimaban aquellas prácticas de reclutamiento de nuevos trabajadores de y en la “familia sanitarista”, enlazando el pasado y el presente con una proyección de futuro. El sindicato construía su visión sobre el pasado, su visión sobre lo que tienen que hacer los delegados, y los valores que sostienen a la organización, como visiones y valores hegemónicos, e incluso la idea de la “familia sanitarista” es una estrategia para poder sostener esa hegemonía.

La cuarta reflexión que presentamos es sobre **la experiencia y la socialización laboral, política y sindical**. Las trayectorias biográficas nos permitieron examinar cómo las visiones y valores que forman parte de la tradición y que son hegemónicas al interior del SOSBA eran aceptadas, rechazadas o discutidas por los trabajadores, a partir de sus diversas formas de socialización, dentro y fuera del espacio laboral. Una de ellas mostraba las herencias y transmisiones de un conjunto de elementos que forman parte de la tradición sindical del sector: el peronismo como identidad política, la socialización en el oficio trabajo y el trabajo manual, la militancia sindical de base y la formación de

nuevos jóvenes en el ejercicio de ser delegado. En otra trayectoria observamos la transmisión de experiencia de participación sindical familiar. Las historias familiares se solapaban con la historia sindical pero encontramos tomas de posición diferentes respecto de la trayectoria familiar: la desafiliación respecto de una tradición de trabajo manual en el sector y de participación sindical. La tercera de las trayectorias que analizamos se distanciaba de las otras debido a que no provenía de la familia sanitarista, su inserción en el sector se producía a través de la profesión y su participación sindical se inició a partir por demandas laborales y conflictos gremiales. Las tres trayectorias nos permiten ver las heterogeneidades sociolaborales en el sector y las diferentes tomas de posición respecto de la participación sindical. Los distintos posicionamientos frente a la tradición sindical se debe tanto a los procesos de socialización y transmisión de experiencias familiares, a su socialización laboral y sindical, pero también política en el sentido de identificaciones político-ideológicas.

La quinta reflexión es acerca de **las relaciones intergeneracionales y la condición etaria para la acción política**. Mostramos que, ante una nueva gestión que avasallaba derechos e intentaba establecer límites a prácticas arraigadas en el universo de sentido de los trabajadores, la tradición política-sindical se actualizaba y transmitía, y en esa operación ocuparon un lugar importante los jóvenes y los vínculos intergeneracionales. Tal como analizamos, la Juventud del SOSBA era un espacio de participación que se había originado en los "años kirchneristas" y, en el nuevo contexto que analizamos, cobraba mayor relevancia debido a que a través de los jóvenes el sindicato buscaba "llegar" a los lugares de trabajo. Tres aspectos relevantes encontramos en la dinámica de la participación sindical juvenil en el sector de agua y saneamiento. Primero, encontramos trabajadores que se identificaban y militaban en la Juventud y este espacio se convertía en un medio de acumulación de capital militante para ser delegados. Segundo, la Juventud ponía en marcha talleres de formación sindical en los lugares de trabajo a través de los cuales el gremio se acercaba a los trabajadores. A través de ellos la Juventud socializaba información relevante para el trabajador y el ejercicio de los delegados como era el conocimiento del Estatuto Sindical del SOSBA, del Convenio Colectivo de Trabajo, y un Manual para Delegados que elaboraron a partir de demandas de los propios trabajadores. La Juventud se apropiaba de la formación como una herramienta para la acumulación política. Un tercer elemento fueron los vínculos intergeneracionales. Sectores dirigentes y militantes gremiales de larga

trayectoria oficiaban de transmisores de valores, sentidos y mecanismos institucionales así como de una identidad política. Los jóvenes se socializaban en la tradición a través de instancias formales como podían ser los talleres coordinados por los “viejos” así como en los intercambios cotidianos e informales, “capilares”, entre trabajadores en los lugares de trabajo en los que se narraban anécdotas que involucraban experiencias pasadas como formas de resolución de conflictos. En este sentido, la Juventud movilizó procesos de ruptura y continuidad en la tradición del sector. Ruptura porque ponía en cuestión las jerarquías y formas de construcción establecidas, incorporando nuevas generaciones de trabajadores, dinamizando la participación gremial a través de instancias más formales, como los cursos de formación, y aquellas más capilares como cuerpos de delegados en los espacios de trabajo. Y de continuidad porque tomaban el legado de otras generaciones de trabajadores y militantes sindicales. La tradición se reforzaba y recomponía a través de los jóvenes y la transmisión intergeneracional de saberes y experiencias.

A estas reflexiones se le suman **tres conclusiones generales** a las que nos permitió arribar la tesis. Una primera conclusión es **la heterogeneidad como clave de análisis**. Es decir, más allá de que constituyó un presupuesto metodológico de nuestra investigación, la heterogeneidad fue un elemento que nos permitió abordar la investigación a medida que el análisis se desplegaba. Esto no significa que no existieran regularidades, pero sí que a largo de la tesis fuimos analizando varios elementos que se diferenciaban entre sí y decidimos colocar allí, en la heterogeneidad, el peso explicativo. Uno de esos elementos fue el lugar de trabajo y la diversidad de dinámicas, movimientos, actividades. Esto se articulaba con el modo diferencial en que repercutían sobre los/as trabajadores/as y sobre los lugares las transformaciones impulsadas por la gestión de gobierno. Un segundo elemento lo observábamos a partir de las trayectorias que nos permitieron mostrar los diferentes modos de inserción laboral y de inscripción en la militancia sindical, así como las heterogeneidades sociolaborales, y los distintos saberes laborales, políticos y sindicales que intervenían allí. Primero, la inserción laboral desde el oficio y la puesta en valor de los saberes prácticos, y la elección de una militancia sindical de base. Segundo, el ingreso al sector a partir de los saberes profesionales, específicamente la ingeniería, y la inscripción en la militancia sindical a partir de demandas laborales y conflictos sindicales. La tercera de las trayectorias mostraba procesos de desafiliación respecto de una tradición familiar de trabajo manual

y de militancia sindical debido a su rechazo los modos de construcción política del sindicato. Un segundo aspecto que observamos fueron las diferentes tomas de posición frente a las transformaciones que observábamos en el período estudiado. En las tres trayectorias se mostraban las ambivalencias respecto de la recepción de tales cambios y en gran medida esto guardaba relación con las condiciones laborales heredadas de gestiones anteriores de los organismos y ABSA. Un tercer elemento en donde aparecía la heterogeneidad como clave de análisis era en la familia sanitarista. En la trama de experiencias la apelación a la "familia sanitarista" se constituía en un mecanismo para reconstruir las heterogeneidades de oficios, profesiones y lugares de trabajo presentes en el sector, intentando suturar las diferencias. La "familia sanitarista" se construía a partir de las relaciones de parentesco en el sector, pero también a través de prácticas que incorporaban disposiciones éticas, valores morales que legitimaban el uso del criterio de familia para disputar la monopolización de los ingresos de nuevos trabajadores al sector. El sindicato era un actor clave para (re)producir vínculos, afinidades, solidaridades, lealtades y reciprocidades.

