

Los delegados *sanitaristas* en los espacios de trabajo. Un análisis sobre el vínculo entre las formas de trabajo y las acciones gremiales en el servicio de provisión de agua del Gran La Plata.

Carlos María Galimberti

CONICET / Laboratorio de Estudios en Cultura y Sociedad,

Facultad de Trabajo Social, UNLP.

carlosmgalimberti@yahoo.com.ar

Resumen

El objetivo del trabajo es analizar la acción sindical en el lugar de trabajo, dentro del servicio de provisión de agua potable del Gran La Plata, en la actualidad. Específicamente, nos proponemos indagar la relación entre el tipo de trabajo y la acción sindical de los delegados en sus ámbitos laborales. Dentro servicio de provisión de agua potable del Gran La Plata existe una diversidad de ámbitos laborales en los que se realizan diferentes tipos de trabajo. Es por ello que abordaremos un conjunto de dimensiones tomando tres de ellos: un sector de trabajo operativo manual, el sector estatal y la planta potabilizadora. Las dimensiones que analizaremos serán la acción sindical que realizan los delegados, qué aspectos la organizan y promueven dentro de los espacios de trabajo, sus posibilidades y límites, los sentidos sobre "ser delegado" en el contexto actual, en vínculo con las especificidades del tipo de trabajo que se realiza en los diferentes espacios.

Realizaremos la ponencia desde un abordaje etnográfico y utilizaremos tres herramientas de construcción de datos: observación participante llevada a cabo en los diferentes espacios laborales, entrevistas en profundidad a trabajadores y delegados del sector y, fuentes secundarias como el convenio colectivo de trabajo, el estatuto sindical, y normativa de las empresas y los organismos estatales que forman parte del mismo.

1. Introducción

En los inicios del siglo XXI, en nuestro país se asistió a un proceso de recuperación económica y crecimiento del empleo, en el cual los trabajadores formales y la conflictividad laboral se ubicaron nuevamente como protagonistas del escenario político luego de la salida a la crisis generada por las reformas neoliberales. En ese marco el sindicalismo se fortaleció y volvió a ocupar un lugar central en la dinámica

política de nuestro país (Senén González y Haidar, 2009). En dicho contexto un conjunto de trabajos que dialogan con nuestra investigación se ocupó de analizar los procesos de revitalización sindical, 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, 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). A su vez hay que destacar aquellos trabajos que han abordado el vínculo entre la acción sindical y las tradiciones político-sindicales (Longo, 2014; Varela, 2016).

El objetivo del trabajo es analizar los vínculos entre trabajo y acción gremial en el sector de provisión, mantenimiento, gestión y control del agua potable en el Gran La Plata. Nos interesa observar, principalmente, las formas de trabajo en los distintos ámbitos laborales, los problemas y conflictos que tienen los trabajadores, las acciones gremiales de los delegados para resolver esos problemas.

El trabajo se enmarca en el período que se abre en diciembre de 2015 hasta la actualidad. En cuanto a los aspectos contextuales, podemos señalar que el rumbo económico que asumió el nuevo gobierno desde la fecha mencionada se presenta desfavorable para los trabajadores en general (Lenguita, 2017), transformando de forma regresiva los marcos regulatorios de las relaciones laborales (Montes Cató y Ventrici, 2017). Las características contextuales señaladas configuran una situación diferente y adversa para los trabajadores y la acción gremial, lo que otorga mayor relevancia para observar las prácticas sindicales en los ámbitos laborales.

2. Metodología y trabajo de campo

Realizamos esta ponencia en base a un abordaje metodológico cualitativo y utilizamos, en primer lugar, entrevistas en profundidad dirigidas a trabajadores/as, varios de los cuales son delegados/as, del sector señalado. En segundo lugar, realizamos observación participante en los diferentes espacios de trabajo que se seleccionaron para

la investigación¹: la planta potabilizadora, los talleres del predio del Parque San Martín, y los organismos estatales.² En tercer lugar, utilizamos fuentes secundarias, como el convenio colectivo de trabajo de ABSA, la ley que regula el trabajo dentro de los organismos estatales, y medios de comunicación locales y gremiales.

