

**UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS**

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ANTROPOLÓGICAS

TESIS DE LICENCIATURA EN CIENCIAS ANTROPOLÓGICAS
ORIENTACIÓN SOCIOCULTURAL

TRABAJAR SALVANDO VIDAS

Un análisis etnográfico acerca del proceso de sindicalización de los
guardavidas de Pinamar

Octubre 2013

Autora: Gabriela Llamosas

Director: Mauricio Boivin

Agradecimientos

A mi director, Mauricio Boivin, por su dedicación, su comprensión y sus enseñanzas. El valor de todos sus aportes es incalculable.

A todos los guardavidas de la Asociación de Guardavidas de Pinamar. Gracias por recibirme en sus casas y en la playa, por hacerme parte de las reuniones y las asambleas. Gracias por permitirme compartir viajes y facilitarme la movilidad y el hospedaje en Pinamar. Especialmente gracias a quienes dedicaron su valioso tiempo para contarme sus historias y experiencias.

A Mariano porque a pesar de que la playa lo desplazó, es una parte fundamental de la historia de la Asociación de Guardavidas de Pinamar.

A Fernando por estar siempre atento a mis necesidades en la investigación y por la confianza que depositó en mí.

A Gastón por todo lo que compartimos además de la familia.

A mis compañeros de la carrera, Juan, Liza, Avi, Costi y Vero; clave para tomar mis decisiones más importantes en estos asuntos.

A Marina Cardelli y Julia Regnier, porque me ayudaron y aconsejaron, y son muchísimo más que mis lenguas vivas.

A Lidia y a Carla.

A Lali, mi ejemplo en la vida.

A mis viejos, Telma y Peti, por haberme acompañado en este proceso. A Peti por su apoyo y porque su admiración hacia mí siempre me incentivó para no decepcionarlo. A Telma por su apoyo y por acompañar y cuidar a esa persona tan importante para las dos.

A mi hermano y compañero de andanzas, Alvin, porque creo que siente algo parecido a lo que siento yo por la playa.

A mi compañero, Guille, por alentarme y ayudarme a realizar esta investigación.

A mi hijo Camilo por su hermosa y energética existencia.

Índice

Introducción.....	5
Capítulo I: Representaciones sobre el trabajo entre los guardavidas.....	12
De voluntario a trabajador.....	12
Del decreto “Cafiero” a los sentidos acerca del trabajo entre los guardavidas.....	18
La jornada laboral.....	29
Acerca de las trayectorias laborales de los guardavidas.....	31
Los guardavidas municipales.....	34
Capítulo II: La constitución de la Asociación de Guardavidas de Pinamar: hacia la formación de una identidad colectiva.....	37
Antecedentes y contexto de creación de la Asociación de Guardavidas de Pinamar.....	37
<i>Desde cero y en la nada: comenzar a organizarse.....</i>	<i>41</i>
Las primeras acciones de la Asociación de Guardavidas de Pinamar.....	45
La creación de la entidad sindical.....	50
La identificación de los trabajadores a través del sindicato.....	53
Capítulo III: Aprendiendo a sindicalizarse.....	58
El modelo sindical y los <i>laberintos del Ministerio de Trabajo</i>	59
El conflicto intersindical.....	67
El 'sindicato' ante el 'Estado': relaciones personalizadas entre dirigentes sindicales y funcionarios.....	70
La invención de un hito sindical argentino: el otorgamiento de personería gremial a la Asociación de Guardavidas de Pinamar.....	73
La Municipalidad y el sector empresarial.....	76
Capítulo IV: Estrategias y acción colectiva: prácticas sindicales al interior de la Asociación de Guardavidas de Pinamar.....	82

El sindicato por dentro.....	83
La asamblea: <i>el poder real</i>	88
Sanciones a la participación sindical.....	92
La primera huelga de guardavidas.....	94
Nuevos escenarios de negociación.....	100
Conclusiones.....	105
Bibliografía.....	111
Anexos.....	115

Introducción

Las primeras reflexiones que dieron origen a esta tesis surgieron a partir de un trabajo que realicé en 2011, junto a un familiar y compañero de cursada en la Facultad de Filosofía y Letras, para el Seminario de Antropología Social *Poder, Política y Procesos de Resistencia: Problemas y Enfoques en Antropología Social*. En aquel entonces compartíamos inquietudes e intereses de investigación y nos interesamos específicamente en el proceso de sindicalización de los guardavidas de Pinamar, nucleados en la Asociación de Guardavidas de Pinamar, organización sindical de la cual él es miembro y uno de sus principales referentes. Acorde a las temáticas planteadas en el seminario, intentamos analizar las relaciones que la organización sindical mantenía con sus empleadores y con el Estado. En esa oportunidad concreté mi primer acercamiento al trabajo de campo etnográfico a través de entrevistas con los guardavidas y también a través del acceso a documentación del sindicato, como presentaciones judiciales, extractos del expediente administrativo por el cual tramitaron el otorgamiento de personería gremial, actas de asambleas y estatutos, entre otras cosas. Más adelante sistematicé las reflexiones acerca de las relaciones entre el 'sindicato' y el 'Estado' (o de los dirigentes sindicales y los funcionarios) cuando realicé un trabajo para el seminario de Antropología Social *Antropología del Estado: Dominación, Hegemonía y Violencia Política*. Para ese entonces mis intereses de investigación se habían profundizado y comencé a preguntarme acerca de los sentidos otorgados al trabajo entre los guardavidas.

A partir de este recorrido, empecé a delinear los objetivos de investigación de esta tesis: en primer lugar, describir el proceso de la actividad laboral de los guardavidas en Pinamar y analizar cuáles son las prácticas y representaciones que los guardavidas tienen acerca de su trabajo, sus formas de conceptualizarlo y el proceso a través del cual lo conciben como tal. En segundo término, describir y analizar las formas organizativas de los trabajadores a lo largo de los años y finalmente, desarrollar e interpretar las relaciones entre trabajadores sindicalizados, patronales y Estado.

Enfoqué mis intereses de investigación en dos sentidos. Por un lado, hacia la

forma de conceptualizar y vivir el trabajo entre los guardavidas. Y por otro lado, en función de la creación de una entidad sindical, la forma de conceptualizar y de vivir la política (sindical) a través de las relaciones con las patronales y el Estado.

La historia del sindicalismo en la Argentina y los antecedentes del actual modelo sindical (Abós, 1983; James, 2010) giran en torno a la organización interna de los sindicatos, a su papel en las empresas, su participación en la política partidaria y en la planificación y control de las políticas de Estado. El actual modelo sindical argentino que promueve la unidad sindical a través del instituto de la personería gremial ha sido descrito por Alfie (2010) como un modelo en crisis y según Battistini (2010) este modelo sindical dominante comienza a ser visto bajo la condición de una crisis terminal. Estos trabajos hacen énfasis en las limitaciones sobre la libertad sindical y la representatividad de los sindicatos en el marco del modelo jurídico actual. Esta crisis del modelo sindical se produce por la distancia creciente entre los viejos representantes y las bases, y por las inequidades generadas por la acumulación de derechos en los sindicatos con personería gremial (Battistini, 2010; Alfie, 2010). Los trabajos que abordan el análisis de prácticas y estrategias sindicales pueden separarse entre aquellos que analizan a quienes lo hacen desde las “viejas estructuras” sindicales o de aquellos que han creado nuevas organizaciones gremiales a partir de esta crisis. Los análisis de las problemáticas vinculadas a la formación de nuevas expresiones sindicales en la Argentina en los últimos años (Abal Medina et. al., 2009; Torme, 2009) lo han hecho desde las limitaciones prácticas y teóricas de crear entidades sindicales en ámbitos en los que ya existe representación gremial. Otros trabajos consultados acerca de prácticas sindicales (Drolas, 2009; Wilkis y Battistini, 2004, 2005; Wyczykier, 2011) analizan experiencias en las que los trabajadores han desarrollado sus acciones gremiales en el marco de los sindicatos ya constituidos. Estos estudios han dado cuenta de la relevancia que adquieren los lugares de trabajo, a través de los delegados y las comisiones internas gremiales, en la construcción de la “representatividad” de los sindicatos (Drolas, 2004).

Esta tesis se propone analizar el proceso de constitución sindical y de la formación de la identidad de los trabajadores guardavidas de Pinamar desde un punto de vista relacional (Fernandez Álvarez, 2004; Wilkis y Battistini, 2004)

presentándolo como un caso que permite interpretar las discusiones acerca de la función de los sindicatos y del modelo sindical argentino. La importancia de analizar la historia del sindicato y la de los sujetos que lo componen sirve para comprender el repertorio de estrategias y objetivos que el sindicato tiene y que es capaz de llevar adelante (Drolas, 2009).

Esta investigación fue abordada desde un enfoque etnográfico, que se constituye como una estrategia de investigación privilegiada en el abordaje de procesos sociales y experiencias de vida que prioriza la construcción de los datos desde una relación profunda y prolongada con los sujetos de estudio (Grimberg, 2009). En el marco de mis intereses y objetivos de investigación, me propuse 'hacer antropología' entendiendo ese 'hacer' como la necesidad de "estar ahí" (Malinowski, 1986 en Achilli, 2005: 66), no sólo observando sino también participando de las situaciones de vida y transformando la propia experiencia de investigación en un hecho etnográfico, es decir en un dato construido. (Grimberg, 2009).

Desarrollé el trabajo de campo entre marzo y noviembre de 2012. Consistió en visitas a Pinamar durante la temporada de trabajo de los guardavidas y también por fuera de la misma participando en reuniones y asambleas del sindicato. También concreté entrevistas con guardavidas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde algunos de ellos residen. Al mismo tiempo, realicé una recopilación de materiales secundarios tales como presentaciones judiciales, leyes nacionales y provinciales, ordenanzas municipales, sentencias judiciales, expediente administrativo de la AGP en el Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y documentación del sindicato como fichas de afiliación, estatutos, actas de asambleas y memorias escritas.

En la playa compartí las jornadas de trabajo con los guardavidas en el momento del año en que la temporada está "en retirada". Cuando comienza el mes de marzo, los balnearios en muchos casos están cerrados y ya no hay estructuras de carpas, sombrillas ni servicios. Sin embargo, los guardavidas aún están en sus puestos de trabajo. Pude conocer algunos aspectos de sus condiciones de trabajo, que también indagué a través de entrevistas en profundidad a guardavidas de distintos balnearios y puestos municipales de Pinamar. Conocer y compartir con los guardavidas las condiciones de su trabajo me permitió acercarme a algunos de los

motivos por los cuales comenzaron a organizarse y a producir estrategias de acción colectiva.

Pasé varios días junto a un grupo de guardavidas en un balneario del norte de Pinamar que estaba prácticamente cerrado, en el que ni siquiera había un baño disponible para los trabajadores. Con ellos conocí la (extensa) jornada laboral de la playa, el *carancheo*⁵ en los almuerzos, la pasada del libro del sindicato convocando a la asamblea, el entrenamiento a la mañana y el armado y desarmado del puesto de trabajo.

En la playa tuve la oportunidad de conocer y entrevistar a Vanesa, una de las pocas guardavidas mujeres de Pinamar -a pesar del paulatino aumento de cantidad de mujeres trabajando en la playa-, también referente del sindicato.

Durante los meses de abril y mayo entrevisté a guardavidas (con quienes había establecido un contacto durante mi estadía en Pinamar) en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, algunos de los cuales estaban a punto de viajar a Europa para hacer lo que ellos llaman la *contratemporada*⁶. Volví a Pinamar en junio, días después de que una comisión investigadora del Honorable Concejo Deliberante de Pinamar suspendiera al intendente, y líder del partido vecinalista MUPP (Movimiento de Unidad del Partido de Pinamar), Blas Antonio Altieri por 90 días. Los hechos por los que se investigaba al intendente estaban vinculados a denuncias por corrupción. También las demandas colectivas del sindicato de guardavidas fueron motivo de la investigación: la AGP había denunciado penalmente al director del departamento de Seguridad en Playas de Pinamar y al intendente por falta de guardavidas y elementos de seguridad que comprometían de manera directa la vida de turistas y locales en las playas del municipio. En esa oportunidad entrevisté a uno de los cuatro guardavidas municipales que fueron despedidos (y más tarde reincorporados) de sus puestos de trabajo luego de adherirse a la primera huelga de guardavidas del municipio, en diciembre de 2011. También participé de una reunión de la AGP, a la que concurrieron los guardavidas que viven en Pinamar, y en la que se trataron temas vinculados a las sanciones que habían aplicado funcionarios del municipio a los guardavidas durante la temporada de trabajo después de la huelga.

Por último, volví a Pinamar en octubre para otra reunión del sindicato en la

5 Comer varias personas de una misma olla o fuente.

6 Temporada estival en Europa, donde muchos de ellos migran para trabajar como "socorristas".

que hubo mayor participación de los guardavidas que no residen en Pinamar. La comisión investigadora del HCD de Pinamar finalmente había destituido de sus funciones al intendente y desde entonces su cargo lo había asumido el primer concejal de la lista del MUPP, Hernán Muriale. Esta situación coincidía casualmente con la ratificación judicial del otorgamiento de personería gremial a la AGP. Estaba convencida de que luego de la destitución del intendente, y con la confirmación judicial del reconocimiento de la representación colectiva del sindicato, las relaciones entre el sindicato y la Municipalidad comenzarían una nueva etapa. Esta reunión del sindicato tuvo como eje la inminente firma de un acuerdo entre el sindicato y la Municipalidad en el que se acordarían mejoras en las condiciones de trabajo y la extensión de la temporada de prestación del servicio de guardavidas de cuatro a cinco meses⁷, un indicio de que las relaciones entre dirigentes sindicales y funcionarios municipales había empezado a cambiar.

Tanto durante mi participación en las actividades de la AGP como en las entrevistas a guardavidas he indagado acerca de la formación de su sindicato. Entonces supe que la organización de los guardavidas había estado representada durante casi una década a través de una Asociación Civil, y que a principios del año 2000 se había volcado hacia los reclamos de carácter gremial. Pensé que la diferencia formal de la organización entre lo 'civil' y lo 'sindical' tenía su correlato en diferencias en términos de las representaciones acerca del trabajo y de su propia organización, lo que hacía necesario indagar acerca de la asociación civil para explicar la formación de la entidad sindical.

Por este motivo me pusieron en contacto desde Pinamar con uno de los guardavidas fundadores de la AGP. Él había participado activamente en el sindicato hasta que en una de las tantas transferencias de titularidad de la concesión del balneario, fue despedido de su puesto de guardavidas. Desde ese momento se dedicó por completo a su trabajo como directivo de Cruz Roja en la formación de guardavidas y también es profesor de educación física. Me citó en su oficina de la sede central de Cruz Roja. Le había adelantado por teléfono que quería consultarlo sobre los comienzos de la organización y principalmente por la etapa en que la AGP había sido una asociación civil. También era mi intención consultarlo acerca de los

⁷ La temporada era del 1 de diciembre al 31 de marzo y con este acuerdo se extendió desde el 15 de noviembre al 15 de abril.

orígenes de la profesión en nuestro país, ya que fue la Cruz Roja la primera institución en dictar cursos de guardavidas en el año 1934. Le pregunté si en los planes de estudio de los guardavidas había alguna materia que hiciera referencia a la historia de los guardavidas en la Argentina. Me dijo que no era parte de la formación de los guardavidas pero que en la institución había registros de todos los guardavidas desde que se comenzaron a dictar los cursos. En un estado de conservación casi perfecto, estaban los libros en los que constaban los registros de todos los guardavidas egresados de la institución desde 1934 hasta la actualidad. Los primeros guardavidas eran clasificados por categorías de acuerdo a su experiencia (guardavidas de 1º, 2º o 3º). A través de esos libros, me enteré que los guardavidas de Cruz Roja se incorporaban al cuerpo de voluntarios de la institución en los puestos de enfermería del Río de la Plata en la zona norte del Gran Buenos Aires, mucho antes de que se popularizaran como balnearios las ciudades y pueblos de la costa atlántica bonaerense.

En esa pequeña incursión hacia los inicios de la profesionalización de las actividades de salvamento acuático, estaban presentes dos nociones que habían surgido durante el trabajo de campo con los guardavidas de Pinamar: primero, la importancia de la experiencia que se adquiere trabajando, mencionada por mis interlocutores, que antiguamente era acreditada a través de las categorías de los guardavidas. Segundo, el voluntariado como antecedente de una concepción que guía en términos éticos o morales las actividades de salvamento que desarrollan los guardavidas. Tanto la noción del voluntariado como la experiencia en el trabajo están analizadas en el Capítulo I, en donde se desarrollan las representaciones acerca del trabajo entre los guardavidas. La creación de la asociación civil, las primeras estrategias y acciones de la AGP y la formación de la entidad sindical son analizadas en el Capítulo II. En el Capítulo III desarrollamos algunos aspectos del modelo sindical argentino para analizar las demandas y las acciones que los dirigentes de la AGP llevaron adelante frente a las autoridades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en función del otorgamiento de personería gremial a la AGP. Finalmente, en el Capítulo IV abordamos las estrategias gremiales de la AGP a través del análisis de las instancias de participación de sus afiliados y de toma de decisiones.

En letra *itálica* incorporadas al texto destaco las categorías sociales (Rockwell, 1989), reflejando aquellas nociones que se presentan de manera recurrente en el discurso o en la actuación de los guardavidas y que establecen distinciones entre aspectos de su mundo de relaciones. La intención es conservar aquellas categorías sociales que señalan diferencias importantes de tal forma que las mismas sean útiles a los fines de establecer distinciones analíticas. Las citas textuales extraídas de las entrevistas están separadas del cuerpo del texto y los entrecorillados son utilizados para señalar expresiones textuales de mis interlocutores. En relación a sus nombres, solo mantuve los nombres reales en los casos en que fue debidamente consultado y de común acuerdo: Gastón y Fernando, máximos referentes del sindicato, y Mariano, uno de sus fundadores. En el caso del resto de los trabajadores que fueron entrevistados, cambié sus nombres para preservar la confidencialidad.

I. Representaciones sobre el trabajo entre los guardavidas

“A los trabajadores se les pide un comportamiento ágil: se les pide también -con muy poca antelación- que estén abiertos al cambio, que asuman un riesgo tras otro, que dependan cada vez menos de los reglamentos y procedimientos formales.”

R. Sennett

De voluntario a trabajador

El carácter voluntario de la primera (y por muchos años principal) institución formadora de guardavidas en nuestro país -la Cruz Roja argentina- sentó las bases de las concepciones que relacionan a los trabajadores guardavidas con una *vocación por salvar vidas*. Desde allí, los guardavidas transitan esa delgada línea que separa al “voluntariado” del “trabajo”.

Según fuentes sindicales, desde las primeras décadas del siglo XX los guardavidas (“bañeros” de aquella época) desarrollaron actividades de salvamento acuático tanto en la ciudad de Mar del Plata como en las costas del Río de la Plata, o bien incorporados al cuerpo de voluntarios de la Cruz Roja o bien bajo un *formato amateur*. Pero no fue sino hasta el año 1947 cuando comenzó a formarse el primer sindicato de guardavidas del país en la ciudad de Mar del Plata, promovido por un grupo de trabajadores de balnearios marplatenses que eran mayoritariamente guardavidas. Este grupo formó el Sindicato de Guardavidas y Afines del Partido de General Pueyrredón que obtuvo personería gremial en 1961 como entidad de primer grado y muchos años más tarde firmó la primera negociación colectiva de trabajo de

guardavidas del país en 1989⁸. Durante casi tres décadas el sindicato de Mar del Plata fue la única representación gremial de guardavidas en todo el país, circunscrita sólo a un partido de la Provincia de Buenos Aires. A principios de 1983 en el Partido de la Costa, provincia de Buenos Aires, un grupo de empleados de balnearios creó el Sindicato Único de Guardavidas y Afines de la República Argentina (SUGARA) que obtuvo personería gremial como entidad de primer grado en 1988 para la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires (exceptuando el partido de General Pueyrredón), aunque su ambicioso nombre evoca a todo el territorio nacional⁹. A principios de la década del '90 comenzaron a surgir distintas experiencias organizativas de los guardavidas en distintos lugares del país incluyendo zonas en donde ya existía representación gremial a través del SUGARA pero estaba fuertemente deslegitimada y asociada por los trabajadores a la *burocracia sindical*.

Los antecedentes de voluntariado y una representación gremial deslegitimada tuvieron su correlato en la formación de entidades de guardavidas no sindicales y en la continuidad de las concepciones voluntaristas de la actividad.

En Pinamar las nociones de voluntariado asociadas a las tareas de salvamento acuático han funcionado, al igual que en otros lugares del país, como una justificación a las precarias condiciones de trabajo de los guardavidas. No existía un anclaje sólido al trabajo para los guardavidas, lo que era un reflejo a principios de la década del '90, de las características que adquiriría el mundo del trabajo en nuestro país. Las políticas neoliberales promovieron procesos de concentración política y económica desde la década del '70, intensificaron la desigualdad social y la precarización de las condiciones de vida de gran parte de la población. Su profundización y consolidación en la década del '90 se tradujo en un gran aumento del desempleo, el subempleo y el empleo precario (Grimberg, 2009). El sentido del trabajo cambió entonces, porque el empleo asalariado formal fue reducido por el trabajo a corto plazo y la inestabilidad en el empleo. La disminución de las formas tradicionales de empleo asalariado formal abrieron paso al desempleo y a la informalidad en el trabajo (Battistini, 2004). De esta manera, los guardavidas sumaban los antecedentes de voluntariado y el empleo pobremente regulado al

8 Para la cual amplió su ámbito territorial a los partidos de General Alvarado y Mar Chiquita.

9 Luego de 1988 el SUGARA fue ampliando su ámbito territorial a algunas provincias más, pero lejos está de tener representación en todo el país.

contexto más amplio de flexibilización y precarización laboral¹⁰.

Concebido como un empleo de corta duración (*trabajo de juventud* como dijeron algunos de mis interlocutores) y en algunos casos amateur o, en otros, pobremente remunerado, proyectarse como guardavidas de manera permanente era algo que sólo algunos osados se animaban a imaginar. Las bajas remuneraciones sumadas a la inestabilidad y la necesidad de conservar un estado físico determinado para poder desarrollarse en el trabajo, hacía que la expectativa de trabajo en playa se redujera a alrededor de cinco o seis temporadas.

Esta idea del voluntariado fue mencionada por los referentes del sindicato de guardavidas de Pinamar, por aquellos guardavidas con más años en la playa, aquellos que me relataron algo que vivieron, pero también algo que cuestionaron y pusieron en tela de juicio. El secretario general de la Asociación de Guardavidas de Pinamar me explicó en qué consistía la concepción del voluntariado y también su posición con respecto a esto. Me dijo que “la vocación que todo guardavidas tiene estaba disfrazada con trabajar gratis”. Las ideas acerca del voluntariado y su vínculo con las tareas de rescate han influenciado en los sentidos que los guardavidas tenían acerca de su trabajo. Dos conceptualizaciones fundamentaban estas ideas: en primer lugar, la de una vocación de “ser guardavidas”, que implicaría que uno no espere obtener una remuneración a cambio de realizar una tarea *humanitaria*. Y en segundo término, una concepción sobre la pureza que ronda al salvamento como hecho solidario. Así, *salvar la vida* no debería estar *manchado* (o contaminado) por el cobro de dinero a cambio. Como dijeron algunos de mis interlocutores, un *sacerdocio* en el que la responsabilidad por las vidas ajenas es más una obligación de índole moral que un trabajo.

Es una profesión, no sólo bastardeada y precarizada en sus condiciones laborales sino que asociada a cierto voluntarismo (...) pero esta idea del

10 Entendiendo, como plantea Gabriela Wyczykier (2011), que existe un consenso académico que caracteriza al trabajo precario como “atípico”, y por lo tanto como la modalidad de inserción laboral que se desvía de la norma y que se opone al trabajo regular estable asalariado caracterizado por la seguridad y predictibilidad. En este sentido, lo diferencia del trabajo “en negro” o no registrado: “(...) la medición del trabajo en negro o no registrado se aproxima estadísticamente a este fenómeno de la precariedad pero no lo contiene en su plenitud. Los límites entre la legalidad e ilegalidad contractual y normativa son difusos en variadas situaciones y relaciones laborales, pudiendo vislumbrarse condiciones de inserción ocupacional institucionalizadas y al mismo tiempo precarizadas –como lo demuestran los contratos flexibles y eventuales- si atendemos al conjunto de dimensiones con las cuales la literatura tanto académica como militante caracteriza a este fenómeno” (2011: 292)

voluntariado, de ese amor por la profesión que todos tenemos (...) bajo algunas miradas sería sucio pensar que vos salvás la vida de otro porque estás cobrando un dinero, si, pero lo trasladamos a un médico y nadie piensa que un médico se está ensuciando las manos porque cobra un sueldo, una retribución. El espíritu con el que uno llega a la playa, o la mayoría, es esta idea de ayudar, de salvar vidas. (Gastón)

Además, todos vincularon la concepción voluntarista que traían los jóvenes guardavidas con el beneficio que obtuvieron sectores empresariales de esa formación. Como me dijo Fernando, Secretario Adjunto de la AGP, ese *formato amateur* que tenía la actividad, era funcional a mantener una situación laboral precaria y poco regulada. El guardavidas concebido como un voluntario era, finalmente, funcional a mantener la planta de guardavidas de Pinamar compuesta principalmente por guardavidas jóvenes, recién recibidos¹¹, sin experiencias laborales ni sindicales previas y en su mayoría sin ser jefes de familia. En este sentido, nos encontramos en una situación similar a la planteada por Paula Abal Medina, cuando sostiene que la maximización de beneficios empresariales en la contratación de población joven se basa en que sus ingresos generalmente no sostienen la familia, son físicamente más sanos -lo que les permite realizar trabajos de fuerte intensidad librando “cheques de enfermedad a futuro”- y tienen una mayor disponibilidad horaria en relación a la población adulta (2004: 117). Y para el caso de los guardavidas de playa, no sólo disponibilidad horaria sino en muchos casos migrar durante la temporada a la ciudad balnearia.

Aquellas visiones que plantean a los guardavidas en términos de voluntariado, que insisten en su desarrollo como una actividad de juventud, amateur o por vocación, esconden la relación entre capital y trabajo que se establece en el vínculo laboral. En sintonía con el planteo de Abal Medina et. al. “*El capital se mueve en dos direcciones para garantizar la reproducción de las relaciones de fuerzas: una hacia la atomización de los trabajadores; otra hacia la indiferenciación de las fuerzas asimétricas que constituyen la relación laboral*” (2009: 139). Más allá de la carga ética o moral que puedan tener los guardavidas en relación a su trabajo, establecen

11 La formación como guardavidas dura un año. Por este motivo, la mayor parte de los guardavidas completa el curso y se inserta en el mercado laboral alrededor de los 19 o 20 años.

un vínculo laboral o bien con empresas o sociedades anónimas, o bien con el Estado municipal que nada tiene que ver con el trabajo voluntario. Sin embargo, las nociones que asocian al guardavidas con el voluntariado y no con el trabajo, son una sutil forma de la indiferenciación de las fuerzas asimétricas que constituyen las relaciones laborales. La identificación de los guardavidas como trabajadores es un proceso que puede entenderse en términos del pasaje del guardavidas “voluntario” al guardavidas “trabajador”:

Retomando lo del voluntariado, la concepción de sentirse trabajador es algo sumamente difícil porque el guardavidas en general no se concebía como un trabajador, el guardavidas era el guardavidas, y la pertenencia estaba con su playa, con los rescates, con la experiencia. (Gastón)

Antes venía mucha gente de afuera de Pinamar, por lo general venían estudiantes que hacían el curso de guardavidas y venían a trabajar prácticamente gratis, hubo mucho abuso durante muchos años por parte sobre todo de los prestadores privados, de los que manejan las UTF¹². Te daban un sueldo mínimo, un lugar donde vivir y la comida y ya los chicos que vienen de afuera ya se conformaban solamente con el hecho de ser guardavidas y eso iba en detrimento del trabajo de la profesión (...) y remontar esas cosas, esa forma de trabajar... cuesta. (Alejandro)

En los relatos de mis interlocutores acerca de sus experiencias como guardavidas y sobre cómo el trabajo en la playa fue ocupando un lugar central en sus vidas, aparecieron las ideas que ellos mismos tenían sobre *ser guardavidas*:

La actividad de guardavidas no la había considerado como algo central en mi vida, lo había hecho pensando que era difícil trabajar de esto porque no hay muchos puestos de trabajo y después es difícil conservarlo. Me parecía algo part time, esporádico, cuestión de juventud. (Fernando)

Es un trabajo en donde yo digo que hay mucho vedettismo en el sentido de que es una profesión en donde se está en un lugar de mucha exposición, casi de centralidad en la playa. Si vos salís de un rescate, todo el mundo va a estar mirando ahí. (Gastón)

12 Unidades Turísticas Fiscales concesionadas a privados para la instalación de balnearios.

Más allá de la impronta voluntarista que transmitían las escuelas de guardavidas, los jóvenes que intentaban ingresar al mercado laboral de Pinamar se encontraban con dificultades para acceder al empleo y con condiciones precarias, que de alguna manera eran aceptadas a cambio de acceder al trabajo. El deseo de *estar en la playa* (ser guardavidas en la playa), el placer que provoca estar en la playa, de obtener ese lugar de *centralidad* en la playa y el amor por la profesión, fueron las concepciones que posibilitaron que los guardavidas se acerquen a las precarias condiciones de trabajo en la playa. Ciertamente es que ese *trabajar gratis* o *trabajar por el lugar donde vivir y la comida* era a la vez aquello que sostenía la idea del trabajo voluntario y lo que hacía que los guardavidas, en su mayoría, no proyectaran esta actividad como un trabajo a futuro.