Esta primera conclusión se encuentra ligada a un segundo resultado sobre **la complejidad de la experiencia social de los/as trabajadores/as y su agencia**. Lo que queremos señalar es que en las prácticas de los/as trabajadores/as que actualizaban y recreaban la tradición político-sindical intervenían una diversidad de elementos que lejos de presentarse de un modo coherente, aparecían amalgamados de forma inarticulada: valores, afectos, sentidos, solidaridades, vínculos. En este sentido, el concepto de estructuras del sentir es productivo para dar cuenta de este conjunto de aspectos en tanto que refiere a los significados y valores tal como vividos y sentidos activamente, el pensamiento como es sentido y el sentimiento tal como es pensado (Williams, 2009). De este modo es que entendemos la experiencia social de los trabajadores del sector de agua y saneamiento durante los primeros dos años de gestión de gobierno provincial de Cambiemos.

Esa complejidad la observamos, primero, cuando señalábamos que los lugares estaban dotados de sentido y cargados de afectividad (Massey, 2012), y que esto descansaba en prácticas arraigadas en la experiencia de los trabajadores. Estos aspectos estaban siendo afectados por las nuevas regulaciones e intervenciones de la nueva gestión de gobierno que se dirigían a modificar las movilidades y prácticas de los trabajadores como jugar al fútbol y hacer asados así como ingresar y salir del lugar de trabajo para realizar trámites cotidianos y resolver situaciones de la vida familiar. A

pesar de que tales modificaciones trastocaban aquellas prácticas, la recepción de tales transformaciones por parte de los/as trabajadores/as no era unívoca sino que se manifestaba contradictoria y ambivalente. Por un lado, las transformaciones generaban incertidumbre y desconfianza hacia la nueva gestión, y se las impugnaba ofreciendo resistencia a tales cambios. Por otro lado, eran valorados y muchos acordaban con ellos. Esto se podía deber a que actuaban sobre situaciones de incumplimiento de condiciones laborales y estados deteriorados de los edificios que eran heredados de gestiones anteriores.

Un segundo elemento que permite mostrar la complejidad de la experiencia es que la agencia de los/as trabajadores/as no se presentaba de un modo uniforme sino que mostraba diferentes intensidades. Ante la presencia de nuevos problemas laborales que se habían sumado a los ya persistentes y de larga data en el sector, los modos de resolución no eran unívocos, ciertos límites y presiones eran discutidos y resistidos, y otros no. Es decir, la agencia no es solo resistencia. En algunos casos, los delegados intervenían mediando y logrando establecer ciertos límites. Sin embargo, en situaciones en que ciertas condiciones laborales no se cumplían los trabajadores actuaban "haciendo magia", resolviendo "de oficio" situaciones de incumplimientos de derechos. Allí observábamos que el hecho de que el servicio fuera "esencial" era un valor dominante que actuaba sobre tales prácticas. A pesar de ver deterioradas sus condiciones laborales, de no tener vehículos o de que no estuvieran en condiciones de "salir a la calle", los trabajadores no cortaban el agua y tampoco dejaban de brindar el servicio de mantenimiento de la red; ejercían presión a través de amenazas pero no realizaban acciones directas. En estos elementos que señalamos se materializaba la idea de que SOSBA era un "gremio educado".

La masculinidad fue otro elemento que aporta complejidad a la experiencia. Aquella se configuraba de acuerdo a un sentido sobre el trabajo que ponía en valor los saberes prácticos, las habilidades, la destreza física y el uso de la fuerza. Estos se construían en oposición a los saberes teóricos, intelectuales, no manuales, a trabajos administrativos y profesionales. Las marcas en los cuerpos de los trabajadores eran exaltadas y expresaban la construcción de la virilidad masculina. Los modos de diferenciación frente a otros trabajos no solo consistía en la asociación entre debilidad y femineidad, sino también se tramitaba como una disputa de clase. El análisis que realizamos nos permite pensar que el intento de avasallamiento de prácticas asociadas tradicionalmente a la masculinidad hegemónica como el fútbol y el uso de la parrilla y

fuertemente arraigadas en las prácticas de los trabajadores, ponían en cuestión el ejercicio de sus masculinidad. Su defensa y enfrentamiento a tal ofensa era también una defensa al ejercicio de tal masculinidad.

Un tercer resultado general al que llegamos es acerca de **las decisiones políticas y las condiciones de vida**. Además de mostrar cómo opera la tradición político-sindical en la vida de los/as trabajadores/as, dimos cuenta del modo en que los cambios institucionales producto de decisiones de gobierno trastocaban las condiciones de vida. Es decir, observamos en un período de tiempo cuáles fueron las consecuencias materiales en los lugares de trabajo a partir de un modo de gestionar del Estado. Este modo alteraba la vida cotidiana de las personas de diversas maneras. Por un lado, modificaba la organización de sus jornadas laborales y extralaborales: tiempos, actividades, expectativas. Por otro lado, lo que estaban viviendo movilizaba sus experiencias pasadas que a su vez eran activadas por los propios trabajadores: se traían recuerdos de situaciones de incertidumbre y desvalorización en el ámbito laboral, de compañeros que habían muerto frente al trastocamiento de sus vidas laborales. El acontecimiento de “la parrilla y la masa” es un ejemplo de que venimos señalando. La gerencia de ABSA demolía algunos elementos de los lugares de trabajo y avasallaba con ello, de forma humillante, costumbres y valores de los trabajadores para regular sus comportamientos pero también para ostentar su poder. Tal ruptura simbolizaba el gesto refundacional que tenía la nueva gestión y a través de su potencialidad simbólica buscaba poner fin a una experiencia, intentando trastocar el orden sociolaboral para restablecer las jerarquías en los lugares de trabajo. La narración de la ruptura de una parrilla por parte de la máxima autoridad de ABSA fue interpretado como un agravio profundo en el corazón de los trabajadores que atacaba prácticas y valores arraigados en su experiencia. Por último, las consecuencias de las decisiones de gobierno incidían en las prácticas sindicales. Diferentes mecanismos de resistencia se activaban frente a un contexto de crisis que amenazaba la realidad de las organizaciones sindicales, generando también experiencias de disciplinamiento.