La elección del sector de provisión de agua potable se debe a las siguientes razones. En primer lugar, a partir de un trabajo de investigación previo³ 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. La participación que tenían estos jóvenes nos llevó a preguntarnos cómo habían llegado a ser militantes sindicales, y desde allí cómo se produce la participación y sindicalización al interior de sus sectores de trabajo, incluyendo para esta investigación a todos los trabajadores 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 (Rocca, 2008; Isuani, 2010), no existen trabajos que aborden la acción gremial en los lugares en trabajo del sector. En tercer lugar, como mencionamos en el apartado anterior, 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 peronista. En la investigación que proponemos, las conducciones de los sindicatos que representan al sector se identifican con el peronismo. Un último aspecto que podemos señalar es que 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 y las prácticas gremiales.

1 El presente trabajo forma parte de una investigación doctoral que se encuentra en proceso, cuyo objetivo es analizar las tradiciones político-sindicales, los procesos de socialización y transmisión de saberes laborales, políticos y sindicales en el sector de provisión de agua potable del Gran La Plata (2015-2019).

2 En los siguientes apartados los explicaremos con mayor profundidad. Para esta ponencia analizaremos la experiencia de los talleres y los organismos estatales.

3 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 (2016).

3. El servicio de provisión, mantenimiento, gestión y control de agua potable de la provincia de Buenos Aires

El servicio de agua potable en la provincia de Buenos Aires está compuesto por dos grandes ámbitos laborales. Por un lado, encontramos la empresa Aguas Bonaerenses Sociedad Anónima (ABSA) que se ocupa de la provisión y el mantenimiento del servicio de provisión agua potable y desagües cloacales en 79 localidades de la provincia de Buenos Aires, llegando a casi dos millones de habitantes.⁴ Como señala Isuani (2010), el 90% de las acciones de la empresa son del estado de la provincia de Buenos Aires y el otro 10% de ex trabajadores de Administración General de Obras Sanitarias de Buenos Aires (AGOSBA), nucleados en gran parte en el SOSBA. Por otro lado, está el sector propiamente estatal compuesto por la Autoridad del Agua (ADA), un organismo descentralizado creado a inicios de los 2000 que tiene como principal objetivo la gestión y el control del uso del agua por parte de las empresas de la provincia.⁵

El conjunto de los trabajadores de ambos sectores están representados en su gran mayoría por el SOSBA, gremio "sanitarista"⁶ que tiene alrededor de cuatro mil afiliados en toda la provincia. Sin embargo, dentro del sector de organismos del estado provincial también hay presencia de delegados de Unión Personal Civil de la Nación (UPCN), que tiene dicho unos cincuenta afiliados, aproximadamente.⁷

Desde diciembre de 2015, junto con la asunción del nuevo gobierno provincial de Propuesta Republicana (PRO), cambia también la gerencia y presidencia de la empresa ABSA así como también la gestión de los organismos estatales. Estos cambios institucionales se tradujeron a su vez en transformaciones de algunos aspectos de las relaciones laborales al interior de los espacios de trabajo, como explicaremos en los próximos apartados.

⁴ "Información institucional" ABSA(<https://www.aguasbonaerenses.com.ar/info-institucional.php>).

⁵ En diciembre de 2017 se sanciona la Ley de Ministerios en la provincia de Buenos Aires. Allí se contemplaba la eliminación de dos organismos que existieron hasta esa fecha: el Organismo de Control el Organismo de Control del Agua de la provincia de Buenos Aires (OCABA) y el Servicio Provincial de Agua Potable y Saneamiento Rural (SPAR). La mayoría de las entrevistas fueron realizadas con anterioridad a estos cambios.

⁶ El "sanitarismo", según Isuani (2010) es una de las dos tradiciones que han existido en el campo de la política del agua, la otra es la "hídrica". "Como señala Pochat (2005), la gestión del agua en Argentina ha evidenciado históricamente una clara división entre organismos "sanitaristas" (aquellos dedicados a la prestación de los servicios de abastecimiento de agua potable y saneamiento) y organismos "hídricos" (dedicados a la construcción de obras hidráulicas, mediciones hidrológicas, protección contra las inundaciones, etc.) (Isuani, 2010: 148). Los integrantes del SOSBA así como muchos trabajadores y delegados se identifican como "sanitaristas".

⁷ Esto implicó conflictos y disputas por la representación en los últimos años, que serán abordados en próximos trabajos.