Toda esa conjunción de cosas, de que yo hago esto por las vidas y no por el dinero y cierto placer y dificultad por acceder al regocijo que te da el placer de trabajar de guardavidas, hace que por estar en la playa hagan cualquier cosa: cobrar cualquier sueldo o desistir del sueldo. Nos costó mucho tiempo entender que el guardavidas era un trabajador y eso primero fue hacia adentro y después la frase 'conciencia de clase' fue durante mucho tiempo la frase de cualquier reunión de la AGP. (Gastón)

El trabajo de guardavidas entendido en términos de voluntariado es la punta del ovillo para analizar las condiciones de trabajo de los guardavidas de playa en Pinamar. Las mismas han tenido como contexto, a principios de la década del '90, la modificación de las condiciones de trabajo en todo el país y el avance sobre la desindustrialización, la informalidad en el empleo, la precarización y el desempleo. La visión acerca del trabajo que imperaba en el marco del modelo neoliberal fue la que proponía una sociedad asentada en el individualismo y la ausencia de lazos solidarios que privilegió la generación de situaciones en las cuales primaba la perspectiva de lo efímero y lo cambiante (Battistini, 2004). La precarización del empleo, el desempleo, la informalidad y las condiciones de trabajo de los guardavidas amparadas en la visión del "voluntario" apoyaban la idea de la corta duración o la cuestión de juventud. Comenzar a cuestionarse la lógica del trabajo de juventud, del trabajo amateur o voluntario y construir una mirada propia sobre el

trabajo, fue el primer indicio de las “finas grietas” (Abal Medina et. al., 2009) que se abrían al orden neoliberal.

Del decreto “Cafiero” a los sentidos acerca del trabajo entre los guardavidas

El servicio de guardavidas en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires se encuentra regulado por el decreto N° 27/1989 -Reglamento de Guardavidas- conocido entre algunos guardavidas como el decreto “Cafiero”, quien era gobernador de la provincia en ese entonces. Su gestión fue la última que abordó el tema de la regulación y establecimiento del servicio de guardavidas para toda la provincia, constituyéndose así como la regulación más importante que tiene la actividad, teniendo en cuenta la inexistencia de legislación a nivel nacional¹³. En el caso específico de Pinamar, el partido cuenta con ordenanzas municipales de los años 2004, 2007, 2011 y 2012 que establecen nuevos parámetros en algunas de las consideraciones del servicio: obligatoriedad de prestar servicio de dos guardavidas en todas las Unidades Turísticas Fiscales (UTF), estabilidad laboral e ingreso al cargo por concurso. Todas ellas fueron impulsadas y promovidas por la Asociación de Guardavidas de Pinamar (AGP). Además, existen dos negociaciones colectivas de trabajo que firmó el Sindicato Único de Guardavidas y Afines de la República Argentina (SUGARA) con distintos sectores empleadores: el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 179/1991¹⁴ que rige para toda la Provincia de Buenos Aires -y otras-, y

13 Tres diputados nacionales han presentado proyectos de ley para regular la actividad a nivel nacional. Actualmente están en debate.

14Por la parte empleadora: CLUB LAS HERAS, UNIÓN PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES, INSTITUTO PIONNER, ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y FLORICULTORES, SINDICATO GRÁFICO ARGENTINO, CLUB SOCIAL ISRAELITA SEPARADI, FEDERACIÓN ARGENTINA UNIÓN PERSONAL DE PANADERIAS, FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES Y PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, UNIÓN PERSONAL PANADERIA Y AFINES, SINDICATO ÚNICO DEL PERSONAL DE ADUANAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, BOXEADORES ARGENTINOS AGREMIADOS, SINDICATO PEONES DE TAXI, SINDICATO DEL PERSONAL EMBARCADO DE DRAGADO Y BALIZAMIENTO, SINDICATO ENCARGADO APUNTADORES MARÍTIMOS, SINDICATO GUINCHEROS Y MAQUINISTAS DE GRUAS MÓVILES, SINDICATO DE CAPATACES Y ESTIBADORES PORTUARIO, UNIÓN TRABAJADORES SOCIEDADES DE AUTORES R.A., FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTÓN Y QUÍMICOS, UNIÓN OBRERA MOLINERA ARGENTINA, ASOCIACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE LA MARINA MERCANTE, SINDICATO DE EMPLEADOS Y OBREROS FOTOGRÁFICOS Y FOTOCOPISTAS DE LA R.A., SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA MADERA DE LA CAPITAL FEDERAL, FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LA IMPRENTA, DIARIOS Y AFINES, S.I.V.A.R.A., A.P.O.P.S., UNIÓN EMPLEADOS DE LA CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA R.A., OBRA SOCIAL DEL MINISTERIO DE OBRAS Y

el CCT 425/2005¹⁵ exclusivamente para el ámbito de Pinamar. Este último establece condiciones laborales que están por debajo de las establecidas en el convenio 179/91, violando la ley 14.250¹⁶.

En el decreto 27/89 se establecen tanto las condiciones para ejercer la función de guardavidas, como la extensión de los servicios (temporada), la remuneración, la implementación de servicios, la indumentaria reglamentaria y los elementos de seguridad, las obligaciones de los guardavidas y la organización funcional del servicio.

Entre las condiciones para ejercer la función de guardavidas se exige poseer una libreta¹⁷ otorgada por la Dirección de Educación Física de la Dirección General de Escuelas y Cultura de la Provincia de Buenos Aires, ser mayor de 18 años y hallarse en condiciones físicas para poder desarrollar las tareas, aprobar pruebas de suficiencia y un examen médico ante un organismo oficial. En relación a la extensión de los servicios, el decreto fija como mínimo 120 días corridos a partir del primer día de habilitación del servicio¹⁸, debiendo extenderse obligatoriamente hasta su cese. Sobre la remuneración se establece que el salario a determinar por el empleador no podría ser inferior a 4 sueldos mínimos, vital y móvil y la antigüedad remunerada siendo equivalente a 1 año por cada período mínimo de prestación de servicio. Sobre los horarios, establece que la jornada laboral es de 6 horas diarias o 36 semanales, siendo todo lo excedente considerado horas extra y gozando de un franco semanal obligatorio. Las condiciones que establece el decreto son reproducidas en el CCT 179/1991 en su mayoría, no siendo así el caso del CCT 425/2005 firmado entre el SUGARA y la Cámara de Concesionarios de UTF de Pinamar en el que establecen una jornada laboral de 8 horas diarias o 48 semanales incluyendo el franco rotativo semanal y en el que se reduce la temporada del 15 de diciembre al 15 de marzo estableciendo dentro de ese período una “temporada baja”

SERVICIOS PÚBLICOS, SINDICATO ÚNICO DE SERENOS DE BUQUES y el SINDICATO DE OBREROS ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES Y PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO.

15 Por la parte empleadora: ASOCIACIÓN DE CONCESIONARIOS DE UNIDADES TURÍSTICAS FISCALES DE PLAYA DEL PARTIDO DE PINAMAR.

16 Como lo establece el art. 19 inc. b) “Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador.”

17 Es otorgada a quienes egresan de las escuelas de guardavidas como habilitación para trabajar. En la misma debe quedar constancia de las temporadas trabajadas, de las pruebas físicas y los exámenes médicos.

18 La habilitación del servicio es competencia de cada municipio.

y una “temporada alta” con consiguiente reducción del servicio y menor remuneración. El CCT 425/2005 establece condiciones laborales que vulneraron derechos adquiridos por los trabajadores, como la extensión de la jornada laboral y el intento (finalmente fallido) de reducir la temporada de cuatro a tres meses. Además, este CCT crea una “contribución convencional” a cargo del empleador y a favor del SUGARA del 3% mensual sobre el total de las remuneraciones abonadas al total de los trabajadores (sean afiliados o no) con los fines de “elevación cultural, educativa y esparcimiento de los trabajadores” como también un aporte del 2% del salario de cada trabajador (afiliado o no) para fomentar tareas de capacitación y cursos¹⁹. Los guardavidas interpretaron este convenio como un negociado en el que se establecieron (aún más) precarias condiciones de trabajo a cambio del aporte económico en favor del sindicato.

(...) el año anterior habían cobrado una coima de los balnearios para hacer un nuevo convenio. A nosotros nos regía un convenio que era el que regía a todo el país y un año viene un convenio nuevo (...) quedó de cuarenta y pico de horas entonces todo eso lo habían hecho a espaldas de la Asociación de Guardavidas que aunque no tenía personería gremial era la que tenía gente. (Mariano)

Según el decreto 27/89, es obligación del empleador la prestación del servicio de guardavidas no pudiendo ser inferior a un guardavidas por cada 80 metros de playa marítima y fluvial utilizada como balneario y en las zonas donde hay “gran afluencia de público”, un guardavidas por cada 40 metros. Esta ambigüedad en la letra de la norma ha sido objeto de disputas para establecer en qué lugares correspondía la prestación del servicio compuesto por dos guardavidas. En el año 2004 el HCD de Pinamar sancionó la ordenanza 3137 que, en el marco de una de las tantas renovaciones de los permisos precarios para la explotación de los balnearios, obliga a todas las UTF, Lotes de Playa, Kioscos y Puestos móviles a contar con un servicio permanente de seguridad compuesto por dos guardavidas, suprimiendo así las interpretaciones sobre la afluencia de público.

¹⁹ La ley 14.250 habilita en su artículo 9 que el Convenio Colectivo pueda contener cláusulas en favor del sindicato que lo suscribió. Las cláusulas que establecen contribuciones convencionales en favor del sindicato son válidas para todos los trabajadores, como una suerte de “derecho a utilización del convenio” (Battistini, 2010). Vale aclarar que los Convenios Colectivos se aplican a todos los trabajadores de la actividad, se encuentren afiliados o no al sindicato que los suscribe.

Tanto la indumentaria obligatoria como los elementos de seguridad mínimos son responsabilidades del empleador. En el caso de la indumentaria se trata de: un equipo buzo (pantalón y campera) con identificación de la actividad, dos pantalones de baño color uniforme, un par de zapatillas, un par de medias blancas, dos remeras con identificación de la actividad y dos distintivos que se ceñirán al pantalón de baño con la leyenda "Guardavidas". En el caso de los elementos de seguridad mínimos para garantizar el cuidado de las personas y de sus vidas: a) Por cada guardavidas: un par de patas de rana y una rosca salvavida con banderola. b) Por cada dos guardavidas: un mangrullo, un mástil, un juego de banderas con el código internacional de señales. c) Por cada cuatro guardavidas: un malacate con trescientos metros de soga náutica, un botiquín de primeros auxilios, un equipo de comunicación y un prismático. d) Por cada balneario o su equivalente hasta 2000 metros de costa: una lancha con equipo de comunicación.

Sobre la contratación del personal del servicio, el decreto establece que los empleadores deberán dar prioridad a aquellos guardavidas que acrediten antigüedad en el cargo. Esta acreditación se debería realizar a través de la libreta de guardavidas, documento que obtienen cuando se reciben y en el que se asientan las temporadas trabajadas. Esta es una de las cuestiones que nunca se había cumplido, al menos en Pinamar, ya que las designaciones de los guardavidas eran arbitrarias tanto en la municipalidad como en las UTF. Además, en muchos casos los empleadores se negaban a firmar la libreta del guardavidas. La reciente sanción de la ordenanza 3980/2011 y complementarias establece el ingreso al cargo por concurso y la continuidad en las contrataciones para todos los guardavidas del partido de Pinamar.

En relación a la autoridad de aplicación, se establece que cada municipalidad a través de su área correspondiente, será la encargada de supervisar, controlar, inspeccionar, verificar y exigir el cumplimiento del reglamento. Esto fue modificado por el decreto 1496/2009 de la Provincia de Buenos Aires que cambia la autoridad de aplicación del decreto 27/89 y crea la Comisión Provincial de Guardavidas dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros provincial e integrada por funcionarios de distintas áreas de gobierno y todos los sindicatos con representación colectiva de los trabajadores (personería gremial). Esta comisión se constituye como

autoridad de aplicación del reglamento para la prestación del servicio de guardavidas en la provincia. Desde su creación fue integrada por el SUGARA y el Sindicato de Guardavidas y Afines de General Pueyrredón. Si bien desde la AGP sus referentes evalúan positivamente la existencia de un órgano de control en el que participen los representantes de los trabajadores, sus dirigentes no sólo han reclamado que el mismo cumpla sus funciones sino que, en los últimos años y producto de la obtención de personería gremial (representación colectiva de los trabajadores), han luchado para poder integrarla y convertirse en uno de los actores del control de la prestación del servicio. Por este motivo, algunos de ellos me han expresado que están de acuerdo con la conformación de una comisión provincial, pero sostienen que en la práctica es “un quiosco de [el sindicato de guardavidas de] Mar del Plata y el SUGARA” y que ese es el motivo por el que existe un acuerdo de quienes integran actualmente la comisión para impedir el ingreso de la AGP a la misma²⁰.

El decreto “Cafiero” sigue siendo la norma que rige la prestación del servicio en la Provincia de Buenos Aires. Según los guardavidas, este decreto está desactualizado ya que desde su sanción hasta la fecha, hubo grandes avances con respecto a las técnicas de rescate, los elementos de seguridad y la indumentaria necesaria para el trabajo, entre otras cosas. Sobre el incumplimiento del mismo, los guardavidas de Pinamar han realizado numerosos reclamos y denunciado el incumplimiento de lo allí establecido.

El decreto 27/89 lo que establece son condiciones laborales también, entre otras, elementos de trabajo mínimos, cantidad de guardavidas mínimos por metros de playas, elementos de ropa, elementos de rescate, totalmente desactualizado al día de hoy, pero nosotros este año denunciaremos penalmente al director de seguridad en playas por incumplimiento del decreto 27/89 y otras ordenanzas de Pinamar pero estamos en el 2012 denunciando el incumplimiento de un decreto del 89, eso te da el marco del atraso y la precarización de las condiciones de trabajo. (Gastón)

Los guardavidas han realizado numerosos reclamos en relación a la

²⁰ Luego de haber finalizado mi trabajo de campo, en diciembre de 2012, la AGP comenzó a integrar la Comisión Provincial de Guardavidas.

normativa (que consideran insuficiente) como también por el incumplimiento del decreto que regula su actividad. Las capacidades que adquieren con el tiempo y la experiencia trabajando temporada tras temporada en la playa, son los factores fundamentales que hacen que los guardavidas consideren que el *elemento humano* supere ampliamente la normativa. La necesidad de actualización del marco regulatorio y el reconocimiento de las capacidades físicas y los conocimientos prácticos necesarios para desarrollar la actividad son elementos muy relevantes entre sus reclamos sindicales y algunas de sus conquistas como trabajadores.

Como ya hemos mencionado, en Pinamar el HCD ha sancionado ordenanzas impulsadas por la AGP en las que se establecen nuevas exigencias para la prestación del servicio de guardavidas. Entre otras cosas, han establecido un seguimiento médico anual y un examen de suficiencia física anual más exigente que el vigente para el resto de la provincia.

Los guardavidas rinden una prueba de suficiencia física anual que se denomina “reválida” e involucra nadar 500 metros en una pileta en un tiempo menor o igual a 11,30 minutos. En el Partido de Pinamar por una ordenanza sancionada en 2011, se rinde la misma prueba pero debe cumplirse en un tiempo igual o menor a 10 minutos²¹.

Uno de los logros que hemos tenido es en estas normas que regulan nuestra actividad que las estamos encarando primero en el ámbito local en formas de ordenanzas en Pinamar, hemos establecido condiciones más exigentes para nosotros mismos como trabajadores para poder trabajar en Pinamar. Es decir, hemos establecido parámetros de excelencia y de calidad para los trabajadores de Pinamar que superan lo que se nos pedía previamente. Y eso lo han hecho los propios trabajadores. (Fernando)

Esta prueba es la única instancia en la que formalmente se pone a prueba a los guardavidas (más allá del momento de formación) y que teóricamente debería dar

21 Esta es una de las modificaciones que introdujo la AGP a través de una ordenanza municipal, por eso se suscribe sólo al partido de Pinamar aunque aún no queda claro cómo será su implementación ya que quienes rinden la prueba en el partido de Pinamar se les exige el tiempo menor mientras que aquellos que rinden en otras ciudades o localidades, rinden con los parámetros mencionados más arriba.

cuenta de la aptitud del guardavidas para poder cumplir con su trabajo. Ahora bien, según los guardavidas, esta instancia no evalúa las condiciones generales para el correcto desempeño de la actividad así como tampoco resulta suficiente para demostrar la aptitud física.

(...) se pretende de los guardavidas que naden una determinada distancia en un determinado tiempo, y que eso es el mínimo aceptable para el Estado para el desempeño de la actividad y en la realidad efectiva los trabajadores guardavidas sabemos que eso no alcanza ni remotamente para realmente cumplir con los mínimos de la actividad. Es decir, que los guardavidas tienen capacidades físicas que superan ampliamente los mínimos que se le exigen para la actividad. Y hasta los propios cursos de guardavidas, las escuelas de guardavidas establecen los criterios de mínima que el Estado tiene para el trabajador que están muy por debajo de las capacidades que realmente después adquieren los trabajadores y que se necesitan. (Fernando)

Los guardavidas destacaron la importancia del trabajo en equipo tanto con sus compañeros de puesto (en su mayoría los puestos son, o debieran ser, dobles) y con sus compañeros laderos (los guardavidas de puestos lindantes), especialmente en momentos de mucha afluencia de público en los que las situaciones de rescate son más habituales. Como lo destaca el decreto 27/89, los guardavidas deben presentar su concurso en caso de necesidad a personas que lo requieran en zonas inmediatas a aquellas en las que se desempeñan específicamente.

Los elementos de trabajo y la indumentaria se tornan elementos significativos en el trabajo de los guardavidas y además se constituyen en factores que hacen a la organización y elaboración de estrategias de la AGP. Si bien son obligaciones de los empleadores, en casi todos los casos son aportados o bien por los trabajadores o bien por convenios que el sindicato realiza con “sponsors”. La indumentaria cumple la función de identificar al servicio mediante las inscripciones y los colores que identifican a las tareas de rescate (rojo y amarillo) y también la de proteger a los guardavidas de las inclemencias climáticas propias del trabajo a la intemperie (especialmente del sol). Durante muchos años el sindicato realizó gestiones con distintas empresas para lograr convenios sobre la indumentaria. La intención era que

algún auspiciante pagara los costos de la indumentaria de todo el cuerpo de guardavidas a cambio de publicitar la marca comercial en la misma. Hacia fines del año 2011 el sindicato consiguió como “sponsor” a un laboratorio medicinal y realizó un acuerdo para la provisión de indumentaria de los guardavidas. El mismo consistía en que en todas las prendas estaría consignada la publicidad del medicamento comercial que el laboratorio deseaba promocionar así como la leyenda “Guardavidas” y la inscripción del sindicato. A pesar de que esta fue una negociación que algunos referentes del sindicato realizaron con el laboratorio sin otra mediación, se enteraron a través del fabricante de la ropa que el laboratorio era proveedor del hospital municipal de Pinamar y que funcionarios pinamarenses habían instado al laboratorio a no realizar dicho convenio bajo la amenaza de retirar al laboratorio como proveedor del hospital. Por consecuencia de esta amenaza, el laboratorio propuso cambiar el “logo” y la inscripción de la AGP por los de la Municipalidad de Pinamar. La AGP se negó a cambiar las condiciones de lo pactado dado que eran ellos quienes trataban con el fabricante de la ropa y el acuerdo se llevó a cabo de todas formas. Este es uno de los hechos que según los guardavidas muestra no sólo la falta de interés de los funcionarios municipales por cumplir con su obligación de proveer la indumentaria sino que también la naturalización de las prácticas de corrupción y extorsiones.

En torno de los elementos de trabajo, el sindicato ha tenido conflictos en distintas oportunidades con la Municipalidad y los responsables de las concesiones de las UTF. La falta de elementos de trabajo es detectable a simple vista en una recorrida por las playas y balnearios de Pinamar y uno de los temas que los mismos guardavidas mencionan como más preocupante. Uno de los elementos más importantes para los guardavidas es la casilla o “mangrullo”. A nivel normativo no está caracterizado, por lo tanto ha quedado a la libre interpretación de los empleadores las características del mismo. Durante mi estadía en Pinamar observé dos tipos de casillas o “mangrulllos”. El primero y más expandido es el que se encuentra en los balnearios (UTF): se trata de una tarima con un pequeño techo en el cual entran dos o tres personas paradas. Es abierto y en su “interior” no hay sombra en ningún momento del día y no tiene protección alguna contra el viento. Su altura total ronda los cuatro metros y la distancia entre piso y techo es de alrededor

de dos metros. Se observa publicidad de una marca de vehículos automotores como su distinción más importante y no tiene ninguna identificación del servicio. Ninguno de los guardavidas que entrevisté destacó que cumpliera su función, inclusive algunos me dijeron que no tenían “mangrullo”, es decir que ni siquiera lo consideran como elemento. Otros construyeron su propia casilla, en algunos casos con materiales que proveyó el balneario y en otros casos se resguardan con sillas, sombrillas y lonas. Una de las jornadas que compartí con guardavidas en un balneario del norte de Pinamar, alrededor del mediodía ellos construyeron un reparo con lonas y sillas para almorzar. Al respecto del “mangrullo” me dijeron

Es un negociado (...) y no lo hace un guardavidas ni nadie que trabajó un día siquiera en horario de guardavidas. (Ezequiel)

No sirven para nada. Para nada. Viento, lluvia, sol, nada (...) [Yo estoy en] sombrillas en la playa, sillas al aire libre a la intemperie, si bueno, faltarían todos esos elementos, no. Uno los pide y te dice si, y después pasan los días, pasa lo temporada, los meses y no pasa nada. (Matías)

(...) los privados la mayoría nos hacemos nosotros unas casillas con nuestro dinero, con nuestro trabajo, con nuestro tiempo o después tenés que algunos sponsor hacen la casilla que ellos creen que sirven para los guardavidas y tenés casillas sin protección para el viento o la relación entre el piso y el techo es tal que la sombra te la establece sólo al mediodía y después todo el día tiene sol, porque están pensadas publicitariamente. (Gastón)

El segundo y menos visto se encuentra en los puestos municipales, se trata de una casilla elevada en una tarima y cerrada, con una altura total de alrededor de seis metros. En este caso, la municipalidad colocó esta casilla en algunos de los puestos que le competen pero no en todos y en algunos casos hay casillas en lugares donde no hay servicio.

En relación a otros elementos de trabajo, todos mencionaron la importancia de la comunicación a través de *handies* con los puestos más cercanos. Esto está vinculado al trabajo en equipo:

(...) te sentís mucho más seguro a la hora de trabajar decirle a tu compañero, 'mirá como está aquel, ¿vamos?', 'si, vamos' o 'tengo un nene perdido' y no te

tenés que ir hasta el puesto para avisarle (...) te viene a mirar la playa, o si vos tenés que ir a llamar a la ambulancia se queda con la persona, siempre está, es primordial el trabajo en equipo del guardavidas siempre, el compañerismo es muy importante, entonces el hecho de mantenerte comunicado también es importante, que te lo diga por handie. (Vanesa)

Los empleadores no proveen comunicación alguna y en muchos casos la compran los mismos guardavidas para estar comunicados. La falta del botiquín y prismáticos es, entre otros elementos, casi una constante. Elementos que los guardavidas consideran mínimos para prestar el servicio como la rosca y la sogá, en la mayor parte de los casos no se encuentra en buen estado, lo cual deja de manifiesto la poca frecuencia con la cual se renuevan los elementos de trabajo.

(...) tenemos unos handies también, este año por suerte yo había comprado un par y los de al lado compraron otro par y somos cuatro puestos que nos mantenemos comunicados (...) eso lo pagamos nosotros. (Vanesa)

Elementos de trabajo: me los tiene que proveer el balneario. Por lo general... a ver, yo este año y el año pasado tuve: dos torpedos, no están en buen estado, y hay un montón de elementos que tampoco están, que no te los provee, por ejemplo prismático, pata de rana, una rosca, sogá en buen estado, sogá de rescate (...) Un torpedo que te sale \$50 o una sogá ya pasa por, no lo entendés, pasa por un tema de principios. (Matías)

Tanto en los testimonios de los guardavidas como en las acciones que el sindicato ha llevado adelante, quedó de manifiesto el lugar central que los mismos tienen entre los sentidos que los guardavidas le dan a su trabajo. En la primera huelga de guardavidas con cese de actividades impulsada por la AGP en la temporada 2011/12, denunciaban la falta de veinticinco guardavidas en puestos clave de Pinamar y la falta de elementos de seguridad en todos los puestos de trabajo. Es importante destacar que los reclamos en torno de los elementos de trabajo también incluye la participación en el debate acerca de cuáles son los elementos necesarios.

Un desfibrilador vale 7 mil pesos y con una sola de las camionetas que se

querían comprar este año, se pone un desfibrilador cada cuatro minutos de llamada en todo el frente marítimo y entonces, fíjense como son las cosas, no? Tuvimos un helicóptero que no salva a nadie, un día se va a caer y nos va a matar, como pasó en Mar del Plata. Mató a ocho personas. (Fernando)

En este sentido, la experiencia en el trabajo y el conocimiento de los guardavidas se pone en juego: el sindicato reclama y exige algunos elementos prioritarios así como desestima la relevancia de otros.

Entre las preocupaciones que los guardavidas me manifestaron sobre sus condiciones de trabajo están las condiciones de salud y seguridad en los puestos de trabajo. Ellos plantean que la protección solar con los mayores factores de protección es condición necesaria para poder permanecer en la playa trabajando, más aún cuando las horas de exposición son muchas, continuadas y a lo largo de muchos años. La protección solar está directamente vinculada a la salud de manera clínica y no estética; los efectos nocivos de las radiaciones solares son ampliamente conocidos. La preocupación por las enfermedades que potencialmente puedan contraer por la permanencia en la playa a lo largo de muchos años ha quedado de manifiesto:

(...) estamos hablando de un montón de compañeros con cáncer de piel, un montón de compañeros con problemas de vista y relativos a distintas problemáticas que tienen que ver con el trabajo que tiene estricta relación con lo que son las cremas de protección solar, la falta de elementos que permitan una protección correcta que es una casilla o un mangrullo en el cual estés elevado y en el cual puedas estar protegido no solo del sol sino del viento o de la lluvia, todas esas condiciones, elementos de trabajo. (Gastón)

La preocupación por las condiciones de salud también está vinculada a la posibilidad de proyectar el trabajo en la playa a lo largo de los años, como un trabajo permanente.

El reclamo de los guardavidas en relación a las condiciones de trabajo, está anclado a la idea de la experiencia en el trabajo: es desde la experiencia de haber *trabajado de guardavidas* que se sabe cómo es el trabajo y cuáles son las cosas que

afectan al trabajo. La formación que reciben en las escuelas de guardavidas, descrita por ellos mismos como eminentemente técnica, hace que la experiencia en la playa sea lo que hace mayoritariamente a su formación y lo que los convierte en guardavidas *experimentados*. Así, quienes trabajaron muchas temporadas en la playa también son los más *respetados* y quienes pueden dar cuenta de haber superado la *cuestión de juventud* abriendo paso a una trayectoria laboral como guardavidas.

La jornada laboral

El decreto “Cafiero” y el CCT 179/91 establecen que los guardavidas deben cumplir una jornada de 6 horas diarias o 36 horas semanales y un franco semanal obligatorio, por lo que toda hora que se trabaje de más debe considerarse hora extra. Producto de los acuerdos entre el SUGARA y la Cámara de Concesionarios de UTF, el CCT 425/05 aumenta la cantidad de horas diarias de 6 a 8 y por lo tanto de 36 a 48 las horas semanales. En la práctica, la mayor parte de los guardavidas ha trabajado históricamente 10 horas por día (la jornada habitual de los guardavidas es de 9 a 19 hs.) y algunos lo siguen haciendo en la actualidad.

Ahora bien, para el caso de muchos guardavidas privados, estas condiciones forman parte de las negociaciones que cada trabajador tiene con su empleador de manera particular. Es decir, “arreglan” la cantidad de horas por día y el (no) uso del franco semanal en función de un salario “acordado” con el empleador. Estos acuerdos, planteados por los empleadores como beneficiosos para ambas partes, no contemplaban las escalas salariales ni CCT. En muchos casos los guardavidas aceptan (y anhelan) la extensión de la jornada para lograr *hacer una diferencia* a fin de temporada, es decir, para poder ahorrar parte de su salario a fin de temporada.

Si, si haces una diferencia. Pero no guauu, ni está acorde a la cantidad de horas que laburo ni como laburo. Yo laburo 10 horas todos los días sin franco. (Matías)

A pesar de que el CCT 425/05 fue creado específicamente para Pinamar y que el sector empresarial formó parte del acuerdo que posibilitó su celebración, la AGP ha

tenido que reclamar de manera particular ante cada UTF el cumplimiento del mismo y actualmente no todos los balnearios cumplen con lo establecido en esta negociación colectiva. Como han dicho mis interlocutores en muchas oportunidades, “todavía no tenemos unificada la playa en términos del convenio”.

Desde que los guardavidas comenzaron a reclamar las liquidaciones de sueldo acorde al CCT y no a los *acuerdos en las oficinas de balnearios* algunos empleadores decidieron contratar más cantidad de guardavidas en lugar de pagar horas extras y francos a quienes, además, contaban con antigüedad en el cargo.

(...) nosotros la realidad es que teníamos la posibilidad de que ahí laborábamos todos los días, todas las horas, sumábamos millones de horas extra y nos pagaban todo. Entonces eso era también algo importante. Hoy no sé si en todos lados podés laburar así. Yo se que en todos lados o en muchos lados empezás ahora con el tema de lo que se exige y te están haciendo trabajar las ocho horas con un franco entonces ya te están reduciendo horas extra. (Mariano)

Para el caso de los guardavidas municipales, la jornada laboral es de 9 horas y hasta la temporada 2011/2012 debían presentarse todos los días con una hora de antelación en la base de Seguridad en Playas para registrar su presencia en el puesto de trabajo. Esto generó conflictos entre los guardavidas y los funcionarios de la municipalidad por la extensión virtual de la jornada laboral y por el tiempo y la distancia que separaban la firma del presente con el puesto de trabajo. Así como también la aplicación de sanciones a quienes llegaban dos o cinco minutos tarde al puesto de trabajo, que ellos planteaban que era producto de esta metodología implementada por el municipio.

