

La "familia sanitarista": redes afectivas y estrategia sindical en el sector de agua y saneamiento del Gran La Plata

Carlos María Galimberti

Estudios del ISHIR, 25, 2019. ISSN 2250-4397

Investigaciones Socio Históricas Regionales, Unidad Ejecutora en Red – CONICET

<http://revista.ishir-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaISHIR>

Dossier

## La "familia sanitarista": redes afectivas y estrategia sindical en el sector de agua y saneamiento del Gran La Plata

Carlos María Galimberti<sup>1</sup>

### Resumen

El objetivo del trabajo es analizar los usos y sentidos que se le otorgan a la categoría "familia" por parte de trabajadores y delegados del sector de agua y saneamiento del Gran La Plata. Nos interesa indagar, en primer lugar, en las redes de parentesco y los vínculos afectivos que se producen en el sector, y segundo, analizar los modos en que se utiliza por parte del sindicato la categoría de "familia" para generar solidaridades y vínculos así como también exclusiones. Sostendremos que 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 reciprocidades. El trabajo se realizó a partir de un enfoque etnográfico. Se realizaron observación participante en espacios de trabajo y actividades sindicales, entrevistas en profundidad a delegados y trabajadores, y se analizaron fuentes secundarias.

**Palabras clave:** familia; afectos; trabajadores; estrategia sindical; agua potable.

*The "sanitarista family": affective networks and union strategy in sanitation and water supply sector in Gran La Plata.*

### Abstract

*The aim of the article is to analyze the uses and meanings of "family" in workers and delegates of sanitation and water supply sector in Gran La Plata. In the first place, we are interested in investigating the kinship networks and affective relationship in the sector, and secondly to analyse the ways in which "family" is used as a category by the union to generate solidarities as well as exclusions. We will argue that union is a key actor who includes and excludes, and contributes to reproduce links, affinities, solidarities, loyalties and reciprocities. The article was carried out from an ethnographic approach. It includes in-depth interviews, participant observation and sources of secondary information.*

**Keywords:** family; affections; workers; union strategy; water supply.

---

<sup>1</sup> Laboratorio de Estudios en Cultura y Sociedad, Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional de La Plata/CONICET. Correo electrónico: [carlosmgalimberti@yahoo.com.ar](mailto:carlosmgalimberti@yahoo.com.ar)

## Introducción

Durante el trabajo de campo que realicé en el marco de mi tesis doctoral<sup>2</sup>, pude oír en los distintos espacios de trabajo expresiones como “acá somos una gran familia” o que me preguntaran “¿no escuchaste hablar de la familia sanitarista?” como si fuera algo imposible de desconocer. Observé entonces que varios de los/as trabajadores/as tenían padres, madres, abuelos/as, hijos/as que trabajaban o habían trabajado en el sector, e incluso en el mismo espacio de trabajo. La apelación a la familia me mostraba un sentimiento de pertenencia de muchos/as de quienes entrevisté y con quienes dialogué. De este modo los vínculos familiares se tornaron un objeto de indagación que no se encontraba entre los objetivos iniciales de la investigación. Es por ello que en este artículo nos proponemos analizar los usos y sentidos que se le otorgan a la categoría “familia” por parte de trabajadores y delegados del sector de agua y saneamiento del Gran La Plata. Nos interesa indagar, primero, en las redes de parentesco y los vínculos afectivos que se producen en el sector. Y, segundo, proponemos analizar cómo se usa la categoría de “familia” para generar solidaridades y vínculos así como también exclusiones. Daremos cuenta de que la familia se produce y reproduce en los vínculos cotidianos, y el sindicato utiliza la categoría de “familia” como una estrategia sindical para producir vínculos, solidaridades y reciprocidades.

El trabajo se realizó en base a un abordaje metodológico cualitativo y desde un enfoque etnográfico. Las técnicas de producción de datos (Sautú et. al., 2005) consistieron, en primer lugar, en la realización de observación participante en tres espacios de trabajo del sector: talleres generales, un planta potabilizadora, y tres organismos descentralizados del Ministerio de Infraestructura y Servicios públicos (MIySP)<sup>3</sup>. También, lo hicimos en diversas actividades sindicales: talleres de formación, actos, entre otros. En segundo lugar, realizamos entrevistas en profundidad (Piovani, 2007) a trabajadores/as y delegados de los diferentes espacios de trabajo. Y, tercero, analizamos fuentes secundarias como el convenio colectivo de trabajo, normativas provinciales y publicaciones del sindicato.