4. Espacios de trabajo y delegados

En esta sección explicaremos dos de los espacios de trabajo en los que realizamos trabajo de campo y presentaremos los principales problemas que tienen sus trabajadores, así como también la organización de sus delegados y las acciones que realizan para resolver los problemas que se presentan.

4.1. Los talleres del Parque

El Parque San Martín está localizado dentro del cuadrado fundacional de la ciudad de La Plata y en su centro hay un predio alambrado que pertenece a la empresa ABSA. Al predio se ingresa por un portón grande de alambrado que está abierto todo el tiempo.⁸ Al acercarse al acceso principal una de las primeras cosas que se observa junto a la garita de seguridad es una bandera blanca con letras verde con las iniciales del nombre del gremio "SOSBA" y el símbolo del sindicato a un costado.⁹ El predio forma parte de lo que sus trabajadores llaman la parte "operativa" de ABSA.

En el predio encontramos diferentes sectores de trabajo. La usina que provee agua potable a gran parte de la ciudad; el trabajo consiste principalmente en el control de la presión y los caudales de agua a través de un registro que se hace en diferentes momentos del día. El sector de electromecánica se encarga del mantenimiento y funcionamiento de los tableros eléctricos que hacen funcionar las bombas en distintos puntos de la ciudad, las instalaciones de la empresa en las distintas dependencias administrativas, entre otros. El sector montaje se encarga de montar, desmontar y reparar equipos y bombas, ya sea en las usinas o en las perforaciones ("en la calle") donde se colocan las bombas sumergibles. En el sector de herrería se hace soldadura, se construyen las tapas de los pozos de las perforaciones, cortes de chapa, entre otras cosas. La parte de "cloacas" se encarga de las "aguas residuales" y los problemas que puedan existir en su proceso de evacuación. Una parte consiste en ser "delivery de cloacas", esto es, ir a aquellos hogares y clientes de la empresa, y destapar las cloacas de domicilios particulares, tanto en el Gran La Plata como en otros sectores de la provincia en caso de que sea necesario. El sector que llaman "tierra" se dedica al tapado de pozos que se hacen luego de las reparaciones, cuando se termina de reparar alguna cañería en

⁸ Esta situación de ingreso fue cambiando en el transcurso del trabajo de campo.

⁹ Esta misma bandera la encontré en el ingreso a cada uno de los lugares de trabajo que pude conocer, y es un indicador de la presencia del sindicato en los diferentes espacios de trabajo.

la calle se rellena con "tierra limpia". Este sector es el que tiene mayoría de trabajadores debido a que es el que mayor cantidad de mano de obra requiere. También encontramos el sector llamado "agua", que se encarga de la distribución de agua potable ya sea en camiones cisterna, para distribuir el faltante de agua, o en situaciones de emergencia en hospitales, algunos barrios en verano, que no tienen gran caudal o no tienen agua potable y se suministra de esa manera. También hay un "pañol" que provee de herramientas y materiales a los distintos sectores del parque. El sector administrativo se encarga tanto de recibir e imprimir solicitudes y reclamos de clientes, previamente procesadas o recibidas por el call center de ABSA que se ubica en otro edificio. Finalmente, también hay un sector del predio donde se encuentra la gerencia.

En total trabajan 120 personas, casi todos hombres, la única mujer que encontré estaba en el sector administrativo. La jornada laboral dura ocho horas, a lo que se suma un régimen de descansos y de mantenimiento de servicios adicionales o guardias, estipulado en el convenio colectivo de trabajo. Una parte de la jornada de trabajo consiste en estar fuera del predio, salir a hacer recorridos, revisar pozos, de acuerdo a la demanda y solicitudes del día.

Trabajos, problemas y acción gremial

Respecto de la organización gremial, el predio constituye un "Grupo de sectores de trabajo". Le llaman así a un conjunto de "sectores de trabajo" dependiente de una conducción única y común. Es decir, poseen una gerencia o conducción y diferentes sectores de trabajo como los que explicamos anteriormente. Allí hay seis delegados, tres titulares y tres suplentes. Se distribuyen de acuerdo a los sectores de trabajo del parque, aunque debido a la cantidad no alcanzan a uno por sector. Tres de ellos son delegados "nuevos", es decir, que no han tenido experiencia como delegados o sub delegados dentro de sus lugares de trabajo.

