

Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 34, Vol. XXI, Verano 2020, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



El rol sindical en la gestión de una empresa reestatizada. El caso del Sindicato de Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (2006-2018)*

The Role of Trade Unionism in the Management of Re-nationalized Public Utilities Companies: Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (2006-2018).

O papel do sindicato na gestão de uma empresa reestatizada. O caso do Sindicato de Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (2006-2018)

Mariela Verónica ROCCA**

Recibido: 27.02.2019

Aprobado: 29.08.2019



RESUMEN

Tras doce años de la creación de Aguas y Saneamientos Argentinos S.A. (AySA), en este artículo se analiza el rol del Sindicato de Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS) en la gestión de esta empresa reestatizada, a partir de estudiar las condiciones y relaciones laborales establecidas desde 2006. Se caracteriza también la estrategia sindical desplegada. ¿Cómo se planteó la relación entre los trabajadores, el sindicato y la empresa? ¿Cuáles son los recursos de poder con los que cuenta el sindicato? ¿De qué manera construye sus lógicas de acción? Las primeras indagaciones parecen revelar que el sindicato resultó ser una pieza clave para el desenvolvimiento de las prestaciones a la vez que organizativamente se mantuvo fortalecido. Dado el cambio de gobierno en diciembre de 2015, se abordan también las continuidades y rupturas con el período anterior.

El análisis desarrollado se nutre de la integración de datos e información provenientes de documentos oficiales, Convenios Colectivos de Trabajo, publicaciones sindicales, artículos periodísticos y

* Agradezco a Héctor Palomino, Ricardo Spaltenberg y Silvana Gurrera por las charlas, la detallada lectura y los valiosos comentarios y sugerencias que realizaron a versiones preliminares de este artículo. También quiero destacar especialmente la ayuda brinda por David Trajtemberg, Carla Borroni y Daniela Primerano para el cálculo de los salarios conformados de convenio y el abordaje de algunos aspectos relativos a los Convenios Colectivos de Trabajo. A todos ellos se los exime de cualquier responsabilidad en cuanto a los errores u omisiones que pudieran existir.

** Dra. en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Investigadora del Centro de Estudios en Ciudadanía, Estado y Asuntos Políticos, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (CEAP-FSOC-UBA). Correo electrónico: maverocc@yahoo.com.ar.

declaraciones públicas de los actores sindicales. Mediante este trabajo se procura aportar evidencia empírica sobre cómo se despliega el accionar sindical en la prestación de un servicio público esencial reestatizado. Asimismo, brindar algunos elementos de análisis que sirvan al debate más amplio acerca del rol del Estado y de los trabajadores y las organizaciones sindicales en las empresas estatales.

Palabras clave: sindicatos, empresas estatales, condiciones y relaciones laborales, estrategias sindicales.

ABSTRACT

Based on the study of labor conditions since 2006, this article analyzes the role performed by the union in water supply services sector (Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias, SGBATOS) after the re-nationalization of the company Aguas y Saneamientos Argentinos S.A. (AySA). How was the relationship among workers, the SGBATOS and the company? Which were the trade union's resources of power? How did the union manage to delineate courses and repertoires of action? The first inquiries seem to reveal that the SGBATOS was a key actor for the development of the services while organizationally it remained strengthened. Given the arrival of a new administration at the National Government in December 2015, continuities and ruptures with respect to the previous period are also addressed in this article.

The analysis is based on official documents and records, Collective Labor Agreements, trade union publications, newspaper articles and public statements made by trade unionists. This article provides empirical evidence on how trade union's action is deployed in the provision of an essential re-nationalized public utility. It also contributes to the broader debate about the role of the State and the role of workers and trade unions in State-owned enterprises.

Keywords: trade unions, State-owned enterprises, working conditions and labor relations, trade union strategies .

RESUMO

A partir do estudo das condições e relações de trabalho estabelecidas desde 2006, este artigo discute o papel do sindicato do setor de serviços de abastecimento de água e esgotamento (Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias, SGBATOS) na gestão da empresa reestatizada Aguas y Saneamientos Argentinos S.A. (AySA). Como foi a relação entre os trabalhadores, o sindicato e a empresa? Quais foram os recursos de poder que o sindicato possuiu? De que maneira o sindicato construiu suas lógicas de ação? As primeiras pesquisas parecem revelar que o sindicato foi uma peça-chave para o desenvolvimento dos serviços, enquanto organizacionalmente permaneceu fortalecido. Dada a mudança de governo em dezembro de 2015, as continuidades e rupturas com o período anterior também serão estudadas.

A análise desenvolvida alimenta-se da integração de dados e informações de documentos oficiais, Acordos Coletivos de Trabalho, publicações sindicais, artigos de jornais e declarações públicas dos atores sindicais. Através deste trabalho, procura-se contribuir com evidências empíricas sobre como a ação sindical é implantada na prestação de um serviço público essencial re-estatizado. Além disso, forneça alguns elementos de análise que sirvam ao debate mais amplo sobre o papel do Estado e dos trabalhadores e organizações sindicais nas empresas estatais.

Palavras chave: sindicatos, empresas estatais, condições e relações laborais, estratégias das sindicais.

SUMARIO

Introducción; 1. El servicio de agua potable y saneamiento del Área Metropolitana de Buenos Aires: de la descentralización a la reestatización; 2. Las relaciones y condiciones laborales en la gestión estatal; 3. La estrategia sindical del SGBATOS; 4. Consideraciones finales y Bibliografía.

Introducción

Contrariamente a lo ocurrido en los años precedentes, a partir de 2003 fue posible identificar una mayor participación estatal en la economía argentina. Esta intervención más activa puede ser reconocida –aunque no exclusivamente– respecto de los servicios públicos de infraestructura. Mediante la rescisión de los contratos de algunos servicios públicos concesionados y su traspaso a manos estatales, la compra de acciones de empresas, la asignación de subsidios para mantener el valor de las tarifas y una significativa inversión en infraestructura, el Estado recuperó un papel clave en el sector¹. Dicha participación no sólo dio cuenta de un cambio de paradigma político-económico sino que principalmente puso de relieve las falencias del proceso privatizador y planteó la necesidad de nuevas definiciones en materia de gestión y regulación. Por otra parte, la cuestión del trabajo dejó de ser “un problema de mercado, (...) [para convertirse en un elemento] constitutivo de la ciudadanía” (Novick, 2006: 62 y 63). Mediante la asignación de sumas fijas no remunerativas para los trabajadores privados en relación de dependencia y los incrementos del Salario Mínimo, Vital y Móvil, el Estado nacional dio los primeros pasos para promover la negociación colectiva de los salarios, impulsando a las partes a renegociar los niveles diferenciales de salarios de convenio que estos aumentos tendían a suprimir (superponiendo los salarios de los niveles inferiores). La revitalización de dichas negociaciones fue distintiva en toda esta etapa pues se registraron, en promedio, 1314 negociaciones anuales para el período 2003-2015. Dicha cifra se ubicó “muy por encima del promedio de las 187 registradas en la década de los noventa” (Palomino y Trajtemberg, 2006: 48). De este modo, de la mano de la negociación colectiva la acción sindical se vio fortalecida.

Dado este contexto en el que los conceptos de “trabajo” y “Estado” adquirieron una nueva significación política, cabe indagar en la mecánica de relaciones entre el Estado y los sindicatos vinculados a los servicios públicos reestatizados. Especial interés se tiene respecto del rol que éstos desempeñaron en la gestión de las prestaciones. McDonald y Ruiters (2012) proponen diversos criterios a considerar para evaluar los éxitos/fracasos de los diferentes tipos de prestaciones que se originaron a partir de escenarios de reestatización y remunicipalización de los servicios². Entre esos criterios incluyen la calidad del lugar trabajo, pues entienden que los trabajadores son fundamentales para garantizar las prestaciones. Enfatizan así la necesidad de que éstos cuenten con salarios y condiciones laborales apropiadas que les permitan desarrollarse profesionalmente. Asimismo, señalan que el criterio de ética pública constituye uno de los principios destacados que motivan los modelos públicos de servicios y que a partir de una interpretación amplia del mismo, es decir, más allá de la titularidad y gestión pública formal, se puede contemplar de qué manera ese carácter público atraviesa al conjunto de actores que integran el sistema. En el caso de los trabajadores el “sentir orgullo del propio trabajo” daría cuenta de dicha representación (McDonald y Ruiters, 2012: 47).

En este trabajo se estudia al Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS). Interesa abordar las condiciones y relaciones laborales establecidas desde 2006, como también, caracterizar la estrategia sindical desplegada teniendo en cuenta aspectos que hacen a su identidad y organización interna. ¿Cómo se planteó la relación entre los trabajadores, el SGBATOS y la empresa? ¿Cuáles son los recursos de poder con los que cuenta el sindicato? ¿De qué manera construye sus lógicas de acción? ¿Cómo influyen estos aspectos en su organización? Dado el cambio de gobierno en diciembre de 2015, se identifican además las continuidades y rupturas existentes entre las diversas gestiones gubernamentales. El análisis desarrollado combina datos e información de documentos oficiales, Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), publicaciones sindicales, artículos periodísticos y declaraciones públicas de los actores sindicales.

El artículo se organiza en cuatro apartados. En el primero de ellos, a fin de contextualizar el accionar del SGBATOS, se caracteriza el servicio de agua potable y saneamiento del Área Metropolitana de Buenos Aires a partir de considerar las distintas gestiones (estatal y privada) por las

¹ Ver también Makón y Rocca (2009) y Pérez y Rocca (2017) donde se problematiza el rol estatal a partir la creación de nuevas empresas y la reestatización de algunos servicios públicos.

² El análisis presentado no tiene por objeto hacer una evaluación de la gestión estatal empresaria. Los criterios son tomados sólo como referencia.

que atravesaron las prestaciones en el largo plazo. Seguidamente, se presenta la dinámica de relaciones y condiciones laborales durante la gestión estatal, a partir de 2006. Principalmente se aborda el contenido de los CCT celebrados, de aquellos aspectos relativos a la organización del trabajo y las cuestiones salariales. El tercer apartado se centra en el estudio de la estrategia sindical a partir de analizar los conflictos laborales y de allí cómo el sindicato se relaciona con los trabajadores y el Estado. En este análisis se incluyen también cuestiones vinculadas a la construcción de identidad y organización. Por último, el cuarto apartado está destinado a las consideraciones finales.



Palacio de Aguas Corrientes, iniciado en 1887 y concluido en 1894.
Avenida Córdoba 1950, Buenos Aires

1. El servicio de agua potable y saneamiento del Área Metropolitana de Buenos Aires: de la descentralización a la reestatización

Desde su creación en 1912, Obras Sanitarias de la Nación (OSN) había estado a cargo de los servicios de agua potable y cloacas en la mayor parte del territorio nacional, garantizando la cobertura en aquellas regiones menos desarrolladas³. Esta situación cambió a partir del 1° de enero de 1980,

³ En cuanto a la representación sindical, hasta 1955, el personal de obras sanitarias (como parte integrante de la Administración Pública Nacional) se nucleó en la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). Tras el golpe militar, la organización de los trabajadores del sector se replanteó por actividad a fin de “restablecer las conquistas laborales cercenadas” (portal del SGBATOS). El 9 de abril de 1956, se creó la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS). En este marco, se

cuando el gobierno militar dispuso la descentralización de los servicios hacia las provincias, como consecuencia de las constantes crisis de financiamiento del Tesoro Nacional volcadas sobre las empresas públicas que la propia política económica de la dictadura había agudizado. La compañía se dividió en 161 sistemas de agua potable y cloacas y OSN quedó a cargo exclusivamente de la prestación en la Ciudad de Buenos Aires y en trece partidos del conurbano bonaerense.