2

---

<sup>2</sup> El trabajo forma parte de un proceso de investigación doctoral cuyo objetivo fue analizar la tradición de organización sindical, los procesos de socialización y de transmisión de saberes laborales, sindicales y políticos en el sector de agua y saneamiento del Gran La Plata, durante los primeros dos años de gestión de gobierno provincial de Cambiemos (2015-2017). El trabajo de campo se realizó entre los años 2017 y 2018.

<sup>3</sup> El sector de agua y saneamiento se componía de dos grandes ámbitos laborales. Por un lado, la empresa Aguas Bonaerenses Sociedad Anónima (ABSA), creada en el año 2002. El 90% de sus acciones 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, encontrábamos a los organismos estatales provinciales cuyo principal objetivo era la gestión y el control del recurso del agua. A partir de la Ley de Ministerios de la provincia de Buenos Aires, sancionada en diciembre de 2017, dos organismos del sector fueron absorbidos por la Autoridad del Agua (ADA): el Organismo de Control del Agua de la provincia de Buenos Aires (OCABA) y el Servicio Provincial de Agua Potable y Saneamiento Rural (SPAR).

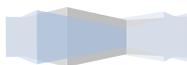
### **Familia, trabajo y sindicatos.**

Para comprender los universos de sentido de los trabajadores no es suficiente con estudiar las relaciones sociales en la esfera de la producción sino que hay que observar más allá de sus límites, incorporando otras esferas de la vida social. Diversas investigaciones han analizado los vínculos que se producen entre la esfera de la producción y la reproducción, entre el trabajo y la familia y las relaciones de parentesco. En su etnografía sobre el trabajo de los obreros del azúcar, Leite Lopes (2011) observa las relaciones en el proceso de producción y el modo en que se articulan con la organización de la vida familiar. El autor explica que existía un vínculo directo entre el dominio del trabajo de los obreros y el territorio de su vivienda. Estas últimas se organizaban de forma homóloga a la estructura jerárquica en el proceso de trabajo existiendo fuertes contrastes entre las diferentes categorías de trabajadores. Este cuadro favorecía que tanto el "tiempo libre" del obrero del azúcar como las condiciones de su vivienda sean fuertemente determinados por su inserción específica en el proceso de producción de la usina. Las actividades de recreación eran controladas por la administración de la usina, en las cuales el fútbol como deporte ocupaba un lugar muy importante. Respecto de los hijos de los obreros, el autor señala que la administración de la usina se rehusaba a reclutarlos como trabajadores, intentando desarraigar a las familias obreras del trabajo de la usina intentando "evitar el desarrollo de un sentimiento de propiedad y pertenencia a una comunidad que podría existir por tradición" (2011: 269). En su trabajo sobre la construcción de Brasilia, Lins Ribeiro (2006) analiza los campamentos y las viviendas de los trabajadores e identifica la existencia de una subordinación de la vida cotidiana del trabajador a los intereses de la producción. Las viviendas del campamento se organizaban internamente de acuerdo a la lógica productiva, a sus jerarquía y según si los trabajadores tenían o no familia. De modo similar a lo observado por Leite Lopes (2006), la organización del ocio y el tiempo libre también ocupa un lugar central, escapando al control y deliberación de los trabajadores. El deporte, el equipo de fútbol y la hinchada, oficiaba de homogeneizador de las diferencias a partir de la búsqueda de un mismo objetivo. En su análisis acerca de la hegemonía empresaria en la empresa YPF<sup>4</sup>, Palermo (2012) explica que el modo de reclutamiento de los trabajadores ypefeanos se realizaba a través del lazo sanguíneo. La familia era potencial mano de obra y esto era regulado por el Convenio Colectivo de Trabajo. De este modo, la familia se constituía en un elemento vertebrador del reclutamiento de nuevos trabajadores. Esta política empresaria actuaba como cohesionador del colectivo trabajador generando un orden de comunidad de fábrica. Estos aspectos eran centrales para las necesidades de producción de la empresa, previo a las transformaciones ocurridas en los años noventa.