Las conclusiones señaladas nos permitieron abrir los **siguientes interrogantes y líneas de investigación** a seguir indagando. Investigar tres espacios laborales me permitió comprender en qué ámbitos laborales se construía la tradición sindical del sector. Como vimos, la tradición estaba más vinculada a los trabajadores manuales y varones, cuyos espacios tenían ciertas características vinculadas al sector estatal. Es por

ello que como líneas de investigación a continuar me interesa pensar qué sucede con la participación sindical en aquellos/as trabajadores/as que en principio están menos interpelados por esa tradición: los sectores profesionales y las mujeres. El **primer interrogante** remite a la inserción que tienen los/as profesionales altamente calificados en el ámbito estatal. Esta pregunta avanza sobre la constatación de la presencia en el sector de agua y saneamiento de profesionales como geólogos e ingenieros/as, principalmente, civiles, hidráulicos, químicos, algunos contratados y otros de planta permanente. Estos sectores profesionales problematizaban varios aspectos de su actividad laboral: i) no ocupaban el lugar que les correspondía como profesionales en las estructuras de los organismos del sector, en comparación con otros profesionales y con los/as trabajadores no calificados/as; ii) señalaban la ausencia de valoración de su formación y conocimientos; iii) indicaban una escasa presencia de algunas ramas de la ingeniería dentro del sector; y, iv) percibían bajos ingresos. Esto abre interrogantes sobre cómo se inserta y desarrolla laboralmente en el ámbito público-estatal un sector profesional de alta calificación e indagar cómo son sus trayectorias laborales, cuáles son sus motivaciones y expectativas para insertarse en el sector público y cómo son sus condiciones laborales.

Un **segundo interrogante** a desarrollar es sobre las desigualdades de género en los ámbitos laborales del sector de agua y saneamiento. Esto implica, primero, seguir preguntándonos cómo se producen las masculinidades y de qué modos se expresan en vínculo con los diferentes lugares y tipos de trabajo que encontramos. Segundo, conduce a preguntarse sobre el lugar que ocupan las mujeres en cada uno de estos espacios en dos sentidos. Por un lado, abordando su lugar en intersección con las posiciones sociolaborales principalmente en los organismos del agua, vinculados al trabajo administrativo y técnico profesional; y por otro, podría orientarse a comprender qué sucede con una posible participación de mujeres en el mundo del trabajo manual del sector de agua y saneamiento en sectores de socialización masculina y de qué modo afectan las construcciones de género en el marco de los ámbitos laborales. Todo esto desprende un tercer punto que remite a pensar las desigualdades de género respecto de los accesos a la estructura y participación sindical, y de qué forma la participación de las mujeres puja en un sindicalismo tradicional, peronista y masculino. En este sentido, nos preguntamos por la escasa presencia de mujeres en la estructura sindical y por cómo operan las desigualdades de género para la obtención de cargos en las estructuras dirigenciales.

REFERENCIAS

- Abal Medina, P. (2014). *Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas, activismos sindicales en la Argentina actual*. Biblos.
- Abós, A. (1984). *Las organizaciones sindicales y el poder militar (1976-1983)*. Centro Editor de América Latina, Biblioteca Política Argentina N° 60.
- Adamini, M. (2014). *Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario. Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012)*. [Tesis Doctoral]. Universidad Nacional de La Plata.
- Adamini, M. y Longo, J. (2015). Los 'jóvenes trabajadores' en la década kirchnerista: ¿una nueva generación? Una revisión de los estudios sobre jóvenes, mercado de trabajo y conflictividad en la Argentina. *12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires*.
- Assusa, G. (2018). *De la escuela al trabajo y del trabajo a la escuela. Una economía simbólica de la vida escolar, barrial y laboral de jóvenes de clases populares*. Noveduc.
- Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2013). The re-emergence of workplace based organisation as the new expression of conflict in Argentina. En G. Gall *NewForms and Expressions of conflict at work* (pp. 1-13). Palgrave Macmillan.
- Azpiazu, D. y Bonofligio, N. (2006). *Nuevos y viejos actores en los servicios públicos. Transferencias de capital en los sectores de agua potable y saneamiento y en distribución de energía eléctrica en la post-convertibilidad*. Documento de Trabajo N° 16. Área de Economía y Tecnología. FLACSO.
- Azpiazu, D., Bonofligio, N., Nahón, C. (2008). *Agua y energía. Mapa de situación y problemáticas regulatorias de los servicios públicos en el interior del país*. Documento de Trabajo N° 18. Área de Economía y Tecnología. FLACSO.
- Basualdo, V. (2006). Complicidad patronal-militar en la última dictadura argentina. Los casos de Acindar, Astarsa, Dálmine Siderca, Ford, Ledesma y Mercedes Benz. *Suplemento especial a 30 años del golpe militar*, FETIA-CTA.
- Basualdo, V. (2007). Una aproximación al exilio obrero y sindical. En P. Yanekelevich y S.I. Jensen (coords.) *Exilios: destinos y experiencias bajo la dictadura militar*. Libros del Zorzal.
- <http://www.riehr.com.ar/detalleInv.php?id=7>

- Basualdo, V. (2010). Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad. En *Desarrollo económico, clase trabajadora y luchas sociales en la Argentina contemporánea*. Instituto de Estudios y Capacitación de la Federación Nacional de Docentes Universitarios.
- Battistini, O. (2010). *El modelo sindical en crisis*. CEFS-FETIA-CTA.
- Battistini, O. y Wilkis, A. (2004). De la familia falcón a la familia Toyota. En *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp. 141-171). Prometeo.
- Beaud, S. y Pialoux, M. (2015). *Repensar la condición obrera. Investigación en las fábricas de Peugeot de Sochaux- Monbéliard*. Antropofagia.
- Beliera, A. (2019). *Lo sindical en su multiplicidad: trabajo, profesiones y afectos en el hospital*. Miño y Dávila.
- Beliera, A. y Longo, J. (2016). Ni héroes ni apáticos. Elementos para pensar la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales. En M. Busso y P. Pérez (coords.) *Caminos al trabajo: El mundo laboral de los jóvenes durante la última etapa del gobierno kirchnerista*. Miño y Dávila.
- Belloni, P. y Fernández Massi, M. (2016). Los derechos y la derecha: el empleo público en tiempos de Macri.. *Epocas Revista de ciencias sociales y crítica cultural*, Volumen 3.
<http://revistaepocas.com.ar/numero-3-mundo-del-trabajo-en-tiempos-de-ceocracia/>
- Bourdieu, P. (1990). La juventud no es más que una palabra. En P. Bourdieu *Sociología y cultura* (pp. 162-173). Grijalbo.
- Bourdieu, P. (1997). La ilusión biográfica. En *Razones prácticas, sobre la teoría de la acción* (pp. 74-83). Anagrama.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Bourdieu, Pierre (2007) [1980]. Estructuras, habitus, prácticas. En P. Bourdieu *El sentido práctico*. Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (2011). Los tres estados del capital cultural. En *Las estrategias de la reproducción social* (pp. 213-220). Siglo XXI.
- Brunet, I. y Pizzi, A. (2013). La delimitación sociológica de la juventud. *Ultima Década*, (38), 11-36.