Significaba levantarse una hora más temprano para ponerse a hacer trámites en lugar de estar en la playa sin cobrarlo, pero encima con el agravante de que si te tenías que comer una cola esperando para firmar en la base porque el jefe de turno por ahí te llegaba un rato tarde, tenías que salir corriendo para tu puesto de trabajo. Eso sí, vos ibas en bicicleta pero los jefes iban en camioneta entonces por ahí llegaban antes que vos y algún compañero tenía una sanción por llegar dos minutos tarde cuando estuvo esperando veinte minutos para

poder firmar en la base. (Fernando)

Por este motivo la AGP presentó un escrito ante la municipalidad para que se emplee otra modalidad para dar el presente: o bien el reporte de apertura de puesto o bien la inspección directa por zonas. Finalmente, este pedido fue concedido y se plasmó en un acta-acuerdo celebrada en octubre de 2012 entre los representantes de los guardavidas y la municipalidad.

Acerca de las trayectorias laborales de los guardavidas

Las condiciones de trabajo de los guardavidas desarrolladas en los apartados anteriores, dan cuenta de un marco de inestabilidad y precariedad laboral en el cual construir una “carrera” laboral como guardavidas no era un camino predecible. Las experiencias de los guardavidas como trabajadores en la playa son fundamentales para analizar sus principales reclamos gremiales.

Describiré a continuación las experiencias de mis interlocutores acerca de su ingreso a *la playa* y la búsqueda de continuidad laboral. En todos los casos los guardavidas comenzaron “haciendo francos” o suplencias, a los que accedieron porque conocían al guardavidas del balneario o por establecer una relación personal con el empleador. El trabajo de días aislados cubriendo puestos en los días francos o las suplencias de guardavidas que se encontraban de licencia no implicaba nunca un compromiso con el empleador a nivel laboral. Esas jornadas trabajadas quedaban en la nada o, en el mejor de los casos, en alguna buena referencia para cubrir puestos que quedarán vacantes en el futuro. Una de las características más destacadas en el comienzo de las relaciones laborales para acceder a un puesto es la “negociación” que se produce entre el guardavidas y su futuro empleador:

Además, cuando empezás a trabajar tenés que empezar a negociar inmediatamente. Primero no negociás, el pacto es ver el balneario qué te dice, 'vos vení a trabajar acá, tenés tanta cantidad de plata pero nos tenés que dar una mano, nos tenés que ayudar con esto' [trabajar de carpero]. Está bien, te negocian, 'te damos la vivienda' (Ezequiel)

Te contrata directamente el dueño del balneario, arreglás un sueldo con el, la

forma de trabajo, todo con el dueño. (Matías)

Los relatos de los guardavidas en torno de cómo consiguieron su puesto de trabajo o de cómo *ingresaron a la playa* siempre incluyen la idea de que es “difícil” entrar a trabajar en la playa y “más difícil” es conservar el trabajo.

Yo sabía que era medio complicado entrar a trabajar de guardavidas, que había cierta dificultad, pero me patió toda la playa, todo Villa Gesell, todo Pinamar y dije bueno, listo, no voy a trabajar nunca más de guardavidas. (Ezequiel)

Me recibí en marzo del '90, bueno los primeros años, los dos primeros años trabajé en piletas por acá [en la Ciudad de Buenos Aires], fui a buscar al mar y no pasaba nada. El primer año estuve con otro compañero pero estuvimos dando vueltas por todos lados, viste? Te dicen que tenés que ir a caminar, estuvimos en Gesell, en Pinamar, en el municipio de la Costa, bueno por todos lados. (Mariano)

Apenas me recibí fui a buscar trabajo a la playa. Primero conseguí en una pileta acá [en la Ciudad de Buenos Aires] en el verano pero viajaba todo el tiempo en esa primer temporada a la playa a tratar de conseguir trabajo allá. Y en esa temporada no conseguí y a la segunda temporada si, ya ingresé primero en la playa de al lado de la que estoy trabajando ahora haciendo como una suplencia de medio verano y después ya ingresé en el balneario donde trabajo actualmente, pero fue muy difícil. (Gastón)

La práctica de los empleadores privados ha sido históricamente la de establecer como condición para la contratación el compromiso del guardavidas de renunciar al final de cada temporada para asegurarle el empleo en la temporada siguiente. Esta práctica permite a los empleadores eludir el pago de antigüedad y el compromiso que genera la relación laboral continua.

En este balneario todos los años tengo que renunciar, es la pauta para que al otro año te vuelva a tomar (...) Para no tener que pagar antigüedad, esas cosas (...) cada año renuevo, como que cada año volvería a empezar como si fuese la primera vez (Matías)

Yo me acuerdo el primer año me pidieron que renuncie (...) yo estaba en la

playa y había un remis parado y estaban todos los empleados en dos remis subidos y había una puerta abierta, me llaman a la administración y me dicen 'Gastón pasá' señalándome el remis, (...) 'y ¿a dónde vamos?', yo estaba en horario de trabajo, 'al correo' '¿a qué?' 'a renunciar' 'pero, ¿por qué voy a renunciar?'. (Gastón)

Otra de las cuestiones que suele estar presente entre las condiciones que los balnearios imponen a los guardavidas entre sus condiciones de trabajo incluye el realizar tareas propias de los “carperos”. Esto implica: palear arena, levantar lonas, reposeras, sombrillas, levantar carpas, lavar lonas, etc. Según me relataron algunos guardavidas esto es algo que los empleadores privados ponen como condición para la contratación. Esta situación no se repite en todos los balnearios ya que aquellos guardavidas que cuentan con más antigüedad han logrado no realizar estas tareas, pero es muy común que aquellos que tienen menos años de antigüedad deban necesariamente acceder a estas condiciones para poder conseguir la fuente de trabajo.

(...) no sólo hacés trabajo de guardavidas sino también terminás siempre ayudando a levantar carpas, sillas, palear arena, todas esas cosas que no están muy copadas. (Matías)

(...) los primeros tres años eran trabajar como un carpero de guardavidas, tenés que lavar lonas, guardar las estructuras de las carpas, desarmar (...) nosotros trabajamos de carperos y guardavidas (...) siguen existiendo algunos guardavidas que negocian ciertas cosas con los dueños del balneario o la mayoría los obligan obviamente, o les pagan un poquito más, un puchito más y se quedan. (Ezequiel)

Otra de las características del empleo en las UTF de Pinamar está relacionada con la forma de percibir los haberes. Todavía hay muchos guardavidas que cobran el sueldo 'en mano'. Esta situación está vinculada de manera directa al trabajo no registrado: o bien porque no está declarada la relación laboral o bien porque los guardavidas son instados a firmar recibos de sueldo por un salario mayor al que realmente perciben.

Las trayectorias laborales de los guardavidas han sido recorridos en los que la

la continuidad en las contrataciones era un desafío personal para cada uno de ellos durante muchos años. Las inquietudes que ellos tuvieron acerca de la forma de acceder al trabajo y las posibilidades de desarrollar una carrera como guardavidas en la playa fueron necesidades fundamentales que comenzaron a plantearse para comprender el mundo laboral en el cual estaban se estaban desempeñando.

Los guardavidas municipales

Existen algunas diferencias entre las características de las condiciones de trabajo, el ingreso y la contratación de los guardavidas de los balnearios privados y los guardavidas municipales. Desarrollaré a continuación sus aspectos más relevantes.

Alejandro actualmente es parte de la planta de guardavidas municipales pero tuvo un largo recorrido por balnearios privados, suplencias, trabajos de fines de semana y francos:

Empecé a trabajar, fue muy espaciado porque el tema de hacerte un lugar para trabajar en la playa cuesta, a mi me costó mucho. (Alejandro)

El ingreso a la municipalidad lo describe como algo “medio azaroso” ya que comenzó conociendo a un funcionario municipal del área de deportes que le dio ciertas “pautas” de lo que debía hacer para lograr el ingreso a la municipalidad:

Me dijo 'bueno, tenés que venir a conocer a los muchachos, traer unas facturitas, cebar unos mates' (...) pero bueno, con toda esa información y la mala impresión que tuve de entrada, a parte yo fui por la mía, recién llegado fui con mi libreta de guardavidas a tratar de buscar laburo y ya no me gustó, no fue como ir a buscar cualquier trabajo donde evalúan si tenés condiciones o no.(...) Ahí empezó mi historia con la municipalidad, esto fue en el 2001 y entré a trabajar en enero del 2008 así que tuve un largo periplo. (Alejandro)

Los guardavidas municipales, en la práctica cuentan con menos tiempo de contrato que los privados (en general promedian 60 días al año mientras que los

privados promedian 120)²². En la delgada línea que separa la legalidad de la ilegalidad -pero sin lugar a dudas bajo modalidades de empleo precario- los trabajadores guardavidas municipales, según el estatuto para los empleados dependientes de las municipalidades de la provincia de Buenos Aires, son trabajadores temporarios. Este encuadre normativo los equipara laboralmente a los jornaleros y trabajadores a destajo, que no les garantiza continuidad en las contrataciones ni trabajo durante los cuatro meses de la temporada y que habilita a las contrataciones mensualizadas o jornalizadas. En Pinamar, recién con la sanción de la ordenanza 3890/11 se reguló específicamente el trabajo de los guardavidas municipales.

La Municipalidad completa la mayor parte de los puestos que son de su responsabilidad solamente durante los meses de enero y febrero, y luego realiza contrataciones por semanas, quincenas o días para cubrir puestos.

Y a través de los años han dejado sin trabajo a personas con varios años de antigüedad arbitrariamente y a parte bueno, el manejo que hacían con los tiempos de trabajo (...) surge un puesto de 15 días y lo recortan entre tres o cuatro y te dan dos días a vos, dos días a vos y así y bueno, vos es como que tenés que estar pendiente, bueno, a disposición de la Municipalidad que cuando se le ocurre te llama viste o de repente trabajás 15 días en diciembre y después la primera quincena te mandan al freezer hasta el 1 de enero que empezás a trabajar de vuelta, digamos que tenés que estar a disposición de la Municipalidad. (Alejandro)

Este tipo de contratación diaria o quincenal la Municipalidad no la incluye en el recibo de sueldo y con esta actitud soslayan tácitamente la obligación de otorgar al trabajador a la temporada siguiente el mismo lapso de contratación. Es decir, que los días, semanas o quincenas trabajados de forma aislada durante la temporada, tienen un carácter aún más precario que el resto de la temporada.

(...) hay una falencia en el sistema de contratación porque a vos te contratan mientras sea mensualizado, lo que te dan como jornalizado, que te pueden dar

22 Esta situación también fue modificada por recientes acuerdos entre la Municipalidad y el sindicato pero aún no se han hecho efectivos.

una semana de trabajo en noviembre o una semana en diciembre o 15 días en diciembre, si no te lo ponen en el recibo de sueldo mensualizado es como que te lo dan por única vez y el año que viene, bueno, vemos (Alejandro)

Más allá de cómo se ingresa a *la playa*, una característica central del trabajo de los guardavidas tiene que ver con las expectativas de mantener continuidad en las contrataciones año tras año, y va más allá de establecer la relación laboral con la Municipalidad o con concesionarios de UTF. En primer lugar, porque en muchos casos la renuncia a fin de temporada implicaba una desvinculación total del balneario. Y en segundo término, porque casi la mitad de los guardavidas de Pinamar provienen de otras localidades, y por lo tanto son trabajadores migrantes; aún cuando pudieran conservar su empleo (cuando el empleador volvería a contratarlos) no siempre pueden seguir migrando. El trabajo de los guardavidas en Pinamar, cuyas principales características son el empleo temporario e inestable, se han constituido como los principales motivos por los cuales los trabajadores comenzaron a compartir sus inquietudes y a organizarse.

Los reclamos por estabilidad laboral y por la extensión de la temporada de trabajo fueron destacados por los guardavidas y han sido materia de disputas que la organización sindical tuvo a lo largo de los años tanto con los empleadores privados como con la Municipalidad de Pinamar. Las dos últimas ordenanzas que aprobó el HCD de Pinamar vinculadas a la prestación del servicio de guardavidas, y de las cuales la AGP ha sido su creadora y principal impulsora, están vinculadas al establecimiento de la continuidad en las contrataciones de guardavidas y al ingreso al cargo por concurso. Y el último acuerdo escrito al que suscribieron los guardavidas nucleados en la AGP y la Municipalidad de Pinamar estableció la extensión de la temporada desde el 15 de noviembre hasta el 15 de marzo.

Las representaciones y los sentidos asignados al trabajo por parte de los guardavidas han cambiado a lo largo de los años en función de los espacios en que los guardavidas compartieron inquietudes, vivencias y representaciones acerca de su trabajo. Desde la *cuestión de juventud* hacia la construcción del trabajo de guardavidas en un lugar central en la trayectoria laboral de cada uno de ellos, los guardavidas de Pinamar comenzaron a constituir una organización que los nucleara y que representara sus intereses.

II. La constitución de la Asociación de Guardavidas de Pinamar: hacia la formación de una identidad colectiva

“[...]hemos visto a compañeros que por intereses mezquinos o debilidad de espíritu abandonan la lucha en pro de la unidad de los trabajadores [...] no solamente se es traidor cuando se comete un acto determinado de la entrega al enemigo o adversario, sino cuando por razones de ambición y comodidad se trata de defender con sistemas la posición retraída no confesando la verdad de una cobardía para enfrentar junto con toda la clase trabajadora a nuestros enemigos declarados que son: el Poder Ejecutivo y las fuerzas del capital”

Documentos del Plenario Nacional de las
62 organizaciones, Buenos Aires, Mayo de
1960.

Antecedentes y contexto de creación de la Asociación de Guardavidas de Pinamar

En este capítulo analizaremos la conformación de la Asociación de Guardavidas de Pinamar, organización que nuclea a los guardavidas en Pinamar desde comienzos de la década del '90. A partir de la memoria de los dirigentes más antiguos de la playa, recorreremos el proceso a través del cual los guardavidas pusieron en común sus inquietudes y produjeron una visión propia sobre sus

condiciones de trabajo y sobre sus derechos. Analizaremos las primeras estrategias organizativas de los guardavidas, sus motivaciones y las acciones reivindicativas que promovieron y llevaron adelante. Daremos cuenta del proceso a través del cual los guardavidas construyeron su identidad en términos de trabajadores y las relaciones que la misma ha tenido con sus formas de representación, tanto en la etapa asociativa previa a la sindicalización, como más tarde con la representación sindical.

La identidad de los trabajadores se entenderá entonces como un proceso colectivo que obedece a la creación lenta y sistemática de lugares de encuentro, problemas laborales comunes e ideas propias sobre el trabajo. Por lo tanto, la identidad será analizada en términos relacionales: “(...) *la identidad se define como una relación con el otro, siendo la alteridad un elemento constitutivo de ésta, en contraposición a las visiones objetivistas que la entienden como una condición inmanente, preexistente al individuo y definida por marcas exteriores, inmutables y esenciales*” (Fernández Álvarez, 2004: 359). Así, se verá reflejada la historia de la Asociación de Guardavidas de Pinamar reconstruida a partir de “quienes trabajan” (Battistini, 2004) y los significados que le otorgan a las múltiples tensiones que se generan en sus entornos socio-culturales, su propia realidad y las estructuras políticas y económicas. Coincidente con Beaud y Pialoux (1999) cuando plantean que una verdadera investigación sobre colectivos de trabajadores debe hacer referencia tanto a la historia de ese grupo como a la de los individuos que la componen, a las condiciones que lo hacen existir como tal y a las disposiciones individuales que en él se engendran (citado en Battistini y Wilkis, 2004).

La historia de la Asociación de Guardavidas de Pinamar se remonta a comienzos de la década del '90 cuando un pequeño grupo de guardavidas comenzaba a *pasar por la playa* organizando una competencia con el objetivo de promover el entrenamiento y la mejora en las técnicas de salvamento²³. La primera competencia fue un *lugar de encuentro* y a partir de allí continuaron organizándola todos los años el 14 de febrero, fecha en que ese conmemora el “Día del Guardavidas”²⁴. A partir de la organización de las competencias, un pequeño grupo

23 La competencia consistía en simular el rescate de una víctima en el mar en equipos de tres competidores en el menor tiempo posible.

24 Esta fecha, según los guardavidas de Pinamar, fue establecida por el SUGARA a su conveniencia, arbitrariamente y sin ningún anclaje en hechos significativos para los mismos guardavidas. En Mar del

empezó a reunirse para compartir experiencias relativas a su trabajo. Dos hechos preceden a la organización de las competencias. Ambos están en la memoria de los guardavidas y, si bien con menciones difusas con respecto al momento exacto en que sucedieron (a fines de la década del '80 o principios de los '90), son recordados por los dirigentes más antiguos del sindicato: *cuando echaron a todos los guardavidas municipales* y la formación de un *primer intento asociativo* que se llamó Asociación de Guardavidas de Pinamar que no tuvo ninguna formalización y fue una *vía muerta*. El recuerdo del despido de toda la planta de guardavidas municipales, como consecuencia de un reclamo salarial y el registro de que *se intentó hacer algo en algún momento*, marcaron precedentes en relación a las demandas y a la organización de los guardavidas. Ambos hechos, aislados en el recuerdo, son parte de la memoria de los dirigentes más antiguos de la playa.

Las primeras reuniones en el bar Liverpool, ubicado en la céntrica Avenida Bunge de Pinamar, eran organizadas en el contexto de una profundización de la informalidad y precariedad de las condiciones de trabajo en la playa: trabajo “en negro”, renunciadas compulsivas y la falta de información respecto de la regulación de la actividad, convenios de trabajo o acuerdos salariales. Los contratos mensuales o por temporada (exigiendo el compromiso de renunciar a fin de temporada) funcionaban como el marco legal para renovar sistemáticamente la planta de guardavidas. Las negociaciones salariales en *las oficinas de cada balneario* daban como resultado que cada acuerdo tenía características distintas (intentando posicionarse como acuerdos donde ambas partes se veían beneficiadas), lo que redundaba en un intento de fragmentar las potenciales demandas de los trabajadores. Además, eran los más jóvenes quienes estaban en condiciones de aceptar, y se veían atraídos por estos acuerdos a través de los cuales conseguían

Plata, primera ciudad en que los guardavidas se sindicalizaron en la Argentina, el sindicato de guardavidas relata que el “Día del Guardavidas” fue establecido para conmemorar el fallecimiento de Guillermo Volpe, guardavidas de Playa Grande. El día 4 de febrero de 1978, Volpe interviene en un salvamento. Terminado el mismo, y cuando sus compañeros vuelven a la orilla con la víctima, Volpe no regresa con ellos. Dos días más tarde, hallaron su cuerpo sin vida en la Escollera Norte. El 4 de febrero de 1979 sus compañeros organizan un homenaje y desde esa fecha se mantiene la costumbre en Mar del Plata. Actualmente, cada 4 de febrero se realizan en esa ciudad numerosos homenajes en la memoria del fallecido guardavidas. En Convenios Colectivos y decretos que regulan la actividad, figura el 14 de febrero como el “Día del Guardavidas”. Se estima que cuando se realizaban los trámites para obtener el reconocimiento nacional, alguien equivocó la fecha y en lugar de colocar 4 de febrero, escribió 14 y quedó así registrado. Fuente <http://www.sindicatoguardavidasmdp.blogspot.com.ar/2012/01/por-que-el-4-de-febrero-es-el-dia.html>

un empleo que, aunque fuera inestable, les permitía acceder al anhelado trabajo en la playa.

Los primeros encuentros, que algunos de ellos llamaron *asociación en ciernes*, fueron la base de la constitución del sindicato. Fernando, actual Secretario Adjunto de la AGP, fue uno de sus fundadores. Según sus relatos, la necesidad de comenzar a reunirse estaba fundada en que los derechos individuales de los trabajadores eran “nulos”.

Antes que salario inclusive, lo que aglutinó a los trabajadores a tratar de defenderse fue el retroceso que ocasionó la flexibilización laboral y toda la impronta neoliberal que estaban absorbiendo todos los empleadores, toda la patronal, el empresariado y también el Estado de vulnerar por completo la estabilidad en el trabajo y en función de eso, someter económicamente. De cuando vos no tenés así ningún anclaje sólido sobre tu empleo, lo que hacés mañana, tarde y noche es tratar de conservarlo. Duplicás tu carga horaria sin reclamar horas extra, trabajás sin franco y aun seguís pensando que lo mejor que podés tener es no haber perdido el laburo (...) Entonces al frente de la asociación, o ese intento de juntarnos había dos o tres pibes que inmediatamente se fueron. Que este lugar los desplazó como desplazaba a todo el mundo (...) entonces, ahí quedé desde el principio, quedé por abandono obligatorio de todas las personas que estaban ahí. (Fernando)

La consolidación de un grupo que supo darle continuidad a estos encuentros a lo largo del tiempo y la distancia (dado que muchos de ellos eran trabajadores migrantes) que los separaba entre el fin de una temporada y el comienzo de la siguiente, fue el primer paso hacia la constitución de la primera organización formal: la asociación civil. Mariano fue, junto a Fernando, uno de los fundadores de la asociación civil y uno de los guardavidas más comprometidos con la constitución del sindicato hasta que fue despedido e indemnizado por el balneario para el que trabajó dieciocho años. Según sus relatos, estas reuniones tenían altibajos en la cantidad de participantes y era una organización muy incipiente:

Al principio era juntarse para hablar de algo, nada más, no había asociación, no había nada. Eran cuatro gatos locos que se juntaban: 10, 12 un día 15, un día 18

y nada más que eso, que hacemos, que no hacemos, que sí, que no, que para un lado, que para el otro. Y se perdía mucho porque te juntabas un par de veces, llegaba marzo, se iban todos y quedaba todo ahí hasta en diciembre que te volvías a juntar si estaban todos esos trabajando Capaz que muchos no volvían (...) era casi empezar otra vez de vuelta. (Mariano)

Los guardavidas jóvenes accedían fácilmente a un puesto de trabajo que anhelaban desde su formación y aceptaban las condiciones laborales precarias y las jornadas laborales prolongadas. A los pocos años dejaban la playa o bien porque no eran convocados nuevamente por sus empleadores o bien porque pasados algunos años, ya no podían aceptar esas condiciones de trabajo. Concretar un *lugar de encuentro* y empezar cuestionar algunos aspectos de esa lógica de trabajo fueron los primeros signos de la incipiente formación de una identificación gremial.

Desde cero y en la nada: comenzar a organizarse

Cuando se comenzaba a consolidar la organización en sus primeras reuniones, recuerda Mariano, la participación mayoritaria era de los guardavidas de balnearios privados (instalados en las Unidades Turísticas Fiscales) ya que desde la Municipalidad sancionaban a quienes participaban de estas reuniones dejándolos sin trabajo.

Las primeras reuniones, más allá de la organización de la carrera o de esta competencia, eran exclusivamente de privados porque si vos eras municipal y se enteraban que estabas ahí, te echaban y no había derecho a nada porque era el contrato mes a mes, no había antigüedad, no se sumaba nada, te echaban así de una, desaparecías del planeta. (Mariano)

Esta situación, al igual que el despido de toda la planta de guardavidas municipales, que había ocurrido años antes, está en el recuerdo y en la memoria de los guardavidas:

Si bien esto ha ido evolucionado, yo si bien he vivido persecuciones pero no de

las que se vivían años anteriores (...) el director de seguridad en playa o iban un par de personas del municipio a los lugares donde se iba a reunir la AGP y empezaban a marcar la gente que estaba participando. (Alejandro)

A pesar de las represalias que la Municipalidad -a través del director del área Seguridad en Playas, de la cual dependen los guardavidas municipales- impuso a quienes organizaban estas reuniones o a quienes participaban en las mismas, un pequeño grupo mantuvo sistemáticamente los encuentros y logró un crecimiento sostenido en la cantidad de participantes. Fue entonces cuando comenzaron a reunirse sobre la Avenida Bunge y se plantearon formalizar esas reuniones y encuentros a través de una organización.

La representación gremial de los guardavidas en Pinamar la ostentaba en ese entonces el SUGARA, cuya representatividad estaba siendo cuestionada de manera incipiente. De todas formas los guardavidas plantearon dos posibilidades: formar una filial del SUGARA en Pinamar, pero eligiendo sus propios delegados; o crear una asociación propia, con independencia de la estructura sindical existente.

Me acuerdo que un momento se decide bueno 'a ver, ¿qué hacemos?' porque el SUGARA, el sindicato existía como entidad pero no tenía representación, no iba a pelear porque si te pagan, que si no te pagan, que el franco (...) Y me acuerdo que en una reunión como que se planteó, bueno '¿qué hacemos, nos plegamos al SUGARA y que vengan y elegimos delegados? ¿o formamos una asociación?' Y bueno, surgió formar una asociación, que fue la asociación civil, después ya las competencias y todo eso se hacían desde la asociación civil, la organizaba la Asociación de Guardavidas de Pinamar. (Mariano)

El debate sobre si formar o no una filial del SUGARA no prosperó porque los guardavidas no se sentían representados por este sindicato, entre otras cosas porque nunca tuvo presencia en Pinamar para asesorar a quienes tuvieran inquietudes. Tampoco el SUGARA intentó canalizar la incipiente organización que se estaba gestando, por el contrario, los trabajadores lo identifican como uno de los actores que ha intentado desde un principio frenar su organización. Los guardavidas consolidaron su organización a espaldas de sus empleadores, de la Municipalidad

de Pinamar y también del SUGARA, que rechazaba la formación de una nueva entidad que los representara. Encontramos una referencia similar a este tipo de organización en las experiencias de los trabajadores del subte y de los “call centres” en lo que Abal Medina et. al. llamaron la “doble clandestinidad”:

Nos interesa resaltar otra característica que estos sindicatos tienen en común: aquello que dimos en llamar la “doble clandestinidad”. Los trabajadores perciben que deben escapar de su enemigo histórico, la empresa, el patrón, y a la vez deben enfrentarse a las lógicas de un sindicato por el que no se sienten representados. La organización colectiva se gesta a espaldas del capital, para cobrar fuerza y así hacer efectivos los reclamos. Asimismo, prescinden del sindicato, tildándolo de “traidor” y signado de características propias de la llamada “burocracia sindical” de los '90. (Abal Medina et. al., 2009: 139)

La incipiente organización de los guardavidas en Pinamar se constituyó, como dijeron algunos de mis interlocutores, “durante muchos años en las sombras” en referencia a los recaudos que tuvieron en función de las represalias que podían tomar tanto las patronales como el sindicato.

Entonces un Estado que quería desarticular toda posibilidad de que los trabajadores se sindicalicen por una impronta neoliberal y antiobrera que ha tenido la política de Pinamar puntualmente, se hicieron amigos muy rápidamente. Un Estado antiobrero y un sindicato antiobrero son astilla del mismo palo. (Fernando)

(...) vos eras una asociación civil, por atrás el SUGARA como que te quería boicotear y generar algún arreglo con la Cámara de Concesionarios o que la Cámara [de Concesionarios] para pedir un guardavidas llamaba al sindicato, el sindicato que quería arreglar a uno o a otro para no seguir con toda esta movida, cosas que te ibas enterando o reuniones que iban a venir y no venían. (Mariano)

Algunas de las motivaciones por las cuales los guardavidas se reunieron y organizaron actividades tenían una impronta sindical que también se vio reflejada en el debate sobre si convocar o no al SUGARA (cuyo objetivo era la representación gremial). Aún así, la decisión del incipiente grupo fue formar una asociación civil (y

no sindical) propia que llevaba consigo las marcas de distanciamiento entre la nueva organización y la representación sindical vigente. La representación que ejercía el SUGARA resultaba ajena a los guardavidas en Pinamar y si bien, como analiza Osvaldo Battistini (2010), existe un distanciamiento natural y originario entre representantes y representados, los mecanismos que los representantes despliegan en la relación que establecen con sus representados, serán determinantes para ampliar o reducir esa distancia:

“En principio podemos afirmar que cuanto menor es la distancia entre la identidad de la organización y la del grupo representado, menores van a ser las contradicciones entre ambos. En el momento en que esa distancia comienza a ser cada vez mayor, las identidades se separan hasta desconocerse” (2010: 24).

Tal como lo expresa Ana M. Drolas (2004), el sindicato que tiene la representación colectiva de los trabajadores (personería gremial) no necesariamente despliega mecanismos de representatividad. La representatividad tiene que ver con la capacidad de los sujetos inmersos en esa relación, que a partir de la representación legitiman el contenido abstracto de la ley hacia su interior. Cuando el poder de representación pasa a estar apropiado por el representante y su lugar adquiere una potencia al punto de subordinar a los trabajadores, puede desaparecer la función del sindicato de construcción de una identidad común (Battistini, 2010). Entre los guardavidas de Pinamar, el sindicato que entonces los representaba parecía no ejercer la función de representatividad que se constituye entre trabajadores y sindicato:

Lo de armar una asociación civil tenía toda la impronta de pugnar por cuestiones que afectaban a nuestra realidad laboral, es decir, cuestiones que son propias de la actividad sindical pero sin la palabra sindicato basado en el prejuicio de lo que un sindicato significaba como algo honesto o viable entre un grupo de trabajadores que querían construir algo serio. (Fernando)

Además, la constitución de una asociación civil era algo imaginable dentro de sus posibilidades y conocimientos, dado que no tenían formación sindical alguna y para

muchos de ellos también era su primera experiencia laboral.