Contrariamente a lo enunciado, y como correlato de una acelerada crisis estatal, con la descentralización se inició un proceso de degradación del servicio en todo el país —caída de las inversiones previstas, reducción del mantenimiento y baja calidad del agua—, que a la vez hizo imposible responder al incremento de la demanda. En lo que refiere particularmente a OSN, al finalizar la década registraba importantes deficiencias, el 79% de las cañerías instaladas estaban amortizadas, teniendo algunas más de sesenta años (FIEL, 1999). Con respecto a 1980, la población metropolitana cubierta con agua potable había crecido tan solo un 1%. En 1991 un 70% tenía acceso a este servicio, mientras que un 58% al de desagües cloacales (3,8 % más que en 1980) (FIEL, 1999). Asimismo, tal como señalan Azpiazu y Forcinito (2004), había un elevado nivel de obsolescencia tecnológica en materia de tratamiento de efluentes, la demanda en los meses de verano no estaba bien atendida, existía un considerable deterioro en la calidad del agua entregada, el sistema de macro y micromedición era deficiente (alcanzaban al 15% de las conexiones), y se presentaba una importante desactualización catastral. En materia tarifaria había sufrido también un considerable deterioro que no le permitía atender las necesidades del servicio prestado. Se sumaban a esto las deudas que las provincias y el Tesoro Nacional mantenían con la empresa, a raíz de los servicios que había prestado hasta que se efectivizaron los traspasos. La transferencia le ocasionó a OSN un elevado perjuicio financiero, pues debió atender, con fondos propios, erogaciones por cuenta de las provincias sin que el Tesoro contribuyera a regularizar esa situación.

Fue así como, en el marco del proceso de privatizaciones de 1989/90, el servicio fue intervenido (Decreto N° 252/89, 18/07/89), y se dispusieron una serie de aumentos tarifarios para hacer más atractiva la oferta de cara a su concesión. Desde el 1° de mayo de 1993, y por 30 años, se adjudicó mediante licitación pública la concesión integral del servicio a Aguas Argentinas S.A. (AASA) (Decreto N° 787/93, 22/04/93). Se conservó la integración vertical y horizontal de OSN por lo que la prestación se concesionó bajo un régimen monopólico sin segmentarse la producción de la distribución de agua potable, ni separarse la generación y la distribución del agua del servicio de desagüe cloacal. Durante la vigencia de la Convertibilidad, la gestión de AASA presentó considerables irregularidades: baja calidad del agua entregada (presencia de nitratos, arsénico, plomo, etc.), incumplimiento de las inversiones previstas y con ello, de las metas de expansión del servicio, entre otras. En cuanto a los incumplimientos de las metas y objetivos de inversión, puede señalarse que el grado de ejecución en el primer quinquenio (1993-98) fue solo del 58%. En el segundo (1999-2003), las inversiones realizadas en los años 1999 y 2000 se correspondieron en su totalidad con las previstas, pues se retrasó en dos años la revisión de las metas y fueron aprobadas *ex-post*. En el 2001 el grado de ejecución fue del 62%, mientras que en el 2002 caería al 19%. La empresa ejecutó en 2001-02 el 37% de las inversiones comprometidas. Para el período 1993-2002, la expansión de la cobertura del servicio de agua potable no alcanzó las metas previstas, solo llegó a cubrir a un 79% de los habitantes frente al 88% estipulado en el contrato. En el servicio de cloacas se alcanzó el 63% de cobertura frente al 74% previsto. El tratamiento de efluentes cloacales presentó su mayor incumplimiento en el tratamiento primario de aguas servidas: del 74% comprometido solo alcanzó el 7%. Las inversiones en rehabilitación y renovación no fueron eficaces para mejorar los niveles de pérdida. Este problema repercutió en casi el 70% de la red con una baja en la presión del agua provista (ETOSS, 2003). No obstante, la rentabilidad de AASA fue muy elevada entre 1994 y 2001, registró en promedio una tasa de beneficio sobre el patrimonio neto del 20% que ampliamente superó al 11,21% que había proyectado en la oferta y a los valores aceptados en otros países. Dicho resultado fue posible, entre otras cuestiones, por el incremento sistemático de las tarifas. Para el total del período 1993-2002 se registró un aumento del 88%, en el que mucho influyeron los diferentes cargos fijos que fueron

constituyó también el SGBATOS (21/06/57) que, afiliado a la FENTOS, concentró la representación de los trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires y de diversos partidos del Gran Buenos Aires.

incorporándose (ETOSS, 2003). Asimismo, la empresa desplegó una política sistemática de endeudamiento a un nivel mucho mayor del previsto en la oferta. Más que apalancar inversiones, esta política viabilizó un importante ciclo de especulación financiera por la vía del diferencial de tasas en el mercado financiero local y el internacional, y el seguro de cambio asociado al régimen de Convertibilidad. A partir de 2002, esta situación de endeudamiento expuso a AASA a una debilidad extrema.

En el período de la posconvertibilidad y ante la imposibilidad de arribar a un nuevo acuerdo con AASA o de encontrar nuevos inversores, el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) tuvo que hacerse cargo del servicio. La deuda empresaria y la necesidad gubernamental de no aumentar las tarifas afectaron negativamente las condiciones para una posible transferencia. La renegociación culminó en marzo de 2006, cuando el gobierno le rescindió el contrato. Mediante el Decreto N° 304/06 (22/03/06) y su ratificación a través de la Ley N° 26.100 (07/06/06), se creó la empresa estatal, AySA. El 90% de las acciones quedó a cargo del Estado, bajo la titularidad del Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios (MPLAN) y el 10% por el PPP.

El desempeño de la nueva empresa evidenció para el período 2006-2015 una significativa participación estatal a partir del incremento en las transferencias e inversiones recibidas. A diciembre de 2015, las transferencias corrientes casi se triplicaron respecto de 2008⁴, representando el 51% de sus ingresos totales. Así logró afrontar sus gastos pues sus ingresos de operación sólo le permitían cubrirlos en un 49%. Sin embargo, este aumento no evitó un resultado económico negativo. Las transferencias de capital también se acrecentaron, en diciembre de 2015 se registró un monto treinta y cinco veces mayor que el monto dispuesto al inicio de la gestión pública. De esta manera, la totalidad de las obras fueron efectuadas exclusivamente con estos aportes.

Al analizar estos aspectos a partir del cambio de gobierno a fines de 2015, se observó que, en relación con las transferencias corrientes, se revirtió la tendencia de los seis años anteriores pues la empresa recibió bajo ese concepto un valor semejante (38%) al registrado en los dos primeros años de la serie, llegando a no registrar transferencias bajo ese concepto en 2017. Aun cuando en 2016 se presentó un resultado económico positivo, cuestión que no se registraba desde 2008, en 2017 nuevamente fue negativo. El incremento de la participación de los ingresos de operación frente a las transferencias corrientes y el resultado económico positivo en 2016 pueden ser explicados por el aumento de tarifas dispuesto a partir del 1° de abril de ese mismo año⁵. En lo que refiere a las transferencias de capital, éstas mostraron para 2016 un aumento del 35% respecto de diciembre de 2015. Al comparar el monto transferido en 2017 con el de 2016 se presentó un descenso del 6%. En materia de cobertura⁶ el servicio de agua potable se incrementó en 2015, en 6 puntos porcentuales y 9 en 2017: el 78% registrado en 2006 pasó al 84% en 2015 y al 87% para el 2017. Para los desagües cloacales los datos muestran para 2015 un crecimiento de 5 puntos porcentuales respecto de 2006 (del 59% pasó al 64% de cobertura), mientras que en 2017, el aumento fue de 10 puntos (69%). En lo que refiere a las nuevas áreas incorporadas a la concesión⁷, la cobertura registrada en 2017 fue del 38% para agua potable y del 27% respecto del servicio de cloacas. De acuerdo con los datos disponibles, durante el período 2006-2016, hubo un aumento constante de la inversión presupuestada y de la ejecutada, alcanzando ambas su máximo valor en el 2015. Sin embargo, este año no fue el de mayor porcentaje de ejecución de las inversiones. Los registros más altos se dieron en los años 2007 (98%), 2011 (97%) y 2014 (91%). En cuanto a la variación presentada respecto de 2006, la inversión presupuestada creció en 2016 16 veces, mientras que la ejecutada 27.

⁴ Aunque la empresa se constituyó en 2006, fue a partir de 2008 cuando comenzó a recibir este tipo de transferencias.

⁵ A este aumento le siguieron uno a partir del 02/05/17 y otro desde el 01/05/18.

⁶ Los datos presentados están calculados en base a la información presentada por AySA en sus Informes Anuales (2006-2017).

⁷ Se incluyeron a los partidos de Escobar, Florencio Varela, José C. Paz, Malvinas Argentinas, Merlo, Moreno, Presidente Perón y San Miguel totalizando 25 partidos del Conurbano Bonaerense y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La superficie cubierta por AySA pasó de 1811 km² a 2949 km², abarcando una población total de 13.558.139 habitantes.

En síntesis, a pesar de tratarse de una gestión privada (AASA), y otra estatal (AySA), pudieron ser identificadas algunas similitudes en materia de operatoria. El esquema empresario se mantuvo, pues no se propició ninguna subdivisión de la nueva compañía. Su constitución jurídica como sociedad anónima permitió que los trabajadores conservaran el 10% de las acciones que poseen por el PPP. Esta participación junto al mantenimiento de la integración horizontal y vertical de la compañía, contribuyeron a la permanencia de una estructura sindical unificada. Permanecen también vigentes aquellos cargos fijos que incorporaron un componente altamente regresivo a la tarifa. A esto se le sumó, a partir de 2016, la quita de subsidios y significativos incrementos tarifarios. Las diferencias existentes entre ambos esquemas de gestión quedaron circunscriptas a dos aspectos. La definición del servicio como derecho humano y con ello, el papel asumido por el Estado respecto de su responsabilidad sobre la prestación, rompieron con una conceptualización del servicio vinculada al fin de lucro. Por otra parte, la participación estatal directa tuvo su correlato en el crecimiento exponencial de las inversiones en el sector. Dicha participación mostró un importante compromiso con el desarrollo sanitario, máxime si se consideran los altos incumplimientos de AASA en materia de inversiones. No obstante, es preciso observar que nuevos interrogantes se abren respecto de su continuidad y profundización a partir del cambio de gobierno en diciembre de 2015.

2. Las relaciones y condiciones laborales en la gestión estatal

Antes de analizar las relaciones y condiciones de trabajo del personal de AySA, es necesario presentar brevemente las características que éstas habían adquirido durante el período de concesión privada, a fin de poder establecer continuidades y/o rupturas. Al igual que en el resto de las empresas públicas privatizadas o concesionadas, en el caso del servicio de agua potable y saneamiento del Área Metropolitana de Buenos Aires, no sólo se propició el ajuste de los planteles mediante despidos, retiros voluntarios, jubilaciones anticipadas, etc., sino que paralelamente, se implementaron programas de capacitación para los trabajadores que permanecerían en sus puestos y programas de reconversión laboral para facilitar la reinserción de aquéllos que habían quedado en disponibilidad. Por otra parte, con la introducción del PPP, el SGBATOS se aseguró la tenencia de acciones de AASA y su cobro con anterioridad a aquellos sindicatos que se oponían al traspaso de los servicios públicos a manos privadas (Loftus y McDonald, 2001).

Siguiendo a Senén González (2000), de un CCT de alcance nacional (incluía a todos los trabajadores del país) firmado por la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS)⁸, se pasó a uno regional y por empresa, establecido entre el SGBATOS y AASA. Los CCT celebrados tras el inicio de la concesión (CCT N° 92/93 “E”, 162/95 “E”, 279/98 “E” y 435/01 “E”) plantearon condiciones laborales menos favorables para los trabajadores. Entre otras cuestiones, la jornada de trabajo se prolongó a ocho horas diarias (una hora más que en la empresa estatal) y las 24 categorías existentes en la estructura pasaron a ser siete niveles, lo que concitó una mayor concentración de tareas por cada puesto de trabajo, y con ello, la necesidad de trabajadores polivalentes.