Como señalábamos antes, una buena parte del trabajo se realiza puertas afuera del predio, y uno de los principales problemas que tienen sus trabajadores son los vehículos. La utilización de vehículos (camionetas, camiones) para salir a recorrer la ciudad es constante, y muchas veces se rompen y tienen que conseguir repuestos. Un problema que se presenta es compartir un solo vehículo para varios sectores de trabajo como en el caso de montaje, herrería y electromecánica que al ser varios se deben turnar, o salen y hacen recorridos juntos, a lo que se suma muchas veces el traslado herramientas pesadas. Esto genera malestares entre compañeros afecta también el

servicio que se brinda y a resoluciones más inmediatas a problemas que puedan presentarse en el servicio. La respuesta que encuentran muchas veces por parte de la gerencia es que "no hay plata".

Un segundo problema, también vinculado con los vehículos, es la documentación obligatoria para su manejo. Un 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 en 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? Bueno pero no hay nadie ni siquiera la organización sindical que pueda hacerlos respetar la ley." (Patricio, 38 años, delegado, entrevista realizada el 19/5/2018)¹⁰

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 las condiciones de los vehículos. Al mismo tiempo, señala una imposibilidad en ejercer ese derecho por parte de los trabajadores.

Un tercer elemento es la ausencia de herramientas o materiales. En varias ocasiones se relatan situaciones en que la falta de ciertas herramientas genera que tengan que resolver los problemas a partir de sus conocimientos "de oficio", a lo que llaman "hacer magia", o en algunos casos no llegar a resolverlos y la empresa terceriza la tarea acudiendo a alguien externo. A esto se le añade la ausencia, en muchas ocasiones, de ropa adecuada para el trabajo. Un cuarto aspecto son las condiciones físicas del ambiente de trabajo. Su actividad requiere muchas veces bajar en pozos de

10 Para preservar la identidad de los/as entrevistados/as sus nombres han sido modificados.

varios metros de profundidad y se tienen que cumplir un conjunto de normas y condiciones para que el trabajador pueda hacer su trabajo. Y junto con ello el trabajo en condiciones climáticas de lluvias tampoco está permitido. El problema surge cuando la gerencia exige realizar el trabajo en esas condiciones.

Dos cuestiones más que surgieron son los tiempos de descanso y "la vianda". Primero, en los viajes que impliquen trasladarse más de cincuenta kilómetros corresponde una vianda a cada trabajador. Y, segundo, el régimen de descansos establece que si un trabajador termina a de trabajar no tiene que hacerlo hasta luego de las 12 horas:

"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 12 horas. Esas cosas hay que defenderlas y pelearlas"
(Héctor, 65 años, delegado, entrevista realizada el 6/9/2017)

Para Héctor, tanto la vianda como el descanso constituyen dos aspectos que hacen al trabajo cotidiano de los trabajadores del sector y que, en su rol de delegado, se convierte en un problema cuando un trabajador no lo cumple o respeta, ya sea por propio desconocimiento o por exigencia de la gerencia del parque. El rol del delegado es transmitir exigir que se cumplan esas condiciones por parte de los propios trabajadores.

Encontramos, hasta acá, conjunto de problemas que encontramos los trabajadores del predio del parque encuentran cotidianamente. Allí los delegados manifiestan, por un lado, que si bien en varias ocasiones se logran resolver, muchas veces existe mucha demora en los procesos de resolución, esto es, encontrar un repuesto para un vehículo, materiales de trabajo. Ese retraso genera malestares, conflictos entre compañeros de trabajo, y también demoras también en resolución de problemas que afectan a la provisión del servicio. Por otro lado, encuentran que tienen que estar "encima" de esas situaciones, como en una disputa constante frente a las exigencias de la gerencia del predio. De allí uno de los sentidos que encontramos de ser delegado es el transmitir el cumplimiento de los derechos y obligaciones a sus compañeros y hacer cumplir el convenio colectivo, aunque no en todas las ocasiones se logre.

4.2. Organismos estatales

La Autoridad del Agua es un organismo descentralizado del Ministerio de Infraestructura de la provincia de Buenos Aires, creado en el año 2000. Siguiendo a 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, "debería regular y establecer las 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" (Isuani, 2010: 118-119). Su actividad principal hoy en día consiste en realizar las concesiones de agua para industrias en la provincia y regular su uso, esto es, qué se hace luego de su utilización con los desechos. El mismo tiene tres grandes direcciones, "Uso y aprovechamiento del recurso hídrico", "Finanzas y Recursos Humanos", y "Planificación control y preservación de recursos hídricos", que están divididas en varios "departamentos", y además posee también su propio laboratorio.