La asociación civil era mucho más fácil. Presentarla fue cuestión de en menos de un año ya tener la personería con número de personería, agarrás un estatuto modelo, copiás, cambiás las cosas, ya está. Hacer una asociación sindical, primero no teníamos ni idea, no sabíamos nada. Una vez fue uno al ministerio [de Trabajo] o no se a donde fue, enfrente del Ministerio que te vendían un librito y empezar a leer, así fue. ¿Le ibas a preguntar al SUGARA?. (Mariano)

La Asociación de Guardavidas de Pinamar ha recorrido su camino deslegitimando la representatividad establecida con el sindicato pre existente y creando una nueva relación a partir de la cual, años más tarde, comenzó a demandar el reconocimiento formal de la representación.

[La construcción de la organización] la hicimos desde cero y en la nada en Pinamar partiendo de desarticular una organización nacional o casi nacional que ejercía sus potestades sindicales en Pinamar. Y que en connivencia con el Estado produjo la persecución, sobre todo en los '90. Nosotros construimos de la nada porque ellos produjeron la nada en términos sindicales. (Fernando)

Producto de las características que tuvo la incipiente organización de los guardavidas, comenzó a forjarse una identidad gremial de *trabajadores guardavidas* vinculada a los sentidos asociados al trabajo y a la desarticulación de la estructura sindical que representó a los guardavidas durante más de dos décadas en Pinamar.

Las primeras acciones de la Asociación de Guardavidas de Pinamar

En el año 1996 la AGP obtiene Personería Jurídica N° 15659 inscrita en la Dirección de Personas Jurídicas de la Provincia de Buenos Aires y sus afiliados comienzan a aportar la suma de 1 peso por mes²⁵ para solventar los gastos administrativos de la organización.

A partir de la creación de la Asociación Civil, los guardavidas comenzaron a

²⁵ Los aportes de los afiliados tanto a la asociación civil como más adelante a la organización sindical se realizan sólo en los meses trabajados. Es decir, que los guardavidas aportan cuota a la organización durante los meses que perciben haberes.

promover las actividades que ya realizaban -como las competencias- y también a partir de allí nuevas actividades con el respaldo de la organización formal.

Una de las primeras acciones reivindicativas fue la gestión de indumentaria para guardavidas que hasta el momento la otorgaba de manera intermitente la Municipalidad de Pinamar a los guardavidas municipales y en algunos casos a los privados²⁶. En el recuerdo de los guardavidas aún queda la época en que la Municipalidad proveía la indumentaria de los guardavidas a través de empresas que, para publicitarse en las playas de Pinamar, no sólo proveían la indumentaria sino que también pagaban un “canon” (monetario) al municipio. Según los relatos de los guardavidas, la indumentaria en muchos casos no la otorgaban a los guardavidas privados (y nunca a quienes participaban de la asociación de guardavidas) y en otros tantos era distribuidas a personas que no formaban parte del cuerpo de guardavidas.

Había años que la Municipalidad le daba a los guardavidas municipales toda la ropa, que en una época era a todos por igual, después a los que eran privados te daban una remera y un buzo y después te enterabas que las mochilas quedaban tiradas en el depósito y se pudrían durante el invierno mojadas por la lluvia, pero era como que no te lo doy porque sos privado y en realidad la tenían o que se la daban en el invierno haciendo entre comillas ayuda social a la gente de allá, entonces ves al verdulero que anda con la campera y había guardavidas que eran profes [de educación física], iban al polideportivo a dar clases y estaban las cosas ahí tiradas por algún cuartito, lo veían ellos. (Mariano)

Algunos de los referentes de la AGP gestionaron con los proveedores de la indumentaria la distribución de la misma a todos los guardavidas. Así, los proveedores se aseguraban la publicidad y los guardavidas obtenían la ropa y en algunos casos elementos de trabajo.

Como ya hemos mencionado, la regulación de esta actividad es escasa y hasta ese entonces poco conocida entre los mismos guardavidas. La recopilación de normativa fue otra de las acciones que este grupo de guardavidas promovió y

²⁶ Los acuerdos sobre indumentaria que se describen en este apartado son exclusivamente de distribución a diferencia del descrito en el Cap. I en que la AGP participó de todo el proceso de toma de decisiones.

sistematizó. A partir de las búsquedas que ellos mismos realizaban, conocieron el marco normativo de la actividad y algunas de las pautas de los pliegos de las licitaciones de las UTF de Pinamar. Para aquella época se había sancionado el ya mencionado decreto 27/1989 en la Provincia de Buenos Aires y el CCT 179 del año 1991. Fue entonces cuando tomaron conocimiento de las escalas salariales vigentes, que distaban mucho de los “acuerdos” que cada uno tenía con el balneario. Además, realizaron las primeras denuncias a funcionarios pinamarenses por “incumplimiento de los deberes de funcionario público” dado que estaban siendo incumplidas las normas establecidas en los pliegos de las licitaciones y la Municipalidad no controlaba ni sancionaba los incumplimientos de los balnearios en relación a la cantidad de guardavidas, los elementos de seguridad, el salario y la temporada mínima de prestación del servicio de cuatro meses.

Entre los primeros contactos formales entre la asociación de guardavidas y el sector empleador empresarial estuvo la demanda del cumplimiento del CCT en términos salariales. El reclamo de los guardavidas era poner fin a las negociaciones *en las oficinas de cada balneario* y respetar el CCT que los mismos empresarios habían avalado.

Las primeras acciones fue mandar cartas documento a los dueños [de las concesiones de las UTF] diciendo que había que cumplir con ese convenio colectivo de trabajo, muchos dueños tuvieron que ir a llamar a sus abogados o a sus contadores para decirles que hacer, porque nadie sabía nada (Gastón)

Las tensiones en torno al salario de los guardavidas siguen hasta el presente entre los empresarios y los trabajadores. La discusión salarial tiene como correlato la disputa por la forma de contratación. Muchos empleadores privados contrataban -y algunos lo siguen haciendo- a sus empleados “en negro”, y por lo tanto estableciendo una remuneración por debajo de la escala salarial, la carencia de antigüedad, continuidad laboral y aportes, así como de obra social.

Otro de los temas sobre los que la AGP cuestionó a los concesionarios de las UTF tenía que ver con el período en el cual se contrataba a los guardavidas y la cantidad de trabajadores que debía prestar servicio durante la temporada. Recuerda Mariano que antiguamente los balnearios contrataban a un solo guardavidas desde

el 15 de diciembre hasta el 15 de marzo y durante los meses de enero y febrero contrataban a dos guardavidas para completar el servicio. Luego de acceder a los pliegos de las licitaciones de las UTF, los guardavidas tomaron conocimiento de que era obligación de los concesionarios prestar servicio de forma continua desde el 1 de diciembre hasta el 31 de marzo. Por esta situación, la AGP reclamó que se cumpliera lo establecido en los pliegos de las licitaciones y que se cumpliera con la temporada de prestación de servicios de cuatro meses completos, lo cual generó nuevas tensiones con los concesionarios de las UTF. En algunos casos en que los empresarios estuvieron obligados a respetar el período de contratación, han planteado recortes de sueldos o se negaron a pagar aumentos o antigüedad aduciendo que no tenían recursos para afrontar los gastos que esta situación implicaba.

(...) echarle la culpa a la asociación [de guardavidas de Pinamar] porque ahora cuatro meses y el balneario no te pagaba el aumento porque vos pediste cuatro meses. En realidad [nos decían] 'te pago menos pero porque vos pediste cuatro meses, yo más no te puedo pagar'. (Mariano)

La AGP también promovió un reclamo colectivo a las patronales y al SUGARA para des-afiliar del sindicato a todos los guardavidas que estaban afiliados sin haber manifestado su voluntad de estarlo y exigiendo el cese de los descuentos en concepto de cuota sindical.

En realidad, muchos ni siquiera estaban afiliados entonces como algunos lo seguían haciendo [descontando la cuota sindical], hubo un año que se hizo un acta en Pinamar en diciembre ante escribano público, cada uno rechazando que les fuera descontado, que se abstuvieran de descontar, era con acciones legales. A los dos días se enteró todo el mundo, le llovieron cartas documento al sindicato de que no le descontaran más (...) el balneario te quería descontar y le llegaba copia de la carta documento al balneario intimándolo que se abstuviera de retener, que de alguna manera también era un incremento de tu sueldo (...) Algunos ¿qué hacían? Te lo dejaban de descontar y después no te lo daban. No te lo descontaban más para dárselo a ellos pero tampoco te lo daban a vos (...) por donde te movías eran problemas. (Mariano)

Durante casi diez años, los contactos entre la AGP y sus empleadores consistieron en los reclamos por la vía judicial y las exigencias sobre el cumplimiento de los pliegos de las licitaciones, CCT, reglamento de guardavidas y ordenanzas municipales.

Las referencias a esta primera etapa de formación de la AGP muchos de ellos la identifican con una impronta más *profesional* que *netamente sindical*. Recuerdan que durante los primeros años sus principales objetivos eran: lograr mejoras técnicas, de capacitación, gestiones para conseguir elementos de trabajo o, como mencionamos arriba, indumentaria para el trabajo.

Había reuniones, pero con una impronta más profesional, de mejorar las cuestiones de trabajo, la capacitación, reunirse y ver (...) leíamos algunos cursos de Australia, como se preparaban en Australia o que elementos de trabajo, tenía más eso y empezaba recién ahí un asesoramiento 'che, me pasó esto, qué hago?' y era transmitir experiencias de algunos que les estaba pasando algo parecido. (Gastón)

Nosotros construimos una asociación civil pero que tenía en sus ideas base cuestiones que son propias de un sindicato a pesar de que al principio nos basábamos un poco más en los aspectos profesionales, es decir, en mejorar nuestras capacidades individuales como trabajadores: mejores técnicas de entrenamiento, mejores materiales a utilizar, no cuestiones propias del sindicato sino mejoras de tipo profesional. (Fernando)

Los guardavidas aún mantienen los recuerdos sobre la tensión que existía entre lo *profesional* y los reclamos propiamente sindicales. Desde sus comienzos, la organización de las competencias y las primeras reuniones, muchas de las inquietudes que allí se planteaban tenían que ver con reclamos que son propiamente sindicales: reclamos salariales, de estabilidad laboral y condiciones de trabajo. Ahora bien, también está presente esa impronta *más profesional* y el rechazo a la estructura del SUGARA así como la creación de una asociación civil para organizarse. La transformación desde una organización que se plasmó en la asociación civil hacia el sindicato fue un proceso que no puede reducirse a una trayectoria lineal ni “predestinada” de asociación civil a sindicato. La trayectoria de

esta organización es el reflejo de las trayectorias laborales y de formación política y sindical de los guardavidas: desde el trabajo de juventud hacia el trabajo de guardavidas como empleo estable y de larga duración; y también la etapa que va desde el guardavidas entendido en términos de voluntariado hacia el guardavidas como trabajador que demanda y reclama sus derechos.

Este proceso los guardavidas lo entienden en términos de *toma de conciencia* y su visión refleja un pasaje en torno a la concepción de “ser guardavidas”: pensado desde *la playa*, su lugar de trabajo, “ser guardavidas” ya no será más un *sacerdocio* sino su lugar de trabajo transformado en espacio de demandas, disputas, construcción colectiva y de una identidad de *trabajadores guardavidas*.

La creación de la entidad sindical

La Asociación de Guardavidas de Pinamar reunida en asamblea decidió la creación de la entidad sindical en el año 2000. Según Fernando, la asociación civil se encontraba agotada en sus potencialidades y fue entonces que plantearon que las herramientas para los problemas que estaban atravesando eran *netamente sindicales*.

El viraje hacia lo sindical es el transitar por las dificultades que se tienen desde una asociación civil, la agotamos en sus potenciales y empezamos a entender que las herramientas para los problemas que nosotros teníamos eran netamente sindicales y ahí no había prejuicio que valga, los echaban como moscas a los guardavidas, no había posibilidad ninguna de negociación colectiva. (Fernando)

Los reclamos en torno de los acuerdos salariales y la estabilidad laboral adquirieron mayor protagonismo entre las preocupaciones de los guardavidas así como la búsqueda de asesoramiento por cuestiones laborales referidas a la “obligación” de renunciar a fin de temporada. Si bien la AGP nucleaba a los guardavidas de Pinamar casi en su totalidad y era la única organización que tenía presencia en los lugares de trabajo, con la asociación civil no tenía representación ante las patronales ni las autoridades del trabajo. Esta situación era analizada por sus referentes como una limitación en el accionar de la AGP.

Antes, era ir a poner la cara, si te decían todo que no, no podías hacer nada. Eramos, con la asociación civil eramos un club, ¿qué podías reclamar? ¿querías hacer un paro? Pero nos daban un boleo... era impensado porque nunca se nos ocurrió hacer un paro y además impensado porque no tenía sustento de quien te ampara en caso de hacer un paro. La asociación civil es...la Cruz Roja es una asociación civil, ¿entendés? Una fundación, una sociedad de fomento. (Mariano)

Las pretensiones de negociación y representación que los guardavidas tenían los llevaron a plantearse la necesidad de reclamar la representación colectiva de los trabajadores.

Hasta que se decidió pelear directamente por la personería gremial, también en una reunión '¿qué hacemos? ¿pegamos el salto? ¿no lo pegamos? ¿que venga el sindicato y nos represente? Pero también con esto que vienen y nos quieren cagar, que nos vienen cagando, que no nos dan bola, que cuando tenés que reclamar no están atrás tuyo?'. (Mariano)

Los guardavidas han planteado que aquello que más los impulsó a buscar su propia representación sindical fue la *necesidad*.

Mucho más que los conocimientos formales o inclusive la experiencia de militancia sindical previa que pueda tener todo grupo, mucho más que eso para poder lograr una estructura sindical fuerte y real necesita tener la necesidad. Todo lo demás podés tenerlo pero si no tenés la real necesidad, aunque haya un interés de una vanguardia que entienda que existe un potencial en la organización, si no hay un ataque muy fuerte hacia los derechos de los trabajadores, además sostenido en un tiempo suficientemente largo, no hay organización. Nosotros somos producto de un ataque feroz de más de 10 años. (Fernando)

Las necesidades de los guardavidas en términos de negociación colectiva y de reclamos hacia las patronales, se plasmaron en la búsqueda de su propia representación, ya que sin ese reconocimiento no sólo no podían negociar ni peticionar ante las autoridades, sino que también se veían cercenadas sus posibilidades de acción colectiva. Fue entonces que comenzaron a reivindicar y

peticionar la representación colectiva de los trabajadores. La misma, a través de la institución de la personería gremial, es el mecanismo exclusivo para tener reconocimiento ante las autoridades y el Estado. Acerca de la importancia que en nuestro sistema jurídico tiene el reconocimiento de la representación colectiva, plantea Drolas:

Éstos [los sujetos representados], para ser reconocidos como tales en esta instancia, aparecen sujetos a esa acción en la medida en que su actuación debe darse en concordancia con el marco legal establecido por el derecho colectivo y laboral; que sus acciones (como sujetos de trabajo) individuales no están reconocidas por las autoridades ni dentro ni fuera de los espacios laborales y en tanto que sólo el sindicato -con reconocimiento gremial- está capacitado y tiene permiso legal de poner en marcha acciones y medidas de resolución de conflictos y negociación. Esto implica que el trabajador no tiene reconocimiento externo individual en el ámbito del derecho colectivo del trabajo más que a través del sindicato, volviéndose, de alguna manera, pasivo frente a la figura totalizadora y sujetadora que simboliza el sindicato legalmente autorizado a poner en marcha el proceso de "sustitución" del todo por la parte.
(2004: 372)

Las peticiones de la AGP en torno de la representación colectiva tienen su correlato en su identificación como *trabajadores guardavidas*. Esta identificación fue construida desde *la playa*, trascendiendo la pertenencia con *su playa* para comenzar a identificarse como *trabajadores de la playa*. Esa identificación se plasmó en el proceso de *tomar conciencia*, asociado por ellos a romper con el individualismo, con la pertenencia a *su playa* y con la idea del trabajo voluntario. El pasaje de organizarse a partir de una asociación civil a la constitución de una organización sindical, es también el cambio de las concepciones asociadas al trabajo de guardavidas desde el trabajo voluntario o de juventud hacia el trabajador guardavidas nucleado y contenido en una organización gremial.

Las instancias de concientización y de cambio de identificación de los guardavidas tuvieron como correlato a lo largo de los años las instancias formales de organización que tuvieron su punto de inflexión en el comienzo de las demandas

propriadamente sindicales iniciadas con el pedido de reconocimiento de la representación colectiva de los trabajadores guardavidas de Pinamar.

Este proceso de sindicalización no ha barrido por completo las ideas y nociones asociadas al voluntariado. Un ejemplo de ello puede ser rescatado de la experiencia de la primera huelga de guardavidas en Pinamar en diciembre de 2011. En algunos puestos los guardavidas decidieron adherirse a la huelga y *bajar la bandera* (lo que indica la ausencia de guardavidas en la playa) y se quedaron “escondidos vigilando el mar”. Los referentes del sindicato me han dicho que esta actitud de algunos guardavidas es porque consideran que su trabajo es *un sacerdocio* y, aún manifestando su apoyo a la huelga, sienten la responsabilidad sobre la vida de las personas a pesar de estar atravesando un reclamo gremial. Estas actitudes, cuestionadas por la conducción del sindicato, tienen sus raíces en las nociones del voluntariado y en las cargas éticas y morales que se depositan sobre este trabajo. Sin lugar a dudas, con el proceso de sindicalización ha nacido una nueva forma de pensar el trabajo de guardavidas que transformó estas expresiones en actitudes puestas en cuestión por los mismos guardavidas. No estamos en condiciones de afirmar que este proceso haya sido producto de una trayectoria lineal ni de reemplazo de una concepción por otra. El avance del proceso de sindicalización y los nuevos sentidos asociados al trabajo, contribuyeron a la identificación de los trabajadores a través del sindicato.

La identificación de los trabajadores a través del sindicato

A partir del proceso de sindicalización que comenzaron a experimentar los guardavidas, los sentidos que le otorgan a su profesión han tenido avances y retrocesos entre la visión asociada al voluntariado y la noción del trabajo como *medio de vida* y del reclamo y reivindicación de la profesión de guardavidas entendida como espacio de trabajo en el que se gestan reclamos colectivos. La identificación de los guardavidas en términos del trabajo, se constituyó a través de la puesta en común de los problemas, las inquietudes y expectativas sobre la profesión y fundamentalmente sobre el trabajo como recurso para sostener su vida. Los guardavidas de Pinamar han constituido su identificación como trabajadores en el

proceso de la construcción sindical. La importancia y preponderancia dada a cada una de las instancias en las que se constituye un sindicato determina el tipo de objetivos que el sindicato persigue, la forma de alcanzarlos y la manera en que se plantea el proceso de toma de decisiones y la participación en ese proceso (Drolas, 2009). La importancia que los guardavidas de Pinamar asignaron a su representación como trabajadores se encuentra tanto entre los dirigentes más antiguos de la AGP como en sus afiliados más recientes. Esto resalta la importancia otorgada en el proceso de construcción sindical a la identificación del guardavidas en términos de trabajador y a la reivindicación de que su profesión pueda representar el medio de vida del trabajador.

Retomando los aportes de Fernández Álvarez (2007) cuando analiza la defensa de los puestos de trabajo en una empresa recuperada de la Ciudad de Buenos Aires, distingue dos dimensiones sobre los sentidos que se le otorgan al trabajo: el trabajo *digno* y el trabajo *genuino*. La autora entiende que en la combinación de ambas se articulan las reivindicaciones y se sostienen los fundamentos de la acción (de la recuperación de la fábrica y de la defensa de los puestos de trabajo). De esta manera, define las expresiones del trabajo como condición de vida a través de las cuales el trabajo se define como espacio de disputa y objeto de derecho. En este sentido, el trabajo concebido como medio o condición de vida se erige de la misma manera en el reclamo por puestos de trabajo y condiciones de trabajo para los guardavidas. En relación a los sentidos que los guardavidas otorgan al trabajo y a las reivindicaciones que tienen en función del mismo, se vincula la idea del trabajo de *salvar vidas* (aunque esto implique en algunos casos arriesgar la vida propia) y la representación del trabajo como medio de vida.

(...)realmente llevar adelante las herramientas que permitan que este trabajo constituya medio de vida. Que constituya el medio de vida del trabajador: por un lado, la actividad del guardavidas impone que uno este obligado a realizar un rescate aunque arriesgue la vida porque en términos teóricos y legales eso es exigible a un trabajador como un guardavidas porque ese trabajo constituye su medio de vida. Es decir, porque está percibiendo una remuneración que le permite vivir de ello (...) Ninguna persona está obligada a arriesgar su vida para

salvar a otro en la Argentina a menos que eso constituya su trabajo. (Fernando)

En la temporada 2011/2012, durante una serie de movilizaciones que realizaron los guardavidas protestando contra las represalias que la Municipalidad había tomado en respuesta a la huelga, el sindicato repartió volantes cuyo contenido era el siguiente:

Los que arriesgamos nuestra vida por la suya, lamentamos comunicarle que en Pinamar las autoridades municipales y los balnearios están incumpliendo todas las normas de seguridad:

-Faltan más de 25 guardavidas para completar el servicio mínimo de seguridad conforme a ley.

-Ningún puesto de trabajo cuenta con los elementos de seguridad necesarios y obligatorios.

En represalia por denunciar esto, las autoridades de seguridad en playas cesantearon a cuatro compañeros.

Reclamamos la reincorporación inmediata de los cesanteados y que se subsanen todos los faltantes que afectan su seguridad y comprometen la eficacia de nuestra tarea, estamos hoy acá para alertarlo de esta situación y que en conjunto reclamemos que nuestros impuestos estén destinados a la protección, la seguridad y el cuidado de la población.

Estas molestias son por la seguridad que usted se merece.

Muchas gracias. AGP

Lo mismo sucedía cuando los guardavidas debatían acerca de cuales eran los elementos de trabajo y cantidad de guardavidas mínimos y necesarios para desarrollar sus tareas. Destacaron la importancia de priorizar los puestos de trabajo, y por ende los puestos en los que se presta el servicio de guardavidas, por sobre la compra de algunos elementos que a su entender no son esenciales o imprescindibles para la prestación del servicio. Un ejemplo de ello, es lo que me plantearon en la asamblea en relación a las lanchas (cuyo costo de compra y mantenimiento es muy elevado en comparación con otros elementos):

¿Quién trabaja de guardavidas, quién es el que hace los rescates? ¿El

intendente, el director de seguridad en playa o el guardavidas? El guardavidas, entonces si son los guardavidas los que trabajan en la actividad, ¿a quién se le va a preguntar cómo se mejora eso? (Fernando)

el que te salva la vida es el guardavidas, no la lancha, si no hay guardavidas la lancha no va sola a hacer un rescate. El que te salva la vida es el guardavidas. (Gastón)

El reclamo sindical en torno de los puestos de trabajo y de la falta de elementos de trabajo fundamentado en la experiencia en el trabajo, los guardavidas lo construyen desde concepciones acerca de la vida: la falta de guardavidas y la falta de elementos mínimos de trabajo compromete la vida de turistas y locales en las playas de Pinamar. Lo que se pone en juego es tanto la vida ajena como la propia: la de aquel que es prevenido del peligro o eventualmente rescatado, y la del trabajador guardavidas. La noción de que el trabajador debe salvar la vida ajena aunque arriesgue la propia, es aquello que los trabajadores transformaron desde la noción del voluntario que *salva la vida* por amor, por vocación o por altruismo a la idea de un trabajador que, aunque arriesga su vida, concibe que debería estar en condiciones de sostener su vida a través de ese trabajo. Este es un concepto fundacional para las acciones y reclamos sindicales de los guardavidas a partir del cual erigieron la idea de que su trabajo debe constituir su *medio de vida*.

Desarrollaré brevemente la noción del trabajo como *medio de vida* en los términos en que lo conceptualizaron los guardavidas. Pensar en que el trabajo de temporada represente el *medio de vida* es en primer lugar consolidar trabajo estable, es decir, mantener continuidad en las contrataciones temporada a temporada. *Medio de vida* significa que esa temporada sea más extensa (llegando a cinco meses) y por lo tanto se preste un mayor servicio. *Medio de vida* es también tener un sindicato que represente sus intereses y no que sea *cómplice de las patronales* para fragmentar las demandas. *Medio de vida* es contar con una obra social, aportes provisionales y un régimen de jubilación especial. En este sentido, también es tener la posibilidad de que ese trabajo constituya su *medio vida* implicaría que ese trabajo pueda adquirir la centralidad y el protagonismo de un empleo estable y en el cual poder proyectarse en la vida activa laboral.

Vos me preguntás cual es nuestro horizonte, nuestros objetivos, las inquietudes...son todas las que nos lleven a que el empleo de guardavidas constituya medio de vida. Es decir, que un guardavidas pueda desarrollar su actividad en un ámbito que le permita una mínima condición de salud, que no se enferme de trabajar de guardavidas, que no contraiga cáncer y que además le permita estar la suficiente cantidad de años como para jubilarse de guardavidas. (...) Ni algo amateur, ni de medio tiempo ni de un determinado momento, sino que realmente se pueda vivir de esto. (Fernando)

La obligación y responsabilidad frente a las vidas ajenas, aunque esto implique arriesgar la vida propia, es un fundamento para reclamar que el trabajo represente su *medio de vida*. Todas las demandas de los guardavidas en torno de los puestos de trabajo, la estabilidad laboral, los elementos de trabajo y la indumentaria para el trabajo, están asociados de una forma u otra a concepciones que tienen que ver con la preservación de la vida: salvar la de otros, sostener la propia.

III. Aprendiendo a sindicalizarse

“Jamás caemos en la trampa del poder: su influjo siempre puede modificarse, en condiciones determinadas y de acuerdo con una estrategia precisa.”

M. Foucault

En este capítulo se analizarán las estrategias colectivas y las acciones que emprendieron y llevaron adelante los miembros de la Asociación de Guardavidas de Pinamar en función de la búsqueda de reconocimiento de personería gremial. Con este objetivo, se analizan las relaciones que los dirigentes de la AGP han establecido, a través de sus funcionarios, con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La documentación emitida por el Ministerio se analiza cronológicamente y, a partir de los testimonios de los dirigentes de la AGP, se analizan los sentidos y las representaciones que los guardavidas tienen acerca de su sindicalización y de su vínculo con el Estado. Se retomarán algunos debates acerca de la noción de Estado y del modelo sindical argentino. Pensado en términos relacionales, como plantean Bourdieu y Wacquant (1995), analizaremos este campo de poder desde una red de relaciones en la que el sindicato de guardavidas está inmerso y entendiendo que las acciones que lleva adelante están ligadas de manera intrínseca a las relaciones que establece con el resto de los miembros del campo.

Se introducen los aspectos más relevantes de las relaciones que los dirigentes de la AGP han establecido con funcionarios de la Municipalidad de Pinamar y con representantes de la Cámara de Concesionarios de Unidades Turísticas Fiscales de Pinamar. La intención es describir el vínculo del sindicato con las patronales así como con la Municipalidad de Pinamar, que se erige como su principal empleador y también como regulador y controlador de la prestación del servicio de guardavidas en Pinamar.

El modelo sindical y los laberintos del Ministerio de Trabajo

Algunos autores han destacado las limitaciones del modelo sindical argentino en torno a la creación de sindicatos en ramas productivas en las cuales ya existe representación sindical (Abal Medina et. al., 2009; Battistini, 2010; Drolas, 2004; Torme, 2009; Wilkis y Battistini, 2004, 2005). El régimen virtual de sindicato único y estructura sindical centralizada en la Argentina contempla que solo podrá haber un sindicato con personería gremial por rama productiva, actividad o profesión (a excepción de los trabajadores del Estado)²⁷.

A partir de la asamblea fundacional del sindicato en el año 2000, los guardavidas nucleados en la AGP comenzaron a reunir la información necesaria en pos de iniciar el trámite para lograr la inscripción gremial en el MTEySS. La ley que regula a todas las asociaciones que “tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores” es la N° 23.551, que fue sancionada, promulgada y reglamentada en el año 1988. Esta Ley de Organización de las Asociaciones Sindicales (LAS, en adelante) establece los recaudos para conformar asociaciones sindicales desde la simple inscripción gremial hasta asociaciones sindicales con personería gremial de primer grado así como también para entidades sindicales de grado superior. Analiza Ana Clara Alfie (2010) que esta normativa se constituye en el fundamento jurídico del modelo sindical argentino en la actualidad, basado en los derechos exclusivos otorgados al sindicato con personería gremial. Los mismos, expresados mayoritariamente en el artículo 31 de la ley, son: a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses colectivos e individuales de los trabajadores b) Participar en las instancias de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por la

²⁷El MTEySS mediante la resolución 255/03 dispuso que “la personería gremial que se otorgue a asociaciones sindicales representativas del sector público no desplazará en el colectivo asignado, las personerías gremiales existentes”.

ley o por convenciones colectivas de trabajo. A los que se suman los siguientes derechos exclusivos expresados en el resto de los artículos de la ley, los cuales son: la obligación de estar afiliado al sindicato con personería gremial para ejercer la función de delegado, la tutela sindical de sus dirigentes (a pesar del cuestionamiento judicial de estos artículos de la ley)²⁸, la exoneración de impuestos y gravámenes, el derecho a que el empleador actúe como agente de retención de las cuotas sindicales y el ejercicio de las medidas de acción directa. (Alfie, 2010: 47)

El sindicato que pretenda tener reconocimiento de personería gremial (y los derechos exclusivos que la misma otorga) necesita obtener primero inscripción gremial. La calificación de sindicato simplemente inscripto se logra a través de una serie de requisitos establecidos en la LAS y reconoce al sindicato como tal otorgándole la potestad de representar, a petición de parte, a sus afiliados individualmente (no así para la representación colectiva ante el Estado y los empleadores, cuya potestad exclusiva es del sindicato con personería gremial). Si bien los derechos que obtendría la AGP como sindicato simplemente inscripto no variaban sustancialmente en relación a los derechos que la AGP tenía en tanto que Asociación Civil²⁹, la inscripción gremial era un paso necesario para solicitar el otorgamiento de personería gremial. Y más allá de los derechos que tuviere cada figura legal, la inscripción en el registro de entidades sindicales del MTEySS permitiría iniciar formalmente la disputa por el reconocimiento de la personería gremial.