En relación a este concepto de polivalencia se vincula el énfasis dado a la capacitación. Tal como lo plantea Senén González (2000: 69), en los CCT ya referidos, ésta fue concebida “como un derecho del trabajador pero –a la vez– como una obligación frente a la iniciativa empresaria, y concomitantemente alentando la iniciativa individual en la promoción de su desarrollo profesional interno”. En una primera fase, la capacitación fue de carácter masivo y estuvo impulsada hacia la reconversión laboral. Posteriormente, se avanzó en la capacitación individual, teniendo en cuenta las necesidades de AASA y el potencial de cada uno de los trabajadores. Los distintos aspectos que adquirió resultaron estratégicos para reforzar la posición del SGBATOS. Le permitió dinamizar su accionar en distintas áreas y “se transformó en una herramienta eficaz para la capacitación continua y

⁸ En el CCT N° 57/75 firmado por la FENTOS se establecieron las condiciones de trabajo para el personal de OSN en todo el territorio nacional. Su vigencia se vio suspendida por la Ley N° 21.307 (10/05/76) mediante la cual, la dictadura cívico-militar suspendió las negociaciones colectivas. Estas condiciones fueron reestablecidas en democracia a través de la Ley N° 23.546 (15/01/88) y los Decretos N° 199/88 y 200/88 (19/02/88).

la formación profesional tendiente al perfeccionamiento profesional y la empleabilidad de los trabajadores” (Senén González, 2000: 114).

Al analizar el primer Convenio Colectivo establecido durante la etapa estatal (CCT N° 798-06 “E”) se comprobó que muchos de estos aspectos fueron modificados parcialmente. La extensión de la jornada laboral se mantuvo aunque se incorporó un período diferenciado de seis horas diarias para el personal técnico-comercial encargado de la atención a los usuarios (Art. 10° Inc. 1 y 3). En lo que refiere a la organización del trabajo, se conservó la estructura de siete niveles y aun cuando el principio de polivalencia o de movilidad funcional no fue enunciado como en los Convenios anteriores, el mantener este criterio por niveles, pareciera considerarlo tácitamente.

A diferencia de lo establecido durante la concesión a AASA, se amplió la actividad y categoría de los trabajadores a los que se refiere (Art. 4°), pues no sólo pasó a comprender a aquellos cualquiera sea su situación de revista o imputación presupuestaria sino también cualquiera sea el tipo de contrato que lo vincule con la actividad. Asimismo, se incluyó dentro del personal sujeto a Convenio a los Jefes de departamento, Jefes de establecimientos y distritos⁹. Esta incorporación no sólo permitió que el sector quedara bajo el amparo de la estructura sindical sino que a la vez, pareció prever a futuro un bajo nivel de conflictividad entre los trabajadores y la empresa¹⁰. Respecto del plantel directivo y gerencial de AySA pudo apreciarse una ostensible continuidad con el que tuviera su predecesora. De acuerdo a la información obtenida, al inicio de la gestión estatal, de los 66 cargos fuera de convenio (18 Directores y 48 Gerentes), el 73% estaba ocupado por personal que había trabajado para AASA (13 Directores y 35 Gerentes). Dentro de este grupo que provenía de la gestión privada, el 19% conservó su mismo puesto (dos Directores y siete Gerentes). De los 11 Directores restantes, uno fue designado Presidente, cinco habían sido Directores en otras áreas y los otros cinco estuvieron a cargo de gerencias. En relación a los 28 Gerentes, el 75% de ellos se había desempeñado como Jefe en AASA.

Al abordar específicamente la evolución de la planta de personal, se observó un incremento sostenido para el período 2006-2017. Efectivamente, para este último año se registró un aumento del 90% con respecto a la cantidad de trabajadores presentes al comienzo de la gestión estatal¹¹. En cuanto al tipo de contratación, predominó la contratación por tiempo indeterminado (planta permanente) pues los pocos cargos existentes en planta transitoria sólo perduraron hasta 2009 inclusive. Puesta en consideración la composición de la dotación, pudieron identificarse dos momentos bien diferenciados: 1) el período 2008-2014¹² y 2) a partir de 2015. En la primera etapa consignada, la distribución promedio del total de puestos mostró que más de la mitad fueron desempeñados por el personal de la categoría "obreros y mastranza" (52%). Le siguieron los administrativos con un 32%, mientras que los técnicos y profesionales representaron el 15% del plantel. Esta participación cambiaría por completo en 2015 (y se incrementaría en los dos años siguientes), cuando los cargos técnicos y profesionales pasaron a constituir el 58% de la dotación, cayendo a un 31% los puestos de obreros y mastranza y al 11% los ocupados por administrativos (Ejecución presupuestaria AySA, 2006 -2017). Como se verá más adelante, este cambio en la constitución del plantel fue en parte impulsado por un importante incremento de la capacitación brindada en ese año.

Siguiendo con lo dispuesto por este nuevo Convenio, los plazos previstos para algunas licencias especiales y el alcance de beneficios sociales presentaron apreciables modificaciones. A modo de ejemplo, para el primer caso, se incrementó en ocho días la licencia por nacimiento de hijo para los padres (de dos a 10 días) y se incorporó, por igual plazo, la licencia por adopción. Respecto de los beneficios sociales, valen destacar la incorporación de gastos de representación y viáticos por capacitación, el incremento de becas completas para los hijos de los trabajadores y el otorgamiento de becas para promover la prosecución de estudios de todo el personal. En cuanto a la capacitación se

⁹ Se detallan como excepciones al Presidente, integrantes del Directorio, Directores y Gerentes.

¹⁰ Generalmente, las Jefaturas se mantienen por fuera del Convenio, ya que en caso de presentarse un conflicto sindical, los jefes deben ser los encargados de mantener la operatoria.

¹¹ El dato para 2017 incluye la incorporación de 621 trabajadores de Aguas Bonaerenses S.A. (ABSA) quienes prestaban servicio en las áreas que fueron transferidas a AySA.

¹² Para los años 2006 y 2007 se cuenta con datos parciales por lo que se considera a partir del 2008 cuando la información es completa.

reiteró la doble condición de derecho-obligación analizada por Senén González (2000), aunque no con el mismo énfasis respecto de su carácter obligatorio (Art. 39°). Con el desarrollo de diversos programas de actualización y perfeccionamiento de técnicos y profesionales, el SGBATOS conservó la activa participación que tuviera durante la gestión de AASA. A fin de formar al personal en los oficios necesitados, se amplió la Escuela de aprendices que funciona dentro de la empresa.

Al avanzar en el análisis de los CCT que se sucedieron en la gestión estatal (CCT N° 1234-11 "E" y 1494-15 "E") se identificaron algunas diferencias que deben ser destacadas respecto del Convenio de 2006. En primer lugar, los exceptuados del CCT se circunscribieron exclusivamente a los integrantes del Directorio (Presidente, Vicepresidentes y Director General). Así, al personal de carrera de dirección se le reconoció los beneficios del CCT¹³, con la salvedad de los establecidos en el Título 5 (Condiciones Económicas), puesto que para estas cuestiones se registrarían por los contratos de trabajo suscriptos. Por otra parte, en el último Convenio vigente, se estableció que para los casos cuyas condiciones contractuales no se encuentren reguladas por la Convención, éstas deberán ajustarse al Estatuto del SGBATOS.

En relación a la declaración de principios y derechos (Art. 8°), el CCT N° 1234-11 "E" incorporó el compromiso compartido por las partes de "proponer acciones para la implementación de políticas de Estado que den sustentabilidad y viabilidad en los aspectos técnicos, operativos y económicos". De este modo, la empresa y los trabajadores se asumieron como partes activas en el desarrollo de los servicios. En el CCT N° 1494-15 "E" no sólo se sumó la necesidad de trabajar conjuntamente para prevenir la violencia laboral sino que también se establecieron como principios algunas cuestiones que, posteriormente, el nuevo gobierno impulsaría en las discusiones paritarias de los diversos sectores de actividad¹⁴. Si bien este CCT fue celebrado el 22 de octubre de 2015 (tres días antes de la elección presidencial), se dispuso el monitoreo del "presentismo del personal con el objeto de reducir los índices de ausentismo, como asimismo, de mejorar la productividad y la calidad del servicio". A este último aspecto se sumó evitar "la tercerización cuando haya recursos humanos y elementos de todo nivel disponibles que no justifiquen este proceder". De la misma forma, se comprometieron a "supervisar el cuidado integral del patrimonio de la empresa a efectos de evitar la negligencia en su uso y el cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene". En este Título 2 (Compromiso social y ético), el CCT N° 1234-11 "E" había incluido además un nuevo artículo (10°) mediante el cual se dispuso promover "el valor de la diversidad, garantizando la equidad en el otorgamiento de derechos, trato, oportunidades y condiciones laborales [...] sin distinción de género, raza, nacionalidad u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar".

En lo que respecta a las condiciones de trabajo (Título 3), a partir del CCT N° 1234-11 "E" se explicitó un régimen especial (con jornada de nueve horas diarias, entre otros aspectos) para el personal que ocupa los puestos de Capataces generales, Supervisores y Jefes técnicos en áreas técnicas operativas vinculadas directamente a la continuidad del servicio. A la vez, se dispuso que dicha modalidad fuera compensada con el pago del adicional "Disponibilidad horaria para el aseguramiento de la continuidad del servicio". Las licencias especiales también presentaron cambios respecto del CCT de 2006. En los dos Convenios posteriores, las variaciones introducidas siempre incrementaron los días establecidos para cada tipo de licencia. Por otra parte, bajo el Título 4 (Empleo, categorías y promociones) se presentó la reformulación del sistema de funciones que resultara de la incorporación del personal de carrera de dirección en el Convenio. La estructura pasó de siete niveles a una escala de ocho funciones (A, B, C, D, E, F, G y H) con un sistema de 10 grados y agrupadas en cuatro familias de puestos: obreros, administrativos, técnicos/profesionales y personal de conducción. Esta variación incorporó también el pago de permanencia en Grado de Escala de Funciones (Art. 40°, Título 5 - Condiciones económicas).

¹³ Esta incorporación reduce la posibilidad de que surja un sindicato de trabajadores jerárquicos.

¹⁴ Según DERT (2017a), el 31% del total de las homologaciones de convenios y acuerdos en 2016 incluyeron al menos una cláusula de productividad. En ese conjunto, el 22% de las homologaciones presentaron cláusulas donde se establecieron premios por presentismo y productividad.

Siguiendo con las condiciones económicas establecidas por el Convenio, cabe señalar que aquellas compensaciones (por reemplazo o asignación y por traslado a otros servicios), adicionales (por antigüedad, guardia técnico operativa, por sistema de trabajo en equipo en horarios rotativos, disponibilidad horaria para aseguramiento de la continuidad del servicio, quebranto de caja y disponibilidad plena) y viáticos (gastos por comida, gastos por movilidad, gastos por representación, viáticos capacitación y reintegro por uso de vehículo particulares¹⁵) que tenían carácter remunerativo en el CCT N° 1234-11 "E", lo perdieron en la renovación de 2015. Lo mismo sucedió con dos de los beneficios sociales establecidos (Título 6): el reintegro de gastos incurridos en el jardín materno infantil (Art. 49°) y el otorgamiento de becas para los/as hijos/as de los trabajadores que cursan estudios secundarios (Art. 51°). A pesar de esto, el número de becas disponibles a partir de la Convención de 2015 se incrementó en 100 (de 450 pasó a 550). Otra incorporación realizada en 2011 fue la posibilidad de sumar, como accesorio del Contrato de Trabajo, la adjudicación del uso y goce de vivienda o terreno¹⁶ (Art. 53°). Asimismo se amplió la gratificación especial por años de servicio, ya que de sólo ser reconocida para los trabajadores con 25 y 35 años en 2006, se integró también a aquellos con 40 y 45 años y, finalmente, a los de 35 años en el CCT N° 1494-15 "E". Las asignaciones especiales por "reconocimiento al trabajador sanitarista", bonificación que se adjudica al trabajador dado de baja por acogerse a la jubilación ordinaria (Art. 57°) y "al trabajador ex-combatiente de Malvinas" (Art. 58°)¹⁷ fueron parte de los beneficios incorporados mediante el CCT N° 1234-11 "E" y que se mantuvieron con posterioridad.