- Busso, M. y Pérez, P. (2015). Combinar trabajo y estudios superiores ¿Un privilegio de jóvenes de sectores de altos ingresos?. *Población & Sociedad, Volumen 22 (1)*, 5-29. <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/pys/article/view/3302/pdf>
- Busso, M., Longo, M. E., y Pérez, P. (2014). La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. *Cuadernos de Economía, Volumen 33 (63)*, 399-420.
- Cáceres, V. (2013). La provisión de agua potable en la periferia del AMBA, Argentina. *Gestión y Ambiente, Volumen 16 (3)*, 25-37.
- Cáceres, V. (2016). La gestión del servicio de agua en la provincia de Buenos Aires. *Revista Jurídica de Buenos Aires, I*, 169-188.
- Cambiasso, M., Longo, J. y Tonani, J. (2017). Sindicalismo y tradiciones políticas de izquierda: un estudio cualitativo a partir de tres experiencias del sindicalismo de base en la Argentina durante el kirchnerismo. *Revista Izquierdas, Volumen 36*, 126-155.
- Canelo, P. y Lascurain, M. C. (2017). *Informe de Investigación N°3. ¿Quiénes gobiernan la Provincia de Buenos Aires? El perfil sociológico del gabinete de María Eugenia Vidal*. Observatorio de las elites argentinas. Instituto de Altos Estudios Sociales, Universidad Nacional de San Martín.
- Canelo, P., Castellani, A. y Gentile, J. (2018). Articulación entre elites económicas y elites políticas en el gabinete nacional de Mauricio Macri (2015-2018). En D. García Delgado, C. Ruiz del Ferrier y B. de Anchorena (comps.) *Elites y captura del estado control y regulación en el neoliberalismo tardío* (pp. 117-136). FLACSO Argentina, Área Estado y Políticas Públicas.
- Cavallo, M. (2013). Breve reseña de la historia del abastecimiento de agua en La Plata. *Revista Museo, (16)*, 13-16.
- Centro de Estudios del Trabajo y el Desarrollo (2016). *Situación Sociolaboral #1*. Universidad Nacional de San Martín.
- Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (2016). *Informe de coyuntura N° 19*. Central de los Trabajadores Argentinos. <http://www.centrocifra.org.ar/publicacion.php?pid=94>
- Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (2017). *Informe de coyuntura N° 23*. Central de los Trabajadores Argentinos. <http://www.centrocifra.org.ar/publicacion.php?pid=107>
- Chaves, M. (2011). *Jóvenes, territorios y complicidades*. Editorial Espacio.

- Chaves, M. y Galimberti, C. (2016). Haciéndose militante sindical peronista en La Plata: de herencias, tradiciones y relaciones generacionales. Ponencia presentada en VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, 3 al 5 agosto de 2016. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Bs. As.
- Chaves, M.; Galimberti, C. y Mutuverría, M. (2016). "Cuando la juventud se pone en marcha el cambio es inevitable": juventudes, acción política, organizaciones y Estado en Argentina. En Vommaro, P. *Cuadernos de Pensamiento Crítico, Movimientos juveniles y revoluciones sociales en el Siglo XXI* (pp. 47-68). Ruth Casa Editorial.
- Chaves, M., Fuentes, S. y Vecino, L. (2016). *Experiencias juveniles de la desigualdad. Fronteras y merecimientos en sectores populares, medios altos y altos*. Grupo Editor Universitario.
- Cleve, A. (2017). *De Roque Pérez a la Universidad Nacional de La Plata: experiencias de movilidad y curso de vida en jóvenes migrantes estudiantiles en La Plata, Provincia de Buenos Aires*. [Tesis para obtener el grado de Magister en Ciencias Sociales]. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. UNLP. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/68681>
- Connell, R. (1995) [2003]. *The Social Organization of Masculinity*. Programa Universitario de Estudios de Género.
- D'Urso, L. (2017). Reflexiones en torno al accionar sindical en el sector público en la coyuntura actual. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales UBA, Volumen 93, 34-41*.
<http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-034-DURSO.pdf>
- Diana Menéndez, N. (2007). *La representación sindical en el Estado: los casos de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)*. [Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires].
- Diana Menéndez, N. (2015). Lo institucional como totalidad: formas de representación sindical tradicional. *Revista Question/Cuestión, 47 (1), 119-141*.
<https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/2601>
- Dicósimo, D. (2006). Dirigentes sindicales, racionalización y conflictos durante la última dictadura militar. *Entrepasados, 29*.

- Ducid, M. (2014). *Lucha obrera, conflicto sindical y organización armada: El caso de la Juventud Trabajadora Peronista de Propulsora Siderúrgica (1973-1976)*. [Trabajo final de grado]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.976/te.976.pdf>
- Esponda, A. (2017). Tercerización laboral, salario por tiempo y precarización en la industria siderúrgica. El caso de Siderar, Ensenada (Argentina). *Revista Latinoamericana de Antropologías del Trabajo, Volumen 1 (2), 1-31*.
- Etchemendy, S. y Collier, R.B. (2007). Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Postdata, 13, 145-192*.
- Etchemendy, S., Santella, A., C. Danani, y Palomino, H. (2011). *El modelo sindical en debate*. Serie Aportes. ASET-FES. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08423.pdf>
- Falcón, R. (1984). *Los orígenes del movimiento obrero argentino (1857-1899)*. CEDAL.
- Fernández Alvarez, M. I., Wolanski, S., Señorans, D., Pacífico, F., Pederiva, C., Lurens, M. P., Sciortino, S., Sorroche, S., Taruselli, M. V. y Cavigliasso, C. (2019). *Bajo sospecha. Debates urgentes sobre las clases trabajadoras en Argentina*. Callao Cooperativa Cultural.
- Formento, M. C. (2009). *Relación formación-empleo. El caso de los Ingenieros Mecánicos Tecnológicos en pequeñas y medianas empresas*. [Tesis de Maestría en Docencia Universitaria]. Universidad Tecnológica Nacional. Facultad Regional Buenos Aires. <http://posgrado.frba.utn.edu.ar/investigacion/tesis/MDU-2009-Formento.pdf>
- Foucault, M. (2002). *Historia de la sexualidad. Vol. I. La voluntad del saber*. Siglo XXI Editores.
- Franco, M. (2006). Narrarse en pasado. Reflexiones sobre las tensiones de algunos relatos actuales del exilio. *Revista Sociedad, 1-15*.
- Galimberti, C. (2016). *Juventud, política sindical y desarrollo regional: estrategias político-sindicales y representaciones sobre el desarrollo regional en la Juventud Sindical Peronista Regional La Plata, Berisso y Ensenada (2010-2015)*. [Tesis de Maestría en Políticas de Desarrollo]. Universidad Nacional de La Plata.