Según los dirigentes de la AGP, si bien en el año 2000 ya habían reunido la documentación necesaria para constituirse como sindicato formalmente, no iniciaron el trámite sino hasta el año 2002. Esta situación fue producto de que desde la AGP

²⁸En noviembre de 2008, la Corte Suprema de Justicia, en un juicio llevado adelante por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), gremio perteneciente a la CTA, contra el sindicato de Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA), falló a favor que trabajadores del primer gremio puedan disputar la representación sindical sin necesidad de estar afiliados a PECIFA, declarando de esta forma la inconstitucionalidad del artículo 41 de la Ley 23.551. En diciembre de 2009, un nuevo fallo de la Corte declara inconstitucional el artículo 52 de la misma ley, por el cual sólo se reconoce la tutela gremial a los delegados de un sindicato con personería gremial, en este caso también el PECIFA. El fallo amplía el reconocimiento de tutela a la presidenta del gremio Asociación de Profesionales de la Salud del Hospital Naval (PROSANA), quien trabaja en un hospital de la Armada y había sido suspendida por sus autoridades." (Batisttini, 2010: 29)

²⁹Como señala Alfie, la única distinción real entre un sindicato simplemente inscripto y cualquier otra organización de la sociedad o individuo es que el sindicato inscripto puede representar los intereses colectivos cuando en la misma actividad o categoría no existiere sindicato con personería gremial. (2010: 46-47).

intentaron, sin resultados, conseguir asesoramiento jurídico *antes de sumergirnos a ciegas en los laberintos del Ministerio*. Esta apreciación de uno de los dirigentes del sindicato deja de manifiesto la preocupación por un trámite que sabían controversial ante una institución que casi desconocían. Además, la representación de los trabajadores que ellos reclamaban era detentada por un sindicato adherido a la CGT (Azul y Blanca) mientras que la AGP no se encontraba incorporada a ninguna entidad sindical de grado superior, situación que los guardavidas entendían como desfavorable. La AGP buscó obtener patrocinio letrado y, aunque sus búsquedas fueron sin éxito, inició el trámite en el año 2002 sin asesoramiento letrado ni inclusión en ninguna federación ni confederación sindical.

El 17 de octubre de 2005 el MTEySS otorgó Inscripción Gremial N° 2404 a la Asociación de Guardavidas de Pinamar mediante la Resolución N° 868/05.

La inclusión de la AGP en el Registro de Entidades Sindicales finalizó la etapa de Asociación Civil y fue formalmente reconocida como sindicato, aunque simplemente inscripto. *Conseguimos* en lugar de *nos otorgaron* la inscripción gremial fue una de las frases que la AGP plasmó en sus documentos internos y en actas de asambleas de esa época. Esta inscripción significó para los referentes de la AGP su primer triunfo en los pasillos del MTEySS. La constitución de la AGP en tanto que sindicato reconocido por las autoridades del trabajo, llevó casi tres años más de lo previsto legalmente. Los guardavidas sostienen que la extensión de los tiempos para incluir a la AGP en el Registro de Entidades Sindicales se debe a que, más allá de que existan recursos legales para la creación de nuevos sindicatos, muchos funcionarios intentan invisibilizar las nuevas expresiones organizativas, obstaculizando así la libre agremiación.

Vemos como el principal problema que tenemos no es el de que exista la libertad de agruparse, inclusive hasta las herramientas para llegar a la formación de cuadros y que estos entiendan la necesidad que se tiene de construir estructuras, creo que hoy el principal problema que hay es la relación de esas estructuras con el Estado en términos de la aplicación real de las herramientas del Estado para lograr transformar la realidad de los trabajadores. (Fernando)

Los guardavidas también han destacado que al tiempo que se formaron

sindicalmente y adquirieron conocimientos sobre derecho colectivo, tuvieron que aprender en la práctica el funcionamiento de las instituciones.

Como si fuera un apunte que no entendés, eran los pasos a seguir para el Ministerio, las planillas que nos hicieron llenar, unas planillas enormes que nos hicieron llenar que decían razón social, nombre ficticio, nombre, apellido, recibo de sueldo, documento cuit, cuil, que se yo toda la historia porque había que presentar en el Ministerio, 20 veces nos hicieron, porque después que perdían validez había que hacerlos de nuevo porque estaban incompletos (...) Vos ibas a la puerta 1 y te decían 'no, es la puerta 3 pero abre martes y jueves, hoy es lunes'. (Mariano)

En el año 2006 la AGP presentó la primera solicitud de reconocimiento de personería gremial ante el Ministerio de Trabajo iniciando el expediente N° 1.164.010/2006.

La LAS establece que la asociación sindical que pretenda personería gremial debe afiliar al menos al 20% de los trabajadores que intenta representar. La calificación más representativa (personería gremial) se otorga al sindicato con mayor número promedio de afiliados cotizantes (los que acreditan el pago de la cuota sindical al día)³⁰, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Los promedios deben determinarse sobre los seis meses anteriores a la solicitud de obtención de personería gremial. El ámbito de representación de cada entidad sindical debe estar establecido en su estatuto, pudiendo la autoridad administrativa reducirlo en caso de que existiere superposición con otras asociaciones sindicales. En lo que respecta directamente a los intereses de la AGP en función de la personería gremial, el artículo 28 de la ley establece que en caso de que existiera una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis meses anteriores a su

³⁰Es derecho exclusivo de las asociaciones sindicales con personería gremial que el empleador actúe como agente de retención de las cuotas sindicales. Por lo tanto, las asociaciones simplemente inscriptas deben gestionar el pago de las cuotas sindicales al margen de los empleadores. Demostrar ante las autoridades del trabajo cuantos afiliados cotizantes tiene una asociación sindical es sensiblemente distinto entre una entidad con personería gremial y otra simplemente inscripta.

presentación, fuere “considerablemente” superior a la de la asociación con personería preexistente. El decreto que reglamenta la ley establece que la entidad peticionante debe superar a la que con anterioridad poseía personería en al menos un 10% de sus afiliados cotizantes.

Para demostrar qué entidad sindical tiene más afiliados se realiza una comparación entre la entidad que pretende la personería y la que la posee. Esta comparación se denomina compulsa (o cotejo de representatividad) y en ella sólo se tienen en cuenta los afiliados cotizantes. La letra abstracta de la ley plantea que cuando la autoridad del trabajo resuelve otorgar personería a la entidad peticionante, la que la poseía continua como inscripta pero pierde la personería. En la práctica, el modelo sindical argentino funciona con las limitaciones ya mencionadas acerca de la creación de nuevos sindicatos en ramas productivas en las cuales ya existe representación colectiva. En palabras de Álvaro Abós:

Una vez que el Estado ha otorgado a una entidad personería gremial (...) es prácticamente imposible revertir este privilegio organizativo, de tal manera que el sindicato así investido tiene tendencia a devenir en institución, con los requisitos de invulnerabilidad y permanencia propia de las instituciones. De hecho, son contados con los dedos de la mano los casos en que se ha producido, en la práctica, la 'secesión' (nombre que la doctrina jurídica otorga a la sustitución de un sindicato por otro), transfiriéndose la titularidad de la representación legal del antiguo al nuevo. El tema introduce la fundamental cuestión de la vigencia de la autonomía sindical en el modelo argentino. ¿Hasta qué punto rige en la realidad la capacidad autonómica de las bases sindicales para decidir, e instaurar en los marcos legales existentes, y en su caso, modificar los moldes organizativos existentes? (Abós, 1995:13 citado en Alfie, 2010: 46)

Los primeros intentos de la AGP por obtener la representación fueron descriptos por mis interlocutores como las *trabas burocráticas que impone el sistema*. Para acreditar la representación que solicita el MTEySS es necesario presentar libros rubricados por el mismo Ministerio. Los libros no son rubricados hasta que el sindicato en cuestión no realiza una “regularización institucional” luego del otorgamiento de la inscripción gremial, que consiste en llevar a cabo elecciones

de autoridades, renovando así las autoridades que son presentadas para iniciar el trámite por ser estas de carácter fundacional. Por lo tanto, hasta que el sindicato no realiza las elecciones nuevamente, no cuenta con firmante legal y no puede rubricar los libros necesarios para que el Ministerio comience a contabilizar los seis meses necesarios.

Es decir que a pesar de que un gremio tenga de sobra los 6 meses de actuación (nosotros llevábamos 10 años) hasta que no realiza nuevamente elecciones no tiene firmante legal de ningún documento, por consiguiente no puede rubricar libros y hasta que los libros no estén rubricados no comienza a contar el tiempo para llegar al mínimo de actuación de 6 meses. Esto es una práctica improcedente habitual del Ministerio que ha sido objeto de presentaciones judiciales por ser contraria a la constitución y a la ley 23.551 [LAS] (...) Es solo una de las tantas formas que tiene la burocracia para obstaculizar la libre agremiación. (Fernando)

La AGP no contaba entonces con esos requerimientos y, si bien el proceder del Ministerio fue cuestionado judicialmente, la AGP finalmente desistió de ese expediente y comenzó nuevamente el trámite. La discusión era, en definitiva, cuándo comienza a “existir” (o, mejor dicho, para quién comienza a existir) un sindicato: con la voluntad de los trabajadores reunidos en asamblea o cuándo se registra formalmente ante el Ministerio. Corrigan y Sayer planteaban en *El Gran Arco* que la materialidad del proyecto del Estado radica en que norma todas las clasificaciones sociales. Así, una relación social puede considerarse efectiva sólo si cumple determinados procedimientos, rituales, si se realiza en determinados lugares, etc. Esto que los autores consideran como un rasgo central de la formación del Estado como revolución cultural, significa que las rutinas del Estado materializan ciertas definiciones particulares y las toman como un hecho previo. En sus palabras:

“Como son las cosas” (como se les permite ser) no es sólo un asunto de afirmaciones ideológicas y el “consenso” nunca es sólo de ideas; se concretiza en leyes, decisiones de justicia (y su compilación en jurisprudencias), registros, resultados de censos, permisos, títulos, formularios de impuestos y un sinfín de otras formas mediante las cuales el Estado habla y las particularidades quedan

reguladas (Corrigan et al., 2007: 82)

La regulación que emana del Estado finalmente define formas “aceptables” de la vida social: mientras que alienta algunas, socava o suprime otras. Así, algunas tienen aprobación oficial mientras que otras son marcadas como impropias. El Estado se vuelve así en una suerte de regulador moral que vuelve natural aquello que es propio de un conjunto de premisas ontológicas y epistemológicas de una forma particular de historia. Finalmente, la discusión acerca del tiempo de 'existencia' del sindicato, es ciertamente por el reconocimiento que debe acompañar el Ministerio de Trabajo y que, por lo tanto, formalmente puede aceptarlo o rechazarlo. Esto redundaría en la capacidad del Estado de aceptar o rechazar ciertas formas organizativas -un sindicato nuevo, la AGP- y alentar y proclamar otras –un sindicato ya constituido devenido en “institución”, el SUGARA-.

La decisión acerca de qué hacer con el expediente iniciado, fue necesaria para la estrategia administrativa que siguió la AGP. De persistir con ese expediente, funcionarios del Ministerio podrían haber rechazado la solicitud de reconocimiento de personería del sindicato argumentando 'improcedencia administrativa'. O simplemente nunca contestar a la solicitud.

La vía administrativa puede permanecer indefinidamente, sin resolverse nunca, simplemente objetando cuestiones de forma y demorando en dar una simple contestación más allá del tiempo legal. (Fernando)

Max Weber (1996) ha planteado que una de las características fundamentales de lo que él llamó la dominación legal es la de atenerse al expediente. De esta manera, los dominados pueden defenderse de la dominación únicamente construyendo una contraorganización propia e igualmente sometida a la burocratización. Plantea Weber que en la dominación del aparato burocrático hay profesionalismo y que la administración burocrática significa dominación gracias al saber. La burocracia además acrecienta su poder por medio del saber de servicio, que es el conocimiento de hechos por razones de servicio y que están depositadas en el expediente. La formación de una “contraorganización igualmente sometida a la burocratización” es finalmente la formación de una entidad que no sólo se atenga al

expediente sino que desarrolle estrategias administrativas precisas en función del conocimiento de las experiencias y posibilidades de la burocracia a través de sus instituciones.

El 3 de abril de 2007 la AGP solicitó nuevamente el otorgamiento de personería gremial ante las autoridades del trabajo a través del expediente N° 1.213.451/2007. Una vez sorteados los problemas en relación a las elecciones, rubricar los libros y la cantidad de meses de actuación del sindicato, los guardavidas se encontraron con nuevas problemáticas para resolver.

En primer lugar, identificaron la dificultad de establecer el “universo” (ámbito territorial y personal) de representación del sindicato, es decir, cuales son los trabajadores que el sindicato solicita representar. En relación con este aspecto, los guardavidas me explicaron que de allí se derivan dos problemas: el primero, *cerrar el universo* y el segundo, la necesidad de recurrir a los empleadores para que informen qué cantidad de trabajadores emplean. *Cerrar el universo* significa establecer a quienes intenta representar el sindicato y a quienes no. Si bien la representación sindical puede establecerse tanto por actividad económica, como por oficio o profesión, o por empresa, la estructura de organización impuesta durante el período de mayor aumento de la tasa sindical en nuestro país entre los años 1946 y 1955 -y que modeló el posterior desarrollo del movimiento gremial- priorizaba la sindicalización basándose en la unidad de actividad económica y no en el oficio o en la empresa particular (James, 2010: 23). Este formato de representación basado en la rama de actividad económica ha sido predominante en el modelo sindical argentino constituyéndose en un ejemplo de esto el SUGARA que incluye en la representación a “carperos” y otros trabajadores “no guardavidas” (afines) empleados por los balnearios que trabajan vinculados a la actividad³¹. *Cerrar el universo* en los trabajadores guardavidas, fuesen estos empleados de balnearios, de la municipalidad, natatorios o clubes, implicaba también crear un sindicato por profesión y cambiar así el eje del sujeto representado. La AGP decidió solicitar la representación de los guardavidas exclusivamente, ámbito en el que tenían influencia y se aseguraban la mayor representatividad.

31Al igual que el Sindicato de Guardavidas y Afines de General Pueyrredón.

La mayor dificultad es porque el sindicato se llama sindicato único de guardavidas y afines. Ese afines quiere decir que pueden poner cualquier cosa, ¿cómo estableces el universo en el cuál vas a competir? eso lleva años de discusión, cerrar el universo. Fue difícil porque estuvimos un año entero para establecer cuales son los guardavidas. El porcentaje de nuestro universo por maniobras de corrupción terminó siendo 65 cuando el real es de 90, y el de ellos es 0 porque no tienen ningún afiliado. Imaginate si poníamos afines, en los afines entran cualquiera y podían hacernos perder porque el universo podía ser inventado y era imposible de cerrar. (Gastón)

Finalmente, la AGP estableció el siguiente ámbito personal y territorial (universo): “los trabajadores que se desempeñen bajo relación de dependencia con la Municipalidad de Pinamar o con empleadores privados como guardavidas en Balnearios, Espacios de Playas Municipales y Natatorios, con zona de actuación en el partido de Pinamar, provincia de Buenos Aires”.

El segundo problema era entonces, establecer cuantos trabajadores de ese “universo” había. Para eso debieron recurrir ellos mismos a los empleadores para que, voluntariamente, expresen cuantos guardavidas trabajaban en Pinamar. Esta situación fue identificada por los guardavidas como problemática porque se vieron obligados a “exponerse ante todos los patronos” sin la tutela sindical que los protegiera. Para ellos, la “trampa” en este punto era que el Ministerio le solicitaba al sindicato cuya representación estaba en cuestión, que realicen una petición a los empleadores sin tener aún la legítima representación y por lo tanto sin el derecho (exclusivo de los sindicatos con personería gremial) a la tutela gremial.

El conflicto intersindical

Como los guardavidas habían supuesto, la definición del universo era una tarea compleja que generó nuevos conflictos intersindicales. Desde el punto de vista administrativo, el conflicto se vio plasmado en el expediente no sólo con el SUGARA sino también con otras organizaciones sindicales que, no estando vinculadas a la actividad de guardavidas de manera directa, eventualmente lo podrían haber estado por la rama económica en la que estaban encuadradas. A esto también se sumaron

las organizaciones sindicales que representan a trabajadores del Estado. Este conflicto intersindical ampliado fue producido y sostenido a través del expediente administrativo y no desde los lugares de trabajo de los guardavidas en Pinamar.

El 11 de abril de 2008 el MTEySS, a través de su asesora legal, incorpora un documento al expediente solicitando que se realice una audiencia de cotejo de representatividad (compulsa). En el punto II de dicho documento, se establece que en el ámbito territorial y/o personal solicitado “podrían preexistir las siguientes entidades con Personería Gremial”: Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC), Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y el Sindicato Único de Guardavidas y Afines de la República Argentina (SUGARA). Esto significa que esas son las entidades sindicales que podrían ostentar la representación colectiva de los trabajadores guardavidas de Pinamar. En el punto III del documento, y sin mediar explicación alguna, este grupo de entidades sindicales son consideradas de manera automática como entidades preexistentes y por lo tanto partes interesadas en la solicitud de reconocimiento de personería gremial de la AGP. De las cinco entidades sindicales, sólo el SUGARA tenía representación colectiva de los guardavidas en Pinamar. Tanto ATE y UPCN como UTEDYC y UTHGRA no habían representado nunca a los guardavidas de Pinamar y tampoco habían tenido conflictos de encuadre con el SUGARA, es decir, nunca solicitaron representar a los trabajadores guardavidas. Cabe aclarar que tanto ATE como UPCN no veían afectadas sus potestades sindicales en el ámbito de Pinamar ya que, en el caso de que se otorgara personería gremial a la AGP, no existía desplazamiento por ser representantes de los trabajadores del Estado³². Más allá de esto, el sindicato que representa a los trabajadores municipales de Pinamar es el Sindicato de Trabajadores Municipales de Pinamar (STMP) y son ellos quienes potencialmente podrían afiliar a los trabajadores guardavidas de Pinamar cuyo empleador resulte ser la Municipalidad de Pinamar. Es decir que tanto ATE como UPCN no sólo nunca habían representado a los guardavidas municipales de Pinamar sino que tampoco habían representado a los trabajadores municipales de Pinamar, al margen de que sus potestades

³²Ver nota 23. Resolución N°255/03 MTEySS

sindicales (potenciales) no se veían afectadas de todas formas. Los referentes de la AGP interpretaron este accionar del MTEySS -introduciendo cuatro entidades sindicales que nada tenían que ver con el conflicto- como cómplice de una estructura sindical *burocrática y aliada con las patronales*.

En la compulsión de personería de la AGP se legitima la representación gremial de todas las organizaciones que introduce en la discusión el MTEySS, que nunca movieron un dedo por los guardavidas de Pinamar, pero que son convocados para opinar respecto de un ámbito de representación territorial y personal que nunca detentaron. Es decir, que en forma contraria a la propia ley, compulsamos la personería contra quien la detentaba (SUGARA) y también contra otros que no. Con tal de preservar el statu quo los van a buscar hasta la casa. (Fernando)

El 12 de Mayo de 2008 se realizó una audiencia de cotejo de representatividad en la Delegación Regional de Mar del Plata del Ministerio de Trabajo en la que la AGP debía presentarse munida de los Libros “Registro de Afiliados” y “Registro de Aportes de Afiliados” rubricados por el MTEySS así como con boletas de depósito de aporte de cuota sindical y toda otra documentación que permitiera discriminar qué cantidad de afiliados cotizantes³³ tenía en los seis meses previos al pedido de personería (octubre de 2006 a marzo de 2007)³⁴. A partir de la documentación presentada en dicha audiencia, se deriva que la AGP poseía un 65% de afiliados en el sector público y un 37% en el sector privado durante el período en cuestión³⁵. Desde la AGP aseguran que el porcentaje *real* de afiliados era mucho

33Cabe aclarar que la AGP cobraba la cuota sindical a sus afiliados de manera manual en *pasadas por la playa*. El pago de la cuota sindical era necesario para demostrar la cantidad de afiliados cotizantes en la compulsión de representatividad. La cuota sindical que los trabajadores aportaban a la AGP era un monto fijo (\$20) y no un porcentaje del sueldo. Según ellos mismos me contaron, no habían establecido un porcentaje del sueldo por la dificultad que hubiese generado en el cobro de la cuota. Los empleadores no oficiaban como agentes de retención de las cuotas sindicales de la AGP.

34Todos los cotejos de representatividad en el marco del MTEySS y las intervenciones del poder judicial se realizaron en función de esos seis meses.

35Según el informe emitido por las patronales: en la Municipalidad de Pinamar, el universo total de trabajadores guardavidas correspondientes a establecimientos públicos era de 9 en octubre, 18 en noviembre, 32 en diciembre, todos de 2006; 51 en enero, 51 en febrero y 37 en marzo, todos en 2007. Según el informe correspondiente al sector privado, en octubre de 2006 no se registraron trabajadores guardavidas en el sector privado. En noviembre se registraron 4 y 150 en diciembre, los dos en 2006; 159 en enero, 159 en febrero y 148 en marzo, todos en 2007. La AGP acreditó afiliados cotizantes en el sector público: 5 en octubre, 11 en noviembre, 22 en diciembre, todos en 2006, 37 en enero, 34 en febrero y 21 en marzo, todos del 2007. En el sector privado acreditaron 57 afiliados cotizantes en diciembre de 2006, 67 en enero, 66 en febrero y 50 en marzo, todos en 2007.

mayor al que se derivó de la compulsión, aún así, era un porcentaje suficiente en la disputa intersindical. El 5 de Noviembre de 2008 se realizó otra audiencia de cotejo de representatividad, esta vez en la sede de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en la que se citaba a las entidades sindicales que el MTEySS consideró preexistentes a que presenten documentación para determinar qué cantidad de afiliados tenía cada una de ellas para el mismo universo de trabajadores en ese mismo período. Ninguna de las entidades sindicales se presentó a esta audiencia, hecho que, según la LAS, daría por concluida la compulsión y determinaría el otorgamiento de personería gremial a la AGP. A pesar de esto, el MTEySS propuso una nueva audiencia el 31 de marzo de 2009 dando así una segunda oportunidad a las entidades “preexistentes” para que demostraran su representatividad. Esta segunda convocatoria del MTEySS coincidía con la finalización de la temporada de trabajo de los guardavidas en la playa. A esta audiencia sólo se presentaron el SUGARA y UTEDYC y ninguna de ellas demostró tener afiliados cotizantes.

Luego de las audiencias de cotejo de representatividad, cuando el trámite estaba *casi concluido*, el expediente desapareció del MTEySS. Fue entonces cuando los mismos guardavidas tuvieron que realizar la reconstrucción del expediente. Ellos tenían en su poder fotocopias certificadas por el MTEySS de todas las fojas del expediente porque estimaban que el robo o extravío del expediente podría suceder en cualquier momento de manera parcial o total. Aun habiendo previsto esta situación, no imaginaron que la reconstrucción demoraría un año más.

El 'sindicato' ante el 'Estado': relaciones personalizadas entre dirigentes sindicales y funcionarios

Durante los doce años en que la AGP tramitó su reconocimiento como sindicato, los guardavidas han establecido relaciones personales con funcionarios y trabajadores del Ministerio. Relaciones que ellos han considerado tan “esenciales” como “indelegables” para el desarrollo del trámite. La dependencia del MTEySS más frecuentada por los guardavidas ha sido la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales. Recuerda Gastón, que el entablar un vínculo con la máxima autoridad del

organismo, la Directora Nacional de Asociaciones Sindicales, fue un aprendizaje que le llevó varios años:

Conocer todas las ventanitas que tiene la burocracia nos llevó un montón de tiempo. Con la directora nacional fue un ejemplo. Yo la esperaba en la puerta del despacho, siempre decíamos que vea que estamos acá, que la podemos tocar. Entonces a veces me estudié materias enteras de la facultad sentado en un pasillo esperándola, y decía, en algún momento tiene que salir. Cuatro, cinco horas ahí esperando. Hasta que en un momento me di cuenta que si tenías un número de expediente podías pedir una audiencia, entonces iba siempre con el número y pedía audiencia para verla. (Gastón)

Según me contaron Gastón y Fernando, después de la compulsión de representatividad y la reconstrucción completa del expediente, ya no había ninguna razón desde el punto de vista administrativo para que el MTEySS eludiera su obligación de otorgar personería gremial a la AGP. Fue durante ese año que la AGP decidió solicitar representación letrada de un conocido estudio de abogados laboristas -que años antes no habían concretado- fuertemente ligado al gobierno nacional y representante legal de la Confederación General del Trabajo (CGT). En aquel momento, los guardavidas evaluaron que estando resueltas las cuestiones “más técnicas y formales”, tendría más relevancia la *cuestión política*. Por lo tanto, entendieron que estando representados por ese estudio de abogados podrían generar algún acercamiento, que aún no habían logrado, con el ministro. Con el avance del expediente administrativo, en esa instancia sólo restaba la resolución ministerial de otorgamiento de personería cuyo único responsable era el mismo ministro, única autoridad ministerial con capacidad de otorgar esa calificación. Pasaron casi dos años mientras el expediente seguía *durmiendo* en *el despacho del ministro* y los guardavidas solicitaban audiencias -infructuosamente- para tratar este tema. La máxima autoridad de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales había recomendado al ministro el otorgamiento de personería gremial. Estas opiniones generaron discusiones entre los diferentes departamentos del MTEySS volviendo siempre el expediente a manos del ministro. Como bien explica Bourdieu (1996) el Estado, se erige como un gran banco de capital simbólico que garantiza los

actos de la autoridad y que posee un poder creador o “divino” que enuncia lo que un ser, cosa o persona es o está autorizado a ser. Nuestro autor plantea que para entender la dimensión simbólica del efecto de Estado hay que comprender el microcosmos burocrático y analizar la génesis del universo de agentes del Estado. En este sentido, afirma que no puede desconocerse la distancia que existe entre la norma oficial tal como la conoce el derecho administrativo y la realidad de la práctica administrativa que en muchos casos está teñida por malversación de bienes, tolerancia administrativa, derogaciones, tráfico de funciones; que consisten en sacar provecho de la no aplicación o transgresión del derecho. Sus afirmaciones nos ayudan a interpretar el accionar de los funcionarios del ministerio que no estando amparados por ninguna normativa ni instancia administrativa legal, no daban resolución al trámite.

Durante la siguiente temporada, verano de 2010, un día Gastón estaba en su puesto de guardavidas trabajando, cuando vio al ministro en la playa.

Estaba en mi puesto y me pareció ver a [el ministro de Trabajo, Carlos] Tomada caminando por la playa con la mujer, ahí nos comunicamos por radio con los compañeros que fueron informando por donde iba pasando para saber en que momento pasaba de vuelta por mi playa. Cuando estaba en la playa de al lado bajé para interceptarlo. Me presenté y lo primero que hice fue agradecerle que hace 5 años nos había dado la inscripción gremial y que estaba esperando para agradecerle por la personería pero que no se porqué está hace un año en su despacho. Entonces me pregunta por qué no le pedimos una audiencia para tratar esto en el lugar oportuno y le contesto que ya habíamos pedido cuatro audiencias sin tener ningún tipo de respuesta, ahí sacó una tarjeta y me dijo que lo llamemos y nos daba una audiencia. (Gastón)

La audiencia con el ministro de trabajo se concretó después de que Gastón lo “interceptara” mientras caminaba de vacaciones por la playa. Varias veces hablando con los dirigentes de la AGP me han dicho que “la reunión no nos la dio el ministro, se la arrancamos en la playa”, en clara alusión a que la decisión política del ministro era la de no atender este conflicto a menos que se viera obligado por una situación de exposición pública.

Finalmente se concretó una desafortunada audiencia entre los dirigentes de la AGP acompañados de sus asesores legales y el ministro de trabajo. Aquella reunión significó un quiebre en el vínculo entre los guardavidas y los funcionarios. Por primera vez, un funcionario del Ministerio -el mismo ministro- les dijo a los guardavidas que el verdadero motivo por el cual aún no se les había otorgado personería era *político*. El ministro no estaba de acuerdo en “quitarle” la personería a un sindicato a menos que existiera un acuerdo de todas las partes involucradas. En esa audiencia les sugirió que abandonen la idea de obtener personería:

Nosotros nos habíamos reunido con el ministro de trabajo y el ministro nos dijo que nos conseguía una reunión, que si queríamos firmar un convenio colectivo, él lo arreglaba, nos sentaba con la patronal y firmábamos, pero que desistamos de este camino de la personería, a lo cual fui yo el que le planteé que no íbamos a abandonar 15 años de trabajo por firmar un convenio. (Gastón)

Nosotros nos hemos encontrado discutiendo la filosofía del derecho colectivo con el ministro de trabajo de la nación. Por supuesto que disintiendo totalmente de sus ideas (...) Es decir, el Estado Nacional, a través del ministro de trabajo de la nación, concretamente nos dijo que lo que nosotros estábamos intentando era algo que él consideraba totalmente equivocado. Que era contrario a los principios y a las ideas que él tenía de cómo debía ser una organización sindical, basado en la idea de sindicato único, de unicato y de estructura vertical y de cúpulas contra la atomización (...) Nos planteó abiertamente que no nos iba a dar personería porque no estaba de acuerdo. Y nos dijo, 'sobre mi cadáver van a tener personería ustedes'. Y nosotros dijimos, 'entonces vamos a la justicia'. (Fernando)

La invención de un hito sindical argentino: el otorgamiento de personería gremial a la Asociación de Guardavidas de Pinamar

La AGP, de acuerdo a lo establecido por la LAS, presentó un recurso que tramitó la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones en el Trabajo para denunciar al MTEySS por “denegatoria tácita de otorgamiento de personería gremial”. En otras palabras, denunciaba al MTEySS porque a pesar haber realizado las compulsas de representatividad y habiendo demostrado que ninguna de las

entidades sindicales en cuestión tenía un solo afiliado guardavidas en Pinamar, el MTEySS no emitía la resolución otorgando personería gremial a la AGP. Retomando una afirmación de Das y Poole (2004), los lugares de creatividad generan posiciones móviles donde el Estado al mismo tiempo que es identificado como opresor se lo inviste por el reclamo de justicia. Los dirigentes de la AGP, al tiempo que plantearon que el impedimento de obtener representación emanaba del poder del Estado, crearon una estrategia judicial para reclamar justicia en una instancia superior.