En cuanto a las modificaciones introducidas por el CCT N° 1494-15 "E", éstas abarcaron principalmente cuatro aspectos: 1) la implementación de los principios de presentismo y productividad (Art. 48°), 2) disposiciones especiales (Título 7), 3) la capacitación del personal (Título 8) y 4) las relaciones gremiales (Título 11). En el primer caso, se trata de la creación de un "reconocimiento anual al trabajador por cumplimiento de presentismo y productividad" para dar cumplimiento al nuevo principio establecido en el Art. 8°. Este reconocimiento equivale "a la suma de un salario de Escala D, Grado VIII, al trabajador/a que cumpla con los objetivos acordados sobre el presentismo y productividad de su función". Por su parte, en el Título 7, además de presentar y mantener las cuestiones ya dispuestas en 2011 respecto de la participación accionaria de los trabajadores en la empresa (Art. 60°), se establecieron tres artículos más: a) "la participación del trabajador/a en las ganancias de la empresa (Art. 61°) a través del pago de una suma única¹⁸, b) el derecho de cada trabajador a recibir "una indemnización especial" (Art. 62°) en caso que se modifique la conformación de la empresa y c) asegurar la financiación "de los planes y programas de corta, mediana y larga duración en las áreas de Capacitación, Formación, Educación; Salud, Beneficios y Prestaciones sociales y asistenciales" (Art. 63°). De acuerdo con esto, "la empresa contribuirá mensualmente con recursos propios por el monto equivalente al 3,5% de las remuneraciones brutas totales correspondientes al personal comprendido en el Convenio. El pago se efectivizará a la orden de la entidad gremial, iguales plazos y procedimientos previstos para la cuota sindical". A continuación, en el Cuadro N° 1, se presenta comparativamente un resumen de los aspectos más relevantes del contenido de los Convenios que fueran referidos.

¹⁵ Los adicionales "viáticos de capacitación" y "reintegro por uso de vehículo particulares" no estaban en el CCT N° 798-06 "E". Asimismo, este último adicional fue sacado del CCT N° 1494-15 "E".

¹⁶ El uso y goce de terreno fue sacado como beneficio para lo establecido en 2015.

¹⁷ Al igual que en los otros casos presentados también perdió su carácter remunerativo en 2015.

¹⁸ Como sucediera con otros sindicatos (e.g. Asociación Bancaria, Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino) la incorporación de esta cuestión en los CCTs y también de ciertos adicionales, constituyó una estrategia que permitía no superar la pauta salarial dispuesta por el Poder Ejecutivo y a la vez, asegurar mayores beneficios a los trabajadores.

Cuadro N°1
Comparación de contenidos seleccionados en los
CCT N° 435-01 "E", 798-06 "E", 1234-11 "E" y 1494-15 "E"

Contenido	CCT N° 435-01 "E"	CCT N° 798-06 "E"	CCT N° 1234-11 "E"	CCT N° 1494-15 "E"
Cantidad de horas de trabajo	8 hs.	8 hs. y 6 hs. (atención al público).		
Categorías	Escala de 7 niveles y 15 grados.	Escala de 8 funciones (A a H) y 10 grados.		
Alcance del Convenio	Trabajadores cualquiera sea su situación de revista o imputación presupuestaria con excepción de Director General, Directores Generales Adjuntos, Cuerpo Gerencial (Gerentes de Areas y de Departamentos) y Jefaturas de Departamento, Jefes de Establecimientos y Distritos.	Trabajadores terciarizados.		
		Jefes de departamento, Jefes de Establecimientos y Distritos.		
		Inclusión del personal de carrera de dirección. Únicos exceptuados integrantes del Directorio (Presidente, Vicepresidentes y Director General).		

Fuente: elaboración propia en base a Convenios Colectivos firmados por el SGBATOS (2001-2015).

Respecto de la capacitación del personal, en el Título 8, se mantuvo la importancia asignada en los Convenios anteriores (incluso los establecidos durante la gestión privada) aunque se enfatizó la contribución central del SGBATOS en este aspecto. En efecto, entre otras cuestiones, se priorizaron las entidades educativas y formativas sindicales para la ejecución de las actividades (Art. 66° y 67°). Desde 2006, las horas de capacitación se fueron incrementando: de 22.550 pasaron a 146.327 horas en 2015. En ese año casi se duplicó la cantidad de horas de 2014, situación que coincide con el ya mencionado, crecimiento exponencial de trabajadores que pasaron a revistar en puestos técnicos/profesionales. Esto hace suponer que la capacitación contribuyó, en parte, a estas promociones. En cuanto a 2016, aun cuando estas horas experimentaron un descenso del 41% respecto del año anterior, el valor registrado fue el tercero más alto para el total de la serie (86.271 horas). En 2017 los datos mostraron nuevamente un incremento significativo, un 55% más que en 2016 (Informe Anual 2016 y 2017). En ésta como en otras cuestiones, se torna difusa la distinción entre el accionar del sindicato y el de la empresa. Finalmente, es posible señalar dos nuevos temas presentes en el Título 11, aquel referido a las relaciones gremiales. Por una parte, a los fines de tratar sanciones disciplinarias y/o despidos del personal, se dispuso la convocatoria inmediata a una Comisión de Disciplina (Art. 83°) que no existía con anterioridad. Y por otra, el Art. 89° que establece la reserva de empleo producto del desempeño de cargos ejecutivos o representativos de carácter sindical, incorporó también a aquellos de índole política.

Al abordar con mayor detalle el contenido de las negociaciones colectivas bajo la vigencia del CCT N° 798-06 "E" y sus dos renovaciones, se identificaron tres tipos de cláusulas en los 21 Acuerdos homologados (Cuadro N°2): 1) cláusula salarial (82%), 2) cláusula de relaciones laborales (15%) y 3) cláusula de condiciones de trabajo (3%). Siguiendo la clasificación adoptada por la DERT (2017), las primeras pudieron ser subdivididas a su vez en: a) aquellas en las que se estableció una escala salarial (23%), b) cláusulas referidas al adicional por antigüedad (15%) y c) otras formas de incremento salarial (62%). En este último tipo predominaron las cláusulas relativas a la regulación del pago de la participación accionaria de los trabajadores, seguidas por el establecimiento y actualización de una suma no remunerativa para trabajadores ex combatientes de Malvinas, la actualización de los adicionales establecidos en los CCT, el pago de una suma no remunerativa por única vez, la modificación de la suma relativa a los vales alimentarios. Asimismo desde 2011 se incorporaron

cláusulas de revisión de los términos acordados¹⁹. Entre las cláusulas de relaciones laborales se distinguieron las referidas a un aporte complementario no remunerativo de las empresas contratistas hacia el sindicato para sostener y ampliar los beneficios sociales brindados (67%), una suma depositada por AySA para evitar el deterioro de las prestaciones y beneficios sociales sindicales (20%), los aportes empresarios para las actividades de capacitación (7%) y un adicional del 2% para la obra social (6%). Por último, entre las cláusulas de condiciones de trabajo, se estableció una cláusula sobre nuevos niveles, concepto que, en una disposición posterior, fue cambiado por el de funciones junto a la creación de una "Junta permanente de aplicación de escalas, calificación y mérito", el reconocimiento del día del trabajador sanitaria para el personal de las empresas prestadoras de AySA y, mediante otra cláusula, se dispuso su encuadramiento en el CCT N° 798/06 "E".

Cuadro N° 2
Cantidad de acuerdos y tipo de cláusula pactada en el marco de
los CCT N° 798-06 "E", 1234-11 "E" y 1494-15 "E" (2006-2018)

Contenido de la negociación colectiva		Convenio Colectivo		
		CCT N° 798-06 "E"	CCT N° 1234-11 "E"	CCT N° 1494-15 "E"
Cantidad de Acuerdos		13	4	4
Tipo de cláusula	Salarial	43	24	19
	Relaciones laborales	9	4	3
	Condiciones de trabajo	3	0	0

Fuente: elaboración propia en base a Convenios y Acuerdos Colectivos firmados por el SGBATOS (2006-2018).

La negociación salarial a partir de septiembre de 2008²⁰ hasta julio de 2018 se desarrolló mediante 12 Acuerdos homologados en los que se pactaron nuevas escalas salariales. En cuanto a su vigencia, en más de la mitad de los Acuerdos (7) se concertaron aumentos con un alcance de un año (cuatro de ellos, a su vez, implementados en dos etapas y uno en tres por un reajuste por inflación) mientras que para el resto se observó: dos con una vigencia de seis meses, otros dos de 10 meses (en dos y tres etapas) y un último de 14 meses (en tres etapas). Para analizar estos incrementos salariales, se consideró la evolución del salario conformado de convenio (SCC)²¹ sobre el que, a su vez, se calculó un promedio paritario. En el Gráfico N° 1, pueden identificarse tres momentos: 1) de septiembre de 2008 – junio de 2011, 2) julio de 2011 – abril de 2016 y 3) a partir de mayo de 2016. El primero presentó un aumento salarial real constante mientras que los dos restantes mostraron un descenso en el valor promedio alcanzado, siendo éste más significativo en el último período identificado. En el primer caso, los trabajadores incrementaron su SCC en \$ 700 promedio a valores de enero de 2014 (+6%) contra los \$ 87 de pérdida del segundo (-0,6%). Este último dato puede referirse más como un

¹⁹ La primera incorporación fue en el ACU-15-11, donde las partes se comprometían a reunirse en una fecha específica para revisar lo acordado. Los Acuerdos alcanzados en el marco del CCT 1234-11 "E", siguieron esa línea pero sin indicar una fecha precisa sino "ante la eventualidad de presentarse situaciones que incidan en lo que se ha acordado". Para 2016 y coincidiendo con el incremento del índice inflacionario y la devaluación del peso, nuevamente se fijó una fecha de revisión. A partir de 2017 (ACU-538-17) se explicitaría que la eventualidad estaba relacionada con "un deterioro en el poder adquisitivo de los salarios, a causa de un incremento en los porcentajes acumulados del costo de vida, por encima de los acordados en esta negociación".

²⁰ Si bien se cuenta con los valores salariales fijados para el período agosto de 2006 – agosto de 2008 (ACU-714-06 "E" y ACU-1198-07 "E"), los datos considerados en el análisis son los establecidos a partir de septiembre de 2008 (ACU 404-08). Esto se debe a que no fue posible reconstruir con precisión de qué manera fueron recategorizados algunos puestos de trabajo tras la reducción de cinco grados en la escala (de un máximo de 15 se pasó a 10).

²¹ Se trata de un salario teórico al que se le asigna una antigüedad fija, sobre el que no se consideran las variaciones de las horas trabajadas ni el nivel de producción y se excluyen del análisis las categorías menores y aprendices (TOE, 2006). En este caso, se seleccionó como más representativa la categoría Función D - grado 5 que se corresponde con un puesto con cierto grado especialización. Asimismo la antigüedad establecida para el cálculo fue de 10 años.

período de estabilidad que de caída dado que el descenso porcentual no fue tan significativo. No obstante, debe señalarse que en el pasaje de uno a otro existió un alza de \$ 1361 (+11%). La trayectoria descendente se presentó a partir de mayo de 2016 con una pérdida promedio de \$ 629 (-5%). Para el total del período considerado el incremento promedio fue de \$ 601 (+5%). Al comparar los datos con los registrados para los trabajadores de la empresa estatal Aguas Bonaerenses S.A. (ABSA)²² se observó que, aun cuando los valores promedio del SCC fueran mayores que los asignados a los de AySA, perdieron en promedio \$ 2270 (-14%) frente a los \$1345 (+12%) ganados por aquellos últimos.

Por otra parte, la variación interanual del SCC frente a la del Índice de Precios al Consumidor (IPC)²³ (Gráfico N° 2) mostró una evolución oscilante que fue compensándose hasta 2015. Entre los períodos que superaron el incremento de los precios, pueden destacarse por su extensión temporal y la magnitud de mejora, tres etapas: a) enero de 2011 – junio de 2012, con una vigencia de 18 meses y una diferencia promedio de +14 p.p., b) mayo de 2013 – octubre de 2013, 6 meses y +9 p.p. respecto del IPC y c) septiembre de 2014 - diciembre de 2015, con una duración de 16 meses y +8 p.p. Los períodos de caídas más pronunciadas se registraron en: a) noviembre de 2013 – agosto de 2014 con una extensión de 10 meses y -13 p.p. y b) enero de 2016 - julio de 2018, 31 meses²⁴ y -5 p.p. Al comparar estos períodos de auge y caída, cabe señalar una diferencia en cuanto a la recuperación experimentada por los SCC tras los procesos devaluatorios producidos en la etapa estudiada (enero de 2014 y diciembre de 2015²⁵). En el primer caso (período noviembre de 2013 – agosto de 2014), la recuperación (+8 p.p.) se dio a partir de septiembre de 2014 y se prolongó por 16 meses. Mientras que tras el segundo proceso devaluatorio no hubo recuperación, mostrando una caída consecutiva de 31 meses. Si bien no pueden ser considerados aumentos o pérdidas del poder adquisitivo de los salarios realmente percibidos dan cuenta del peso que tuvieron en su constitución.