En la actualidad tiene alrededor de 800 trabajadores/as.¹¹ La mayor parte sus trabajadores/as se encuentra físicamente en un edificio central ubicado en la ciudad de La Plata. En varios sectores del organismo el trabajo se realiza gran parte "en campo" por lo que tienen que viajar a distintos lugares de la provincia. Los otros dos organismos que existieron hasta diciembre de 2017 fueron, por un lado, el Organismo de Control del Agua de la provincia de Buenos Aires (OCABA) cuya función consistía en controlar y regular el uso del agua y cloacas, y asesorar a cooperativas, municipios, empresas que provean el servicio. Y, por otro lado, el Servicio Provincial de Agua Potable y Saneamiento Rural (SPAR) se ocupaba principalmente de la provisión de agua potable en zonas rurales, pequeñas, "donde no llegan las cooperativas municipales o empresas". Era el organismo más chico de los tres.¹² La ADA absorbió las funciones y también en su gran mayoría a los trabajadores del organismo.

Su régimen laboral está regulado por la Ley provincial 10.384, que viene de la ex empresa estatal Obras Sanitarias de la provincia de Buenos Aires (OSBA), diferente al régimen de trabajo de gran parte de la administración pública. Específicamente esta ley es valorada por sus trabajadores debido a que otorga derechos y mejores condiciones laborales que el resto.

¹¹ El total es la suma de los tres organismos.

¹² El OCABA tenía alrededor de 200 trabajadores y el SPAR cerca de 80.

Problemas y organización gremial

En el ADA la distribución de los delegados se realiza de acuerdo al agrupamiento que nuclea a los trabajadores: Técnicos, Administrativos, Profesionales, Obreros y Maestranzas. Los delegados se dividen según cada uno de esos agrupamientos. Son tres por cada sector, más sus respectivos "suplentes", lo que suman seis delegados que le corresponden a cada uno de ellos. En total son 24 delegados/as. A su vez, como el estatuto del gremio lo indica, existe una comisión interna dentro del mismo.

Respecto de los principales problemas que encontramos allí podemos señalar los siguientes. En primer lugar, existe una situación que se genera por el ingreso de nuevo personal contratado en el organismo, y que hace que haya personas que son parte de la estructura del organismo que realizaban ese trabajo y queden relegadas. En palabras de un delegado se está creando una "estructura paralela". Esto produjo situaciones de malestar en determinados sectores. En segundo lugar, existe un problema con la (re)categorización, lo que por un lado implica que varios trabajadores cumplan funciones y que sus cargos no estén incorporados a la estructura formal del organismo. Un ex trabajador del SPAR lo explicaba así: "el Estado no reconoce los cargos, que es la lucha de la estructura" (Ernesto, 31 años, ex delegado de SPAR, entrevista realizada el 8/9/2017). La demanda por "la estructura" implica que los trabajadores sean reconocidos por parte de la gestión del organismo en los cargos que desempeñan así como también puedan percibir el ingreso correspondiente a la tarea que realizan.¹³

Señalamos antes que en algunos sectores el trabajo consiste en recorrer la provincia de acuerdo a trabajos "en campo" o "terreno". La falta de ropa de trabajo es un problema que se manifiesta para quienes realizan los viajes:

"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 porque nosotros todo lo que podamos acompañar y apoyar

¹³ Sin embargo, esta situación se produce también por incompatibilidad, en algunos casos esos cargos requieren de personal con título profesional y quienes realizan dichas tareas no poseen un título.

siempre lo vamos a hacer. Pero a veces también hay compañeros '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" (Lucas, 30 años, ex delegado de OCABA, entrevista realizada el 18/7/2017)

En el fragmento se destaca, por un lado, el tipo de problema y demanda que como delegados reciben por falta de ropa de trabajo para realizar determinados tipos de trabajo en los recorridos. Por otro lado, explica cuál es su rol allí para acompañar un reclamo al sector de Seguridad e higiene del organismo.