Otras investigaciones incorporan el lugar que ocupan las prácticas sindicales en la generación del colectivo trabajador como comunidad y/o familia. Soul (2012)

---

<sup>4</sup> Yacimientos Petrolíferos Fiscales.



muestra para el caso de SOMISA<sup>5</sup> cómo en los años sesenta y setenta la estrategia de la UOM<sup>6</sup> se dirigía hacia una gestión de servicios sociales y de intervención en la esfera de la reproducción de la fuerza de trabajo. La organización sindical promovía los planes de vivienda e incrementaba los servicios de salud, y promocionaba centros educativos con orientación técnica, contribuyendo en la gestión de las políticas sociales de la empresa. Esta estrategia generaba una influencia territorial del sindicato que aún hoy continúa vigente. El sindicato era dador de sentido para trabajadores y familias. Perelman y Vargas (2013) indagan en el proceso de reproducción de la clase obrera siderúrgica luego del proceso privatizador de los noventa. Al modificar los modos de ingreso al trabajo se establecieron nuevos mecanismos a través de los cuales los miembros de la clase obrera metalúrgica generaron formas novedosas para su reproducción. La pertenencia a una familia ligada a la siderurgia se constituye en un recurso informal pero de suma relevancia para la obtención del trabajo en el sector. Wolanski (2015) analiza las relaciones de parentesco en el sector telefónico y explica que son redes de relaciones fundamentales para el activismo sindical. Desde un abordaje etnográfico, la autora rastrea los modos en que el parentesco permea las prácticas cotidianas de activismo, estableciendo formas de legitimidad, expectativas y obligaciones sobre los jóvenes activistas. Por último, el reciente trabajo de Lazar (2019) analiza los vínculos de parentesco como relaciones fundamentales en la organización política. Ambos sindicatos que analiza, ATE y UPCN<sup>7</sup>, tienen prácticas de creación de parentesco, *kinning*, como un modo de dar vida a su comunidad política. Retomaremos algunos de los elementos señalados aquí para dialogar con el análisis que realizamos para los trabajadores “sanitaristas”.

### **Ingreso al trabajo, relaciones de parentesco y redes afectivas.**

El siguiente fragmento de una nota de campo es una puerta de entrada que permite introducirnos en la trama de relaciones familiares que encontramos en el sector de agua y saneamiento, en el del Gran La Plata:

Una mañana en un taller del predio del Parque “San Martín”<sup>8</sup> nos encontrábamos reunidos con algunos trabajadores. Cuatro de ellos salieron en la camioneta a hacer reparaciones y en el taller quedamos Néstor<sup>9</sup> y yo. Una vez solos, Néstor me pregunta qué era lo que yo estaba haciendo. Tanto Héctor, quién me había posibilitado el ingreso al Parque, como yo, le habíamos contado cuál era mi tarea 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 unía a Héctor. “Yo soy el cuñado de Héctor, él está juntado con mi hermana. A los hijos los conozco

4

<sup>5</sup> Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina.

<sup>6</sup> Unión Obrera Metalúrgica.

<sup>7</sup> Asociación de Trabajadores del Estado y Unión del Personal Civil de la Nación.

<sup>8</sup> Predio perteneciente a la empresa Aguas Bonaerenses Sociedad Anónima (ABSA) que se encuentra dentro de un Parque localizado en el cuadrado fundacional de la ciudad de La Plata.

<sup>9</sup> Los nombres fueron modificados a fin de preservar el anonimato de los actores con los que interactuamos durante el trabajo de campo.

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<sup>10</sup>. 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 bailaran. "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 había fallecido<sup>11</sup>

En los distintos espacios de trabajo del sector de agua y saneamiento escuché de forma recurrente la expresión "familia sanitarista". Ya sea por un sentimiento de pertenencia o ajenidad, varios/as trabajadores/as con quienes conversé se refirieron a sus espacios laborales y a las personas que allí trabajaban 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 Obras Sanitarias de la provincia de Buenos Aires (OSBA). Esa situación entre "sanitaristas" se produjo en el marco de un evento organizado por el sindicato. Las diferentes 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.