- Galimberti, C. (2017). "Tirar (o no tirar) a los viejos por la ventana". La dinámica generacional en la Juventud Sindical en Argentina a partir de un estudio de caso (2010-2015). *Revista Nueva Antropología, Volumen XXX (87), 10-28.*
- Galimberti, C. y Natalucci, A. (2015). Juventud(es) sindical(es): identidades políticas y lógicas de acción (AMBA, 2009-2015). *Socio Debate Revista de Ciencias Sociales, N° 2, 98-130.*
<http://www.feej.org/images/publicaciones/numero2/natalucciGalimberti.pdf>
- Garriga Zucal, J. A. (2005). Lomo de macho. Cuerpo, masculinidad y violencia de un grupo de simpatizantes del fútbol. *Cuadernos de Antropología Social (22), 201-216.*
- Gené, M. y Vommaro, G. (2017). Argentina: el año de Cambiemos. *Revista de Ciencia Política, Volumen 37 (2), 231-253.*
- Gil García, M. (2017). Políticas de empleo público en la provincia de Buenos Aires (1991-2016). *Revista Perspectivas de Políticas Públicas Vol. 7 (13), 139-160.*
- Gil García, M. y Piana, R. S. (2019). Historia reciente del empleo público del gobierno de Cambiemos en la provincia de Buenos Aires (2015-2018). Su estudio a partir de sus dimensiones normativas, discursivas y operativas. *Revista Historia Regional. Volumen 40, 1-17.*
<http://historiaregional.org/ojs/index.php/historiaregional/index>
- Gindin J. (2011). La tradición sindical y la explicación de las prácticas sindicales. Conclusiones de una comparación internacional sobre los docentes del sector público. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Volumen 26, 119-143.*
- Guber, R. (2001). *La etnografía, método, campo y reflexividad.* Grupo Editorial Norma.
- Iavorsky, I. (2011). La cuestión de género en las carreras tecnológicas. La trayectoria académica y laboral de las graduadas de la UTN FRGP y la UNRC, Facultad de Ingeniería. En M. Panaia (ed.) *Trayectorias de graduados y estudiantes de Ingeniería* (pp. 235-257). Editorial Biblos.
- Iavorski, I.; Somma, L. y Simone, V. (2015). Varones y mujeres en ingeniería. *Perfiles, año 10 (25), pp. 2-3.*
- Instituto de Estudios sobre Estado y Participación (2016). Proceso de modernización del Estado de la provincia de Buenos Aires. Central de los Trabajadores Argentinos.
<http://atepba.org.ar/wp-content/uploads/2017/02/Proceso-de-modernizacion-del-Estado.pdf>

- Isuani, F. (2010). *Los caminos de la debilidad estatal. Capacidades estatales y políticas públicas. Un mirada desde el proceso de configuración de instrumentos de políticas públicas. El caso de la Política del agua en la Provincia de Buenos Aires (1992-2008)*. [Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias Sociales]. FLACSO.
- Jensen, S. y Lastra, S. (2014). *Exilios: Militancia y represión. Nuevas fuentes y nuevos abordajes de los destierros de la Argentina de los años setenta*. EDULP.
- Kimmel, M. (1994). Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina. En T. Valdes y J. Olavarría (comps) *Masculinidad/es: poder y crisis* (pp. 49-62). Flacso: Ediciones De las Mujeres N°24.
- Lazar, S. (2019). *Cómo se construye un sindicalista. Vida cotidiana, militancia y afectos en el mundo sindical*. Siglo XXI.
- Leite Lopes, J. S. (2011). *El Vapor del Diablo*. Antropofagia.
- Lenguita, P. (2011). Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. *Revista Nueva Sociedad, N° 232, 137-149*.
- Lenguita P. (2017). Apuntes actuales del sindicalismo argentino. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales UBA, Volumen 93, 28-33*.
<http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-028-LENGUITA.pdf>
- Lenguita, P. y Montes Cató, J. (2010). El sindicalismo de base en la recomposición política de los lugares de trabajo. *Artículo del mes, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales*.
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/divulgacion/articulo-del-mes/el-sindicalismo-de-base-en-la-recomposicion-politica-de-los-lugares-de-trabajo-paula-lenguita-y-juan-montes-cato>
- Lenguita, P., Montes Cató, J. y Varela, P. (2010). Trabajo y política en Argentina: la potencialidad de la acción gremial en el lugar de trabajo. *Revista de Estudios Políticos, N° 1, 28-45*.
- Lins Ribeiro, G. (2006). *El capital de la esperanza. La experiencia de los trabajadores en la construcción de Brasilia*. Antropofagia.
- Longo, J. (2014). *¿Renovación de las tradiciones sindicales en ámbitos laborales precarizados? Un análisis de las organizaciones sindicales en empresas supermercadistas durante la posconvertibilidad*. [Tesis doctoral]. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Buenos Aires.

- Longo, J. y Cambiasso, M. (2017). Sindicalismo y tradiciones políticas de izquierda: un estudio cualitativo a partir de tres experiencias del sindicalismo de base en la Argentina durante el kirchnerismo. *Revista Izquierdas*, (36), 126-155.
- Margulis, M. y Urresti, M. (1996). La juventud es más que una palabra. En M. Margulis (ed.) *La juventud es más que una palabra*. Biblos.
- Manheim, K. (1928) [1993]. El problema de las generaciones. *Revista española de investigaciones sociológicas*, (62), 193-242.
- Marticorena, C. (2017). Contribución al debate sobre la organización de base en la Argentina reciente a partir de la dinámica sindical en el sector químico. *Revista Conflicto Social, Año 10 (18)*, 224-257.
- Marticorena, C. y Vassallo, D. (2016) ¿Sindicalismo de base en el sector químico? La experiencia del Sindicato Químico de Pilar. En Varela, P. (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 135-181). Final Abierto
- Martuccelli, D. y Svampa, M. (1997). *La plaza vacía: Las transformaciones del peronismo*. Editorial Losada.
- Massey, D. (2012). *Un sentido global de lugar*. Icaria Espacios críticos.
- Matonti, F. (2007). El capital militante. Intento de definición'. En F. Poupeau (ed.) *Dominación y movilizaciones. Estudios sociológicos sobre el capital militante y el capital escolar* (pp. 37-44). Ferreyra.
- Montes Cató, J. y Ventrici, P. (2017). Pérdida de derechos laborales en la restauración neoliberal argentina. *Revista de Políticas Públicas, Volumen 21*, 661-679.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321154298006>
- Muñiz Terra, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales : Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, Volumen 2 (1)*, 36-65.
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf
- Mutuverría, M. (2017). *Juventudes y participación política: la condición juvenil en el peronismo platense contemporáneo*. Tesis de Doctoral. IDES-UNGS.
- Narotzky, S. y Besnier, N. (2014). Crisis, Value, and Hope: Rethinking the Economy *Current Anthropology, Volume 55, Supplement 9*, 4-16.
- Natalucci, A. (2014a). Jóvenes y trabajadores: la experiencia de la Juventud Sindical (2009-2012). *Revista Sociales Debate, 06*, 53-61.