En síntesis, aun cuando las pautas que rigen la organización del trabajo mantuvieron algunos de los rasgos existentes durante la gestión privada, no es posible identificar CCT taxativamente a la baja. Las desventajas presentes en algunos planos fueron compensadas con avances significativos en otros, por ejemplo, en cuanto a los beneficios sociales y la extensión de licencias especiales. Fue en el CCT N° 1234-11 "E" donde mejores condiciones parecieron haberse presentado no sólo por la incorporación de nuevos adicionales sino también por el carácter remunerativo asignado a los mismos. Como ya se consignara, otra muestra de esta equiparación constante se presentó en el CCT N° 1494-15 "E" en el que se quitó el carácter remunerativo de los adicionales, se incluyó un premio por presentismo y productividad pero también se estableció la participación de los trabajadores en las ganancias empresarias y una indemnización ante un posible cambio de gestión²⁶. La capacitación y formación tuvieron un gran impulso que se vio en parte reflejado, a partir de 2015, en la composición del plantel con el significativo crecimiento de los puestos técnicos-profesionales²⁷. La búsqueda de

²²Respecto de la comparación con los trabajadores de ABSA, el período considerado es septiembre de 2008 - abril de 2017 ya que es el período en el que se disponen datos para ambos casos.

²³El IPC utilizado es el calculado por el Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA) - CTA, denominado IPC- 9 provincias. Éste surge de calcular un promedio ponderado de los índices de las provincias de: Chubut (Rawson-Trelew), Jujuy, La Pampa (Santa Rosa), Misiones (Posadas), Neuquén, Salta, San Luis, Santa Fe y Tierra del Fuego (Ushuaia). Para más datos véase CIFRA (2012).

²⁴Dentro de ese período sólo en abril de 2017 el SCC le ganó al IPC.

²⁵A partir de esta fecha el peso argentino fue sucesivamente devaluado por lo que se toma como fecha de referencia de inicio del proceso. "El 10 de diciembre de 2015, cuando asumió Mauricio Macri, el dólar minorista finalizó a \$9,85 en el promedio de bancos. Desde entonces se encareció 303,9%, hoy a 39,78 pesos. La contracara del salto cambiario es la devaluación de la moneda nacional: el peso cayó durante la gestión de Cambiemos un 75,3 por ciento. En diciembre de 2015, 100 pesos equivalían a USD 10,15; hoy representan 2,51 dólares" (Diario *Infobae*, edición del 30/08/18).

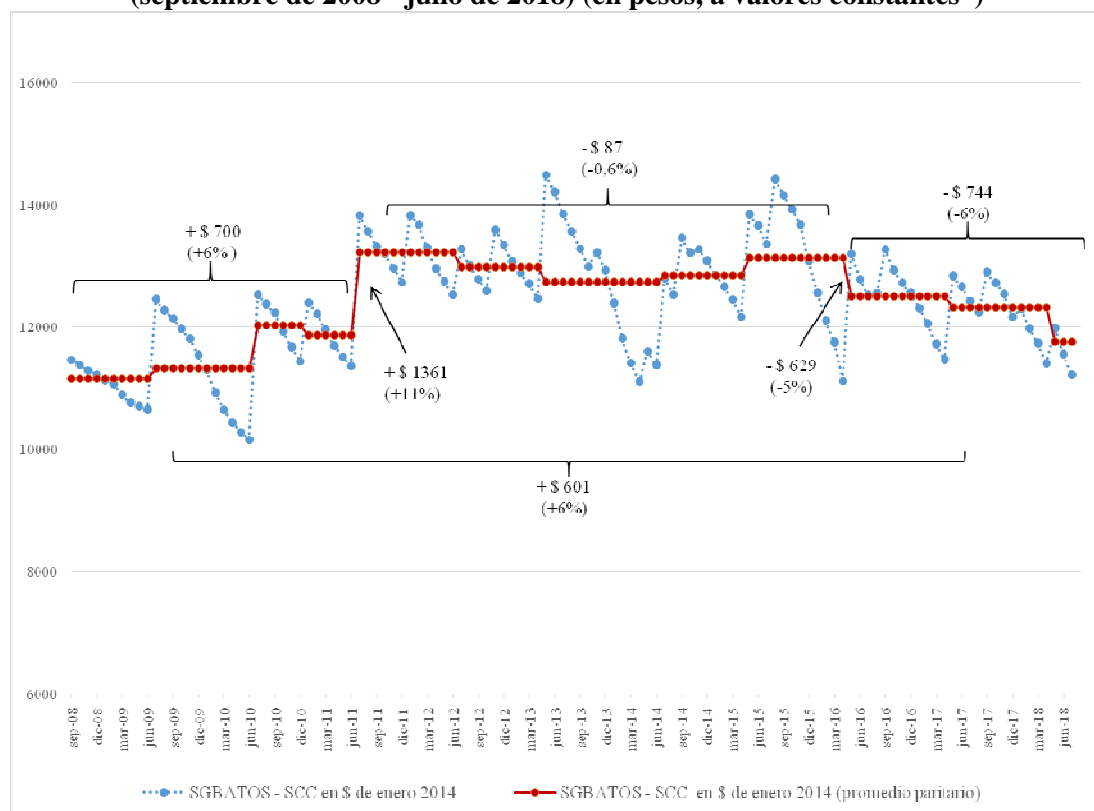
²⁶ Este último aspecto se vinculó directamente con el potencial triunfo de la alianza Cambiemos en la segunda vuelta electoral y los probables cambios que podrían ocurrir respecto de la participación estatal en el servicio.

²⁷ En su mayoría se constituyó a partir del desplazamiento de trabajadores de otras categorías. Habiendo sido 2015 un año electoral cabría plantear, al menos como hipótesis, que procuró asegurar buenas condiciones de trabajo ante un posible cambio de gestión gubernamental.

equilibrio pudo ser contemplada también, como se viera, en términos salariales a partir del estudio de la evolución del salario conformado de convenio.

Respecto de la gestión de Mauricio Macri, cabe referir algunos aspectos que muestran más continuidades que rupturas. En cuanto a las primeras, el SGBATOS no tuvo que renegociar el CCT pues su vigencia rige hasta octubre de 2020 por lo que mantuvo las condiciones anteriormente negociadas. A la vez, con el traspaso de nuevas áreas de cobertura de ABSA a AySA se amplió la cantidad de trabajadores que pasó a representar. La ruptura más significativa se dio en términos salariales. Aun cuando los acuerdos alcanzados permanecieron por encima de la pauta oficial, la variación interanual del SCC frente a la del IPC mostró una caída constante y prolongada desde diciembre de 2015. A diferencia de la gestión anterior, esta caída no fue compensada sino que hasta pareciera haber sido convalidada. En síntesis, si se retoma el criterio de calidad del lugar de trabajo propuesto por McDonald y Ruiters (2012), el análisis expuesto para todo el período permite afirmar que, a partir del accionar del SGBATOS, los trabajadores contaron con condiciones propicias para desenvolverse profesionalmente.

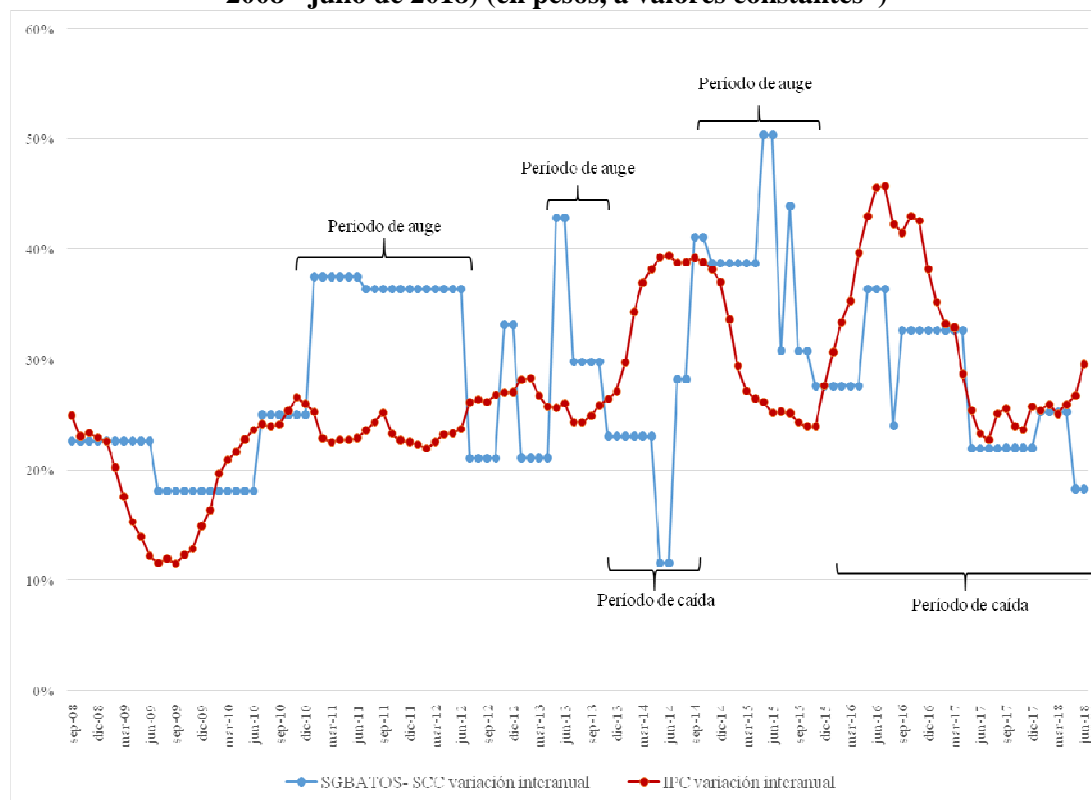
Gráfico N° 1
Evolución del salario conformado de convenio y el promedio paritario
(septiembre de 2008 - julio de 2018) (en pesos, a valores constantes*)



*IPC CIFRA base enero 2014= 100

Fuente: elaboración propia en base a Acuerdos Colectivos firmados por el SGBATOS (2006-2018).

Gráfico N° 2
Variación interanual salario conformado de convenio y variación interanual IPC (septiembre de 2008 - julio de 2018) (en pesos, a valores constantes*)



*IPC CIFRA base enero 2014= 100

Fuente: elaboración propia en base a Acuerdos Colectivos firmados por el SGBATOS (2006-2018).

3. La estrategia sindical del SGBATOS

Habiendo descrito la negociación colectiva es necesario abordar su contracara, los conflictos laborales. Al respecto, debe puntualizarse que, desde que se iniciara la gestión estatal, no se presentaron conflictos. Lejos de restarle importancia, su ausencia constituye un dato relevante en la caracterización del accionar sindical. Si se considera el período de concesión privada, esta dinámica se desarrolló de igual manera con excepción de dos conflictos desarrollados en 2004 y 2005 que estuvieron más vinculados a la renegociación del servicio que a reivindicaciones de carácter laboral aun cuando los fundamentaran. Partiendo de esta etapa, en este apartado se avanza en identificar y analizar los rasgos distintivos de la estrategia del SGBATOS, examinando también de qué modo ésta se sustenta en la identidad laboral de los trabajadores de AySA.

Sin haberse logrado avanzar hacia la renegociación definitiva, el sindicato sumó presiones a la empresa reclamando la recomposición del salario de los trabajadores. Mediante el quite de colaboración (salida de cuadrillas sólo en caso de urgencias, garantía de bombeo mínimo para mantener el servicio y no atención al público en oficinas comerciales), rechazó el aumento de 100 pesos no remunerativo propuesto por la empresa y reclamó alcanzar los 735 pesos de salario mínimo a diferencia de los 720 en los que se encontraba (Diario *Clarín*, edición del 15/12/04). El carácter de este reclamo adquirió mayor relevancia si se considera que Lingeri integraba el triunvirato que conducía la Confederación General del Trabajo (CGT). El otro conflicto se presentó a una semana de que AASA le exigiera al PEN, en un plazo de treinta días, la restauración del equilibrio económico- financiero de

la concesión. El SGBATOS realizó, el 2 de agosto de 2005, el primer paro con movilización desde que se iniciara la gestión privada en 1993. Los temas planteados se relacionaron con la recomposición salarial, la efectivización de 100 trabajadores contratados y la revisión de las dotaciones necesarias para cubrir los puestos de operación y mantenimiento (Diario *La Nación*, edición del 2/08/05). Si bien estos conflictos fueron resueltos a través de una conciliación obligatoria dispuesta por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), a partir de ese momento, se evidenció un cambio en la estrategia sindical. El SGBATOS, no sólo dio cuenta de su capacidad de movilización sino que también, ante el desinterés de AASA por continuar en la concesión, se puso al frente de la definición del futuro del servicio.