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 estatal OSBA y, continuaba regulando las relaciones laborales y condiciones de trabajo en los organismos descentralizados del MlySP. 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 "<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Sindicato de Obras Sanitarias de la provincia de Buenos Aires (SOSBA).

<sup>11</sup> Fragmento de nota de campo, 5-6-2017.

<sup>12</sup> Artículo 23, Ley 10.384.

La existencia de una prioridad para el ingreso al trabajo de familiares en OSBA no era una excepción entre las empresas estatales. Sin embargo, en algunos casos dichos artículos se habían eliminado durante las transformaciones de los años noventa. Palermo (2012) explica el modo en que los convenios colectivos de YPF durante la modernización empresaria 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). Más actual en su conformación es el caso de ABSA, donde de forma similar en su Convenio Colectivo de Trabajo (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 FENTOS<sup>13</sup> 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<sup>14</sup>

El ingreso a los distintos sectores del servicio presentaba formalmente características similares. Sin embargo, no alcanza con mostrar lo que señalan estos artículos. Nos interesa ver 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 que vos las raíces las criaste acá, sí o sí. Vos sabés 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-<sup>15</sup>. 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, 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 con el abuelo. Entonces, vos fijate que cómo no va...es parte de tu vida<sup>16</sup>

6 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

<sup>13</sup> La Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS) es una asociación sindical de segundo grado constituida el 9 de abril de 1956. Representa a todos los trabajadores del sector obras sanitarias, a través de sus sindicatos adheridos, entre ellos el SOSBA.

<sup>14</sup> Convenio Colectivo de Trabajo, 2002.

<sup>15</sup> La entrevista a Jorge fue realizada en su espacio de trabajo. A lo largo de la entrevista 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.

<sup>16</sup> Jorge, trabajador del Parque "San Martín", entrevista 15-8-2017.

y con otros trabajadores, y refuerza los grados de cohesión entre ellos. Veámoslo en el relato de David, otro trabajador del Parque "San Martín":

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. Estuvo, no recuerdo cuantos años, fue la última acá creo que terminó como capataz de cloacas. 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 "San Martín" lo conozco no sé desde qué edad, pero tengo recuerdo de que me han traído acá y esto lo conozco todo, porque yo sé como era todo antes, cómo eran las cámaras antes y 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, ponele, entonces era chico todavía, tenía diecisiete años<sup>17</sup>

El fragmento nos permite señalar 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 su 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" 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 de sus padres.

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, *kinning*, que incluyen la sociabilidad, la comensalidad, la ritualidad y el cuidado, y la resolución de problemas. A través de dichas prácticas se crea 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 agregamos, 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". Sin embargo, 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 este sentido, la familia ocupa un lugar similar al que ocupaba el deporte en el análisis de Lins Ribeiro (2006), contribuyendo a suturar las

<sup>17</sup> David, trabajador del Parque "San Martín", entrevista realizada el 26-9-2017.

diferencias internas entre diferentes categorías de trabajadores. Observemos ahora el lugar que ocupan las prácticas sindicales en esta trama.

### **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 el sector de agua y saneamiento el sindicato también es un actor relevante que regula los ingresos y los promueve. Este lugar habilita reciprocidades y compromisos respecto de quienes ingresan, y 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 gremio<sup>18</sup>

Muchos/as trabajadores/as al presentarse ante mí lo hacían ubicándose en un árbol familiar: "yo soy tercera generación de trabajadores sanitaristas", "mi abuelo y mi papá trabajaron acá", "yo vengo de una familia sanitarista". En la cita se indica que fue el sindicato quien les permitió ingresar porque era el que "manejaba la bolsa de trabajo". De allí que el sindicato sea 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". Resulta interesante señalar 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 (2015) señala que, para los trabajadores telefónicos, esta práctica 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 para los trabajadores del sector público que la razón por la que resultaba incómodo mencionarlo era porque ella misma como investigadora podía desaprobador dichas prácticas. 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.

<sup>18</sup> Lorenzo y Silvio, trabajadores de la Planta Potabilizadora, entrevista realizada 31-7-2018.