- Natalucci, A. (2014b). Revitalización sindical y sindicalismo peronista : encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012). *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM, Volumen 26*.
<http://alhim.revues.org/4745>
- Natalucci, A. (2015). El modelo sindical debatido por el sindicalismo peronista: tópicos y límites (Argentina 2009-2015). *Revista PolHis, Año 8 (16), 95-122*.
- Natalucci, A. (2017). El sindicalismo peronista durante el kirchnerismo (2003 – 2015). En P. Abal Medina, A. Natalucci y F. Rosso. *¿Existe la clase obrera?* (pp.). Capital Intelectual.
- Olavarría, J. (2001). Hombres, identidades y violencia de género. *Revista de la Academia, (6), 101-127*.
- Palermo, H. (2012). *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Antropofagia.
- Palermo, H. M. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Editorial Biblos.
- Panaia, M. (2013). Trayectorias de ingenieros en un contexto de flexibilidad. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho, Ano 18 (29), 53-79*.
- Panaia, M. (2015). El desafío profesional de la mujer ingeniera. En M. Panaia (coord.) *Universidades en cambio: ¿generalistas y profesionalizantes?* (pp. 87-108). Miño y Dávila.
- Panaia, M. (2016). Ingenieros, ¿para qué?. *TSS Agencia de noticias tecnológicas y científicas*. <http://www.unsam.edu.ar/tss/ingenieros-para-que/>
- Paolini, P. y Chiecher, A. (2013). Experiencias de formación y de inserción laboral de ingenieros: las voces de los protagonistas desde una investigación biográfica. *Innovación Educativa, Volumen 13 (6), 1-24*.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v13n61/v13n61a3.pdf>
- Paulsen, K. E. (2019). Place. *TheWiley Blackwell Encyclopedia of Urban and Regional Studies*. JohnWiley & Sons Ltd.
- Perelman, L. y Vargas, P. (2013). Credencialismo y recomendación: las bases de la reproducción de la clase obrera siderúrgica en la Argentina contemporánea. *Antípoda Revista de Antropología y Arqueología, (17), 153-174*.
<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/antipoda17.2013.08>
- Pérez, P. y Reartes, R. (2018). Nuevo ciclo regresivo: Transformaciones del mercado de trabajo durante el macrismo. En P. Pérez y E. López (coords.), *¿Un nuevo ciclo*

regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía (pp. 35-52). Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

<https://libros.fahce.unlp.edu.ar/index.php/libros/catalog/book/120>

- Piovani, J. (2007). La entrevista en profundidad. En A. Marradi, N. Archenti y J. Piovani *Metodología de las Ciencias Sociales* (pp. 215-226). Emecé.
- Pozzi, P. (2006). *Oposición obrera a la dictadura*. Contrapunto.
- Regalsky, A. M. y Salerno, E. (2005). En los comienzos del Estado empresario: la inversión pública en ferrocarriles y obras sanitarias entre 1900 y 1928. *Anuario del Centro de Estudios Históricos "Prof. Carlos S.A. Segreti", Volumen 5 (15)*, pp. 247-272.
- Reguillo Cruz, R. (2012). *Culturas juveniles. Formas políticas del desencanto*. Siglo XXI.
- Roberti, E. (2012). Rupturas y subjetividades: Un acercamiento a la perspectiva de las Trayectorias Laborales. *Trabajo y Sociedad*, (18), 267-277.
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7499/pr.7499.pdf
- Rocca, M.V. (2008). *Agua, concesión y después... . El caso de Aguas Argentinas S.A. (1993-2006)*. [Tesis para optar por el grado de Magíster en Administración Pública]. Facultad de Ciencias Económicas Universidad de Buenos Aires.
- Santana, M. (2010). Ruptura geracional inducida e estratégias de gestão: a experiência nas montadoras do sul Fluminense. *Revista Educ. Soc., Volumen 31 (111)*, pp. 371-389.
- Sautú, R. (1998). Estilos y práctica de la investigación biográfica. En R. Sautú (comp.) *El método biográfico. La reconstrucción de la sociedad a partir del testimonio de los actores* (pp. 21-60). Editorial de Belgrano.
- Sautú, R., Boniolo, P., Dalle, P., y Elbert, R. (2005). *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO.
- Shever, E. (2013). "I am a petroleum product". Making kinship work on the Patagonian frontier. En S. Mckinnon and F. Cannell (eds.) *Vital relations. Modernity and the persistence life of kinship* (pp. 85-108). SAR Press.
- Simonassi, S. y Vogelmann, V. (2017). Aliados incómodos. Tradiciones obreras y sindicales en Rosario a principios de los años sesenta. *Revista Izquierdas, Volumen (34)*, 231-259.

- Svampa, M. (2000). Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal. En Svampa, M. (comp.) *Desde Abajo. La transformación de las identidades sociales*. Biblos.
- Thompson, E. P. (1979). *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Crítica.
- Thompson, E. P. (1995). *Costumbres en común*. Crítica.
- Tomizaki, K.A. (2005). *Ser metalúrgico no ABC: rupturas e continuidades nas relações intergeracionais da classe trabalhadora*. [Tesis de Doctorado, Universidad Estadual de Campinas].
- Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Imago Mundi.
- Varela, P. (2016). Presentación. En P. Varela (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 5-11). Final abierto.
- Varela P. y Lotito, D. (2009). La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones internas, izquierda clasista y 'vacancia' de representación sindical. *Revista Conflicto social, Año 2 (2), 256-291*.
- Varesi, G. (2016). Tiempos de restauración. Balance y caracterización del gobierno de Macri en sus primeros meses. *Revista Realidad económica, Volumen (302), 6-34*.
- Vázquez, M. (2013). En torno a la construcción de la juventud como causa pública durante el kirchnerismo: principios de adhesión, participación y reconocimiento. *Revista Argentina de Estudios de Juventud, Volumen 1 (7), 1-25*.
- Vázquez, M. (2014). La juventud en el kirchnerismo: sobre los principios de construcción pública de los compromisos y las adhesiones militantes. *Revista Sociales Debate 06, Juventudes políticas, 11-20*. Universidad de Buenos Aires.
- Vázquez, M. y Vommaro, P. (2012). La fuerza de los jóvenes: aproximaciones a la militancia kirchnerista desde La Cámpora. En A. Natalucci y G. Pérez (eds.) *Vamos las bandas. Organizaciones y militancia kirchnerista* (pp. 149-187). Nueva Trilce.
- Vommaro, G. (2017). La centroderecha y el cambio cultural argentino. *Revista Nueva Sociedad, N° 270, 4-13*.
- Vommaro, P. (2015). *Juventud y políticas en la Argentina y en América Latina. Tendencias, conflictos y desafíos*. Grupo Editor Universitario.