Lingeri participó personalmente en la búsqueda de nuevos operadores extranjeros y nacionales. En octubre de 2005 y anticipándose a la llegada del Presidente Néstor Kirchner a España, viajó a ese país para negociar con las autoridades de Aguas de Barcelona. Mantuvo también reuniones con empresarios locales y otros grupos internacionales. Sin embargo, dichas tratativas fracasaron principalmente por la inviabilidad de la deuda de AASA y el rechazo sistemático del PEN a autorizar un aumento tarifario a los potenciales ingresantes. Dada esta falta de opciones, y valiéndose del respaldo del sindicato, el Estado retomó la gestión del servicio. Los únicos que en términos reales podían garantizar la continuidad y calidad de la prestación eran los trabajadores. A cambio de ello, y como ya se señalara, se preservó una estructura sindical unificada y al mantener el 10% de acciones por el PPP, Lingeri pudo continuar participando en el Directorio de la empresa. La designación de Carlos Ben –ex director adjunto de AASA y vinculado al SGBATOS- como presidente constituyó otra muestra más del poder de negociación sindical.

Ahora bien, ¿cómo caracterizar la estrategia de acción del SGBATOS en el marco de la reestatización de AySA? ¿De qué modo se vinculó con la empresa estatal y con el PEN? ¿Se presentaron diferencias respecto de la gestión privada? Para responder estos interrogantes se toma como punto de partida la distinción analítica de sistemas de intercambio de recursos propuesta por Pizzorno (1991). Este autor identifica tres tipos de sistemas que se desarrollan en el mercado laboral: 1) sistema de intercambio individual, en el que una retribución es obtenida a cambio de trabajo e induce al esfuerzo personal en pos de incrementarla y así contribuir a la productividad social; 2) sistema de negociación colectiva, donde la presencia del sindicato es fundamental pues promueve “la observancia de una regulación negociada (...) que se materializa en términos de beneficios organizacionales: continuidad de ejecución, obediencia, predictibilidad y establecimiento de derechos” (Pizzorno, 1991: 383) y 3) sistema de intercambio político, por el cual los beneficios, traducidos en términos de poder político, se consiguen mediante la amenaza al orden o consenso social y el sindicato no es el único representante sino un actor más entre otros (e.g. partidos políticos). “El interés por incrementar el poder de la organización tiende a coincidir con la preferencia a renunciar al beneficio actual de los trabajadores a cambio de beneficios futuros. La función del sindicato es, pues, dar una dimensión intertemporal a la formación de reivindicaciones laborales, pero al mismo tiempo ocultar la posibilidad de que no lleguen a cumplirse las expectativas” (Pizzorno, 1991:394 y 395). Así el surgimiento de períodos de desestabilización y conflicto puede explicarse cuando los sindicatos deciden no intercambiar moderación por poder o no logran impedir el surgimiento de nuevas identidades colectivas.

En esta clave de análisis, ¿es posible afirmar que la ausencia de conflictos laborales protagonizados por el SGBATOS se debió a que resignaron beneficios actuales por beneficios futuros? Un primer abordaje muestra que esto no sería así, que pudieron construir condiciones propicias para la obtención de ambos beneficios simultáneamente. Como se detallara en el apartado anterior, las reivindicaciones puntuales surgidas a partir de las negociaciones colectivas se dieron en un reequilibrio permanente y bajo un marco propicio en el que la acción sindical general se encontraba fortalecida por la revitalización de dichas negociaciones. Este negociar (en) mejores condiciones evidencia fundamentalmente la capacidad del SGBATOS para construir poder. Construcción a partir de la cual logró posicionarse como el único garante de la prestación del servicio. A diferencia de lo que sucede en cualquier otro sector productivo con un empleador del ámbito privado, la relación que este sindicato mantuvo con la empresa y el Estado no se planteó de manera exterior. Muy por el contrario, tanto bajo gestión privada como estatal articuló con éstos de manera permanente. Parece

resultar clave para explicar esta continuidad el carácter de monopolio natural que mantuvo la prestación.

La participación del SGBATOS fue fundamental para llevar adelante la concesión privada del servicio. Supo asumir y aprovechar el nuevo rol derivado del contexto de reforma estatal: “dejar de ser exclusivamente agente reivindicativo para transformarse en actor y gestor de un proceso de crecimiento” (Palabras de Patricio Millán, representante residente del Banco Mundial; FENTOS, 1997: 7). Su poder se vio acrecentado, entre otras cuestiones, por la incorporación de recursos de tipo estructural-económicos. Ejemplo de ello fueron: su ingreso en el campo de negocios promovido a partir de la transferencia (tercerización de servicios, el Programa de Propiedad Participada, etc.) y su relación con el Banco Mundial, con quien participara en la implementación de los cambios. Asimismo, intervino en la definición del pliego de licitación, del proyecto del contrato de concesión y del marco regulatorio²⁸. La información con la que contaba respecto de la operatoria del servicio fue un recurso central para la elaboración de estos documentos y le sirvió para fundamentar su posición.

El primer interrogante era decidir entre: encabezar una oposición facilista o participar de los cambios. Este último tenía la finalidad de contemplar las necesidades de los trabajadores (José Luis Lingerí, Secretario General del SGBATOS, FENTOS, 2000: 144).

(...) Fundamentalmente había un tema que preocupaba a los trabajadores y a la organización gremial de ese momento: la falta de inversión y crecimiento en las empresas de los servicios públicos en la Argentina. Les cupo a estos trabajadores solventar a través de su trabajo y su prestigio la calidad y continuidad de los servicios de agua y desagües cloacales. La Ley N° 23.696 (...) tenía como propósito revertir la situación anacrónica que tenían los servicios públicos en nuestro país. Y ¿cuál era la situación particular de los servicios de agua y cloaca en nuestro país? Un deterioro de instalaciones y bienes de la empresa estatal, una obsolescencia de equipos, procedimientos, funcionamiento empresarial y operacional. Ausencia de mantenimiento, falta de crecimiento y expansión, modernización, relación con las reales necesidades de la población e inexistencia de inversiones (José Luis Lingerí, Secretario General del SGBATOS, FENTOS, 1997: 156).

Ya en este documento [“El agua es vida”] estábamos marcando la necesidad de la inversión del capital privado, atento a la falta de crecimiento e inversión, que fue llevada nuestra empresa desde la década del sesenta en adelante. En síntesis era necesario un cambio que se produjo a partir de lo que expresáramos anteriormente a través de la ley de reforma del Estado. O sea que el gremio se había anticipado a las decisiones estructurales que se debían dar en el marco de nuestra empresa (José Luis Lingerí, Secretario General del SGBATOS, FENTOS, 1997: 165 y 166).

Las interacciones dadas entre el PEN, AASA y el SGBATOS durante la concesión privada, influyeron directamente en el desenvolvimiento de la renegociación y la reestatización del servicio. Puntualmente para el SGBATOS, su alineamiento con el gobierno de Kirchner no implicó ni requirió cambios significativos respecto de la estructura y dinámica conformadas tras la concesión. Aun cuando las condiciones fueran completamente diferentes, la estrategia de participación e injerencia directa que venía desarrollando en la prestación persistió. No sólo logró afianzar los recursos de poder que poseía sino que pudo extenderlos, asegurando su influencia en la empresa estatal y en la confección del nuevo marco regulatorio. El énfasis en la experticia del plantel de trabajadores como garantía de funcionamiento del servicio, se vio a la vez reforzado por el carácter monopolístico y esencial del mismo. La interrupción de las prestaciones o el descenso en su calidad posee consecuencias directas sobre la salud de la población, por lo que se convierte en un recurso central para cualquier tipo de negociación más allá de la obligatoriedad de asegurar una prestación mínima.

²⁸ Con anterioridad a que se dispusiera la intervención de OSN, los equipos técnicos del SGBATOS habían elaborado una serie de informes que daban cuenta de la situación de la empresa y la necesidad de concesionar la prestación. Entre estos documentos puede destacarse “El agua es vida”, que fue presentado al presidente Carlos Menem en junio de 1989, y cuyo contenido anticipó el desarrollo del proceso posterior.

Sin embargo, esta “capacidad de daño” fue principalmente utilizada como potencial amenaza pues también parece imbricarse con una cuestión identitaria respecto de la profesionalidad y responsabilidad del trabajador sanitario que le “impediría” concretar medidas extremas. La vocación de servicio es presentada como un valor primordial que orienta el desempeño de los trabajadores y hace a su pertenencia como sanitario.

Cuando yo ingresé en Aguas Argentinas y empecé a tomar conocimiento de lo que era OSN (...) ahí encontré algo que creo es importantísimo. Encontré una bandera que alzaba todo el grupo, que venía de OSN, un sentimiento común de estar convencidos de que ese servicio público que ellos brindaban era fundamental y lo hacían a pesar de los problemas que debían enfrentar por la falta de recursos (...) en una empresa desmantelada (Agustín Pullizzi, gerente de recursos humanos de AASA, FENTOS, 1997: 170).

Hace 144 años, el 15 de mayo de 1874, a partir de la instalación de la primera Planta Potabilizadora Recoleta nacía el sanitarismo en Argentina. La misma nació, no como un hecho fortuito, sino como respuesta a la mortífera epidemia de fiebre amarilla que provocó cerca de 14 mil muertes en 1871. Por esta razón, y desde entonces, los trabajadores y trabajadoras sanitarias entendemos que el nuestro no es un trabajo que se ajuste a las normas y compromisos del mercado, sino que implica un compromiso con la salud y el bienestar de la población (José Luis Ligeri, Secretario General y Norma Corcione, Secretaria de Prensa y Cultura del SGBATOS, Comunicado por el día del trabajador sanitario, portal SGBATOS, 15/05/2018).

Inaugurar este edificio nos trae recuerdos de los viejos luchadores de Obras Sanitarias de la Nación y es un poco rendir homenaje a ellos, quienes dejaron muchísimo por esta Empresa que está dedicada a dar vida, con un elemento vital como es al agua”. Además remarcó, con gran emoción, que éste no fue un objetivo más, ya que “en los jardines maternos nuestros empezamos a los chiquitos a enseñarles lo que significa nuestro trabajo, la importancia de cuidar el agua, y culminar acá, en la Casa del Sanitarista, para aquel que pasó y se jubiló es como cerrar el ciclo de la vida. Por eso siento un gran orgullo, una gran emoción por haber cumplido lo que para mí fue un sueño (José Luis Ligeri, Secretario General del SGBATOS, Inauguración de la Casa del Sanitarista, portal SGBATOS, 19/09/16).

Heredada de la administración de OSN, la existencia de una identidad corporativa, de un espíritu de cuerpo característico de las burocracias weberianas, planteó cierta cohesión interna sobre la que el SGBATOS pudo forjar sus lazos con los trabajadores. A este elemento se sumó la identificación de la empresa con una “segunda casa” y a su plantel con una familia: la “familia sanitaria”. Dichas cuestiones se vinculan directamente con la incorporación generacional al trabajo, con la existencia de “una cultura” que se transmite de padres a hijos ya su vez, se comparte entre compañeros. Subyace a esto también, la idea de continuidad, del desarrollo de una carrera dentro de la empresa, cuestión que comprometía al sindicato con la obtención de mejoras constantes en condiciones laborales.