La "familia sanitarista": redes afectivas y estrategia sindical en el sector de agua y saneamiento del Gran La Plata

La producción de la "familia" es parte de las prácticas sindicales y constituye también uno de los "logros" de las gestiones de los propios delegados en sus espacios de trabajo. Algunos delegados nos relataban que la posibilidad de hacer ingresar nuevos trabajadores al lugar de trabajo era muy importante su gestión:

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 relegado"<sup>19</sup>

La posibilidad de que ingresen hijos o familiares de compañeros de trabajo así como el reconocimiento de la categoría de algunos de ellos (lo que implica muchas veces el aumento en sus ingresos) constituyen logros que son valorados al momento de ser reelegidos como representantes en el lugar de 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. Respecto a esto un trabajador cuenta una discusión que tuvo con su madre por no querer que su hijo 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 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 tuvo... que llegó a una negociación, 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"<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Lorenzo y Silvio, trabajadores de la Planta Potabilizadora, entrevista realizada el 31-7-2018.

<sup>20</sup> Juan Ignacio, integrante de la Juventud de SOSBA, entrevista realizada 30-10-2014.

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 y negociaciones que benefician a los propios trabajadores. Y, 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, por ejemplo, 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.

Ahora bien, las prácticas que estamos analizando no están exentas de disputas. Desde hace algunos años UPCN comenzó a tener presencia en los organismos descentralizados debido a un conflicto que surgió ante una solicitud de afiliación de trabajadores/as contratados al SOSBA. Frente a la negativa de afiliación algunos trabajadores acudieron a UPCN para afiliarse, organizándose luego como cuerpo de delegados. Esta presencia de UPCN era impugnada por el gremio "más fuerte". 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. Retomando lo señalado anteriormente, estas disputas se manifestaban entre otros aspectos sobre quiénes ingresaban, 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 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 necesitás 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 necesitás el geólogo. Pero ellos 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*"<sup>21</sup>

Pamela ponía en evidencia el modo en que ante determinadas situaciones como son los ingresos de nuevos trabajadores, se ponen a jugar un conjunto de criterios que priorizan que aquellos sean familiares o "hijos de" otros trabajadores del sector. Es decir, en las prácticas sindicales también hay disputas de poder a través de las cuales existen inclusiones y exclusiones, respecto de quién ingresa y quién no.

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, 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 explica Narotzki (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 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.

Podemos pensar que las distintas prácticas que se ejercen desde la dirigencia gremial así como desde los delegados para producir la "familia sanitarista" constituyen una estrategia<sup>22</sup>. Los modos de ingreso al trabajo, esto es, la prioridad que tienen los familiares de trabajadores contribuyen a producir la "familia sanitarista" y, en este sentido, son prácticas que forman parte de la

<sup>21</sup> Pamela, trabajadora del SPAR, entrevista realizada el 22-9-2017.

<sup>22</sup> Soul (2009) señala que la configuración de una estrategia gremial contempla una multiplicidad de dimensiones que remiten a diferentes niveles de análisis: el colectivo obrero con sus tradiciones de organización y lucha, las tendencias predominantes en el sector; las instituciones y dinámicas políticas y estatales y las disputas y alineamientos propios del campo sindical. Para el caso que analizamos observamos el colectivo obrero y sus tradiciones de organización así como también la dimensión institucional y dinámica política.

tradición sindical de SOSBA. Y, para legitimar estos modos de ingreso, tanto los dirigentes como delegados y trabajadores utilizan a la "familia" como criterio de legitimidad teniendo en cuenta que también se incorporarán sus propias familias. Existen 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.

### **Reflexiones finales.**

En este artículo nos propusimos analizar los usos y sentidos que los trabajadores del sector de agua y saneamiento del Gran La Plata le otorgan a la categoría de "familia". Indagamos cómo son las redes de parentesco y los vínculos afectivos que se producen, y qué sentidos se ponen en juego. Luego analizamos cómo se utiliza la categoría de "familia sanitarista" para generar solidaridades y vínculos. Sostenemos que para comprender los universos de sentido de los trabajadores no es suficiente con estudiar las relaciones sociales en la esfera de la producción sino que hay que observar más allá de sus límites, incorporando otras esferas de la vida social. Y, los vínculos de parentesco y el lugar que ocupa la categoría de "familia" permite complejizar esas relaciones.