Por último, la desaparición de los organismos fue otro de los problemas que estaban presentes al momento de hacer las entrevistas. En este punto existían posiciones encontradas, si bien se realizaban asambleas en las que principalmente se discutía respecto la "lucha por la estructura", su desaparición y reacomodamiento de diferentes sectores y trabajadores dentro del ADA fue algo que sucedía, en palabras de un trabajador, "sin conflicto": "conflictos no...no, hay un adormecimiento elevadísimo (...) porque no pasa nada acá!" (Esteban, 50 años, trabajador de ADA, entrevista realizada el 20/12/2017). La situación no estaba siendo visibilizada.

5. Sectores de trabajo y acción gremial

En los apartados anteriores mostramos algunos de los problemas que encontramos tanto en el sector estatal como en la empresa ABSA. Por un lado, vimos que varios problemas son comunes a los dos ámbitos de trabajo: la ausencia de ropa de trabajo y de las herramientas o materiales para sus actividades laborales. Por otro lado, vimos algunas diferencias entre ellos. Respecto de los trabajadores de los talleres en ABSA encontramos que la utilización de vehículos, así como también los períodos de descanso y viandas eran particularmente relevantes en el sector. Y, en el sector estatal, mostramos principalmente dos que lo diferencian de las problemáticas del sector de ABSA: las demandas por estructura y categorización, y la desaparición de los organismos.

A partir de lo que trabajamos encontramos diferentes formas de procesar los conflictos. Una primera forma de resolución que encontramos podemos llamarla "de oficio". Nos referimos a las maneras de resolver ciertos problemas del trabajo cotidiano

de los trabajadores de los talleres del Parque por falta de materiales adecuados para llevar adelante una tarea. Varios de ellos se referían a esta forma de resolución como "hacer magia", esto es, acudir a sus propios saberes para resolver espontáneamente determinados problemas sin las herramientas o materiales adecuados. En algunos casos, principalmente aquellos que habían ingresado previo al año 1999 cuando todavía existía la empresa OSBA, acudían a la "ley de obras sanitarias" y también al Convenio Colectivo de ABSA para argumentar sus motivos. Allí se señala lo siguiente: "la creación de todos los medios que posibiliten la prestación eficaz de los servicios sanitarios, definiéndolos como un servicio público esencial para la comunidad" (Convenio Colectivo de Trabajo de ABSA, 2002, página 2). Varios trabajadores utilizaban algunas de estas palabras para darle sentido a esa forma de resolver problemas.

Un segundo modo de resolución es mediante "la espera". Encontramos la acción de los delegados, a través de presentaciones escritas y formales, como informales, exigiendo que se provean herramientas, materiales, repuestos de vehículos (camiones cisterna, camiones atmosféricos, camionetas) que son fundamentales para proveer el servicio de agua potable. En algunos casos, esas demoras se explican por el propio proceso burocrático que conlleva obtener las demandas y en otros por falta de voluntad y organización. Esa demora o espera es parte de la experiencia de resolver determinados problemas de su realidad laboral.

El tercero es un modo de resolución que se vincula con un sentido sobre el lugar y rol del delegado como "imposibilitado" debido al interlocutor que tienen. Como señala un delegado, ocupan "todos los lugares de la cartera, tienen gente en el Ministerio de Trabajo, en el Congreso, en el Senado, son del mismo color, es como que vas aceptando lo que ellos te dejan" (Patricio, 38 años, delegado, entrevista realizada el 19/5/2018). Este modo lo encontramos en el sector propiamente estatal, y el ejemplo que vimos es que el proceso de cambio y reacomodamiento dentro de los organismos, implicó la absorción por parte de un organismo de los trabajadores y funciones de los otros dos organismos. El procesamiento de dichos cambios se produjo más en términos individuales antes que colectivos. Como veíamos antes, si bien existían discusiones y organización para disputar que se establezca la estructura del SPAR, la (en su momento posible) desaparición de los organismos a partir de la Ley de Ministerios en diciembre de 2017 no estaba siendo discutida y al parecer tampoco visualizada y/o visibilizada.

6. Reflexiones finales

En el presente trabajo nos propusimos analizar los vínculos entre las prácticas laborales y gremiales en el sector de servicio de provisión, mantenimiento, gestión y control de agua potable en el Gran La Plata. Para ello indagamos en los problemas que tienen los trabajadores, las acciones de los delegados y los modos en que resuelven los problemas que se presentan.