El 10 de febrero de 2011 el MTEySS, a través de la resolución N° 60/11 otorgó personería gremial a la Asociación de Guardavidas de Pinamar. Asimismo, excluyó de la personería gremial a UTEDYC, UTHGRA y el SUGARA para el ámbito personal y territorial de la AGP, respecto del cual conservan la simple inscripción gremial solo en los ámbitos en que la tuvieran reconocida con anterioridad. Esta resolución fue emitida por el ministro ante la inminencia de la sentencia judicial en favor de la AGP. En otras palabras, la justicia iba a otorgarle la personería gremial a la AGP e iba a condenar al MTEySS por no haberla otorgado acorde a la LAS. Como me dijera el Secretario Adjunto de la AGP, esta resolución ministerial fue una estrategia para dilatar aún más el otorgamiento de personería gremial de la AGP:

En complicidad absoluta entre el Ministerio y las cúpulas sindicales, lo que hizo el ministro fue sacar la resolución 60 no para darnos personería, sino porque era la única forma de dilatarla más. Porque la Cámara estaba a punto de condenar al Ministerio y darnos la personería y esa decisión era inapelable, no tenía vuelta atrás. En cambio la resolución ministerial la iban a cuestionar en la justicia. Entonces cuando nos dieron la personería festejamos pero no tanto, porque sabíamos lo que se venía. (Fernando)

El SUGARA, UTEDYC y UTHGRA recurrieron a la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo solicitando que se revoque la resolución ministerial cuestionando la autenticidad de las fojas del expediente reconstruido y planteando el incumplimiento de algunos artículos de la LAS -entre los cuales se encontraba el cuestionamiento por la creación de un sindicato de profesión-. Mientras el expediente se encontraba en tratamiento por parte de la justicia, el SUGARA se presentó ante el MTEySS reclamando el efecto suspensivo de la

personería gremial otorgada a la AGP. Para formular esta solicitud citaron la nunca aplicada ley de facto 22.105³⁶ -derogada con la sanción de la LAS en 1988- sosteniendo que mientras el expediente se encontrara en tratamiento de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la personería gremial de la AGP quedara suspendida hasta tanto no se expidan los jueces. Este criterio fue compartido por una alta funcionaria de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales pero carecía de validez ya que la resolución ministerial sólo podía ser revocada o suspendida por una resolución del mismo tenor o por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. A pesar de esto, funcionarios del operativo de Seguridad en Playas de Pinamar y los concesionarios de las UTF sostenían que la AGP aún no había obtenido personería gremial, lo que generó confusión entre los mismos guardavidas afiliados a la AGP.

Tenían una firma de la directora nacional, a lo cual eso lo pasearon por todos los organismos públicos y por la municipalidad y los guardavidas cuando entraban a firmar el parte diario, el ingreso, tenían ahí pegado y con resaltador, la personería suspendida, a lo cual nosotros otra vez tuvimos que empezar a explicar cual es el orden de prelación de las normas, explicar no sólo a los compañeros sino a los periodistas, a los concejales, a los funcionarios públicos, que nosotros teníamos una resolución ministerial firmada por el ministerio de trabajo y acá había una opinión de un departamento técnico del ministerio de trabajo. Lo único que puede modificar la personería es una resolución judicial u otra resolución ministerial. Sabíamos que iba a haber una apelación de la resolución del ministerio pero nunca pensábamos que iba a juntarse distintas complicidades, no: la Municipalidad, el Ministerio, y todos jugando a que todavía estaba suspendida. Por esa sensación que tenemos de estar demostrando lo que ya somos (...) toda la burocracia jugó en contra de que nosotros seamos un ejemplo a seguir, no porque nosotros seamos un ejemplo en si mismo sino por el hecho de que, mostrar que hay un camino distinto para una organización (Gastón)

36 Como bien plantea Álvaro Abós: "(...) en noviembre de 1979 se dictó la Ley de Asociaciones Gremiales (22.105), el escaparate legal para mostrar cuál era el sueño imposible del régimen, su modelo sindical un movimiento obrero atomizado, "profesional", débil, no conflictivo, apolítico. El dislate jurídico apenas tuvo existencia en la realidad. La parálisis del régimen tras la derrota en las Malvinas terminó de hundir las posibilidades de que la ley 22.105 adquiriera alguna vida más allá del papel. (1983: 10)

El 29 de junio de 2012 los jueces de la Cámara emitieron su sentencia desestimando todos los cuestionamientos planteados y confirmaron el otorgamiento de personería gremial a la Asociación de Guardavidas de Pinamar, manteniendo el resto de los sindicatos simple inscripción para el ámbito personal y territorial cuya representación pertenece ahora AGP.

A pesar de esta resolución, el SUGARA nuevamente se presentó ante la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo cuestionando su pronunciamiento y solicitando la evaluación del caso a la Corte Suprema de Justicia de la Nación aduciendo arbitrariedad en el accionar de la Cámara. Este pedido fue desestimado también y el 26 de octubre de 2012 se dio por finalizada la controversia judicial.

Uno de los aspectos más relevantes del recorrido del sindicato en sus peticiones hacia el Estado para obtener el reconocimiento de la representación colectiva, es lo concerniente a las demandas del sindicato hacia los distintos poderes del Estado. Vemos como, en el recorrido de la AGP por el Ministerio, las negociaciones alcanzaron un límite a pesar de que no todos los funcionarios intervinientes en el expediente opinaban en igual sentido. El recurso de acudir al poder judicial los ubica nuevamente peticionando y demandando hacia el Estado.

Las conflictividades que se pusieron en juego a través del pedido de otorgamiento de personería gremial de la AGP y las posteriores interpretaciones de la letra de la ley, así como las estrategias administrativas provenientes de los actores en disputa, han puesto en tensión algunos aspectos del modelo sindical argentino creando nuevas perspectivas acerca de la representación colectiva.

La Municipalidad y el sector empresarial

El frente marítimo de Pinamar, que incluye a las localidades de Pinamar, Valeria del Mar, Ostende, Mar de Ostende y Cariló se encuentra dividido en cuarenta y seis Unidades Turísticas Fiscales, concesionadas a privados a través de licitaciones públicas para la instalación de balnearios³⁷. Al momento de finalizar mi

³⁷ Las playas correspondientes a Mar de Ostende y Ostende están regidas por el derecho común y no son materia de contratos administrativos de condición de uso (explotación de UTF). Aún así, como lo establece el decreto 3137/04, la Municipalidad de Pinamar está obligada a hacer cumplir el decreto 27/89 a los comercios allí instalados.

trabajo de campo, todas las concesiones estaban vencidas y las últimas licitaciones, del año 2009, se encontraban objetadas judicialmente. Desde hace casi diez años las UTF se explotan año tras año con permisos de carácter precario, oneroso y revocable cuya validez se extiende por el período de cada temporada. Estos permisos precarios favorecen a los tenedores históricos de las UTF a pesar de haber incumplido reiteradas veces con sus deberes como concesionarios -las condiciones pautadas en los contratos con el municipio-. Los dueños de estas unidades se encuentran nucleados en la Unión de Concesionarios de Unidades Turísticas Fiscales (que nosotros hemos identificado como Cámara de Concesionarios). La participación de funcionarios públicos en las sociedades que obtienen los permisos o concesiones de explotación de las UTF fue mencionada por varios de mis interlocutores y me han afirmado que en Pinamar *todos saben que hasta el intendente tiene su balneario*³⁸.

Desde hace años que en el marco de comisiones vecinales de debate y del HCD de Pinamar se han cuestionado los efectos nocivos que para el ambiente tienen las construcciones de los balnearios en la actualidad. Desde estas instancias, se dio intervención a la Facultad de Arquitectura de la Universidad Nacional de la Plata y numerosas veces se instó a que los balnearios adaptaran sus construcciones para reducir el impacto negativo de la actividad en el medio ambiente. Existen numerosos documentos municipales que hacen referencia a este tema. Uno de ellos, el decreto Nº 1617-09, proponía un “Plan de Manejo Integrado del Frente Marítimo”, que establecía la demolición de todos los balnearios actuales para realizar construcciones cumpliendo los parámetros edilicios con “los nuevos criterios constructivos y tecnológicos”. El diario La Nación anunciaba a principios de 2010 que las playas de Pinamar cambiarían su “cara” a partir de 2011:

Los balnearios se construirán sobre pilotes para permitir los movimientos naturales de la arena, hasta ahora obstaculizados por las construcciones rígidas, y se trasladarán unos veinte metros hacia la Avenida del Mar (técnicamente, la

38 Una anécdota que me contaron los guardavidas mientras viajábamos a Pinamar para una asamblea es ilustrativa al respecto: un día Ezequiel, guardavidas de uno de los balnearios que se sabe son propiedad de funcionarios, se encontró en el baño del balneario con un altísimo funcionario pinamarense. Luego de un escueto intercambio de saludos formales, Ezequiel escuchó al funcionario comentando con quienes lo acompañaban ese día *'te das cuenta, estaba con la ropa del sindicato en mi propio balneario'*. Ezequiel me contó que, si bien todos en el balneario sabían que él era uno de los dueños, esta situación no estaba “blanqueda”.

ubicación exacta la da el pie del médano). Para ello se angostarán los estacionamientos y la vereda sobre esa avenida. Cada uno tendrá su propia estética, aunque no podrán ser de dos plantas, superar los 3,50 metros de alto ni ser pintados con colores estridentes. La primera carpa, desde la orilla, deberá estar a 2,50 metros sobre el nivel del mar. Tendrán amplias terrazas o decks de madera y las barandas deben permitir la visión de la playa. En cuanto a servicios, ofrecerán sólo sombra, gastronomía y baños (privados y públicos). Habrá que olvidarse de balnearios con piscina, spa, peluquería y locales comerciales. (La Nación, 5 de enero de 2010)³⁹

Las demoliciones aún no se han llevado adelante y según los guardavidas, los permisos precarios funcionaron como una justificación para no avanzar con este plan de manejo sustentable con la excusa de no realizar grandes inversiones sin tener la certeza de luego poder explotar la unidad turística durante un largo período de tiempo que justifique dicha inversión.

Los guardavidas han tenido participación en estos debates sobre los efectos nocivos de las construcciones de los balnearios así como también acerca del sentido mismo de la instalación de los balnearios:

Estas mega-construcciones que se hicieron sobre la playa que no sólo erosionan el frente marítimo, que está perdiendo año a año la playa (...) hay una discusión propia de cual es el sentido productivo de un balneario, si es dar sombra o hay balnearios que tienen peluquería, veterinaria, cosas así. ¿Es ese el sentido, tener un shopping en la playa? ¿O el negocio de la playa pasa por otro lado, por brindar una sombra, servicios de alimentación y alguna otra cosa más? (Gastón)

Tanto estas como otras reflexiones de mis interlocutores sobre la funcionalidad y el servicio que deben prestar los balnearios o paradores de playa han sido discusiones que la AGP ha tenido en el seno de su organización ya que los guardavidas han llegado a cuestionar que el servicio que ellos prestan este a cargo de privados por motivos que tienen que ver con las características de su trabajo. En mi última visita a Pinamar, en octubre de 2012, participé de una asamblea de la AGP

39 Consultado e 07 de Junio de 2013 en <http://www.lanacion.com.ar/1218494-pinamar-cambiara-la-cara-de-sus-playas>

en la Escuela N°1 de Pinamar. Desde distintos puntos de la provincia de Buenos Aires viajaron miembros de la comisión directiva de la AGP y otros guardavidas para, entre otras cosas, poner en común un acuerdo con la Municipalidad de Pinamar que estaba a punto de llevarse adelante. En esa reunión surgieron varias apreciaciones en torno del servicio que prestan los guardavidas:

¿Los guardavidas están al servicio de un solo balneario? ¿O es un servicio público que es universal? Yo creo que nunca nadie se tira a hacer un rescate y dice ¿vos que carpa tenés? Vos vas a salvar una cabecita, nada más. Y lo sacás, entonces brindás un servicio público, de ese servicio público se beneficia todo el mundo (Fernando)

En relación a la prestación del servicio de guardavidas en las UTF, la legislación vigente establece la obligatoriedad de prestación del servicio en playas marítimas, fluviales, lagunas, natatorios, muelles y/o espigones utilizados para la práctica deportiva y en todo lugar donde se practiquen o desarrollen actividades náuticas tanto públicos como privados ubicados en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires.

Como ya hemos mencionado en el Capítulo I, en Pinamar el HCD ha sancionado ordenanzas en los años 2004, 2007, 2011 y 2012 que están directamente vinculadas a la prestación del servicio de guardavidas, posicionando así a Pinamar -junto con el partido de General Pueyrredón, provincia de Buenos Aires- como el partido con mayor regulación en lo que respecta al servicio de guardavidas del país. Acerca de la sanción de estas ordenanzas, los guardavidas me han dicho que no sólo las han promovido entre los miembros del HCD para que sean votadas sino que también “las escribimos nosotros enteras, desde los considerando hasta los artículos, todo”. Sus aspectos más relevantes, según los guardavidas, han sido: en primer lugar, obligar a todas las UTF a prestar servicio durante la temporada que va desde el 1 de diciembre hasta el 31 de marzo, en 2004, reiterando la obligación de cumplir el decreto 27/89. Y en 2012 establecer la temporada obligatoria del 15 de noviembre al 15 de abril, ampliando la temporada establecida en el decreto. En segundo término, obligar a todas las UTF a contar con un servicio permanente de seguridad de dos guardavidas en forma ininterrumpida

durante toda la temporada. En tercer lugar, obligar a los guardavidas a rendir una prueba de suficiencia física consistente en nadar 500 metros en una piscina dentro del tiempo de 10 minutos (posicionando a Pinamar como el lugar más “exigente” de la provincia para rendir la reválida). Cuarto, garantizar la continuidad en las contrataciones de todos los trabajadores guardavidas de Pinamar independientemente de quien resulte ser su empleador. Quinto, y último, el ingreso al cargo de guardavidas municipal o privado a través de concurso público.

La sanción de las ordenanzas que contienen estas regulaciones se suman a otras instancias en que la AGP negoció con la Municipalidad en términos de las concesiones de las UTF. Por ejemplo, en la temporada 2007, el municipio se retractó de haber reducido a tres meses la temporada de prestación del servicio. Estas situaciones fueron entendidas por mis interlocutores como logros que tuvieron en términos de la regulación de su propio trabajo. Los guardavidas entienden que tener la capacidad de generar la regulación de su trabajo es un avance muy importante en *la lucha sindical y una victoria sobre la patronal y el Estado*.

Retomando la noción de “márgenes del Estado”, Das y Poole (2004) sostienen que los márgenes del Estado son sitios en donde el Estado refunda permanentemente sus modos de orden y legislación. Los márgenes no son sólo lugares territoriales sino que son sitios de prácticas en donde la ley y el orden estatal son reemplazados por nuevas formas de regulación que se instauran por necesidad. La presencia de la AGP en Pinamar y su creciente capacidad de negociación con las patronales y el municipio ha generado esta necesidad de crear nuevas regulaciones.

La ley puede ser experimentada en casos como imposición arbitraria cuyos efectos son sentidos como espacio temporalidades conflictivos. Así, cuando surgen conflictos que ponen en riesgo la continuidad del orden establecido, el Estado también está presente para generar nuevas regulaciones y legislación para controlar aquellos lugares desordenados, conflictivos. Es aquí donde se entiende que los márgenes son parte constitutiva del Estado, que la concepción misma de un Estado necesariamente conlleva esos márgenes.

Es en los lugares marginales y en los estados de excepción en donde aparece la creatividad de acción política y económica. Aquí es donde el Estado comienza a regular aquello que no estaba regulado y a tener presencia allí donde no

la tenía. Proceso que de ninguna manera es modelado e impuesto completamente por el Estado, como hemos expresado, los dirigentes de la AGP lucharon por intervenir en aquellas regulaciones que involucraban a los guardavidas y velaron por su cumplimiento, de forma tal que esto se transformó en parte de sus reivindicaciones como trabajadores y como organización.

En el proceso de la constitución sindical, los guardavidas de Pinamar han transitado un camino en el que aprendieron a sindicalizarse. El tránsito por las distintas instituciones, el conocimiento del modelo normativo sindical y de las prácticas que dentro del mismo se han encarnado, fueron los aspectos más relevantes del proceso político y gremial que atravesaron los guardavidas. Esto hizo que a través de sus estrategias colectivas hayan atravesado un largo camino para transitar la creación de una entidad sindical que, habiendo logrado el reconocimiento de personería gremial, los condujo a transitar nuevas experiencias en función de su organización.

IV. Estrategias y acción colectiva: prácticas sindicales al interior de la Asociación de Guardavidas de Pinamar

“El rol del sindicato es mejorar las condiciones de la vida laboral de los asalariados y actuar como instrumento para extender la democracia política, económica y social en el mundo del trabajo y todo el sistema económico. Su rasgo fundamental es mantener la unión obrera para obtener *mejoras imposibles de alcanzar a través de la acción individual*. Es entonces en la actividad colectiva donde reside el poder efectivo de los sindicatos.”

¿Qué es un sindicato? Documento interno, AGP

“La asamblea es el órgano máximo del sindicato. Todo lo fundamental en lo atinente al trabajo de los guardavidas se decide en la asamblea. Entonces el derecho que tenemos de decidir en asamblea impone la responsabilidad de asistir, manifestarnos y acatar las decisiones de la misma. La asamblea como expresión democrática de los trabajadores es el único ámbito en el que se toman las decisiones del sindicato. No participar en la asamblea es renunciar a la posibilidad de decidir.”

La Asamblea Documento interno, AGP

La trayectoria política de la AGP y su formación como entidad sindical de primer grado, nos permitieron describir y analizar las principales estrategias organizativas a partir de las cuales la AGP obtuvo personería gremial. Sus definiciones en relación a la política gremial y su accionar configuran estrategias gremiales particulares, propias de una organización de carácter local y profesional. El objetivo de este último capítulo es el abordaje de las estrategias gremiales de la AGP, a través del análisis de las instancias de participación de sus afiliados y de toma de decisiones. Los mecanismos internos de toma de decisiones son clave para comprender su accionar, así como las estrategias patronales para intentar detener el avance organizativo del sindicato, en tanto que las mismas han condicionado o promovido su accionar. Analizaremos un hecho trascendente para los guardavidas de Pinamar: la primera huelga de guardavidas a partir de los relatos y la memoria de los trabajadores. En función de este reclamo, puntualizamos acerca de los nuevos escenarios políticos de negociación de la AGP.

El sindicato por dentro

Distintos autores coinciden en señalar la importancia de analizar el funcionamiento interno de los sindicatos (Radiciotti, 2012; Drolas, 2009) para interpretar sus estrategias y acciones colectivas. Según Ventrici, la pregunta por la democracia sindical y las prácticas políticas al interior de los sindicatos es incisiva porque interpela radicalmente los pilares de toda una concepción y práctica de la actividad gremial consolidada a lo largo de muchos años al calor de políticas estatales que reforzaron el esquema burocratizado y concentrado como vía para facilitar políticamente la negociación con los sindicatos (Dayon, 1984 en Ventrici, 2009: 36-37).

Ventrici (2009) plantea que la política sindical cambió su panorama durante el neoliberalismo. Distingue, a grandes rasgos, dos modelos sindicales contrapuestos: el modelo de adaptación y el modelo de autonomía. Entre los que se adaptaron están gran parte de los sindicatos enrolados en la CGT, afianzando así un modelo sindical de matriz gerencial y en donde predomina la figura del sindicato como agencia social prestadora de servicios (salud, educación, turismo, recreación, etc.) y

de formación profesional (Martuccelli y Svampa, 1997 en Ventrici, 2009: 22). Este modelo plantea un cambio de rol en cuanto a la función de integración social histórica del sindicalismo porque el sindicato se incorpora a los mecanismos de regulación del sistema como un actor político abandonando así su función en la construcción de identidades y solidaridades permanentes. En contraposición, el sindicalismo tendencialmente autónomo, a nivel organizacional ha buscado minimizar la centralidad organizativa mediante la dinamización del debate a través de las comisiones internas de delegados y en el aspecto ideológico apunta a la construcción de un ideario militante propio del sindicato, sustentado en la idea de comunicar representaciones colectivas, visiones del mundo y de los procesos de interacción social que unifique a los actores que el sistema tiende a excluir o contraponer entre sí (Martuccelli y Svampa, 2007; Catalano, 1993 en Ventrici, 2009: 22). Este enfoque, según la autora, estuvo representado en la década de los '90 fundamentalmente por la CTA (Central de los Trabajadores Argentinos) que incentivó procesos democráticos en la toma de decisiones para delinear una práctica colectiva participativa en la que su principal recurso es la posibilidad de crear un fuerte sentido de pertenencia y compromiso de los afiliados y su participación activa en las diferentes instancias de negociación. En el impacto subjetivo, este tipo de prácticas refuerza la construcción de una identidad social capaz de aglutinar a los trabajadores alrededor de sus intereses colectivos propios y de manera autónoma.

En cuanto al funcionamiento interno de los sindicatos, Ana Drolas (2009) establece también dos modelos arquetípicos y tendenciales de sindicato representativo y sindicato burocratizado. En el sindicato representativo los procesos de toma de decisiones están coordinados y estructurados desde las instancias más micro, configuradas en los espacios de trabajo y serán estas instancias las que determinarán los objetivos, los harán comunes en la deliberación e intentarán imponerlos en los espacios dirigenciales para su puesta en juego a la hora de negociar un CCT o de configurar un plan de lucha. El caso del sindicato burocrático es completamente opuesto, será la dirigencia del sindicato la que tome las decisiones y defina los objetivos perseguidos, quedando disminuido el lugar de las comisiones internas y las asambleas, único espacio formal de discusión de las bases. *“Un sindicato es representativo si es capaz de articular su experiencia*

histórica con los acontecimientos críticos y conflictos que se le presentan y llevar adelante acciones cuyas consecuencias puedan ser asumidas por todos (afiliados y dirigentes) como propias (...)” (Drolas, 2009: 11).

Veremos entonces, en función de la constitución estatutaria, del funcionamiento interno y del repertorio de estrategias y prácticas de la AGP, si es posible enmarcarlo dentro de alguno de estos modelos tendenciales.

La constitución estatutaria de los sindicatos en la Argentina, regida por la LAS, obliga a que todos tengan algunos aspectos comunes, aunque algunos detalles acerca de su constitución establecen diferencias organizativas que se traducen en prácticas políticas cotidianas. A diferencia de la mayor parte de los sindicatos argentinos, los mandatos de la comisión directiva de la AGP duran dos años y no cuatro⁴⁰, sus cargos no son rentados, tienen una sola reelección para un mismo cargo y elección por voto directo de los afiliados. La asamblea de guardavidas tiene poder pleno en relación a la definición de las medidas de acción directa y la formulación de anteproyectos de CCT.

Acerca de la elección de delegados sindicales, la LAS establece que puede haber un delegado sindical cada diez trabajadores en cada establecimiento y por lo tanto, los establecimientos que tienen menos de diez trabajadores, no pueden elegir delegados sindicales. Por lo tanto, la mayor parte de los trabajadores en la Argentina, está impedido por ley a elegir delegados sindicales⁴¹. Según Abal Medina (2011) esta situación redundante en la atomización de los trabajadores, ya que una porción muy grande de los trabajadores en nuestro país trabaja en establecimientos que no superan esta cifra mínima para poder elegir delegados. Esta situación se reitera en todas las UTF de Pinamar, una de las razones por las cuales la AGP no tiene cuerpo de delegados de base. A pesar de estos condicionamientos, los lugares de trabajo en *la playa* han adquirido relevancia en las relaciones de identificación a través del sindicato que, como veremos más adelante, su conducción ha cumplido al mismo tiempo las funciones de los delegados sindicales y de las comisiones internas

40Los mandatos de dos años fueron extendidos a cuatro con el retorno de Perón en 1973, con la reforma de la Ley de Asociaciones Profesionales, que estableció también la reducción de asambleas ordinarias obligatorias y la ampliación del poder de las entidades de grado superior sobre las filiales y los mandatos de los delegados (Ventrici, 2009). Esta reforma fue interpretada por algunos autores como el afianzamiento del modelo sindical burocratizado y verticalista.

41Como reza un afiche de la CTA: “En la Argentina podés elegir diputado, gobernador y presidente... pero no a tu delegado sindical”.

a la vez que las propias de la dirigencia sindical.

La centralidad que adquiere el lugar de trabajo en la constitución de las relaciones de identificación y participación gremiales es fundamental para analizar la representatividad del sindicato. *La playa* no es, precisamente, un espacio de trabajo convencional. El espacio de *la playa* tiene alrededor de veinte kilómetros en todo el partido de Pinamar a lo largo de los cuales los guardavidas están dispersos. Asimismo, dependen de una cincuentena de empleadores distintos (incluyendo a los empleadores privados y a la Municipalidad de Pinamar) y las condiciones de trabajo han sido históricamente, como ya hemos mencionado, heterogéneas. La presencia en *la playa* de los referentes del sindicato, fue convocante para los guardavidas que ocupaban esas pequeñas porciones de playa que se constituían en su lugar de trabajo. Los relatos de mis interlocutores acerca de cómo “se acercaron” al sindicato es interesante para analizar la construcción y formación de la representatividad en los lugares de trabajo.

La primera mañana que vine [a Pinamar] tenía que entrevistarme con este concesionario, hicimos una pasada por el balneario y vino el secretario general [de la AGP], Fernando, y nos pusimos a hablar porque también conocía a mi esposa y tuvimos una charla amena frente al mar de la política argentina, como venía y bueno nos fuimos relacionando y me invitó a una asamblea. A su vez, mi esposa me dijo que eran chicos muy serios, que eran muy transparentes, trabajaba junto con mi esposa Gastón y ahí empezamos a vincularnos cada vez más, fue muy lindo. Un aprendizaje constante y cada vez más comprometido sin darte cuenta. (Sebastián)

Entonces te van llevando solo, sin que te des cuenta, con charlas y te vas comprometiendo cada vez más. Yo supongo que tiene que ver con, en mi caso personal lo vivo con mucha efervescencia acá los movimientos que hace la AGP. Y acá a través del tiempo vas obteniendo distintas conquistas que te hacen como que te sientas bastante respaldado. Y eso es una fiesta. (Sebastián)

Nos invitaban a hacer un escrache en el balneario PN porque habían echado al guardavidas que estaba hacía 14 años por reclamar por una actualización de su salario, que se acerque un poco al Convenio Colectivo de Trabajo. (...) de a poquito pasaban los compañeros guardavidas comenzando a cobrar una cuota que era sindical si quería participar o no, pero ya el que te pasaba a cobrar las

cuotas te empezaba a comentar un poco de la agrupación, de cuando se juntaban (...) tiene que ver mucho con tus compañeros de trabajo, los que están cerca y que te hablen del sindicato. (Ezequiel)

(...) yo ya lo conocía a uno de los chicos que estaba metido en la AGP y cuando llegué me fui interiorizando del tema, fui escuchando todas las diferentes campanas y después uno elige para donde ir, como manejarse, y me parece que la AGP está en lo correcto y luchar por eso que es lo correcto, que no es para uno sino es para todos, para mejorar el bienestar de todos los que estamos ahora y los que van a venir. (Matías)

La importancia que adquieren los lugares de trabajo como espacios privilegiados en la construcción de representatividad (Drolas, 2009) está reflejada en la preponderancia que adquiere *la playa* en las relaciones entre los referentes del sindicato y el resto de los guardavidas. En *la playa* se consolidaron las relaciones entre los trabajadores: a través de la organización de las competencias, las convocatorias a las reuniones y asambleas, el reparto de los elementos de trabajo y los escraches a balnearios, entre otras cosas. En el marco de esas acciones colectivas se constituyó la AGP como un sindicato con un fuerte sentido de pertenencia de los trabajadores agremiados en el cual los guardavidas construyeron una visión propia sobre su trabajo y acerca de las relaciones en las cuales están inmersos. El proceso de constitución que privilegió instancias democráticas en la toma de decisiones también dio origen a las características de la AGP entre las cuales está la de ser un sindicato de carácter local y profesional, lo que le permitió mantener su autonomía y representatividad.

Los modelos tendenciales descritos por las autoras, nos han servido como arquetipos para analizar algunas características del funcionamiento interno de la AGP. Las instancias de dinamización de los debates a partir de los encuentros en los lugares de trabajo y la toma de decisiones desde las instancias más micro desde las cuales se definen objetivos y estrategias, lo constituye como un sindicato autónomo que es, tendencialmente, representativo.

La asamblea: el poder real

La estructura estatutaria de la AGP y la impronta política de sus dirigentes han configurado una organización que reconoce a la asamblea como su órgano superior. La centralidad de la asamblea en la toma de decisiones y cuestiones relevantes de la vida sindical constituye la identidad de la AGP en contraposición al SUGARA y al modelo sindical que este último representa.