- Ynoub, E. (2012). *Transformaciones en las relaciones laborales y modelo sindical. Una comparación entre los sectores de Telecomunicaciones y de Agua y Saneamiento (2003-2010)*. [Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Sociales]. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Williams, R. (2009). *Marxismo y literatura*. Las cuarenta.
- Willis, P. (1988). *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Akal.
- Wolanski, S. (2015a). *Construir el sindicato. Trabajo militante y generaciones activistas en el Sindicato Telefónico de Buenos Aires*. [Tesis de Doctorado]. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras.
- Wolanski, S. (2015b). La familia telefónica. Sobre las relaciones de parentesco en la política sindical. *Cuadernos de Antropología Social*, (42), 91-107. <http://www.redalyc.org/pdf/1809/180945384006.pdf>
- Wolanski, S. (2016). *Las nuevas generaciones del sindicalismo. Jóvenes, trabajo y organización gremial en la Argentina*. Grupo Editor Universitario.

FUENTES

a) Artículos periodísticos

1. "Prat Gay habló de "grasa militante" y desató la polémica en Twitter". La Nación, 13-1-2016.
2. "Ñoquis en el Estado: hay 4 millones de empleados públicos, de los cuales entre el 5% y 7% serían 'fantasma'". La Nación, 22-12-2015.
3. "Mauricio Macri dijo que 'la intervención nociva de la política' transformó al Estado en 'un aguantadero'". La Nación, 18-04-2017.
4. "Declaran ciudadano ilustre post mortem a Donato Gerardi". El Día, 11-11-2008.
5. "Parque Vucetich: una usina rodeada de naturaleza. El Día, 19-11-2014.
6. "ABSA realiza obras en la Planta Potabilizadora 'Donato Gerardi'". El Día, 20-12-2017.
7. "Profundizarán el control de asistencias de los estatales". El Día, 28-5-2017.
8. "La ineficiencia de ABSA preocupa a los platenses". El Día, 27-11-2017.
9. "Jubilaciones de privilegio, Ley de Ministerios y emergencia en Seguridad, dentro del paquete de leyes enviado por Vidal". El Día, 12/12/2017.
10. "Es ley la reforma a la caja del Bapro que eleva a 65 años la edad jubilatoria". El Día, 20-12-2017.
11. "Planteo en el SPAR". El Día, 12/7/2017.
12. "Aprobaron en la legislatura bonaerense las reformas propuestas por el gobierno provincial". El Día, 19-12-2017.
13. "Vidal y Garro fueron a la planta potabilizadora de ABSA de Ensenada para supervisar obras". Infocielo, 16-8-2017.
14. "Homenaje en Ensenada. Un sitio de la memoria en la Propulsora Siderúrgica". Página 12, 28-8- 2019.
15. "Vidal intenta aprobar su paquete de leyes". Página 12, 19-12-2017.
16. "Es un triunfo de los trabajadores". Página 12, 28-12-2018.
17. "El empleado del mes". Página 12, 5/3/2017
18. "Un pequeño planeta llamado Astillero Río Santiago". Agencia de noticias de Ciencias de la Comunicación, UBA.
"Posible disolución de la Asesoría General de Gobierno". Mundo Gremial, 10-12-2017.
19. "Quedó formalmente inaugurado el Centro Interdisciplinario de Investigaciones Aplicadas al Agua y al Ambiente. Noticias UNLP, 28-6-2019.

20. "Revelan que el presidente de Aguas Bonaerenses pertenece al Grupo Socma". *Ámbito Financiero*, 5-3-2017.
21. "El hombre del presidente que reflota el lazo francés en el negocio del agua". *Letra P*, 8-3-2018.
22. "El SOSBA lanzó un ciclo de formación sindical". *Mundo Gremial*, 16/5/2017.
23. "Tomada y Caló exhortaron a jóvenes gremialistas a 'organizarse y luchar para no volver a los noventa'". *Agencia Télam*, 14-11-2014.
24. "Soy un sanitarista de alma". *El Popular de Olavarría*, 5-6-2010.

b) Sitios Web

Empresa General Saneamiento. <https://www.galsaneamiento.com.ar>

Empresa 5 de Septiembre. <http://www.5deseptiembre.com.ar>

Aguas Bonaerenses S.A. <https://www.aguasbonaerenses.com.ar>

Blog "Galaxia sanitarista". <https://pablomarcelogardella.blogspot.com/>

Empresa Veolia. <https://www.veolia.com.ar>

Colegio de Ingenieros. <http://www.colegioingenieros.org.ar>.

FOECYT. <http://www.foecytagentina.org>

FENTOS. <http://www.fentos.org.ar/web/>

SGBATOS. www.sgbatos.org.ar

SOSBA. <https://www.sosba.org.ar>

STVyARA. <http://www.sindicatoviales.org.ar/institucional/sobre-nosotros/>

Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos de la provincia de Buenos Aires.
<https://www.gba.gov.ar/infraestructura>

ADA. <http://www.ada.gba.gov.ar>

SPAR. <http://www.spar.gba.gov.ar>

OCABA <http://www.ocaba.mosp.gba.gov.ar>

c) Redes sociales

Página de Facebook de Prensa SOSBA.

Página de Facebook de Secretaría de Juventud de SOSBA.

Página de Facebook del Archivo Fotográfico Ministerio de Infraestructura de la provincia de Buenos Aires.

Página de Facebook del Centro de Formación Profesional n° 404.

Página de Instagram de ABSA.

d) Documentos sindicales y normativas

Convenio Colectivo de Aguas Bonaerenses Sociedad Anónima. 2002.

Decreto 7796/86 de reglamentación de la Ley 10.384.

Documento N° 2 "Conquistar lo que nos pertenece", Juventud Sindical Regional La Plata Berisso y Ensenada. 2012.

Ley de Ministerios 14.989. 2017.