(...) es decir una gran familia que nace de cimientos de lo que acá se mostró, esta empresa ha cambiado de generación en generación, de inicio de inmigrantes, yo soy tercera generación dentro de la empresa; y veía los rostros de algunos presentes y hemos compartido una vida, se imaginan (...) yo entré el 16 de mayo de 1967 a la empresa, ya son varios años que he compartido con amigos, con gente que hoy no está, con compañeros que han quedado en la ruta, que merecen el mayor de los respetos, el reconocimiento es a ellos que han forjado y posibilitado en la historia de estos 100 años los servicios públicos que hoy brindamos a la comunidad (José Luis Ligeri, Secretario General del SGBATOS, *Revista Vida*, edición de septiembre 2012: 4).

Mi abuelo, mi papá y mi tío trabajaron en la Empresa. Mi padre trabajaba en Transportes y para mí era muy común venir a verlo. Tan familiarizado estaba con el lugar que a los 13 años, ingresé en la Escuela de Aprendices, lugar del que tengo los mejores recuerdos (...) Yo entendí desde muy chico que en esta Empresa tenía una enorme posibilidad de crecer; empecé con una pinza y

un alicate, arranqué bien abajo, después me recibí de técnico, hice un terciario y con tiempo y esfuerzo llegué a Director que es lo que soy hoy (...) Esta empresa es parte de mí, es mi familia, es mi casa. Creo que es maravilloso el poder dar este servicio a la gente, hacerlo bien y ayudar a quien lo necesita (Pedro Rondinelli, *Revista Vida*, edición de julio 2015: 18).

Tanto mi abuelo como mi papá trabajaron en la empresa con lo cual desde que nací yo estaba relacionada con Obras Sanitarias de la Nación. Ingresé cuando cursaba el último año del colegio secundario y desde aquel momento siempre me desempeñé como asistente de jefatura o de dirección y desde 1997 soy Jefa de los Camiones Cisterna (...) Fui muy feliz cuando me dieron el premio de Sanitarista de Honor. Mi hija trabaja en la Empresa y me gusta que sea la cuarta generación de nuestra familia. Mi trabajo es parte de mi vida. Nosotros trabajamos con ganas, unidad, espíritu y corazón (María Pérez, *Revista Vida*, edición de julio 2015: 19).

En el contexto de reforma estructural de 1990, con la implementación de la tenencia de acciones a partir del PPP²⁹, un nuevo elemento se incorporaría a la conformación de esta identidad. Constituirse como “trabajadores-dueños” era el nuevo rol que el SGBATOS debía promover entre los trabajadores a fin de lograr consenso para la concesión a manos privadas.

[El PPP] (...) fue la ‘zanahoria’ que puso el gobierno en su momento para tentar a los trabajadores de que comprásemos el criterio: la concesión o la privatización de los servicios públicos. Y nosotros tomamos el desafío, lo tomamos conscientes de una necesidad real y palpable que tenía nuestro país (...) [la] desinversión, la falta de crecimiento, la falta de presencia efectiva en el manejo de los servicios públicos, nos llevaron a esta determinación (José Luis Lingeri, Secretario General del SGBATOS, FENTOS, 1997: 159).

(...) puede decirse en concreto que el PPP: se erige en un símbolo de confianza, al conceptualizarse el trabajador como parte integrante de la compañía y de sus objetivos. Puede también ser un incentivo a la práctica de la profesión entre padres e hijos, en la medida que el mecanismo permita la transferencia automática de las acciones de unos a otros y viceversa. Se convierte en una forma de ahorro para el trabajador. Dignifica al trabajador, ya que los dividendos forman parte de la remuneración global que se obtiene a partir de su trabajo eficiente. De esta manera, incluso los trabajadores, tienen una vía para hacer conocer a la dirección de la compañía su opinión respecto de la marcha de la gestión y de sus resultados, de su desarrollo y perspectivas (...) La existencia de esta clase accionaria introduce a los trabajadores en las nociones empresarias básicas. Su visión se alimenta con otros factores que los habituales a su alcance en su función laboral (Calos Ben, Gerente de Relaciones Institucionales de AASA, FENTOS, 2000: 114 y 116).

Al momento de la reestatización estos aspectos (identidad y cultura sanitarista, profesionalidad y participación accionaria) se presentaron vinculados. Como se señalara se mantuvo la constitución como sociedad anónima, asegurando la tenencia de acciones y a su vez, el PEN contaba con su apoyo para garantizar la continuidad del servicio. “Amigo Lingeri, no se preocupe porque digan que los trabajadores van a participar de la empresa, porque es lo que corresponde” (Néstor Kirchner en el acto de creación de AySA, Diario Página 12, edición del 31/03/06). Este respaldo encontraba sentido también en un estado de cosas caracterizado por los incumplimientos empresarios de AASA que, contrariamente a lo estipulado, poco había realizado en materia de inversiones, aspecto crítico y uno de los principales fundamentos para disponer la concesión a manos privadas.

La historia argentina está llena de vaivenes e inestabilidades políticas y económicas, crisis que hacen que el compromiso a largo plazo sea difícil de conseguir. De eso somos ejemplo en esta Familia Sanitarista, de un compromiso con nuestro trabajo que hemos heredados de generaciones anteriores, que nos trasciende históricamente y que nos vincula a servicios que son esenciales para la vida humana. Los trabajadores sanitaristas hemos enfrentado muchas batallas y siempre

²⁹ Diferenciándose de lo ocurrido en otras empresas concesionadas, el PPP pudo ser efectivizado desde el inicio de la transferencia a AASA, pues había sido confeccionado paralelamente al proceso de concesión.

nos mantuvimos de pie. Porque hay una Institución, una historia de trabajo que nos respalda y, sobre todo, un Sindicato que estuvo, está y estará a la altura de las circunstancias para defender los derechos de todos los/as trabajadores/as sanitarios/as (José Luis Ligeri, Secretario General y Norma Corcione, Secretaria de Prensa y Cultura del SGBATOS, Comunicado por el día del trabajador sanitario, portal SGBATOS, 15/05/2018).

La prestación de los servicios de provisión de agua y desagües exige y requiere de todos aquellos que conformamos AySA el compromiso ineludible del ser sanitario, que etimológicamente significa “calidad de sano”, porque agua y salud son sinónimos, y las políticas sanitarias deben tener como objetivo principal al hombre, pues a ellos deben dirigirse, cubriendo sus necesidades como parte indispensable para el logro del desarrollo integral del individuo, la mejora de supervivencia y calidad de vida. El sentido de pertenencia de nuestros trabajadores, su autenticidad, creatividad y responsabilidad, en la comunidad de la cual forman parte, hacen de los recursos humanos el principal componente para la concreción de los proyectos y programas para la población (José Luis Ligeri, Secretario General del SGBATOS, *Revista Vida*, edición de mayo 2012: 13).

Otro aspecto que no puede soslayarse es la participación activa desplegada sobre la organización del trabajo pues intervino de manera directa en la implementación de los cambios producidos. En el proceso de retiro “voluntario”, dispuesto a partir de la concesión privada, definió las pautas de su ejecución. El SGBATOS se ocupó de asesorar a los ex trabajadores en el establecimiento y desarrollo de cooperativas o pequeñas empresas de servicios con las que pudieran cubrir las actividades tercerizadas por AASA. Asimismo, se resguardaron las condiciones de trabajo de este colectivo puesto que en los Convenios (establecidos tanto en la gestión privada como en la pública) se les reconocieron las mismas condiciones que a aquellos que quedaron vinculados directamente a la empresa. Como ya se presentara, la capacitación fue otro de los aspectos en los que tuvo injerencia directa. Sea mediante su incorporación como temática en los Convenios o a partir de la ampliación de los ámbitos de formación, persistió como una cuestión central a garantizar para sus representados.

(...) no sólo debemos ver los costos de la empresa, sino que debemos ver la dignidad del trabajador y la calidad de nuestra gente en función del grado de capacitación y realmente lo que necesitan es un programa de reconversión laboral. Si bien se han simplificado algunos aspectos, en cuanto al hecho de funcionamiento de la empresa, no es menos cierto la necesidad de rejerarquizar a nuestros trabajadores a nivel de funciones que estén acordes con la práctica, la capacitación que está brindando el ámbito de la misma (José Luis Ligeri, Secretario General del SGBATOS, FENTOS, 1997: 162).

En este sentido, que la organización de los trabajadores cargue con toda la responsabilidad de asumir la construcción de un sistema educativo nos permite a nosotros encarar una experiencia verdaderamente innovadora, en tanto ese aparato educativo se encuentra gestionado institucional y profesionalmente por trabajadores de la actividad sanitaria. Trabajadores sanitarios estudian y enseñan en una institución educativa concebida sindicalmente y convenida con AySA. Los contenidos parten de sus prácticas laborales para vincularse con el saber teórico socialmente acumulado. Los profesores y los alumnos han compartido en muchos casos espacios de trabajo en común, y ahora asumen diferentes roles en el aula. Esto da lugar indudablemente a una experiencia educativa innovadora y a una práctica sanitaria que enriquece y es enriquecida por la experiencia. Esta mirada pedagógica parte de la idea de poner en valor las competencias laborales que poseen los trabajadores tanto individual como colectivamente para fortalecerlas. Al mismo tiempo promueve la producción de nuevos saberes que modifican en un sentido positivo la productividad del trabajo, entendiendo que de esa manera se involucra también con el complejo entramado que hace a las condiciones de trabajo (*Revista Vida*, edición de julio 2015: 20).

Aun cuando, tras la reestatización, muchos sectores cuestionaron a Ben y a Ligeri por el impulso que le habían dado al proceso de concesión y por su participación en AASA, estos actores señalaron que con las posiciones adoptadas no hicieron más que asegurar, en cada momento, lo más conveniente

para la prestación y los trabajadores, razón por la cual no había porqué identificar contradicciones en ellas. Sin embargo, en paralelo, buscaron reducir el rol que tuvieron durante la gestión de AASA.

‘En ese momento [la privatización de Obras Sanitarias] fue un remedio al cual se apeló para salir de la situación de parálisis’, dijo ayer el ejecutivo [Ben] en declaraciones radiales, y sostuvo que no había para la vieja empresa estatal ‘posibilidad de financiamiento ni de obras’. Según su visión, Aguas Argentinas ‘hizo cosas bien y otras no’. (...) ‘Ben era un técnico, es un tipo que no está involucrado en la política ni con el gremio’, dijo ayer el propio Lingeri (...) Ben ‘no manejaba la empresa; no firmaba ni tenía [a su cargo] la toma de decisiones’ (Diario *La Nación*, edición del 23/03/06).

Esta capacidad de adaptación junto al mantenimiento de beneficios y condiciones laborales favorables parecen evidenciar la intención de acortar la distancia entre la conducción y sus afiliados. La búsqueda de cierta concordancia en la representación se vio reforzada con el traspaso del servicio a manos estatales.

(...) ‘Se acabó la barrera entre el personal de convenio y el fuera de convenio. Ahora todos están dentro del convenio’, dijo el gremialista [Lingeri]. La respuesta sonó a ovación (...) ‘Los trabajadores no tenemos vocación de poder, queremos poner el hombro a quien conduzca la empresa’ dijo el gremialista, mirando al ahora titular de la compañía, hasta ayer representante de los empleados en el directorio [Ben]. ‘Ahora no hay frontera entre el saco y la corbata y el trabajador de la zanja. No habrá sobresueldos para una elite si los trabajadores no están compensados’, agregó Lingeri (Diario *Clarín*, edición del 22/03/06).

Asimismo debe destacarse que este vínculo entre representantes y representados también encuentra su revalidación y legitimación electoral. De acuerdo a la información disponible, en las últimas elecciones celebradas el 15 de octubre de 2014, Ligeri fue reelegido al frente del SGBATOS por un nuevo período (desde el 1° de marzo de 2015 al 28 de febrero de 2019)³⁰. Encabezando la lista Verde obtuvo a su favor 5913 votos (92,3%), siendo los restantes, 20 votos en blanco y 5 impugnados. Aun cuando los comicios se desarrollaron con lista única, el nivel de participación fue alto: sobre un total de 6.500 afiliados habilitados, votaron 5.938, el 91%. (Diario *Infobae*, edición del 15/10/14). Respecto de las elecciones anteriores, no se presentaron variaciones significativas. En la elección para el período 2011-2014, de los 5300 afiliados habilitados, votó el 92,4% (4899). Sobre ese total, el 99,3% de los votos (4.869) fue para la lista Verde y el 0,7 % (30) fueron votos en blanco. Al comparar a su vez esta elección con los comicios del período 2007-2011, el padrón de afiliados había crecido un 30% (se habían incorporado 1209 trabajadores). En cuanto a los resultados, la cantidad de votantes había disminuido en un 1% y la adhesión a la lista Verde se había incrementado en un 0,5% (Revista *Crónica Sindical*, ediciones del 19/12/06 y 3/11/2011). Si bien podría señalarse que estos resultados se vinculan con la baja rotación del plantel producto de las características de la empresa y de la incorporación generacional al trabajo, constituye un dato a destacar el nivel alto y sostenido de participación.