En primer lugar, la "familia sanitarista" es una categoría que, teniendo como base las relaciones de parentesco que habilita el ingreso al trabajo por consanguinidad, permite aglutinar trabajadores cuyos tipos y espacios de trabajo son heterogéneos. En este sentido, su apelación se constituye en un mecanismo que reconstruye las heterogeneidades de oficios, profesiones y lugares de trabajo presentes en el sector, suturando las diferencias. La "familia" se produce y reproduce de forma constante en los vínculos cotidianos entre los/as trabajadores/as y delegados.

En segundo lugar, la "familia sanitarista" se produce y sostiene a partir de un conjunto de disposiciones éticas, valores morales, creencias y sentidos que involucran el parentesco y la afectividad, y que actúan legitimando las prácticas sindicales de ingreso al trabajo. Ahora bien, si bien existen redes de afectividad y disposiciones ético políticas que se ponen en juego también se generan prácticas donde hay disputas por los puestos de trabajo que constituyen recursos escasos y se utiliza la "familia" como una estrategia para la monopolización de los ingresos de nuevos trabajadores al sector. Estrategia gremial que pretende asegurar la reproducción social, laboral y también, podemos pensar, la reproducción sindical de los/as trabajadores/as del sector, no solo en términos de adscripción político-ideológica sino también por el oficio de estos trabajadores. A través de estas prácticas se sostiene también la "familia sanitarista". En esta trama el sindicato es un actor clave que incluye y excluye, pero al mismo tiempo produce vínculos, afinidades, solidaridades, lealtades y reciprocidades que contribuyen a conformar la "gran familia sanitarista".

## Referencias bibliográficas

Lazar, S. (2019). *Como se construye un sindicalista. Vida cotidiana, militancia y afectos en el mundo sindical*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Leite Lopes, J. S. (2011). *El Vapor del Diablo*. Buenos Aires: Antropofagia.

Lins Ribeiro, G. (2006). *El capital de la esperanza. La experiencia de los trabajadores en la construcción de Brasilia*. Buenos Aires: Antropofagia.

Palermo, H. (2012). *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires: Antropofagia.

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*, núm. 17, pp. 153-174. Recuperado de: <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/antipoda17.2013.08>

Piovani, J. (2007). La entrevista en profundidad. En A. Marradi, N. Archenti y J. Piovani *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Emecé.

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*. Buenos Aires: CLACSO.

Soul, M. J. (2012). Las instituciones locales en los procesos hegemónicos: una mirada sobre las relaciones entre industria y comunidad en el caso de San Nicolás de los Arroyos. *CAS/IDES Estudios de Antropología Social*, núm. 2, pp. 25-40. Recuperado de: [https://cas.ides.org.ar/files/2012/05/03\\_eas\\_v2\\_n1\\_sou.pdf](https://cas.ides.org.ar/files/2012/05/03_eas_v2_n1_sou.pdf)

Soul, J. (2009). Cotidianeidad laboral y estrategias sindicales. Reflexiones en torno al caso SOMISA. Trabajo presentado en XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia, Facultad de Humanidades y Centro Regional Universitario Bariloche. Universidad Nacional del Comahue, San Carlos de Bariloche. Recuperado de: <http://cdsa.academica.org/000-008/1257.pdf>

Wolanski, S. (2015). La familia telefónica. Sobre las relaciones de parentesco en la política sindical. *Cuadernos de Antropología Social*, núm. 42, 2015, pp. 91-107. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1809/180945384006.pdf>

## Fuentes consultadas y entrevistas

Convenio Colectivo de Trabajo de ABSA (2002).

Ley 10.384 "Estatuto escalafón para el personal de Obras Sanitarias de la provincia de Buenos Aires" (1986).

Juan Ignacio, integrante de la Juventud de SOSBA, entrevista realizada el 30-10-2014.

Julián, trabajador de talleres del Parque "San Martín", entrevista realizada el 15-8-2017.

Pamela, delegada de UPCN en SPAR, entrevista realizada el 22-9-2017.

David, trabajador de la Planta Potabilizadora, entrevista realizada el 24-9-2017.

Carlos María Galimberti

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

Nota de campo realizada el 5-6-2017 en Talleres del Parque "San Martín".

Recibido con pedido de publicación 10/09/2019

Aceptado para publicación 12/10/2019

Versión definitiva 26/12/2019