Presentamos en dos ámbitos laborales del sector mencionado, cuáles son las actividades principales, los problemas que los propios trabajadores tienen en sus espacios de trabajo y cómo intentan resolverlas. Pudimos ver que si bien existen problemas comunes a los diferentes ámbitos, existen modos de resolución de acuerdo al sector de trabajo. Identificamos tres modos que, sin embargo, no son exclusivos ni excluyentes de cada uno de esos espacios. Estos son, en primer lugar, una manera de resolver “de oficio” a partir de saberes acumulados por parte de los propios trabajadores. Aquí está involucrado una forma de “vocación de servicio” de los trabajadores *sanitaristas* que se vincula con el hecho de que el servicio sea “esencial para la comunidad”. En segundo lugar, un modo que implica la acción gremial pero que involucra la espera o la demora, los trabajadores y sus delegados o bien resuelven “de oficio” o no logran resolver dichos problemas a la espera de materiales, repuestos, por parte de la gerencia del sector. Y, un tercer modo, se vincula con formas de procesar que aparece de forma contradictoria en que el “conflicto” no se visibiliza, y los efectos de los problemas en los/as trabajadores/as (no encontrar su lugar en el ámbito de trabajo, no tener una tarea específica, el sentimiento de desvalorización) se procesan más individualmente que colectivamente.

El análisis que realizamos en este trabajo constituye un primer acercamiento a las prácticas de los trabajadores y delegados, y los modos de resolver sus conflictos en los espacios laborales, esto es, cómo se organizan, para examinar las tradiciones político-sindicales dentro del sector de provisión de agua potable. Consideramos que estos modos que mostramos que organizan una forma de hacer política sindical en el espacio laboral.

7. Bibliografía

Abal Medina, P. (2014). *Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas, activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Biblos.

- 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.
- Galimberti, C. y Natalucci, A. (2015). Juventud(es) sindical(es): identidades políticas y lógicas de acción (AMBA, 2009-2015). En Socio Debate Revista de Ciencias Sociales, Año 1, Nº 2, 98-130. Recuperado de:
<http://www.feej.org/images/publicaciones/numero2/natalucciGalimberti.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. Buenos Aires, FLACSO.
- Lenguita P. (2017). "Apuntes actuales del sindicalismo argentino". En *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales / UBA* (93). Disponible en:
<http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-028-LENGUITA.pdf>
- Lenguita, P. (2011). Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. En *Revista Nueva Sociedad*, n. 232, 137-149.
- Lenguita, P. y Montes Cató, J. (2010). "El sindicalismo de base en la recomposición política de los lugares de trabajo". Artículo del mes. CEIL. Recuperado de: <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>
- 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.
- Montes Cató, J. y Ventrici, P. (2017). "Pérdida de derechos laborales en la restauración neoliberal argentina". En *Revista de Políticas Públicas*, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da UFMA, Maranhão ; Año: 2017 vol. 21 p. 661-661.

- Montes Cató J., Lenguita, P. y Varela, P. (2010). "Trabajo y política en Argentina: la potencialidad de la acción gremial en el lugar de trabajo". En Revista Estudios Políticos, n° 1, pp. 28-45.
- Natalucci, A. (2014a). Jóvenes y trabajadores: la experiencia de la Juventud Sindical (2009-2012). En *Sociales Debate 06, Juventudes políticas*, 53-61. Universidad de Buenos Aires.
- Natalucci, A. (2014b). "Revitalización sindical y sindicalismo peronista : encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012)". En: *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM* [En línea], 26 | 2013, Publicado el 17 enero 2014, consultado el 13 marzo junio. URL : <http://alhim.revues.org/4745>.
- 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.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 2da Época, N. 22, setiembre, 5-31.
- Varela, P. (coord.) (2016). *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires, Final abierto, Col. Crítica.
- Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Wolanski, S. (2016). *Las nuevas generaciones del sindicalismo. Jóvenes, trabajo y organización gremial en la Argentina*. Buenos Aires: Grupo Editor Universitario.

Fuentes

- Convenio Colectivo de Trabajo, ABSA, 2002.
- Estatuto escalafón para el personal de Obras Sanitarias de la provincia de Buenos Aires, Ley 10.384.
- Estatuto del Sindicato de Obras Sanitarias provincia de Buenos Aires, 2014.