En síntesis, a partir de forjar una identidad corporativa imbricada con el carácter monopólico y esencial del servicio, el SGBATOS logró fortalecer su capacidad negociadora y, a la vez, consolidar su poder tanto en relación a sus representados como frente a la empresa y al Estado. La obtención de beneficios actuales y beneficios futuros se dio a la par sin necesidad de renunciar a unos por sobre otros. Que la continuidad de la prestación sea garantizada por el conocimiento y la competencia técnico-profesional del plantel de trabajadores, lo convierte en un actor fundamental con una ostensible capacidad de veto. Su activo papel en las definiciones relativas a la organización del trabajo evidencia también la dificultad para distinguir el ámbito de acción empresarial del sindical. Fue así como pudo sortear los cuestionamientos planteados en torno al apoyo de sus dirigentes al proceso de concesión, y asegurarse lugares claves en la gestión estatal y en el diseño de las reglas regulatorias a implementar. Por último, siguiendo a McDonald y Ruiters (2012), el caso parece mostrar que el

³⁰ Se encuentra a cargo de la Secretaría General desde 1986.

criterio de ética pública no alcanza para dar cuenta de la significación que adquiere para los trabajadores. Ese “sentir orgullo por el trabajo” que identifican los autores trasciende el carácter público de la prestación y se vincula más a la condición de recurso esencial que posee el servicio.

4. Consideraciones finales

A fin de analizar el rol del SGBATOS en la gestión de AySA, en este artículo se estudiaron las condiciones y relaciones laborales vigentes a partir de 2006. Del contenido de los CCT establecidos, se observó que el sindicato buscó y logró mantener un equilibrio entre aquellos aspectos menos ventajosos y los que constituyeron avances significativos para los trabajadores. Esta compensación pudo ser identificada también en materia salarial, a partir de lograr recomposiciones que mejoraron aquellas negociaciones que no habían resultado tan favorables. De igual forma, aseguró el desarrollo de una carrera dentro de la empresa fomentando principalmente la inversión en capacitación. Esto dio lugar a la conformación de un plantel con un perfil mayoritariamente técnico-profesional. En cuanto a la estrategia sindical desplegada, el SGBATOS logró afianzar su poder respecto de sus representados, AySA y el Estado. Se evidenció así una continuidad con su accionar durante la gestión privada que quedó de manifiesto fundamentalmente a partir de su activa participación y continuidad en la dirección de la empresa. En este mismo sentido, supo anticiparse a los nuevos requerimientos que le plantearía cada contexto. La elaboración del documento “El agua es vida” previo a la concesión y, posteriormente, la introducción de un reconocimiento anual por cumplimiento de presentismo y productividad en el CCT firmado pocos días antes de las elecciones presidenciales de 2015, constituyen dos claros ejemplos de ello. Sustentado en la consolidada identidad laboral del plantel de trabajadores y, con ello, en su competencia profesional, dicho poder le permitió obtener simultáneamente beneficios actuales y futuros. Asimismo, logró consolidarse como un actor con una amplia capacidad de veto en su relación con la empresa y el Estado pues su conducción no sólo garantizó la continuidad de la prestación sino que participó en la definición de aspectos sustantivos de la gestión. Sin dudas, a este control sobre la empresa contribuyó también la paulatina incorporación del personal de mayor jerarquía en los Convenios. Internamente, a su vez, consiguió ampliar su base de representación a partir de incluir a los trabajadores tercerizados. Asimismo vale destacar que los dirigentes del SGBATOS renovaron sus mandatos en sucesivos períodos.

Si bien hasta el momento no se presentaron diferencias en cuanto a la dinámica negociadora desplegada con otras administraciones, las medidas implementadas por la gestión de la alianza Cambiemos en materia de servicios públicos (quita de subsidios, aumentos tarifarios, entre otros) plantean a futuro, nuevos interrogantes respecto del rol que asumirá el SGBATOS. El Estado Nacional no sólo dejó de efectuar transferencias corrientes a AySA desde 2017 sino que anunció nuevos recortes de fondos a las empresas estatales. Por otro lado, bajo un contexto económico crítico como el actual, no se está contemplando el impacto que los aumentos tarifarios poseen sobre la capacidad de pago de los usuarios y con ello, un posible incremento de la morosidad. En la búsqueda por reducir costos, surgió también como posibilidad la transferencia de la titularidad de los servicios a los gobiernos de la Ciudad y la Provincia de Buenos Aires. Aun cuando no hay avances concretos en ese sentido, queda por conocer si esto afectará la estructura unificada de la empresa y el alcance de la representación sindical. Planteado un escenario en el que la calidad del servicio y la extensión de la cobertura podrían verse seriamente comprometidas, cabe problematizar si no se está ante el inicio de un proceso que pueda culminar en una nueva concesión privada del servicio. Teniendo en cuenta estos aspectos: ¿cómo se posicionará el sindicato ante un posible cambio en las condiciones de la prestación? ¿Modificará sus lógicas de acción? ¿Le requerirá forjar nuevos recursos de poder? Estas cuestiones serán indagadas en un próximo trabajo.

Bibliografía

Azpiazu, Daniel y Forcinito, Karina (2004). "Historia de un fracaso: la privatización del sistema de agua y saneamiento en el Área Metropolitana de Buenos Aires". En: Azpiazu, D., Catenazzi, D. y

- Forcinito, K. *Recursos públicos, negocios privados. Agua potable y saneamiento ambiental en el Área Metropolitana de Buenos Aires*. Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Ferro, Gustavo (2000). "El servicio de agua y saneamiento en Buenos Aires: privatización y regulación". *Texto de discusión N° 17*. Centro de Estudios Económicos de la Regulación, Departamento de Economía y Finanzas, Universidad Argentina de la Empresa.
- Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL) (1999). *La regulación de la competencia y de los servicios públicos. Teoría y experiencia argentina reciente*. Buenos Aires: FIEL.
- Loftus, Alexander y McDonald, David (2001). "Sueños líquidos: una ecología política de la privatización del servicio de agua en Buenos Aires". En: *Realidad Económica*, N° 183, 1/10 al 15/11, pp.76-102.
- Makón, Andrea y Rocca, Mariela (2009). "Participación estatal para el desarrollo, 2003-2008. Los casos de Energía Argentina Sociedad Anónima (ENARSA) y Agua y Saneamientos Argentinos Sociedad Anónima (AySA)". Publicado en su totalidad en las Memorias del XXVII Congreso Alas. Asociación Latinoamericana de Sociología. ISSN: 1852-5202.
- McDonald, David y Ruiters, Greg (eds.) (2012). *Alternativas a la privatización. La provisión de los servicios públicos esenciales en los países del sur*. Barcelona: Icaria Editorial y Transnational Institute.
- Novick, Marta (2006). "¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006". En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 11, N° 18, pp. 53-78.
- Pérez, Verónica y Rocca, Mariela (2017). "Estado y servicios públicos en la posconvertibilidad (2003-2015): ¿qué hubo de nuevo en la participación estatal?". En: *Temas y Debates. Revista universitaria de Ciencias Sociales*, Año 21, N°33, enero-junio, pp.63-88.
- Pizzorno, Alesandro (1991). "Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral". En: Crocuh, C. y Pizzorno A. (coord.). *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. Vol. II. Análisis comparativo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad. Social.
- Palomino, Héctor y Trajtemberg, David (2006). "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina". En: *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3, julio – diciembre, pp. 47-68.
- Phillips, Charles (1993). *The regulation of Public Utilities: theory and practice*. Arlington: Public Utilities Reports, Inc.
- Senén González, Cecilia (2000). Relaciones laborales en empresas de servicios públicos privatizadas de la Argentina. Los sectores de Telecomunicaciones y de Agua y Saneamiento (1990-1998). Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo.

Documentos e informes

AGUA y SANEAMIENTOS ARGENTINOS S.A. (AYSA). *Ejecución presupuestaria* (diciembre 2006, mayo 2007, diciembre: 2008 a 2017).

-----*Informe Anual* (2016 y 2017).

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y RELACIONES DEL TRABAJO (DERT) (2017). *Estado de la negociación colectiva. Segundo Trimestre de 2017*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

----- (2017a). *Productividad en la negociación colectiva*. Documento de la DERT. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. Mayo.

----- *Informe sobre Negociación Colectiva*. (Período: 2006-2015).

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (CIFRA) (2012) “Propuesta de un indicador alternativo de inflación”. Disponible en: [http://www.centrocifra.org.ar/docs/CIFRA%20-%20IPC-9%20\(Marzo%202012\).pdf](http://www.centrocifra.org.ar/docs/CIFRA%20-%20IPC-9%20(Marzo%202012).pdf)

ENTE TRIPARTITO DE OBRAS Y SERVICIOS SANITARIOS (ETOSS) (2003) *Informe sobre el grado de cumplimiento alcanzado por el contrato de concesión de Aguas Argentinas S.A. (Nota UNIREN N° 73 del 15 de agosto de 2003)*.

FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS (FENTOS) (1997) *Los trabajadores y la transformación de las empresas prestadoras de servicios sanitarios*. Buenos Aires: Banco Mundial, misión residente en Argentina y FENTOS.

----- (2000) *Los trabajadores y la transformación de las empresas prestadoras de servicios sanitarios. Análisis de resultados y perspectivas para el futuro*. Buenos Aires: FENTOS.

TRABAJO, OCUPACIÓN Y EMPLEO (TOE) (2006) *Salario, empresas y empleo 2003-2006*”. *Serie de Estudios/ 5*, septiembre. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Fuentes periodísticas

“Una tarde de discursos y sombrillas verdes en las oficinas de Aguas”. Diario *Clarín*, edición del 22/03/2006. Disponible en: https://www.clarin.com/ediciones-antiores/tarde-discursos-sombrillas-verdes-oficinas-aguas_0_HkSxyjBy0Ye.html

“Lingeri con la Lista Verde U”. Diario *Crónica Sindical*, edición del 19/12/2006.

“Lingeri”. En: *Crónica Sindical, el documento del movimiento obrero*, Año XVI, N° 189, edición del 3/11/2011. Disponible en: <http://www.cronicasindical.com.ar/pdf/2011/pdf01enero2011.pdf>

“José Luis Lingeri, reelecto al frente de Obras Sanitarias”. Diario *Infobae*, edición del 15/10/2014. Disponible en: <https://www.infobae.com/2014/10/15/1601984-jose-luis-linger-reelecto-al-frente-obras-sanitarias/>

“En el transcurso de 2018 el peso argentino perdió más de la mitad de su valor” Diario *Infobae*, edición del 30/08/2018. Disponible en: <https://www.infobae.com/economia/2018/08/30/en-el-transcurso-de-2018-el-peso-argentino-perdio-mas-de-la-mitad-de-su-valor/>

“Un ejecutivo de todas las gestiones”. Diario *La Nación*, edición del 23/03/2006. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/791158-un-ejecutivo-de-todas-las-gestiones>

Noticias del portal del SGBATOS:

Comunicado por el día del trabajador sanitarista (15/05/2018). Disponible en: <http://sgbatos.org.ar/wp-content/themes/sgbatos/nota.php?id=688>

Inauguración de la Casa del Sanitarista (20/09/2016). Disponible en: <http://sgbatos.org.ar/wp-content/themes/sgbatos/nota.php?id=436>

Revista Vida a cargo de la Secretaría de Prensa del SGBATOS. Ediciones consultadas: 1) Año 1, N° 2, mayo 2012, 2) Año 1, N° 3, septiembre 2012 y 3) Año 3, N° 14, julio 2015. Disponible en: <http://sgbatos.org.ar/wp-content/themes/sgbatos/revista.php>