El poder real de un sindicato es la asamblea, el órgano superior. No vamos a ser nunca el SUGARA. Nuestro mayor capital y victoria es que nos sentimos que somos uno, dejamos de lado ambiciones personales por la ambición colectiva. Esta es una estructura en la que estamos todos agarrados de la playa, no somos como las ramas de un árbol. (Fernando)

La convocatoria a las asambleas de la AGP recorren *la playa*, transformándolas en un acontecimiento relevante en la vida de los afiliados y que muchos valoran por el encuentro con compañeros.

(...) siempre cuando pasa algo vamos a las asambleas, el que quiere ir va, el que no quiere ir no va. No hay ninguna presión para ir o no ir, eso ya pasa en uno si querés interesarte de lo que está pasando, de lo que se está pidiendo, que se está luchando, pasa por uno eso. Está abierto todo y todo se trata entre todos, no es que hay una mesa chica donde deciden todo, todo se decide en asamblea. Si la asamblea dice que si, si. Si la asamblea dice que no, no. (Matías)

La asamblea, en términos prácticos, es el lugar en donde se toman las decisiones más relevantes del sindicato. Las medidas de fuerza, los anteproyectos de las negociaciones colectivas de trabajo y la adhesión a entidades gremiales de grado superior, entre otras cosas, fueron decisiones tomadas en asamblea de la AGP. Según el estatuto de la AGP: "La asamblea es el órgano superior de la entidad, se integra con todos los afiliados en condiciones estatutarias de ejercer sus derechos y se reúne en sesiones ordinarias y extraordinarias".

Las *pasadas por la playa* de los referentes del sindicato, el conocimiento de todos los puestos de trabajo, de las necesidades de los guardavidas y de las características del trabajo en la playa, son las prácticas distintivas en las cuales se sustenta la legitimidad de la AGP. Su funcionamiento interno se ha dado históricamente combinando la práctica de la asamblea como su instancia más importante y a la vez en la ausencia de delegados gremiales y comisiones internas, también porque sus dirigentes e integrantes más antiguos han cumplido las funciones y tareas propias de los delegados (negociaciones con empleadores, gestión de condiciones laborales, etc.) a la vez que la conducción del gremio, en la elaboración de las estrategias y las negociaciones con el MTEySS, entre otras cosas. Esta situación está posibilitada por tratarse de un gremio regional y con un universo de trabajadores reducido, que ha rondado en sus inicios cerca de cincuenta guardavidas hasta la actualidad alrededor de doscientos guardavidas, contando siempre con una afiliación cercana al 90%. El accionar de los referentes gremiales como delegados y a la vez dirigentes, es similar en algunos aspectos al desarrollado por Ventrici (2009) al cuerpo de delegados del subterráneo de Buenos Aires.

La función de los dirigentes de la AGP ha sido históricamente amplia y necesariamente para crecer necesitó guardavidas que se comprometieran con el sindicato y que fueran afines para poder ampliar sus acciones gremiales y su legitimidad.

Y empezamos a discutir esas ideas y esos proyectos y creo que ahí se dio como un quiebre en mi participación en el sentido de que yo veía que el grupo tenía un grupo duro convencido muy fuerte ideológicamente y no solo teóricamente sino con el cuerpo también con la AGP pero que ese número, yo pensaba que debía aumentarse, entonces empezamos a hablar de que ese núcleo duro que en su momento éramos 10 personas, ampliarlo. (...) Ir en busca de eso, fue formar como una segunda línea, no en términos de escalafón, pero sí de involucrarse, o sea una línea porque no estaban involucrados y traerlos a la participación.(...) ahí fuimos creciendo, en eso de hablar con un compañero cuando estábamos tratando de que ese compañero se sume, estábamos creciendo nosotros también en la capacidad de que esas ideas vayan decantando y vayan teniendo un arraigo en la práctica concreta (...). Había compañeros míos que yo los vi

llegar a la playa el primer día y de repente los veía hablando con otros, esto es un proceso, esa segunda línea que ya se unió, que esa primera línea, ese núcleo duro pasó a ser de diez a veinte o treinta y hoy te podría decir que somos cuarenta o cincuenta que es un núcleo duro que, o más también, estamos hablando de una totalidad de, exagerando doscientos, doscientos y pico [de guardavidas]. (Gastón)

La impronta eminentemente asamblearia de la AGP y su carácter local y profesional han generado tensiones y contradicciones con otros sectores del gremialismo, que han planteado que la experiencia de la AGP tiende a la atomización de los trabajadores del movimiento obrero. Este planteo se vincula con el debate acerca de la capacidad de los sindicatos de mantener su autonomía sin fragmentar el movimiento obrero.

Nosotros siempre fuimos criticados, el tipo de organización que nosotros fundamos, frecuentemente es criticada por los que se creen sabios de la idea clásica peronista y vertical de construcción de poder sindical que es que un sindicato tiene que ser nacional y con una única cúpula porque sino cualquier formato que se aleje de eso es atomización que va en perjuicio del trabajador. Nosotros hemos demostrado, no somos los únicos, pero hemos demostrado que eso no se puede aplicar a todos los tiempos ni a todas las experiencias y hemos demostrado exactamente todo lo contrario en lo que es el tema guardavidas. Lo que nosotros quebramos fue la atomización del individuo. Y cuando existe vacío de representación los que están atomizados son los individuos y no los sindicatos pequeños pero con una base fuerte y con un anclaje fuerte en una determinada región como es nuestra pretensión en Pinamar. (...)nos han combatido con la idea de que estábamos atomizando y nosotros salimos de la atomización. Nosotros hemos demostrado que salimos de la atomización, y que podemos ir a una organización de grado superior pero guardando las identidades propias de cada región. Eso es salir de la atomización, no atomizarse, y bueno estamos en esa lucha. (Fernando)

(...) No estoy hablando de pluralidad de sindicatos por empresa ni fracturar el moviendo obrero, que es la crítica que hemos recibido siempre y nosotros decíamos: '¿dónde está el sindicato que fracturamos? porque en Pinamar no está'. No tiene presencia salvo para firmar a espaldas de los trabajadores

condiciones desfavorables para los trabajadores, entonces no hay una disputa sindical (...) ¿dónde está el conflicto sindical, dónde estamos fracturando el movimiento obrero? Y lo que planteamos es que abrir esa posibilidad a que las organizaciones de base puedan tener todas las herramientas para la defensa de los trabajadores, obligaría a muchas cúpulas sindicales totalmente escindidas de las bases y separadas de los trabajadores a, por lo menos si no se preocupan desde sus convicciones y del sentido de pertenencia del lugar que está ocupando, por lo menos desde el lugar que eso que heredó y que no sabe ni cómo llegó a ser lo que es, lo puede perder. Lo puede perder en tanto y en cuanto la gente elija otro sindicato, y siempre digo lo mismo, con el resguardo de no terminar como otros países digamos del llamado primer mundo con un movimiento obrero totalmente fraccionado y fracturado sin peso y sin fuerza a la hora de la defensa de los derechos de los trabajadores, jamás planteamos eso nosotros. (Gastón)

Para finalizar nuestras reflexiones acerca de la asamblea de la AGP, recordaremos la experiencia que analiza Ventrici (2009) del sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba en la década del '60. La comisión directiva del sindicato promovía la participación de los afiliados en la vida interna del gremio, fundamentalmente a través de la jerarquización del espacio de la asamblea para la discusión de CCT, llamados a huelgas y demás asuntos gremiales. Resalta nuestra autora que la diferenciación entre los niveles jerárquicos de la conducción y las bases era escasa en un esquema que se veía consolidado por la ausencia de cargos pagos y la exigencia de que todos los dirigentes, incluido Tosco, conservaran su puesto de trabajo y cumplieran jornada de trabajo completa (2009: 49-52). La autora identifica esta experiencia, entre otras⁴², como el anclaje histórico de la construcción del sindicalismo antiburocrático y disruptivo en la Argentina. La importancia otorgada al espacio de la asamblea y la escasa diferenciación entre dirigentes y bases son los rasgos distintivos de las experiencias ancladas en la democratización de la práctica sindical, que no han transcurrido sin consecuencias a lo largo de la historia y que han dejado su huella en algunas experiencias gremiales.

42Como los de SITRAC-SITRAM de Santa Fé

Sanciones a la participación sindical

A lo largo del proceso de constitución sindical, los empleadores de guardavidas en Pinamar tanto “privados” (mayoritariamente nucleados en la Cámara de Concesionarios de UTF de Pinamar) como “públicos” (la Municipalidad de Pinamar) han ensayado estrategias represivas y confrontativas en relación al fortalecimiento del sindicato. La sindicalización de los guardavidas en Pinamar tuvo como correlato una serie de persecuciones y hostilidades en relación al vínculo con sus empleadores, que fue directamente proporcional al crecimiento de la organización. Esta situación tuvo y tiene un impacto directo en las condiciones de trabajo de algunos guardavidas y en algunos casos del trabajo mismo. Así, la participación o afiliación al sindicato tuvo como consecuencia la pérdida de la vivienda (en los casos en que la negociación inicial había incluido la prestación de vivienda), de la comida, de las horas extra, del salario y en algunos casos el trabajo mismo. Otra estrategia explícita y directa era la negociación inicial de las condiciones laborales a cambio de renunciar a la participación en el sindicato. Ezequiel, guardavidas de un balneario hace más de diez años, me contaba cómo había sido su experiencia en el balneario y algunas de las cuestiones que lo “complicaron” con su empleador. Al momento de contratarlo, su empleador había aclarado que no quería que “se metiera en el sindicato”. Y luego, con su participación, las condiciones de trabajo comenzaron a modificarse:

-P: ¿A vos te dan vivienda?

-R: Me daban vivienda en ese momento, ahora no. Cuando empecé a hablar de Convenio Colectivo...

-P: ¿El sindicato te complicó?

-R: Claro, igual ya sabés que vas a perder cosas, que tenés que chocar con todo el mundo

(Ezequiel)

La Municipalidad de Pinamar a través de algunos de sus funcionarios, miembros del Operativo de Seguridad en Playas, también ha instado a los trabajadores a que renuncien a su participación en el sindicato:

En reuniones de trabajo directamente te decían 'si vos participás de la AGP te quedás sin trabajo' y bueno yo en lo personal he sufrido una persecución desde que empecé a trabajar, es parte de la lucha.(Alejandro)

El caso más explícito de confrontación y ofensiva del empleador hacia un trabajador es el del actual secretario general del sindicato. Guardavidas del mismo balneario hace 16 años, el trato con su empleador ha ido variando a lo largo de los años en función de su participación sindical y de los reclamos que él ha realizado. Como es una práctica usual entre los concesionarios de UTF, el empleador ha intentado numerosas veces mantener las condiciones laborales bajo un acuerdo privado en el que supuestamente ambas partes se veían beneficiadas y en la que primaba el afecto⁴³. El balneario le ofrecía como vivienda una habitación (sótano) dentro de las mismas instalaciones del balneario y una comida por día. Luego de ser electo secretario general del sindicato en enero de 2010, y a raíz de un reclamo por el pago de su salario, el balneario lo despidió a través de un telegrama pocos meses antes del comienzo de la temporada y esta situación tomó estado público⁴⁴. Fue restituido en su puesto de trabajo por la sentencia del juez de primera instancia que intervino en la causa por tratarse de un despido injustificado. Es pertinente aclarar que a pesar de ser secretario general de un sindicato, no tenía tutela gremial por pertenecer a un sindicato simplemente inscripto (a pesar del fallo de la CSJN de 2009 que otorgó tutela gremial a la secretaria general de un sindicato sin personería gremial y cuestionó la constitucionalidad del artículo 52 de la LAS). Más allá del freno judicial, el balneario continuó su estrategia confrontativa y empeoró drásticamente las condiciones de trabajo: le sacaron la vivienda y la comida e hicieron un conveniente “ajuste” al CCT: redujeron la cantidad de horas de trabajo a 8 por día (cuando él trabajaba 10, de las cuales 8 son la jornada laboral y 2 son en concepto de horas extra) y comenzaron a obligarlo a hacer uso del franco semanal rotativo, pero ya no percibió sus haberes ajustados a convenio ni a ningún “arreglo”: la primera temporada le pagaron menos del 50 por ciento de sueldo y la segunda temporada sus haberes fueron consignados judicialmente, es decir que en la

⁴³En varias oportunidades me ha contado que su empleador le decía que lo quería “como a un hijo”.

⁴⁴Diputados nacionales de distintos partidos políticos promovieron el repudio a las acciones “discriminatorias y antisindicales” de los dueños del balneario mediante un proyecto de resolución presentado en la Cámara de Diputados.

práctica no recibió remuneración alguna por su trabajo en toda la temporada. Más allá de esta ofensiva por parte del empleador, la restitución judicial del secretario general de la AGP fue un impulso muy fuerte para fortalecer las expectativas de muchos guardavidas en el afianzamiento del sindicato y en las posibilidades de defensa a través del mismo, entendiendo que su restitución era una victoria sobre los empleadores y un límite a su accionar represivo.

La primera huelga de guardavidas

Como me había dicho Mariano, durante el proceso de constitución de la AGP “ni pensábamos hacer un paro”. La falta de tutela gremial y el mítico despido de todos los guardavidas municipales en represalia a un reclamo de carácter gremial, funcionaban como un límite para analizar el cese de actividades como una estrategia posible. La certeza acerca de la aplicación de fuertes represalias ante un reclamo que incluyera un paro con movilización, la falta de representación colectiva legal y, fundamentalmente, la falta de reconocimiento del sector patronal a la AGP como sindicato, hicieron que durante muchos años las estrategias de la AGP adquirieran un carácter de baja exposición pública.

Luego del otorgamiento de personería gremial, la AGP reunida en asamblea decidió convocar a la primera huelga de guardavidas de Pinamar el 10 de diciembre de 2011. El otorgamiento de personería gremial se transformó en un hecho trascendente porque a pesar de su obtención, el sector patronal se negaba a reconocer a la AGP como representante colectiva de los trabajadores de Pinamar.

Las principales consignas de la huelga fueron la falta de guardavidas y la falta de elementos de seguridad. Una marcha por la playa acompañó la medida de fuerza y la ausencia de guardavidas en los puestos fue contundente. Casi un 90 por ciento de adhesión a la huelga según fuentes sindicales. Entre las acciones que llevó adelante la Municipalidad de Pinamar para intentar debilitar la medida de fuerza, estuvo la contratación de un grupo de guardavidas sólo por ese día para cubrir puestos que estarían afectados por la medida. Así, hubo guardavidas que fueron contratados sólo por ese día con el único objetivo de intentar debilitar la medida de fuerza.

Después de la jornada de protesta, la Municipalidad de Pinamar decidió prescindir de los servicios de algunos de los guardavidas municipales y sancionó a muchos otros. Justamente tomó esta medida meses después de que el HCD de Pinamar sancionara la ordenanza municipal que garantizaba la continuidad en las contrataciones que tenía por objeto evitar el continuo recambio del personal dependiente de la Municipalidad.

Hubo un conflicto importante, a principios de temporada echaron a cuatro guardavidas (...) sin respetar la estabilidad laboral que ya existe, que es ley. Gracias a la asociación [de guardavidas de Pinamar] hay una estabilidad laboral y se estuvo luchando en toda la temporada a través de marchas por el centro de Pinamar pidiendo que se reincorpore a los guardavidas despedidos. (Matías)

Y en palabras de Alejandro, uno de los cuatro guardavidas despedidos:

Me enteré porque todos los años hay una reunión que se reúnen los guardavidas antes de empezar [a trabajar] que es para darte puestos⁴⁵, los elementos de trabajo y la ropa. Y a mi en vez de citarme en Seguridad en Playas, que es el lugar físico donde se hace la reunión, me citaron en la oficina de personal y ahí me comunicaron ese mismo día que al día siguiente no empezaba a trabajar porque no hacían uso de mi para trabajar, no me contrataban. (Alejandro)

Los cuatro guardavidas despedidos y muchos otros sancionados fueron el saldo de la primera huelga de guardavidas. Desde la Municipalidad de Pinamar justificaron las sanciones a trabajadores, amparados en la potencialidad de que el servicio de guardavidas pudiera eventualmente ser considerado un servicio esencial bajo una libre interpretación de la ley 28.877 de reforma laboral. En su artículo 24, la citada ley establece que los servicios considerados esenciales, ante una medida de acción directa frente a un conflicto colectivo, deben prestar servicios mínimos para evitar su interrupción. Una actividad no comprendida entre aquellas podría ser clasificada excepcionalmente como tal por una comisión independiente bajo el

⁴⁵A diferencia de los guardavidas dependientes de las UTF, los guardavidas municipales no tienen un puesto de trabajo fijo y pueden ir cambiando el lugar físico donde prestan su servicio. Según me contó Alejandro, la distribución que desde el departamento de seguridad en playas hacen de esos puestos muchas veces funciona como castigo o represalia a la participación sindical.

supuesto de que por la duración y extensión territorial de la irrupción, la ejecución de la medida de fuerza pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. La huelga convocada por la AGP tuvo la acotada duración de una jornada laboral, con aviso previo a potenciales bañistas y reanudando el servicio al día siguiente, razón por la cual ni siquiera una forzada interpretación de la ley podría encuadrar esta situación en el servicio de guardavidas como servicio esencial.

Los guardavidas decidieron seguir protestando, no sólo por los reclamos planteados en la huelga, sino por las represalias que había tomado la Municipalidad. Comenzaron una serie de manifestaciones en la vía pública que duraron diez días ininterrumpidos.

Al otro día nos enteramos que se tenía que tomar el método de acción y era ese, empezar a manifestarse por los cuatro compañeros, cortar Bunge y Libertador y ver ese humo negro y la gente para mi fue la fiesta más grande que viví. (...) de a poquito cada uno fue encontrando el rol dentro de esa movida de protesta que estaba el que se encargaba de las banderas hasta el que las sostenía, la banda de los bombos se fue afinando cada vez más y se fue dando un color que ya a todos nos pareció lindo, se empezó con miedo y se terminó diciendo, 'pero ¿ya terminó?'. (Sebastián)

Las marchas y manifestaciones fueron cada vez más numerosas y ante la negativa a una negociación por parte de los funcionarios municipales, decidieron “imponerse” una jornada labora de doce horas: nueve o diez en la playa y dos o tres más en la calle.

Pero otros días entrábamos a las nueve de la mañana a trabajar, de ahí salíamos a las siete y siete y media estábamos en Bunge y Libertador ya prendiendo las antorchas, repartiendo panfletos y llegábamos a nuestras casas diez y media, once agotados porque te recontra estresa y tenías que comer, bañarte y al día siguiente otra vez a las nueve. Era, fue diez días de heladera vacía para todo el mundo porque nadie podía ir a comprar al supermercado. No tenías tiempo. (Vanesa)

Durante los primeros días de enero, todos los años se realiza un acto en la playa céntrica de Pinamar conocido como la “Bendición de las Aguas”, momento en donde los jefes del operativo de seguridad en playa entregan una ofrenda de flores al mar para dar comienzo formalmente a la temporada. En este acto se realizan desfiles de moda y generalmente cuenta con la presencia de autoridades municipales y provinciales. La “Bendición de las Aguas” fue ese año un punto de inflexión en las protestas de los guardavidas. Los días previos al acto durante el conflicto por los despidos y las sanciones, entre los guardavidas habían debatido acerca de la posibilidad de darle visibilidad a su reclamo en ese acto tan importante para la ciudad. Ese mismo día, mientras se daba inicio al acto, los guardavidas realizaron una asamblea a pocos metros de ese lugar. Según me relataron, fue una asamblea cargada de tensión y en la que hubo posturas encontradas entre ellos mismos. Algunos dirigentes han planteado que esta situación fue desfavorable para la organización porque, al realizar la asamblea en la vía pública, estaban expuestos a la mirada de periodistas, funcionarios y hasta me dijeron que desde la intendencia habían “mandado infiltrados”. En el debate se plantearon dos posturas: *romper el acto* o hacer una manifestación silenciosa y permitir la realización del mismo, pero demostrando la capacidad de movilización de la AGP y la necesidad de ser escuchados. La situación de tensión se sumaba a la necesidad de tomar una resolución en ese mismo momento.

Un funcionario pinamarense, que según los guardavidas era un *cuarta línea mandado por Altieri*, se presentó ante la asamblea para negociar la reincorporación de los guardavidas (de palabra) a cambio de que no interrumpieran el acto. Según los dirigentes de la AGP, esta persona fue enviada como una *trampa*:

Entonces cerraba que nosotros arruinemos ese acto cuando nos mandó un de cuarta línea a ofrecernos una solución que era como una trampa y es algo que se hace y que hace habitualmente el intendente. (Gastón)

Muchos guardavidas recuerdan esa asamblea como el momento en que fue más difícil tomar una decisión por la exposición que tuvieron ante este funcionario y ante los periodistas y otras personas que estaban en el lugar.

(...) lo mandó el intendente Altieri porque sabía que estábamos ahí reunidos y que íbamos a interrumpir el acto que es como un acto que sale en todos lados, es un acto importante en Pinamar. Y prometió que a los dos días iban a estar trabajando, y ahí es como que surgió ese tira y afloje entre nosotros mismos porque decíamos 'nos están bicicleando, ahora porque está el acto nos vienen a decir esto' (...) ahí hubo una fuerte discusión entre, no una discusión, intercambio de opiniones entre todos no, entre los que querían interrumpir el acto y los que no. (Matías)

Literalmente fuimos interpelados porque (...) la conducción planteaba que era un mejor escenario darle la salida, mostrarle el camino a la intendencia de por donde tenía que salir, que tenía que empezar un diálogo con nosotros y salir, y darle la posibilidad de que los incorpore, los reincorpore. Si nosotros ese día rompíamos todos los puentes que había, decíamos, ¿al otro día que hacemos? le arruinamos el acto, no solo al intendente, al gobernador, bárbaro, al otro día no los reincorporan ¿qué tenemos que hacer? Tenemos que impedir que la temporada se lleve a cabo, tenemos que seguir el nivel de escalada mucho más grande, entonces eso lo estábamos planteando, y para muchos era el día D." (Gastón)

Finalmente, la propuesta de la conducción del sindicato adquirió mayor preponderancia y logró mayor consenso. Los guardavidas decidieron entrar al acto, mostrar los bombos y las banderas pero haciendo una manifestación silenciosa y sin impedir la realización del mismo. A pesar de la resistencia de algunos efectivos policiales que se encontraban en el lugar, los guardavidas lograron ingresar al acto sin incidentes y en silencio.

Lo que nosotros queríamos mostrar es que para romper ese acto con diez personas que están acostumbradas a estar en una marcha o que actúan bien, con diez personas rompemos todo y cortamos la luz, tiramos un piedrazo y hacíamos un desastre, diez personas. Ahora, para hacer lo que hicimos en silencio, más de cien personas respetando lo que se votó y que todos lo respeten, eso da mucho miedo. Da mucho más miedo porque habla de que hay una conducción, hay una organización. (Gastón)

Ese día terminamos haciendo una movilización, nos juntamos todos, fuimos con los bombos y con las banderas hasta en frente del intendente y del gobernador,

mostramos los bombos en medio de toda la gente que estaba en el desfile, y todo lo que teníamos pero en un silencio absoluto, nadie tocó un bombo, nadie tocó un silbato, nada. Bajamos los bombos y nos fuimos. (Gastón)

Luego del acto y de la manifestación silenciosa de los guardavidas, comenzaron una serie de negociaciones entre los guardavidas y los funcionarios municipales que incluyeron la intervención de un dirigente sindical de la CGT y que finalmente llevaron a un acuerdo entre las partes.

Se logró la reincorporación (...) también por una participación de un dirigente sindical de derechos humanos de la CGT, Julio Piumato, que también nos ve manifestando (...) nos cruza con el auto, le explicamos, se tiene una reunión e intenta interceder (...) nosotros en ningún momento le dijimos, pero obviamente que estaba abierto a que venga a charlar y a darnos una mano. Él solo quiso participar. El intendente nunca nos quiso escuchar. También la idiosincrasia de esta ciudad hace que nos crucemos a personajes que tenemos que valorar por donde trabajamos. (Sebastián)

La participación de Julio Piumato en una asamblea de la AGP y su intervención a través de un comunicado de prensa de la CGT en el que reivindicaba las acciones de los guardavidas, fueron hechos muy trascendentes para los miembros de la AGP. El apoyo de un dirigente de la CGT era una señal del apoyo que tenían de aquella entidad de grado superior que reconocía la legitimidad de la AGP. Luego de esto, y decididos a tomar nuevas medidas de fuerza, finalmente el sindicato y el municipio suscribieron a un acuerdo en el que se comprometían a reincorporar a los cuatro guardavidas y retrotraer las sanciones, entre otras cosas. La reincorporación fue inmediata y el resto del acuerdo se iba cumpliendo “a cuentagotas”, según mis interlocutores, razón por la cual lo tenían que seguir “de cerca”.

Luego de la intervención de Piumato, la AGP reunida en la siguiente asamblea decidió su afiliación a la CGT. En aquel entonces, la CGT era liderada por Hugo Moyano y la agrupación “Azul y Blanca” liderada por Luis Barrionuevo mantenía su organización por fuera de la Comisión Directiva oficial de la CGT. A esta última está

afiliado el SUGARA.

Justamente hace poco menos de un mes, tuvimos la asamblea que votó por unanimidad la inclusión de nuestra organización a la CGT. (...) al principio de nuestra organización sindical no teníamos muy claro que posición tomar respecto de las confederaciones generales que existen en la Argentina. E inclusive basados en la experiencia de las tradiciones sistemáticas que ciertas cúpulas sindicales habían generado en toda la sociedad, teníamos hasta cierto rechazo de formar parte de esa estructura. (...) Así que esas dos cuestiones, nuestra madurez política y el cambio de objetivos de la confederación nos ha llevado a entender que ese es un lugar donde tenemos que estar para discutir. Si queremos, inclusive hasta para cambiar las cosas que no nos gustan de la confederación general del trabajo, no podemos hacer otra cosa más que estar ahí. (Fernando)

La temporada terminó con los cuatro guardavidas municipales reincorporados al operativo de seguridad en playa y las sanciones tuvieron que ser, al menos, revisadas. La lectura que hicieron mis interlocutores de aquellos hechos fue la de una victoria: finalmente, el Estado y las patronales aceptaron la negociación con la AGP y como saldo político, el apoyo de un líder de la CGT que los posicionaba legítimamente frente a sectores que nunca antes habían reconocido a la AGP como representante de los trabajadores guardavidas.

Nuevos escenarios de negociación

Las represalias a la huelga por parte de la Municipalidad no alcanzaron para mitigar su alto acatamiento, las marchas de los guardavidas por el centro de la ciudad y el apoyo de un importante dirigente gremial de la CGT. Además, la personería gremial de la AGP y la sanción de la ordenanza 3980 permitieron que los guardavidas nucleados en la AGP defendieran la medida de fuerza adoptada y los puestos de trabajo en esa coyuntura. En la asamblea anual ordinaria del sindicato, en marzo de ese año, además de someter a votación los balances del sindicato, hicieron una evaluación de la medida de fuerza y la nueva coyuntura con el otorgamiento de personería gremial y la incorporación del sindicato a la

Confederación General del Trabajo.

La asamblea comenzó con la votación del balance en la que los miembros de la conducción hicieron hincapié en el control que todos los afiliados deben ejercer sobre esos balances, explicando que “ejercer el control más allá de la confianza, es cuidar el patrimonio de muchos años”.

A partir del otorgamiento de personería gremial, la AGP había adquirido ciertos derechos exclusivos como sindicato, algunos de los cuales aún no había podido ejercer o no habían sido reconocidos por sus empleadores. Entre otras cosas, la AGP adquiriría el derecho a obtener los descuentos automáticos de las cuotas sindicales de los salarios por parte de los empleadores (de aquellos trabajadores que estuvieran afiliados a la AGP). Desde la conducción plantearon que el año siguiente debatirían en asamblea qué porcentaje del sueldo aportarían para la cuota del sindicato, ya que hasta ese momento aún seguían cobrando la cuota fija a través de cobradores mes a mes. La cuota fija se había establecido para simplificar la tarea de cobrar a cada afiliado personalmente. En la asamblea, el secretario general del sindicato, planteó que el máximo empleador de los guardavidas, la Municipalidad de Pinamar, “lejos de ayudarnos a hacer la retención patronal lo primero que hizo fue despedir compañeros e incumplir la ordenanza”.

En el balance que hicieron los dirigentes acerca de las medidas de fuerza tomadas durante la temporada, plantearon que la “contundencia de nuestra lucha” permitió llevar adelante las negociaciones y “marcar de cerca el cumplimiento de nuestra actividad”. En función de este balance quedaron asentadas las prioridades de negociación frente a la Municipalidad: la necesidad de que el empleador se convierta en agente de retención, eliminar la firma de asistencia de los guardavidas municipales en la base del operativo de seguridad en playas, el cumplimiento de la ordenanza que establece continuidad laboral y establecimiento de prioridades según antigüedad para incrementar el lapso de contratación. “Tienen la obligación de escucharnos porque somos un sindicato. Que se cumpla la ordenanza y no nos movemos ni un centímetro”.

A mi regreso a Pinamar en junio, las sanciones del verano aún no habían sido resueltas y desde la AGP plantearon que en las negociaciones con el municipio había cambiado la relación de fuerzas por la reciente suspensión del intendente. Por

lo tanto, los funcionarios de la municipalidad a pesar de haber demostrado poca conformidad, aceptaron a la AGP como sindicato. En aquella reunión de la AGP con el municipio, la conducción del sindicato volvió a solicitar la suspensión de las sanciones aplicadas a los guardavidas durante la temporada que aún no se había llevado a cabo. Y, teniendo en cuenta el “cambio en la relación de fuerzas”, fueron más allá pidiendo que se inicie un sumario administrativo a los funcionarios que aplicaron y avalaron las sanciones (jefes del operativo, asesora letrada del municipio, etc.) por considerar que el derecho a huelga de los guardavidas es indiscutible. También en esa reunión instaron al municipio a cumplir la ordenanza municipal que garantiza la continuidad laboral de los guardavidas dependientes del municipio. Decidieron hacer un reclamo colectivo detallando las faltas de la Municipalidad en cada uno de los casos para exigir su cumplimiento al año siguiente. Además, plantearon que iban a “condicionar” a la Municipalidad a que el presupuesto contemple como prioridad la contratación de un guardavidas cada 80 metros de playa con un mínimo de 120 días de servicio.