Ley 10.384 "Estatuto escalafón para el personal de Obras Sanitarias de la provincia de Buenos Aires". 1986

Manual del delegado de SOSBA. 2017.

Revista H20 N° 0. Noviembre de 2004.

Revista H20 N° 26. Julio de 2011.

Revista H20 N° 29. Marzo de 2012.

Revista H20 N° 38. Diciembre de 2014.

ANEXO METODOLÓGICO

1. Acercamiento al campo

Mi primer acercamiento al campo fue a través de los contactos que ya tenía por haber realizado mi tesis de maestría en las que incluí entrevistas a jóvenes integrantes de SOSBA. Ellos me permitieron participar de una actividad para conocer trabajadores y delegados. Asistí a un encuentro por la conmemoración del "25 de mayo" del cual conocía a varios de quienes participaron y pude conocer a Héctor y me invitó a que vaya a su lugar de trabajo, el predio del Parque.

Un primer elemento que encontré al acercarme al Parque fue la casi total presencia de varones en el lugar de trabajo. Mi condición de varón fue un aspecto positivo que me facilitó poder presenciar muchas situaciones y conversaciones cotidianas. De igual forma sucedió en la Planta.

Segundo, en algunos lugares en los que hice trabajo de campo existía cierta desconfianza respecto de mi presencia allí, en parte porque yo que no era parte del colectivo ni vestía como ellos y los interrogaba sobre su cotidianeidad laboral y sindical dentro del lugar de trabajo en un contexto en que circulaban rumores sobre posibles grandes cambios respecto de su pertenencia a la empresa. Durante mis días en el predio del Parque y en la Planta Potabilizadora pude escuchar que ciertos trabajadores mencionaban un posible traspaso de trabajadores hacia Agua y Saneamientos Argentinos (AySA), la empresa que tiene a cargo la provisión de agua potable en la Capital Federal y algunas localidades del Gran Buenos Aires. Los trabajadores mencionaban que las condiciones de trabajo eran mejores allí y que los salarios eran más altos que en ABSA.

La segunda etapa fue entre los meses de agosto y diciembre de 2017 y consistió principalmente en la realización de las entrevistas. En esta etapa se realizaron once entrevistas. Tres de ellas a trabajadores del predio del Parque, de las cuales dos fueron a delegados. Otras tres entrevistas fueron a cinco trabajadores de la Planta Potabilizadora. Y seis fueron realizadas a personal de los organismos: un delegado de OCABA, un delegado y una delegada de SPAR, y tres trabajadores/as de ADA, de las cuales una fue a un delegado. De las catorce entrevistas, doce fueron realizadas en los lugares de trabajo. Para la realización de las entrevistas también fuimos guiados por los propios trabajadores para saber con quién hablar, quién podía brindar información sobre determinados aspectos del trabajo y quiénes eran los/as delegados/as. Los informantes

claves constituyeron una guía para esta parte del trabajo de campo. Durante esta etapa también continuamos realizando observación participante en los tres lugares.

Una tercera etapa iniciada a comienzos de 2018 consistió en el análisis de toda la información: entrevistas, registro de observación y fuentes secundarias. El análisis de estos elementos me permitió identificar la necesidad de volver a realizar trabajo de campo. Primero, realizar tres entrevistas más: a un delegado del Parque, a un delegado de UPCN que pertenecía al SPAR y fue absorbido por ADA, y a dos delegados de la Planta Potabilizadora. En total realicé catorce entrevistas a las que sumé tres realizadas en el marco de mi tesis de maestría (Galimberti, 2016). En esta etapa también accedí a determinadas fuentes secundarias como algunas revistas del sindicato y material elaborado por algunos los organismos.

2. Entrevistas realizadas

	Nombre	Pertenencia	Fecha
1	Germán	Integrante de la JSPR	27/11/13
2	Gustavo	Integrante del CEL	25/3/14
3	Sergio	Secretaría de Juventud de SOSBA	9/10/14
4	Juan Ignacio	Secretaria de Juventud de SOSBA	30/10/14
5	Pedro	Planta Potabilizadora	6/8/17
6	Julián	Talleres de Parque "San Martín"	15/8/17
7	Lucas	OCABA	18/8/17
8	Héctor	Talleres de Parque "San Martín"	6/9/17
9	Ernesto	SPAR	8/9/17
10	Pamela	SPAR	22/9/17
11	David	Planta Potabilizadora	24/9/17
12	Armando	Planta Potabilizadora	24/9/17
13	Darío	Talleres Parque "San Martín"	26/9/17
14	Rodrigo	Autoridad del Agua	20/10/17
15	Silvana	ADA	27/10/17
16	Esteban	ADA	21/12/17
17	Patricio	Talleres de Parque "San Martín"	21/3/18
18	Ariel	SPAR	21/9/18
19	Lorenzo y Silvio	Planta Potabilizadora	31/7/18

3. Registro de observaciones de campo

N°	Lugar / Actividad	Fecha
1	Visita al SOSBA	5/5/17
2	Conversación con integrantes del SOSBA	24/5/17
3	Almuerzo por celebración del 25 de mayo en SOSBA	25/5/17
4	Parque "San Martín"	2/6/17
5	Parque "San Martín"	5/6/17
6	Parque "San Martín"	6/6/17
7	Parque "San Martín"	9/6/17
8	Conversación con trabajadores de ADA	12/6/17
9	Parque "San Martín"	13/6/17
10	Conversación con trabajadores de OCABA	21/6/17
11	Conversación con trabajadores del SPAR	28/6/17
12	Conversación y visita a Planta Potabilizadora	29/6/17
13	Conversación y recorrida de SPAR	11/7/17
14	Parque "San Martín"	12/7/17
15	Parque "San Martín"	19/7/17
16	Parque "San Martín"	15/8/17
17	Conversación con delegado de UPCN en SPAR	24/8/17
18	Parque "San Martín"	6/9/17
19	Taller de Formación Sindical en Parque "San Martín"	7/9/17
20	Tercer Congreso de la Juventud Sindical Peronista Regional	22/9/17
21	Visita a la Planta Potabilizadora	24/9/17
22	Encuentro con trabajadores en Parque "San Martín"	26/9/17
23	Encuentro y conversación con trabajadora de ADA	26/9/17
24	Conversaciones con trabajadores de SPAR	20/12/17
25	Encuentro con trabajadores en Parque "San Martín"	21/3/18
26	Visita al Parque "San Martín"	22/3/18
27	Visita al Parque "San Martín"	10/4/18
28	Conversaciones con trabajadores de la Planta Potabilizadora	11/6/18
29	Acto "Pasado, presente y perspectiva de la Juventud Sindical Peronista Regional"	19/7/19