En el mes de octubre, los funcionarios del municipio habían concretado la retracción de las sanciones a guardavidas por la huelga de diciembre. La AGP realizó una reunión con todos sus afiliados para poner en común el contenido de un acta-acuerdo al que suscribirían el sindicato y la Municipalidad. En la misma se establecían condiciones laborales para la prestación del servicio de guardavidas de la temporada que estaba a punto de comenzar. La reunión comenzó y la primera reflexión del secretario adjunto del gremio fue que

*Durante varios años intentaron frenar esto que ahora ya no se puede y por eso es un orgullo ver que están todos los compañeros (...) estamos todos sabiendo que esta discusión, este diálogo, y todas estas posibilidades nuevas que se abren no son ni más ni menos que producto de nuestra lucha y la lucha empieza con la militancia y con comprometerse así que la verdad está muy bueno.
(Fernando)*

El acta-acuerdo tenía el siguiente contenido: en primer lugar, y siendo un antiguo reclamo de los guardavidas municipales, el cambio en la modalidad de registrar la asistencia. Se estableció que concurren directamente al puesto trabajo y

la asistencia sea controlada a través de llamadas o por inspecciones directas en los puestos de trabajo. En segundo lugar, se estableció que los puestos municipales sean agrupados de a dos guardavidas (en muchos casos se encontraban de a uno). En tercer lugar, se establece que en el acto administrativo de la designación de los guardavidas se deberá consignar el término de la temporada y la confección de un listado con los trabajadores con prioridad para cubrir los futuros puestos vacantes. Por último, se estableció la extensión de la temporada obligatoria de prestación del servicio de guardavidas del 15 de noviembre al 15 de abril. Según explicaron los miembros de la comisión directiva de la AGP, en el acta acuerdo no había “nada nuevo” ya que todos los puntos esgrimidos eran reclamos históricos de los trabajadores que recién se estaban comenzando a llevar adelante. Como dijeron en la asamblea: “empezamos a terminar de corregir los atropellos de persecución que había habido”.

Sobre el final de la reunión, se mencionó la posibilidad de promover una *municipalización* de todos los guardavidas de Pinamar. Esta propuesta, comenzó a ser impulsada luego de la mejora en las condiciones de trabajo (vinculada principalmente a la estabilidad y al aumento de los salarios) de los guardavidas dependientes de la Municipalidad y por la (nueva) capacidad de negociación de la AGP. Además, la mejora en las condiciones de trabajo de los guardavidas municipales estaba directamente vinculada a la situación de las negociaciones, que en parte fue posibilitada por el otorgamiento de personería gremial y su ratificación judicial. La posibilidad de *unificar la playa* en términos de las condiciones de trabajo y tener un único empleador (la Municipalidad de Pinamar) en las negociaciones, era ahora una situación que comenzaba a ser bien vista por los guardavidas. Más allá de esto, como ya hemos mencionado, los guardavidas consideran que el servicio que prestan es un servicio público que no es exclusivo de uno u otro balneario sino que sirve a todos quienes asistan a la playa.

La elaboración de nuevas estrategias gremiales de la AGP en función de los nuevos escenarios político-sindicales a los que se enfrenta, vislumbran que la trayectoria política de la AGP ha sido creciente en los últimos años. Su capacidad de organización interna traducida en un nivel de afiliación casi total y los avances en las instancias de negociación en relación a las patronales y al Estado, así como su

inserción en el mundo sindical a través de la afiliación a la CGT, dan cuenta de los nuevos escenarios de negociación en los que la AGP comienza a participar.

Conclusiones

En esta tesis nos propusimos recorrer el proceso de constitución sindical de los guardavidas de Pinamar a partir de sus trayectorias laborales y políticas. El reconocimiento e identificación de las condiciones laborales de la playa fueron la apertura para construir una identidad colectiva asociada a *salvar vidas* y a través de la cual los guardavidas constituyeron una visión propia acerca de su trabajo. Las conexiones entre el voluntariado y las tareas que desarrollan los guardavidas, más allá de su anclaje histórico, han tenido una gran eficacia en los sentidos y percepciones acerca del trabajo porque vincularon la dimensión ética o moral de la actividad con el trabajo en términos de las relaciones que se establecen en su desarrollo. Los sentidos asociados al trabajo entre los guardavidas de Pinamar en la actualidad, si bien fueron influenciados por estas concepciones, estuvieron anclados al proceso de constitución sindical. Si bien no estamos en condiciones de afirmar que la noción del *guardavidas trabajador* reemplazó por completo a la del *guardavidas voluntario*, si podemos decir que nació una nueva concepción acerca del trabajo de los guardavidas y que quedó plasmada en sus reivindicaciones y en su organización gremial.

A partir de los primeros encuentros de los guardavidas, sus condiciones de trabajo fueron cuestionadas y debatidas; primero en *la playa*, después en las reuniones, en las asambleas y, muy lenta y fragmentariamente, en distintas instancias de negociación con las patronales y el Estado. Estas instancias de negociación estuvieron condicionadas, entre otras cosas, por el estatus jurídico de la organización, que alcanzó su punto máximo con la personería gremial obtenida luego de casi veinte años de accionar colectivo.

La primera organización formal de los guardavidas fue la asociación civil cuya constitución estuvo signada por los debates acerca de si incorporarse a la estructura gremial del SUGARA o formar una organización propia e independiente que los represente. Esta primera organización de carácter *más profesional* tuvo desde sus orígenes la impronta de los reclamos laborales y de las condiciones de trabajo que, según ellos mismos, eran propiamente sindicales. El proceso de organización de la AGP no estuvo despojado de contradicciones ni fue lineal y la formación de una

identidad colectiva de carácter gremial demandó a los guardavidas muchos años de marchas y contramarchas en relación a las tensiones sobre su carácter profesional o sindical y también en relación a su reconocimiento por parte de las patronales y del Estado, por lo que la trayectoria de la AGP no puede reducirse a una trayectoria lineal ni predestinada de asociación civil a sindicato.

Una de las elaboraciones centrales entre las reivindicaciones de los guardavidas es el reclamo que plantea que el trabajo de *salvar vidas* represente el *medio de vida del trabajador guardavidas*. Este reclamo es relevante porque busca posicionar el trabajo de los guardavidas en un lugar de centralidad en la vida cotidiana y a través del cual ellos puedan erigir una trayectoria laboral. El mercado de trabajo en el que se insertaban los guardavidas ha sido históricamente fragmentado y la incorporación de los jóvenes guardavidas en el mismo no garantizaba la posibilidad de desarrollar una “carrera” entendida como un trayecto ascendente conformado a lo largo de canales preestablecidos (Dubar, 2001) hasta tanto no lo transformaron en un reclamo colectivo y gremial.

La regulación del servicio de guardavidas tanto en la provincia de Buenos Aires como específicamente en el partido de Pinamar, se convirtió en espacio de disputas, reclamos y demandas hacia las patronales y el Estado. La escasa legislación existente y los CCT firmados por el viejo sindicato de guardavidas fueron el anclaje normativo para elaborar sus propias demandas y reclamos colectivos en lo que respecta al trabajo, cuestión que también posicionó a la AGP como la legítima representante de los guardavidas pinamarenses. Los reclamos en torno al cumplimiento de los convenios y al reglamento de guardavidas fueron reforzados por el establecimiento de las nuevas regulaciones que se establecieron a través de ordenanzas municipales en el partido de Pinamar.

Los guardavidas que formaron la Asociación de Guardavidas de Pinamar decidieron su creación independientemente de la estructura sindical del SUGARA porque este último no representaba sus intereses, e inclusive iba en contra de la organización que lentamente se gestaba a espaldas del capital y del sindicato mismo. La nueva organización también constituyó una forma particular de vivir y percibir el trabajo de los guardavidas y una visión propia sobre las formas y las prácticas sindicales, constituidas desde su lugar de trabajo y desde sus experiencias

como trabajadores. A partir de estas experiencias, la AGP comenzó a luchar por el reconocimiento de su organización, explorando los intersticios de la legislación sindical argentina, que establece que la organización que sea la “más representativa”, obtendrá personería gremial y los derechos exclusivos que la misma otorga.

Las peticiones y reclamos de los guardavidas pinamarenses quedaron expuestos principalmente en el reclamo de otorgamiento de personería gremial porque ni las patronales ni el Estado reconocieron -en el largo período en que la AGP fue una asociación gremial con “simple inscripción”- la representatividad que emanaba de sus referentes. Este reclamo, que buscaba representar colectivamente a los trabajadores guardavidas de Pinamar, se materializó en un proceso para el cual los referentes del sindicato tuvieron que transitar, experimentar y conocer las instituciones y las prácticas que en las mismas se han encarnado.

La formación de la AGP como entidad sindical y la lucha por el otorgamiento de la personería gremial es trascendente porque se produce en el marco de un modelo normativo excluyente y restrictivo -basado en la personería gremial- que genera un sistema virtual de sindicato único (Goldman, 1997 citado en Batisttini, 2010: 13). El paso de los dirigentes del sindicato por las distintas instancias administrativas a las que se enfrentaron, refleja en la práctica las tensiones que hay en torno del actual modelo sindical, por las contradicciones que el mismo alberga tanto en el orden legal como en el de las prácticas sindicales. La (parcialmente) vigente Ley de Asociaciones Sindicales se contradice, como lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), con el artículo 14 bis de la Constitución y con el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al cual la Argentina está suscrita. Desde la primera ley de asociaciones profesionales, la estructura sindical argentina permitió al Estado supervisar áreas sindicales y su estructura legal dio muchas ventajas a los sindicatos con personería gremial a través de la estructura unificada y centralizada, deducción automática de las cuotas sindicales de los salarios y la aplicación de planes de bienestar social con el Estado como garante y supervisor de este proceso y de los beneficios derivados de él (James, 2010). Estas ventajas otorgadas a los sindicatos con personería gremial y la estructura que (casi) garantizaba la continuidad de aquellos que

ostentaban la representación legal generó fuertes tensiones en torno de la organización sindical centralizada, unificada e integrada al Estado propuesta por Perón en 1945. Como lo plantea Batistini, la posibilidad de que los trabajadores se organizaran contrariamente a la conducción de los gremios estaba “latente”: *“Más allá de la tranquilidad que otorgaba el control del aparato, la posibilidad que las bases se rebelaran o que los delegados más cercanos a ellas articulen movimientos contrarios a la conducción del gremio siempre estuvo latente en la Argentina”* (2010:13).

En función de las nuevas experiencias gremiales este modelo sindical ha quedado, como lo plantea Goldman, restrictivo y excluyente en términos de que no permite ejercer la libre sindicalización a través del impedimento de ejercer la representación legal a numerosas entidades gremiales, cuerpos de delegados o comisiones internas así como federaciones y confederaciones sindicales que han demostrado ser “las más representativas”.

El proceso administrativo iniciado en el año 2000 por la AGP fue realizado en un contexto notoriamente adverso para una organización con sus características. El modelo sindical argentino tenía vigencia total y el triunfo del sindicato único reflejaba su máxima expresión en la negativa sistemática a otorgar personería gremial a la CTA, desoyendo las recomendaciones de la OIT. Los ya mencionados fallos de la CSJN de 2008 y 2009 en que se declararon inconstitucionales los artículos 41 y 52 de la LAS fueron una señal jurídica de la crisis del modelo sindical.

Un nuevo fallo de la CSJN en junio de 2013 vuelve a poner sobre el tapete la misma discusión: el fallo reconoce la representación colectiva de un sindicato simplemente inscripto. Asimismo, cuestiona el artículo 31 de la LAS que establece como derecho exclusivo de los sindicatos con personería gremial la representación colectiva de los trabajadores. Este último fallo, sumado a los dos anteriores y a las numerosas organizaciones sindicales que obtuvieron inscripción gremial por vía judicial o con su intermediación, son algunos de los indicios del desgaste del actual modelo sindical y de la necesidad de repensar la representatividad gremial en nuevos términos, que amplíen derechos y garantías para ejercer la libre sindicalización.

Los guardavidas nucleados en la Asociación de Guardavidas de Pinamar

demandaron durante más de una década el reconocimiento de su representación. La victoria de su organización en esta instancia tuvo su correlato en la participación del sindicato en distintas instancias de negociación con las patronales y el Estado.

La *unificación de la playa* en términos de las condiciones laborales fue un proceso que comenzó a gestarse en los últimos años a partir de las acciones de la AGP y del paulatino aumento de su presencia en las instancias políticas del HCD de Pinamar. Como lo hemos desarrollado a lo largo de este trabajo, las condiciones de trabajo de los guardavidas fueron heterogéneas debido a los “arreglos” en las oficinas de los balnearios y por las modalidades de contratación utilizadas por la Municipalidad. A principios de los años noventa las diferencias estaban muy acentuadas, y la brecha más grande se encontraba entre los guardavidas privados y los municipales. Los guardavidas municipales tenían condiciones de trabajo más precarias, entre otras cosas porque los lapsos de contratación eran más cortos que en el sector privado, y además por la modalidad contractual que ni siquiera alcanzaba a los contratos por temporada de las UTF.

A lo largo de los años, la organización sindical avanzó en su organización y en sus instancias formales, y las condiciones de trabajo entre guardavidas privados y municipales se fueron equiparando o igualando. Desde el municipio, la contratación de guardavidas fue creciente y los períodos de prestación del servicio también, siempre condicionados por las negociaciones con la AGP. A mismo tiempo, el sindicato presionó a los concesionarios de las UTF en pos del cumplimiento del CCT vigente de la misma manera que lo hacía con el municipio.

El reposicionamiento de la AGP luego del otorgamiento de personería gremial, su ratificación judicial y, en el orden de lo externo, la destitución del intendente que durante casi veinte años gobernó el municipio sin reconocer la representación del sindicato, impulsaron la presentación reciente, por parte de la AGP, de un proyecto de ordenanza para la “municipalización” de todos los guardavidas de Pinamar. Los fundamentos de los guardavidas se basan en la concepción del servicio de guardavidas como un servicio público que debe estar garantizado por el Estado. Si bien estas elaboraciones acerca de la prestación del servicio y de las responsabilidades que están implicadas en el trabajo de *salvar vidas*, vienen siendo desarrolladas por los guardavidas desde hace muchos años, la posible

“municipalización” está motorizada por los nuevos escenarios de negociación en los cuales participa la AGP.

Bibliografía:

Abal Medina, Paula; Arias, Cora Cecilia; Crivelli, Karina y Menéndez, Nicolás Diana (2009) Resistencias en los lugares de trabajo. En Battistini, O. R. (coord.) *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*. (pp. 113-141) Buenos Aires: Prometeo

Abal Medina, Paula (2004) Los dispositivos de control como mecanismos inhibidores de la identidad colectiva. Un estudio de caso en grandes cadenas de supermercados. En Battistini, O.R. (coord.) *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. (pp. 113-140) Buenos Aires: Prometeo

_____ (2011) Estatutos Sindicales, la Fuente Olvidada: El caso de las estructuras sindicales de empleados de comercio. *Trab. soc.* [online]. n.17 [citado 2013-07-30], pp. 213-227. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712011000200015&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1514-6871.

Abós, Álvaro (1983) *La columna vertebral: Sindicatos y peronismo*. Buenos Aires: Hyspamérica Ediciones Argentina.

Achilli, Elena (2005) *Investigar en Antropología Social. Los desafíos de transmitir un oficio*. Rosario: Laborde Editor. Cap. 4 (pp. 59-82)

Alfie, A. (2010) La crisis del modelo normativo sindical basado en los derechos exclusivos otorgados al sindicato con personería gremial. Recuperado el 10 de mayo de 2013. Sitio Web del Centro de Estudios de Formación Sindical: http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/01-WEB-El_modelo_sindical_en_crisis_1_.pdf

Battistini, Osvaldo Rubén (2004) Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva. En Battistini, O.R. (coord.) *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. (pp. 23-44) Buenos Aires: Prometeo

_____ (2009) La lógica tradicional de representación sindical frente a los nuevos trabajadores y nuevas formas de trabajo. Continuidades y contradicciones. En Battistini, O. R. (coord.) *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*. (pp. 27-82) Buenos Aires: Prometeo

_____ (2010) Tiempos de cambio para viejas estructuras. Recuperado el 10 de mayo de 2013. Sitio Web del Centro de Estudios de Formación Sindical: http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/01-WEB-El_modelo_sindical_en_crisis_1_.pdf

Bourdieu, Pierre (1996) Espíritus de Estado. Génesis y estructura del campo burocrático. *Revista Sociedad, de la Facultad de Ciencias Sociales (UBA)*, 1-16.

Bourdieu, P. y Wacquant, L. (1995). *Respuestas. Por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.

Corrigan, P. y Sayer, D. (2007)[1985]. El Gran Arco: La formación del Estado inglés como revolución cultural, En: Lagos, María L. y Pamela Calla (comp.) *Antropología del Estado. Dominación y políticas contestatarias en América Latina*. (pp. 39-116) PNUD Bolivia, La Paz.

Das, Veena y Poole, Deborah. (2008) El estado y sus márgenes: Etnografías comparadas. Traducido por María Daels, Julia Piñeiro. *Cuad. antropol. soc.* [online]. n.27 [citado 2013-04-03], pp. 19-52. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-275X2008000100002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1850-275X.

Drolas, M. Ana (2004) Futuro y devenir de la representación sindical: Las posibilidades de la identificación. En Battistini, O. R. (coord.) *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. (pp. 367-395) Buenos Aires, Prometeo

_____ (2009) Modelo sindical y acción política: Las experiencias diferenciales de dos sindicatos del sector eléctrico. *Trab. soc.* [online]. n.12 [citado 2012-04-30]. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712009000100003&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1514-6871.

_____ (2010) Los sindicatos frente a la política de competencias. Aportes para un debate necesario. *Revista THEOMAI. Estudios sobre Sociedad y Desarrollo* N° 21. Primer semestre 2010

Dubar, Claude (2001) El trabajo y las identidades profesionales y personales. En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 7, N°13: 5-16

Fernández Álvarez, M. I. (2004) Sentidos asociados al trabajo y procesos de construcción identitaria en torno a las ocupaciones y recuperaciones de fábricas de la Ciudad de Buenos Aires: un análisis a partir de un caso particular. En Battistini, O. R. (coord.) *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. (pp. 345-366) Buenos Aires, Prometeo.

_____ (2007) En defensa de la fuente de trabajo: demandas y prácticas de movilización en una empresa recuperada de Buenos Aires. En: *Avá Revista de Antropología* 11: 63-85.

Grimberg, M. (2009) Poder, políticas y vida cotidiana. Un estudio antropológico sobre protesta y resistencia social en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Revista de Sociología e Política* 17 (32): 83-94

James, Daniel. (2010) [1988] *Resistencia e integración: El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores

Palenzuela, P. (1995) Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica. *Sociología del trabajo, nueva época*. N° 24: 3-28.

Radiciotti, Luisina P. (2012). ¿Democracia sindical en Argentina?: Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades. *Trab. soc.* [online]. n.18 [citado 2013-07-30], pp. 249-266. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000100016&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1514-6871.

Rockwell, Elsie. (1989) Notas sobre el proceso etnográfico (1982-1985). México, DIE. (II parte)

Torme, Mauricio (2009) Viejas y nuevas prácticas político-sindicales ante la ofensiva del capital. En: *Conflicto Social, Año 2, N° 2*.

Ventrici, P. (2009): "Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires". Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, CEIL-PIETTE, UBA, Buenos Aires, Argentina.

Weber, M. (1996) Dominación legal con administración burocrática. En: *Economía y sociedad*. (pp. 173-180) México: FCE

Wilkis, Ariel y Battistini, Osvaldo R. (2004) De la familia Falcón a la familia Toyota. En Battistini, O.R. (coord.) *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. (pp. 141-170) Buenos Aires: Prometeo

Wilkis, Ariel y Battistini, Osvaldo R. (2005). El valor del trabajo en las construcciones identitarias de un grupo de asalariados jóvenes. *Cuad. antropol. soc.* [online] n.22 [citado 2013-04-03], pp. 55-75 . Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-275X2005000200004&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1850-275X.

Wyczykier, Gabriela. (2011) Notas para pensar la acción gremial de base y la precariedad laboral en el sector industrial argentino. *Trab. soc.* [online]. N.17 [citado 2013-07-09], pp. 285-308 . Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712011000200018&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1514-6871.

Materiales secundarios:

-Leyes Nacionales:

Nº 14.250/2004 de Régimen Jurídico de las Convenciones
Colectivas de Trabajo
Nº 20.744/1976 de Contrato de Trabajo
Nº 23.551/1988 de Organización de las Asociaciones Sindicales
Nº 24.013/1991 de Empleo
Nº 25.877/2004 de Reforma Laboral

-Leyes de la Provincia de Buenos Aires:

Nº 13.191/2004 Régimen previsional para guardavidas
Nº 11.757/1995 Estatuto para el personal de las municipalidades
de la Provincia de Buenos Aires

-Decreto Nº27/1989 de la Provincia de Buenos Aires

-Convenios Colectivos de Trabajo:

Nº 179/1991
Nº 425/2005

-Ordenanzas Municipales sancionadas por el HCD de Pinamar

Nº3137/2004
Nº 3510/2007
Nº3980/2011 y complementarias

-Sentencia interlocutoria Nº 34.487. Sala VI Cámara Nacional de Apelaciones
del Trabajo. Poder Judicial de la Nación

-Expediente Nº 1-2015-1.213.451/2007-MTEySS. Fojas 138-141 y 158-160

-Resolución Nº 60/2011-MTEySS

Anexos

I- Volante repartido por los guardavidas durante las jornadas de movilización posteriores a la huelga.

LOS QUE ARRIESGAMOS NUESTRA VIDA POR LA SUYA, LAMENTAMOS COMUNICARLE, QUE EN PINAMAR LAS AUTORIDADES MUNICIPALES Y LOS BALNEARIOS ESTAN INCUMPLIENDO TODAS LAS NORMAS DE SEGURIDAD.

- **FALTAN MAS DE 25 GUARDAVIDAS** PARA COMPLETAR EL SERVICIO MINIMO DE SEGURIDAD CONFORME A LEY.
- **NINGUN PUESTO DE TRABAJO** CUENTA CON LOS ELEMENTOS DE SEGURIDAD NECESARIOS Y OBLIGATORIOS.

EN REPRESALIA POR DENUNCIAR ESTO LAS AUTORIDADES DE SEGURIDAD EN PLAYAS CESANTARON A CUATRO COMPAÑEROS

RECLAMAMOS LA **REINCORPORACION INMEDIATA DE LOS CESANTEADOS** Y QUE SE SUBSANEN TODOS FALTANTES QUE AFECTAN SU SEGURIDAD Y COMPROMENTEN LA EFICACIA DE NUESTRA TAREA, ESTAMOS HOY ACA PARA ALERTARLO DE ESTA SITUACION Y QUE EN CONJUNTO RECLAMEMOS QUE NUESTROS IMPUESTOS ESTEN DESTINADOS A LA PROTECCION, LA SEGURIDAD Y EL CUIDADO DE TODA LA POBLACION.

ESTAS MOLESTIAS SON POR LA SEGURIDAD QUE USTED MERECE.

MUCHAS GRACIAS **AGP**

II- Comunicado de prensa de la Secretaria de Derechos Humanos de la CGT en apoyo a los reclamos de la AGP.



**Comunicado de prensa
Solidaridad con los Guardavidas de Pinamar**

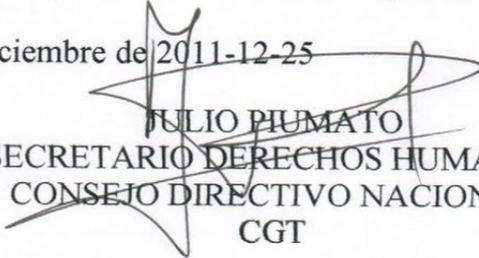
La Secretaria de Derechos Humanos de la CGT se solidariza con la justa lucha de los Guardavidas del Municipio Urbano de Pinamar y reclama a las autoridades Municipales la pronta solución de los reclamos planteados.

Los reclamos de los trabajadores no sólo apuntan a garantizar la dignidad del trabajo sino están directamente relacionados con la seguridad de centenares de miles de turistas que visitaran estas playas. La falta de guardavidas y la falta de provisión de elementos de seguridad infringe la ley y pone en peligro no sólo a los trabajadores guardavidas y a los propios turistas por lo que la solución no admite demoras!

Asimismo reclamamos el levantamiento de la suspensión de los 8 trabajadores en represalia por los justos reclamos.

Por todo ello saludamos la actitud digna de los trabajadores representados por la Asociación Guardavidas de Pinamar, que debe privar sobre el desinterés, la apatía e indiferencia de las autoridades para con los trabajadores y sus responsabilidades con la seguridad de los turistas.

Pinamar 25 de Diciembre de 2011-12-25


JULIO PIUNATO
SECRETARIO DERECHOS HUMANOS
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
CGT

III- Acta-acuerdo firmada entre la Municipalidad de Pinamar y la AGP en octubre de 2012.

Pinamar 15 de octubre de 2012

ACTA ACUERDO

En el día de la fecha, como resultado del diálogo iniciado en las actuaciones correspondientes a los EXP.TES. N° 4123-1113/2011 Y 4123-3528/2011 y con el objetivo de llevar adelante las acciones concretas que permitan un mejor funcionamiento del servicio de Guardavidas que se brinda en el Partido de Pinamar, los abajo firmantes, representantes de la Municipalidad de Pinamar y de la representación Gremial de los Guardavidas, acuerdan lo siguiente:

Servicio de guardavidas dependiente de la municipalidad de Pinamar

Organización funcional:

- Los trabajadores concurrirán directamente a sus respectivos puestos en el horario de inicio de la jornada. Como mecanismo de control de asistencia a los mismos podrá utilizarse cualquiera de los métodos antiguamente empleados, ya sea el reporte de apertura de cada puesto mediante elemento de comunicación o la inspección directa por zonas en forma aleatoria.
- Con el fin de optimizar el rendimiento del recurso humano, como así también de los elementos de seguridad y trabajo, los puestos se dispondrán agrupados de a 2 (dos) Guardavidas. Con excepción de las zonas en donde, por dimensión de la playa a cubrir, corresponda solo 1 (un) Guardavidas.
- En el acto administrativo de la designación de los Guardavidas deberá consignarse el término de prestación de los servicios de temporada.
- Se confeccionará el listado de trabajadores en orden de prioridad para la asignación de más meses de trabajo conforme al los Arts. 26; 27; 28; 29 y 30 de la Ordenanza 3980 (Capítulo 4).

Presupuesto del área características mínimas:

- La municipalidad de Pinamar dará exclusiva prioridad en la ejecución del presupuesto del área a la cobertura de los puestos de Guardavidas. Una vez cubierta la totalidad de los puestos de Guardavidas que se requieren se dará prioridad a los demás puestos de trabajo dependientes del área. Pudiendo realizarse gastos por cualquier otro concepto, con excepción de los elementos de seguridad imprescindibles, solo cuando se encuentre cubierta la totalidad de los mencionados puestos de trabajo.
- Se confeccionará presupuesto del área a los fines de dar cumplimiento a lo establecido a la legislación vigente (Ordenanza N° 3980; Decreto N° 27/89 y Resolución del HCD N°599/97) contemplando, como mínimo, la cobertura con puestos de Guardavidas en todo el frente marítimo del casco urbano del Partido de Pinamar de 13500 mts., sin solución de continuidad de dicha extensión, en el período comprendido entre el 15 de noviembre al 15 de abril.
- Una vez aprobado el presupuesto del área correspondiente al próximo ejercicio se llevarán a cabo reuniones entre el Ejecutivo Municipal y la representación gremial de los guardavidas a fin de lograr la optimización de los recursos disponibles.

Haberes adeudados:

- Se efectivizará, a la mayor brevedad posible, el pago a los trabajadores de los haberes adeudados en concepto de días mal descontados.
- Se subsanará lo indicado en el Art.1° del Decreto N° 875/12 a los fines de extender la bonificación no remunerativa retroactiva al mes de marzo de 2012, en forma proporcional a los meses trabajados, a todos los guardavidas de la Municipalidad de Pinamar sin excepción.

Servicio de Guardavidas dependiente de empleadores privados:

- Se incorporará, tanto a los contratos de tenencia precaria de las UTF como a las futuras licitaciones, los nuevos requisitos propios del servicio de guardavidas que le corresponde implementar a las mismas. Estableciendo como nuevo requisito lo propuesto en el Anexo 1 de la presentación realizada el pasado 24 de Agosto de 2012 correspondiente al Expte.4123-3528/11a.
- A los fines de colaborar con el Estado en la fiscalización y control del servicio de Guardavidas la A.G.P. realizará, con medios propios, relevamiento de la playa.

Difusión Cursos de RCP:

- Se dará difusión conjunta a los cursos de RCP que se implementen en nuestro Partido a los fines de ampliar la concurrencia a los mismos a todos los Guardavidas, permitiendo de esta forma el acceso universal a esta importante capacitación.

Por la Municipalidad de Pinamar
Germán F. Muriale
INTENDENTE INTERINO
Municipalidad de Pinamar

Por la representación Gremial de los Guardavidas
FEDERACION GREMIAL DE LOS GUARDAVIDAS
SEC. ANJUNIO A.C.P.